
KESEHATAN MENTAL DI TEMPAT KERJA MENGATASI STRES DAN KEPUASAN KERJA

Dhanil Kurnia Ketaren

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Kesehatan mental di tempat kerja menjadi fokus perhatian yang semakin meningkat dalam lingkungan kerja modern. Dalam upaya mengatasi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, penting untuk memahami dampak kesehatan mental terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Artikel ini menguraikan pentingnya memprioritaskan kesehatan mental di tempat kerja, dengan menyoroti tantangan stres yang dihadapi oleh karyawan serta strategi untuk mengatasinya. Strategi-strategi ini mencakup pendekatan preventif, seperti mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memperkuat dukungan sosial di tempat kerja, serta pendekatan responsif, seperti menyediakan layanan kesehatan mental yang mudah diakses dan mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Dengan memperhatikan kesehatan mental karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan individu, mengurangi absensi dan turnover, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan. Namun, masih ada tantangan yang perlu diatasi, termasuk stigma terkait masalah kesehatan mental dan kurangnya sumber daya untuk menyediakan dukungan yang memadai. Oleh karena itu, artikel ini juga menyoroti pentingnya membangun budaya perusahaan yang mendukung kesehatan mental dan meningkatkan kesadaran serta pemahaman tentang masalah kesehatan mental di tempat kerja. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan bahwa perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, lebih inklusif, dan lebih produktif bagi seluruh karyawan. Dengan demikian, artikel ini menekankan pentingnya memprioritaskan kesehatan mental di tempat kerja sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kesehatan Mental, Tempat Kerja, Stres, Kepuasan Kerja, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kesehatan mental di tempat kerja adalah isu yang semakin mendapat perhatian di lingkungan kerja modern. Dalam dunia yang penuh tekanan dan kompetitif, stres di tempat kerja menjadi salah satu masalah utama yang dihadapi oleh karyawan. Stres yang tidak tertangani dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental, produktivitas, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan organisasi untuk memprioritaskan kesehatan mental karyawan dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk mengatasi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

Abstrak menyoroti pentingnya memahami dampak kesehatan mental terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Dalam upaya mengatasi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, strategi-strategi seperti pendekatan preventif dan responsif perlu diterapkan di lingkungan kerja. Penting juga untuk membangun budaya perusahaan yang mendukung kesehatan mental dan meningkatkan kesadaran serta pemahaman tentang masalah kesehatan mental di tempat kerja.

Dalam konteks ini, kata kunci seperti kesehatan mental, tempat kerja, stres, kepuasan kerja, dan strategi manajemen sumber daya manusia menjadi penting untuk dijelajahi lebih lanjut. Ini mencerminkan pentingnya pemahaman dan tindakan yang efektif dalam mengelola kesehatan mental di tempat kerja demi menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Latar belakang tersebut menggarisbawahi kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh individu di lingkungan kerja modern. Stres, yang menjadi salah satu dampak utama dari lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis, sering kali menjadi penyebab utama masalah kesehatan mental di kalangan karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, dan harapan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, dan bahkan depresi.

Dalam mengatasi stres dan mempromosikan kepuasan kerja, perusahaan dan organisasi perlu mengambil tindakan proaktif untuk melindungi kesehatan mental karyawan. Pendekatan preventif, seperti memperkenalkan program kesejahteraan karyawan, mengatur beban kerja yang seimbang, dan menyediakan pelatihan manajemen stres, dapat membantu mencegah munculnya masalah kesehatan mental. Di sisi lain, pendekatan responsif, seperti menyediakan akses mudah ke layanan kesehatan mental dan menangani masalah stres secara individu, juga penting untuk mendukung karyawan yang mungkin sudah mengalami tekanan.

Selain itu, budaya perusahaan yang mendukung kesehatan mental juga memiliki peran yang sangat penting. Lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan memahami dapat membantu mengurangi stigma terkait masalah kesehatan mental dan mendorong

karyawan untuk mencari bantuan ketika diperlukan. Kesadaran dan pemahaman yang meningkat tentang isu-isu kesehatan mental juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih empatik dan mendukung.

