

PENGARUH KESEHATAN MENTAL DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DENSO MANUFACTURING INDONESIA

Aep Saepul Fazri¹, Ahmad Gunawan², Zahra Anggi Atikaningtyas³, Nur Hikmah Qibtiyatulfitri⁴, Kholil Ma'Shum⁵, Ijah Hadijah⁶

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pelita Bangsa, Cikarang, Bekasi

Email : fazriaepsaepul@gmail.com¹, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id²,
Zahraanggiatikaningtyas@gmail.com³, nuqififitri1011@gmail.com⁴,
kholilmashum395@gmail.com⁵, ijahhadijah180@gmail.com⁶

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji hubungan antara kesehatan mental, kesejahteraan karyawan, dan kinerja karyawan di PT Denso Manufacturing Indonesia. Tantangan kesehatan mental seperti stres, kecemasan, dan depresi dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas, keterlibatan, dan kinerja keseluruhan karyawan di tempat kerja. Melalui pendekatan metode campuran, yang mencakup survei dan wawancara dengan karyawan dari berbagai departemen, penelitian ini menyelidiki bagaimana kesejahteraan mental memengaruhi efisiensi kerja, kualitas hasil kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menerapkan program kesehatan mental, dan mempromosikan keseimbangan kerja-hidup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbaikan dalam kesehatan mental dan kesejahteraan tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci : Kesehatan mental, kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan, stres, keseimbangan kerja-hidup, produktivitas karyawan, komitmen organisasi, PT Denso Manufacturing Indonesia.

ABSTRACT

This research investigates the relationship between employee mental health, well-being, and job performance at PT Denso Manufacturing Indonesia. Mental health challenges such as stress, anxiety, and depression can significantly impact employee productivity, engagement, and overall performance in the workplace. Through a mixed-method approach, including employee surveys and interviews across various departments, this study explores how mental well-being influences job efficiency, work quality, and organizational commitment. The findings highlight the importance of creating a supportive work environment, implementing mental health programs, and promoting work-life balance to enhance employee performance. The research concludes that improving mental health and well-being not only benefits individual employees but also contributes to the organization's overall productivity and success.

Keywords: Mental health, employee well-being, job performance, stress, work-life balance, employee productivity, organizational commitment, PT Denso Manufacturing Indonesia.

Article history

Received: Januari 2025
Reviewed: Januari 2025
Published: Januari 2025

Plagiarism checker no
871.873.991

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu usaha, suatu perusahaan memerlukan berbagai sumber daya seperti dana, bahan, dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang memiliki dampak langsung terhadap suatu organisasi (Gunawan et al. 2023).

Manusia adalah hal yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa memiliki sumber daya manusia yang baik, sebuah perusahaan tidak akan berhasil. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan karena mereka mempunyai kecerdasan, bakat, tenaga, motivasi, pengetahuan, emosi, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

karyawan pada era sekarang dapat diartikan sebagai aset penting suatu perusahaan, yang berperan aktif dalam membentuk dan menyelesaikan permasalahan strategis serta bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika suatu perusahaan memiliki banyak karyawan yang berkinerja kurang baik, alat canggih yang tersedia tidak akan bernilai dan tidak maksimal. Jika karyawan mempunyai semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Perusahaan jangan mengharapkan karyawannya berkinerja baik tanpa memperhatikan lingkungan kerja, suasana kerja yang positif, dan memperhitungkan kesejahteraan dan psikologis, dalam hal ini kesehatan mental karyawannya.

Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dan mendapatkan keuntungan sesuai dari apa yang menjadi target perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Dalam hal ini, apabila ingin memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, maka perusahaan tidak hanya menuntut pekerjaan karyawan saja, melainkan juga dengan memberikan motivasi dan dukungan dari pemimpin. Untuk itu perusahaan diharapkan harus memperhatikan kesejahteraan para karyawan terutama di tempat kerja.