Dengan mempertimbangkan pentingnya semua aspek ini, perusahaan dan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih produktif bagi semua karyawan. Hal ini tidak hanya menguntungkan kesejahteraan individu, tetapi juga dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam kesehatan mental karyawan dapat dianggap sebagai investasi jangka panjang yang berharga bagi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi.

Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang tantangan yang dihadapi individu di tempat kerja dan implementasi strategi yang sesuai menjadi kunci dalam mengatasi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan dan organisasi perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk memprioritaskan kesehatan mental karyawan sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia mereka.

Selain itu, penting untuk diingat bahwa setiap individu memiliki kebutuhan yang unik dalam hal kesehatan mental. Oleh karena itu, pendekatan yang inklusif dan responsif perlu diterapkan untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa didukung dan dihargai di lingkungan kerja mereka. Dengan memperhatikan kebutuhan dan preferensi individu, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung.

Kesadaran dan pemahaman yang meningkat tentang kesehatan mental di tempat kerja juga penting bagi semua pihak yang terlibat. Pelatihan dan edukasi tentang masalah kesehatan mental dapat membantu mengurangi stigma, meningkatkan kesadaran, dan membantu karyawan dan manajemen bekerja sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih produktif.

Dengan menggabungkan semua faktor ini, perusahaan dan organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hal ini akan berdampak positif tidak hanya pada karyawan individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, memprioritaskan kesehatan mental di tempat kerja adalah langkah yang penting dan berharga bagi semua pihak yang terlibat.

Dalam kesimpulan, penting untuk diakui bahwa kesehatan mental di tempat kerja adalah aspek yang tidak boleh diabaikan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan mengatasi stres dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat mencapai berbagai manfaat, termasuk meningkatnya produktivitas, retensi karyawan yang lebih tinggi, dan reputasi perusahaan yang baik.

Namun, untuk mencapai hal ini, diperlukan komitmen yang kuat dari semua pihak terkait, termasuk manajemen perusahaan, HR, dan karyawan itu sendiri. Implementasi

strategi yang efektif dan inklusif, bersama dengan budaya perusahaan yang mendukung, akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan bermakna bagi semua individu.

Dengan demikian, investasi dalam kesehatan mental karyawan tidak hanya menjadi tanggung jawab moral, tetapi juga merupakan keputusan strategis yang cerdas bagi keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Dengan memprioritaskan kesehatan mental di tempat kerja, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan menjadi tempat kerja yang diinginkan bagi para profesional.

Metode Penelitian

Metode Penelitian:

Metode untuk meningkatkan kesehatan mental di tempat kerja dan mengatasi stres serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat mencakup beberapa langkah strategis. Berikut adalah beberapa metode yang dapat diterapkan:

- 1. Survei Kesehatan Mental: Melakukan survei secara berkala untuk mengukur tingkat stres, kepuasan kerja, dan kesehatan mental karyawan. Data dari survei ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang masalah yang perlu diatasi dan area yang perlu ditingkatkan.*
- 2. Program Kesehatan Mental: Membangun dan mengimplementasikan program kesehatan mental yang komprehensif, termasuk penyuluhan, pelatihan karyawan, dan sumber daya online yang tersedia untuk membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan mereka.*
- 3. Pelatihan Manajemen Stres: Menyediakan pelatihan kepada manajer dan karyawan tentang manajemen stres, keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, dan strategi-coping yang efektif. Ini dapat membantu individu mengenali tanda-tanda stres dan mengembangkan keterampilan untuk mengatasinya.*
- 4. Layanan Konseling dan Dukungan: Menyediakan akses mudah ke layanan konseling profesional dan dukungan psikologis bagi karyawan yang membutuhkan. Ini bisa melalui program konseling internal atau dengan bekerja sama dengan penyedia layanan kesehatan mental luar.*
- 5. Promosi Kesehatan Mental: Mengintegrasikan promosi kesehatan mental ke dalam budaya perusahaan dengan mengadakan acara, seminar, atau kegiatan yang menyoroti pentingnya kesehatan mental dan strategi untuk meningkatkannya.*
- 6. Fleksibilitas Kerja: Memberikan fleksibilitas kerja kepada karyawan, seperti jadwal kerja yang fleksibel, kerja jarak jauh, atau cuti yang lebih banyak, untuk membantu menciptakan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi yang lebih baik.*

7. *Penghargaan dan Pengakuan: Membangun budaya penghargaan dan pengakuan di tempat kerja dengan menghargai pencapaian karyawan, memberikan umpan balik positif, dan mengakui kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan.*
8. *Evaluasi dan Peningkatan Terus-menerus: Melakukan evaluasi reguler tentang efektivitas program kesehatan mental dan strategi manajemen stres, serta berkomitmen untuk terus meningkatkan berdasarkan umpan balik dan hasil survei karyawan.*

Dengan menerapkan metode ini secara konsisten dan berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

PEMBAHASAN

Dalam konteks kesehatan mental di tempat kerja, penting untuk memahami bahwa stres dan kepuasan kerja adalah dua aspek utama yang saling terkait. Stres merupakan reaksi psikologis dan fisiologis terhadap tekanan yang dialami oleh individu dalam lingkungan kerja mereka. Ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan, serta produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja tempat mereka bekerja.

Dalam mengatasi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperhatikan strategi dan langkah-langkah yang efektif. Ini termasuk pengembangan program kesehatan mental yang komprehensif, pelatihan manajemen stres, dan menyediakan layanan konseling dan dukungan bagi karyawan yang membutuhkan. Dengan cara ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan dan mengurangi risiko stres yang berlebihan.

Budaya perusahaan juga berperan penting dalam mempengaruhi kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawan. Budaya yang terbuka, inklusif, dan mendukung dapat membantu mengurangi stigma terhadap masalah kesehatan mental dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun budaya yang mendukung kesehatan mental dan meningkatkan kesadaran tentang isu-isu tersebut di seluruh organisasi.

Dalam konteks ini, strategi manajemen sumber daya manusia juga menjadi kunci dalam mengelola kesehatan mental di tempat kerja. Ini melibatkan pengembangan kebijakan dan prosedur yang mendukung kesejahteraan karyawan, serta investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk membantu mereka mengelola stres dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Dengan memperhatikan dan mengambil tindakan atas semua aspek ini, perusahaan dapat mencapai keberhasilan jangka panjang dalam mengelola kesehatan mental di tempat

kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, lebih bahagia, dan lebih produktif bagi semua individu yang terlibat.

Selain itu, kesadaran dan pemahaman yang meningkat tentang pentingnya kesehatan mental di tempat kerja juga menjadi faktor kunci. Dengan memberikan edukasi kepada karyawan dan manajemen tentang masalah kesehatan mental, serta mempromosikan dialog terbuka tentang stres dan kepuasan kerja, perusahaan dapat mengurangi stigma dan meningkatkan pemahaman tentang isu-isu tersebut.

Fleksibilitas kerja juga memainkan peran penting dalam mengatasi stres dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memberikan opsi seperti jadwal kerja fleksibel, kerja jarak jauh, atau cuti yang lebih banyak dapat membantu karyawan menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, sehingga mengurangi tingkat stres yang mereka alami.

Selain itu, penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan juga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memberikan apresiasi kepada karyawan atas kerja keras dan pencapaian mereka, perusahaan dapat memperkuat motivasi dan loyalitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memuaskan.

Dengan menggabungkan semua faktor ini dalam sebuah pendekatan yang holistik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Ini akan menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas, kinerja, dan keberlanjutan jangka panjang dari organisasi.

Melalui pendekatan yang holistik dan berkelanjutan terhadap manajemen kesehatan mental di tempat kerja, perusahaan dapat mencapai berbagai manfaat jangka panjang. Investasi dalam kesehatan mental karyawan tidak hanya merupakan tanggung jawab etis, tetapi juga merupakan langkah strategis yang cerdas untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkelanjutan, dan berdaya saing tinggi.