Kesehatan mental merupakan elemen terpenting bagi manusia. Untuk menjalani kehidupan yang tidak selamanya sesuai harapan, seseorang harus memiliki pikiran yang sehat. Tak terkecuali para karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Apapun situasi yang terjadi di dalam perusahaan, karyawan harus bertanggung jawab penuh dan mampu menghadapinya dengan baik. Kesadaran akan kesehatan mental di Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya layanan konsultasi online dengan psikolog dan fasilitas perawatan psikiatri. VOA Indonesia melaporkan bahwa kesadaran kesehatan mental di Indonesia masih dipengaruhi oleh stigma yang meluas di masyarakat. Banyak orang yang merasa bahwa orang yang mengalami gejala gangguan jiwa dianggap kurang beribadah atau bersyukur, atau jika kondisi kesehatan mentalnya sudah parah, mereka dianggap gila sehingga tidak bisa sembuh. Keyakinan seperti ini pada akhirnya membuat banyak penderita gangguan jiwa menyembunyikan penyakitnya. Meski kesehatan mental sudah semakin diakui secara sosial, namun masih banyak orang yang menganggap kesehatan mental bukanlah masalah besar. Kesehatan mental masih dianggap kurang terlihat dibandingkan kesehatan fisik yang lebih mudah dilihat dan dirasakan. Oleh karena itu, perhatian masyarakat terhadap penderita gangguan jiwa seringkali tidak tepat dan bahkan dapat memperburuk keadaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh kesehatan mental dan kesejahteraan Karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Denso Manufacturing Indonesia. Penelitian ini berfokus pada variabel kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan dengan kinerja karyawan, karena pada perusahaan PT Denso Manufacturing Indonesia belum pernah meneliti mengenai pengaruh kesehatan mental dan

kesejahteraan Karyawan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga membutuhkan hasil analisis mengenai kesejahteraan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sehingga dapat menjadikan salah satu pembaharuan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSAKA

Kesehatan Mental

Kesehatan mental adalah keadaan sejahtera dimana setiap individu menyadari potensi yang dimilikinya, dapat mengatasi tekanan normal dari kehidupan, dapat bekerja secara produktif dan baik, dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya (Fakhriyani 2019)

Kesehatan mental merujuk pada kesehatan seluruh aspek perkembangan seseorang, baik fisik maupun psikis. Kesehatan mental juga meliputi upaya-upaya dalam mengatasi stress, ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri, bagaimana berhubungan dengan orang lain, serta berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut (Hayati 2020), permasalahan kesehatan mental menyangkut pengetahuan serta prinsip-prinsip yang terdapat lapangan psikologi, kedokteran, psikiatri, biologi, sosiologi, dan agama. Kesehatan mental adalah ilmu yang meliputi sistem tentang prinsip-prinsip, peraturan-peraturan serta prosedur-prosedur untuk mempertinggi kesehatan (Sipayung, Mintawati, dan Albert 2023).

Menurut (Fakhriyani 2019), menyebutkan bahwa karakteristik mental yang sehat adalah sebagai berikut :

1. Mampu belajar sesuatu dari pengalaman,
2. Mampu beradaptasi,
3. Lebih senang memberi daripada menerima,
4. Lebih cenderung membantu daripada dibantu,
5. Memiliki rasa kasih sayang,
6. Memperoleh kesenangan dari segala hasil usahanya,
7. Menerima kekecewaan dengan menjadikan kegagalan sebagai pengalaman, serta
8. Selalu berpikir positif (positive thinking).

Kesejahteraan Karyawan

Menurut (Risanto dan Suryani 2023) kesejahteraan karyawan merupakan tindakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang, atau jasa lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan : (Nurwidia dan Gunawan 2024)

1. Faktor kesejahteraan karyawan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dengan karyawan meliputi :
 - a. Gaji dan upah yang baik
Gaji bisa dipakai untuk kebutuhan psikologis dan sosial.
 - b. Rekan kerja yang kompak
Keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin berkeberatan untuk dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.