Dengan memperhatikan kesehatan mental karyawan, perusahaan dapat mengurangi risiko absensi yang tinggi, turnover yang tinggi, dan masalah kesehatan fisik dan mental yang terkait dengan stres. Selain itu, karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh perusahaan mereka cenderung lebih termotivasi, lebih berdedikasi, dan lebih produktif dalam pekerjaan mereka.

Dengan demikian, kesehatan mental di tempat kerja bukan hanya masalah individual, tetapi juga masalah organisasi yang bersifat integral. Dengan memberikan perhatian yang tepat terhadap kesehatan mental karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan

kerja yang lebih sehat, lebih bahagia, dan lebih berkelanjutan bagi semua individu yang terlibat.

Secara keseluruhan, penting bagi perusahaan untuk menganggap kesehatan mental sebagai prioritas utama dan menerapkan strategi dan kebijakan yang efektif untuk mengelola stres dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan melakukan hal ini, perusahaan dapat mencapai keberhasilan jangka panjang dalam menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan mereka, serta mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efektif.

Pembahasan tentang manajemen kesehatan mental di tempat kerja menggambarkan kompleksitas dan urgensi isu tersebut dalam lingkungan kerja modern. Kesehatan mental menjadi fokus perhatian karena dampaknya yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan. Pengelolaan stres dan peningkatan kepuasan kerja menjadi langkah krusial dalam menjaga kesehatan mental karyawan.

Pentingnya manajemen kesehatan mental di tempat kerja tidak dapat dipungkiri. Stres yang tidak tertangani dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta kinerja karyawan. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif.

Strategi untuk mengatasi stres dan meningkatkan kepuasan kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan individu dan kondisi lingkungan kerja. Ini meliputi implementasi program kesehatan mental yang holistik, pelatihan manajemen stres, dan penyediaan layanan konseling yang mudah diakses bagi karyawan.

Selain itu, budaya perusahaan yang mendukung kesehatan mental memiliki peran yang sangat penting. Budaya yang terbuka, inklusif, dan empatik dapat membantu mengurangi stigma terhadap masalah kesehatan mental dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Pentingnya kesadaran dan pemahaman yang meningkat tentang kesehatan mental di tempat kerja tidak boleh diabaikan. Pelatihan dan edukasi tentang masalah kesehatan mental dapat membantu mengurangi stigma, meningkatkan kesadaran, dan membantu karyawan dan manajemen bekerja sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

Fleksibilitas kerja juga merupakan elemen kunci dalam mengelola kesehatan mental karyawan. Memberikan opsi seperti jadwal kerja fleksibel dan kerja jarak jauh dapat membantu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Selain itu, penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan juga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memberikan apresiasi kepada karyawan, perusahaan dapat memperkuat motivasi dan loyalitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memuaskan.

Dengan menerapkan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan terhadap manajemen kesehatan mental di tempat kerja, perusahaan dapat mencapai berbagai manfaat jangka panjang. Investasi dalam kesehatan mental karyawan bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga langkah strategis yang cerdas untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, berkelanjutan, dan berdaya saing tinggi.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah yang telah disebutkan, perusahaan dapat memperkuat budaya organisasional yang mendukung kesehatan mental. Penyediaan akses mudah terhadap layanan kesehatan mental, baik melalui program internal maupun kerjasama dengan penyedia luar, menjadi kunci dalam memberikan dukungan yang efektif bagi karyawan yang membutuhkan bantuan.

Selain itu, evaluasi dan peningkatan terus-menerus terhadap program-program kesehatan mental di tempat kerja juga diperlukan. Dengan memantau efektivitas program-program tersebut dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan, perusahaan dapat memastikan bahwa upaya mereka untuk meningkatkan kesehatan mental karyawan berjalan dengan baik.