- c. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik
Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman disamping itu juga tempat kerja yang nyaman dan menarik
2. Faktor kesejahteraan karyawan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dengan pimpinan :
 - a. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - b. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
 - c. Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
 - d. Memberikan penghargaan untuk mendorong kinerja

Usaha-usaha menciptakan kesejahteraan kerja : (Agustina, Saleh, dan Sodirin 2018)

- a. Menciptakan ruang dan lingkungan sedeikian rupa sehingga memenuhi syarat kesejahteraan dan keselamatannya.
- b. Menyediakan makanan untuk para tenaga kerja.
- c. Secara berkala mengadakan pemeriksaan umum terhadap pekerja mengenai kesehatannya.
- d. Memberikan penggantian biaya pengobatan sendiri melalui polikliik atau atau apotek.
- e. Mengusahakan asuransi tenaga kerja terhadap kecelakaan yang mungkin terjadi di lingkungan pekerjaannya.
- f. Menyediakan alat-alat perlengkapan kesehatan darurat dan melaksanakan dalam hal P3K.
- g. Menyediakan yang berhubungan erat dengan kesehatan para pekerja.

Kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang mengacu pada prestasi kerja atau jasa yang benar-benar dilakukan seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Evriliani dan Gunawan 2024).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugasnya berdasarkan keterampilan, usaha, dan kesempatan. Kinerja adalah perbandingan hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. (Putri dan Gunawan 2023) menjelaskan kinerja adalah kualitas kerja seorang pegawai dan terdiri dari pelaksanaan pekerjaan selama jangka waktu tertentu melalui proses kerja yang memenuhi standar perusahaan. Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam menentukan mampu tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari berbagai definisi kinerja pegawai yang telah disebutkan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tindakan dan aktivitas pegawai terhadap perusahaan, baik yang berdampak positif maupun negatif.

Tentunya setiap perusahaan menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan utama perusahaan. Kualitas karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal (karyawan) maupun eksternal (perusahaan). Berdasarkan pernyataan (Gunawan 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bisnis terdiri dari lima faktor berikut :

1. Faktor pribadi/individu
Hal tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan

Hal ini mencakup: Kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan dari manajer dan pemimpin tim.

3. Faktor tim

Hal tersebut meliputi kualitas dukungan dan antusiasme rekan satu tim, kepercayaan terhadap rekan satu tim, serta kekompakan dan kedekatan anggota tim.

4. Faktor sistem

Hal tersebut meliputi sistem kerja, sarana atau prasarana kerja yang disediakan organisasi, proses organisasi, dan budaya kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasi).

Hal ini mencakup: Tekanan dan perubahan dalam lingkungan eksternal dan internal karyawan.

Di sisi lain terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal tersebut adalah keterampilan dan keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dedikasi, dan disiplin kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data kualitatif, di mana informasi yang diperoleh diorganisir dan dijelaskan melalui kata-kata atau kalimat yang dikelompokkan sesuai dengan kategori tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan memeriksa atau mengamati secara cermat variabel yang menjadi fokus penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Pt . Denso Manufacturing Indonesia yang terletak di Jl. Irian Blok FF No. 5, Danau Indah Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi Jawa Barat. Adapun yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan informasi yang rumit karena melibatkan berbagai faktor dalam eksekusinya.

b. Dokumentasi

Metode akuisisi informasi melalui dokumentasi melibatkan pengambilan kembali data dari sumber-sumber dokumen. Dalam penelitian ini, pendekatan dokumentasi diterapkan dengan memanfaatkan materi pustaka seperti buku, jurnal dan tesis sebelumnya.

c. Wawancara

Wawancara Metode wawancara dimanfaatkan sebagai sarana ekstraksi informasi ketika peneliti berupaya melakukan penyelidikan awal untuk mengidentifikasi isu yang layak diteliti, serta ketika peneliti menginginkan pemahaman yang lebih mendalam dari responden dalam situasi di mana jumlah responden yang terlibat terbatas.

d. Studi Pustaka

Proses mengumpulkan informasi yang relevan terkait dengan subjek atau isu yang menjadi fokus penelitian dilakukan melalui berbagai aktivitas. Sumber informasi ini meliputi buku-buku publikasi ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah komponen penting dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Beban kerja mencakup tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan oleh

perusahaan. Karyawan dapat mengalami stres dan ketegangan karena beban kerja yang berlebihan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Berlebihan beban kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang dapat menurunkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien; penurunan motivasi, yang dapat menyebabkan karyawan kehilangan keinginan untuk mencapai tujuan kerja; penurunan kualitas kerja, yang dapat menyebabkan karyawan menjadi lebih rentan melakukan kesalahan dan kurang teliti dalam menyelesaikan tugas; dan peningkatan frekuensi cuti sakit atau bahkan mencari pekerjaan yang lebih sesuai, menurunkan kemampuan untuk bekerja sama tim karena terlalu fokus pada tugas tugasnya, yang dapat menyebabkan stres berkepanjangan, yang membuat sulit bagi karyawan untuk fokus dan menurunkan kinerja. Selain beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu kinerja karyawan, kekurangan beban kerja juga dapat mengganggu kinerja karyawan karena karyawan merasa tidak memiliki tugas yang harus mereka selesaikan dan mulai kehilangan motivasi untuk bekerja. Jika tidak ada beban kerja yang cukup, karyawan akan merasa bosan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan mereka apatis terhadap pekerjaan mereka karena mereka tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan kinerja mereka atau karyawan akan mencari pekerjaan yang lebih menyenangkan dan menantang. Rendahnya beban kerja dapat menyebabkan karyawan merasa kurang menantang dan tidak puas, yang pada akhirnya menyebabkan karyawan menyepelekan tugas yang diberikan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja pada karyawan juga penting karena berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Ini karena kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dan sangat penting bagi mereka. Stres kerja adalah hasil dari tekanan fisik, psikologis, dan emosional yang dialami oleh pekerja di tempat kerja mereka. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja termasuk beban kerja yang berlebihan, ketidaksesuaian peran, konflik interpersonal, dan kurangnya kendali terhadap pekerjaan. Stres kerja dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang produktif karena mereka mengalami kesulitan untuk fokus dan mungkin tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Stres dapat menghambat kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif dan berinovasi, membuat mereka lebih fokus pada pekerjaan rutin dan kurang berani mengambil risiko atau mencari solusi baru. Kurang fokus pada karyawan dapat mengakibatkan kesalahan dan kurang teliti atas pekerjaan yang sedang dikerjakan, yang dapat mengurangi kualitas kerja karyawan. Selain itu, karyawan dapat mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan karena mereka tidak fokus pada apa yang sedang mereka kerjakan. Apabila stres kerja tidak segera ditangani maka dapat mengganggu stabilitas emosi karyawan, mengurangi kesehatan mental dan fisik mereka, serta berdampak negatif pada kinerja mereka.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Apabila beban kerja serta stres kerja tidak ditangani dengan baik, maka keduanya dapat membuat kinerja karyawan memburuk. Karyawan dapat mengalami hambatan dalam berpikir, gangguan kesehatan dan ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik jika menghadapi beban kerja yang terlalu banyak atau beban kerja yang terlalu sedikit serta stres kerja yang tinggi. Memiliki beban kerja yang tidak seimbang dan tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi motivasi dan komitmen karyawan kepada pekerjaan dan organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Mereka mungkin merasa tidak dihargai atau tidak didukung, yang berdampak negatif pada semangat kerja dan loyalitas mereka. Oleh sebab itu, manajemen dalam perusahaan harus memperhatikan dan mengelola beban kerja serta stres