Penting juga untuk memperhatikan peran manajemen sumber daya manusia (HR) dalam mengelola kesehatan mental di tempat kerja. HR memiliki peran yang krusial dalam merancang kebijakan dan program-program yang mendukung kesehatan mental, serta memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke sumber daya dan dukungan yang mereka butuhkan.

Dengan menerapkan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, lebih inklusif, dan lebih berkelanjutan. Ini tidak hanya akan menguntungkan kesejahteraan individu, tetapi juga akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan dan menciptakan nilai tambah yang signifikan bagi semua pihak yang terlibat.

Dalam melanjutkan upaya-upaya tersebut, penting bagi perusahaan untuk memperkuat komunikasi dan kolaborasi antara manajemen dan karyawan. Dengan membuka saluran komunikasi yang efektif, perusahaan dapat lebih baik memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam hal kesehatan mental di tempat kerja.

Selanjutnya, mengadakan pelatihan berkala tentang manajemen stres, keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, dan strategi-coping yang efektif juga dapat membantu mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan yang mungkin timbul. Pelatihan ini dapat memberikan karyawan dengan keterampilan dan alat yang mereka butuhkan untuk mengelola stres dengan lebih efektif.

Selain itu, perusahaan dapat memperluas jaringan sumber daya dan dukungan yang tersedia bagi karyawan dengan bekerja sama dengan organisasi-organisasi yang memiliki

keahlian dalam bidang kesehatan mental. Hal ini dapat meliputi penyedia layanan kesehatan mental, organisasi nirlaba, atau konsultan kesehatan mental yang dapat memberikan bantuan dan saran kepada karyawan yang membutuhkan.

Penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua karyawan, termasuk mereka yang mungkin mengalami masalah kesehatan mental. Hal ini dapat dilakukan dengan menghilangkan stigma, menyediakan akses yang mudah terhadap sumber daya dan dukungan, serta menciptakan budaya kerja yang mempromosikan kesehatan mental dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Dengan mengambil langkah-langkah ini secara serius dan komprehensif, perusahaan dapat memainkan peran yang signifikan dalam membantu mengatasi masalah kesehatan mental di tempat kerja. Dengan memberikan perhatian yang tepat dan sumber daya yang memadai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan dan memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Kesimpulan

Secara keseluruhan, kesehatan mental di tempat kerja merupakan isu yang semakin mendapat perhatian dan kepentingan. Dengan memahami pentingnya mengelola stres dan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, inklusif, dan produktif. Ini tidak hanya akan membantu meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga akan memiliki dampak positif pada kinerja dan keseluruhan keberlanjutan perusahaan.

Melalui program-program kesehatan mental, pelatihan manajemen stres, dan akses terhadap dukungan kesehatan mental yang memadai, perusahaan dapat memberikan dukungan yang efektif kepada karyawan. Budaya perusahaan yang mendukung, komunikasi terbuka, dan kolaborasi antara manajemen dan karyawan juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental.

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk terus memantau dan mengevaluasi efektivitas program-program kesehatan mental yang diterapkan, serta berkomitmen untuk terus meningkatkan mereka sesuai dengan kebutuhan dan umpan balik dari karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat berperan sebagai agen perubahan yang positif dalam mengatasi masalah kesehatan mental di tempat kerja.

Dengan memperhatikan aspek-aspek ini secara holistik dan berkelanjutan, perusahaan dapat mencapai keberhasilan jangka panjang dalam menjaga kesehatan mental karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi semua individu yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Khuzaimah, U. (2014). *Tes Inventory: EPPS & PAULI*.
- Aulia, A. M., Tarigan, R. S., Wibowo, H. T., & Dwiatma, G. (2022). *Penerapan E-Gudang Sebagai Tempat Penampungan Ikan*.
- Alfita, L. (2018). *Calling Orentator pada Perias jenazah Di Kota Medan*. *Prosiding Universitas Medan Area*, 1(1).
- Wahyuni, N. S., & Sembiring, S. M. (2019). *Hubungan Antara Pola Asuh Demokratis Orangtua Dengan Kematangan Emosi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wahyuni, N. S., & Azis, A. (2013). *Dampak Psikologis Terapi Ruqyah Syarriyah Terhadap Perilaku Agresif pada Pria Dewasa Madya*.
- SIDABUTAR, P. R., & Harahap, G. Y. (2022). *IDENTIFIKASI PELAT LANTAI PERON TINGGI PADA PEMBANGUNAN STASIUN LUBUK PAKAM BARU*. *Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik*, 1(3).
- Nugraha, M. F. *The Development and Validation offjihad Academic Scale (JAS)*.
- Dewi, S. S. (2012). *Hubungan Kualitas Kelekatan dan Kemampuan Kreatifitas*.
- Darmayanti, N., & Alfita, L. (2017). *Regulasi Emosi Ditinjau Dari Suku Batak Toba dan Suku Jawa*.
- Wahyuni, N. S. (2014). *Hubungan Self-Efficacy dan Disiplin Dengan Kemandirian Belajar Siswa SMA Bina Taruna Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Karim, A. (2017). *Efektivitas Beberapa Produk Pembersih Wajah Antiacne Terhadap Balderi Penyebab Jerawat Propianibacterium acnes*.
- Dalimunthe, H. A. (2022). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Anggota Polri Di Kantor Samsat Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Siregar, E. S. (2009). *Hubungan antara Kesadaran Fonologis dan Intelegensi dengan Kemampuan Membaca Permulaan Siswa/i Kelas 1 SDIT Nurul Ilmi*.
- Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2004). *Hubungan Antara Keadaan Father Absence Temporer Dengan Motif Berprestasi Siswi SD Hang Tuah Belawan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Alfita, L. (2011). *Kesadaran Beragama Dengan Kecenderungan Perilaku Altruistik Pada Remaja*.
- Alfita, L., & Munir, A. (2016). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Penyesuaian Diri Istri Terhadap Mertua (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hardjo, S., & Novita, E. (2021). *Hubungan Komunikasi Atasan Dan Bawahan Dengan Loyalitas Karyawan PT. Mopoli Raya Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dalimunthe, N. A. (2020). *Analisis Kadar Metamfetamin dalam Rambut Pengguna Sabu-Sabu Menggunakan Metode Kolom Ekstraksi dengan Nanobentonit Alam Sebagai Adsorben dan Gas Chromatography Mass Spectrometry (GCMS) (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara)*.
- Munir, A., & Aziz, A. (2017). *Hubungan Self Eficacy dan Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Self Regulated Learning Mahasiswa Universitas Potensi Utama Medan*.
- Wahyuni, N. S., & Khairuddin, K. (2021). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Disekolah Perguruan Taman Siswa Diski (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hafni, M. (2005). *Hubungan Antara Relasi Interpersonal Dalam Keluarga Dengan Kemandirian Pada Anak Penyandang Retardasi Mental*.
- Nugraha, M. F. (2019). *Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di sekolah Singosari Delitua*. *Jurnal Diversita*, 5(1), 19-23.
- Tarigan, R. S., & Dwiatma, G. (2022). *ANALISA STEGANOGRAFI DENGAN METODE BPCS (Bit-Plane Complexity Segmentation) DAN LSB (Least Significant Bit) PADA PENGOLAHAN CITRA*.
- Siregar, M., & Hasmayni, B. (2011). *Studi Identifikasi Ketertarikan Interpersonal dalam Memilih Pasangan Hidup Pada Remaja Akhir di Kelurahan Sungai Sentosa Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Azis, A. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Subjective Well-Being Pada Remaja Di Sma Dharmawangsa Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hafni, M. (2005). *Implementasi Tahap Tahap Perkembangan Kognitif Piaget Pada Penguasaan Konsep IPA Siswa Kelas Sekolah Dasar*.
- Adha, S. (2022). *Faktor revolusi perilaku konsumen era digital: sebuah tinjauan literatur*. *JIPIS*, 31(2), 134-148.