kerja karyawannya secara efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Untuk mengatasinya perusahaan mungkin bisa mulai mengatur beban kerja secara adil dan realistis, memberi dukungan dan sumber daya yang mendukung untuk membantu karyawan mengelola stres, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, menyediakan program yang mendukung karyawan dalam mengembangkan keterampilan atau keahliannya, menyediakan program kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan memberikan pelatihan manajemen stres dan keterampilan dalam memajemen waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesehatan mental melibatkan kesadaran akan potensi individu, kemampuan mengatasi stres, produktivitas, dan kontribusi positif kepada komunitas. Faktor-faktor seperti peristiwa kehidupan yang menekan, latar belakang keluarga, dan gangguan kesehatan fisik dapat memengaruhi kesehatan mental seseorang. Kinerja karyawan tidak hanya tentang hasil kerja kuantitatif, tetapi juga perilaku kerja, seperti keterampilan interpersonal, inisiatif, dan tanggung jawab. Peningkatan kinerja bukan hanya tanggung jawab karyawan, tetapi hasil interaksi dengan organisasi dan lingkungan kerja. Peningkatan kinerja memengaruhi produktivitas organisasi dan pencapaian tujuan. Pemeliharaan kesehatan mental karyawan dan peningkatan kinerja mereka adalah dua aspek penting yang saling terkait untuk kesuksesan organisasi. Organisasi perlu memberikan dukungan yang memadai, seperti program kesehatan mental dan lingkungan kerja yang mendukung, untuk memastikan karyawan dapat merawat kesehatan mental mereka dengan baik. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi dapat fokus pada pengembangan keterampilan, motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi kolaborasi dan pertumbuhan profesional. Dengan pendekatan holistik ini, organisasi dapat mencapai kesejahteraan individu dan kesuksesan jangka panjang secara keseluruhan.

Saran

Diharapkan perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan para karyawannya berupa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Karena karyawan merupakan aset yang penting bagi suatu perusahaan yang berperan aktif untuk merancang dan menyelesaikan permasalahan strategis serta mempunyai tanggung jawab supaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Apabila terdapat kurang aktifnya karyawan maka tidak ada gunanya alat-alat canggih yang terdapat di perusahaan tersebut. Serta memperhatikan kenyamanan para karyawan dapat membuat karyawan semakin produktif karyawan tersebut dalam bekerja sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Perusahaan juga perlu untuk memperhatikan kesehatan mental karyawan dengan memberikan dukungan dan motivasi serta membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi ditempat kerja dengan melakukan konseling untuk menjembatani hubungan antar karyawan, memberikan hak dan kewajiban karyawan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya sehingga kinerja karyawan menjadi baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ari, Khairul Saleh, dan Sodikin Sodikin. 2018. "Hubungan Kesejahteraan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Lusy di Bandar Lampung." *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 2(02): 22-28.
- Evriliani, M, dan A Gunawan. 2024. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*.
<https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/509>.

- Fakhriyani, Diana Vidya. 2019. "Kesehatan mental." *Pamekasan: duta media publishing*: 11–13.
- Gunawan, A. 2024. "Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*.
<https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/551>.
- Gunawan, A, E Sopandi, M I Pangestu, dan ... 2023. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang." *Jurnal*
<http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/view/862>.
- Hayati, Hayati. 2020. "Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi Pada Divisi Support Perusahaan Multinasional." *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan Sdm* 8(1): 44–54.
- Kosim, A, B Wicaksono, S Alimi, dan ... 2023. "Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *REMIK: Riset Dan E*
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3228461>.
- Nurwidia, L, dan A Gunawan. 2024. "Penerapan Work Life Balance Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan: Implementation of Work Life Balance in increasing work" *Big Data: Jurnal Analitika Data Bisnis*
<https://jurnalrahmania.com/bd/article/view/6>.
- Putri, E R, dan A Gunawan. 2023. "PENGARUH PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN." *Musytari: Neraca Manajemen*
<https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/686>.
- Risanto, David Rio, dan Tatik Suryani. 2023. "Pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan kerja terhadap keterikatan karyawan dan dampaknya pada kesejahteraan karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4(5): 5154–64.
- Sipayung, Iskandar, Hesri Mintawati, dan Jhoni Albert. 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.
- View of Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (2016). Retrieved November 7, 2024, from Unisba.ac.id website:
<https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRMB/article/view/4019/2016> ("View of Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," 2016)