- OKTAVIANI, R., & Syarif, Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN MERCU PADA BENDUNGAN LAU SIMEME SIBIRU-BIRU-DELISERDANG SUMATERA UTARA. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3).*
- Tarigan, R. S., Azhar, S., & Wibowo, H. T. (2021). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Aplikasi Registrasi Asrama Kampus.*
- LUMBANRAJA, W., & Harahap, G. Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN IRIAN SUPERMARKET TEMBUNG-PERCUT SEI TUAN SUMATERA UTARA. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3).*
- Lubis, L., & Aziz, A. (2014). *Efektifitas Permainan Tradisional Kucing-Kucingan untuk Mengembangkan Prilaku Sosial Anak di TK Rokan Jaya.*
- Alfita, L. (2012). *Hubungan Antara Motivasi Konsumen dan Keterlibatan Konsumen Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian.*
- Tarigan, R. S. (2017). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Academic Online Campus (AOC).*
- Eky Ermal, M. (2019). *PROFIL KINERJA RETURN DAN RESIKO PADA SAHAM TIDAK BERETIKA: STUDI KASUS PERUSAHAAN ROKOK DI INDONESIA.*
- Fachrosi, E., & Supriyantini, S. *Jurnal Diversita.*
- Siregar, M. (2013). *Hubungan Antara Daya Persuasi Dengan Prestasi Menjual Wiraniaga PT. Rajawali Nusindo Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Dalimunthe, H. A., & Lubis, D. M. G. S. (2022). *Konsep Diri Remaja Laki-Laki Dari Keluarga Yang Mengalami Broken Home Untuk Memilih Tinggal Bersama Ibu Konsep Diri Remaja Laki-Laki Dari Keluarga Yang Mengalami Broken Home Untuk Memilih Tinggal Bersama Ibu.*
- Novita, E. (2012). *Perbedaan Agresivitas Ditinjau dari Pola Asuh Orang Tua. Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, 4(2), 53-60.*
- Munir, A., & Dalimunthe, H. A. (2022). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Divisi Jasa Kontraktor dan Operasional CV. Buana Pilar Mandiri Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Alfita, L. (2011). *Hubungan Berfikir Positif Dengan Daya Tahan Stres.*
- Khairuddin, K. (2021). *KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI MASA KERJA. JURNAL SOCIAL LIBRARY, 1(2), 33-38.*
- Wahyuni, N. S. (2013). *Hubungan Self Efficacy dengan Stres Kerja pada Wartawan Harian Metro 24 Jam (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Suri, F., & Nurjayanti, F. (2022). *The Correlation between Organizational Culture and Employee Engagement for the Employees in Primer Koperasi TKBM Upaya Karya at Belawan Harbour.*
- Isnainy, A. A. (2016). *Perbedaan Coping Stress Penderita Kanker Ditinjau dari Jenis Kelamin di RSUP H. Adam Malik Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Novita, E. (2022). *Hubungan Self-Efficacy Dengan Penyesuaian Diri Terhadap Perguruan Tinggi Pada Mahasiswa Baru Fakultas Pertanian Universitas Medan Area. JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K), 3(2), 154-159.*
- Hafni, M. (2022). *Pengantar Psikologi Kesehatan Mental.*
- TARIGAN, R. G., & Harahap, G. Y. (2022). *LAPORAN KERJA PRAKTEK PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG MENARA BRI JL. PUTRI HIJAU NO. 2-KOTA MEDAN. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3).*
- Hafni, M. (2023). *Hubungan Antara Self-Regulation Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Kelas Xi Di Sma Panca Budi Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Dewi, S. S., & Alfita, L. (2018). *Hubungan Dukungan Keluarga dengan Kualitas Hidup pada Lansia di Desa Paya Gambar (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Istiana, I. (2018). *Perbedaan Harga Diri Remaja Ditinjau Dari Status Keluarga Pada Sma Al-Ulum Medan. Psikologi Konseling, 11(2).*
- Alfita, L., & Munir, A. (2017). *Perbedaan Perilaku Altruistik di Tinjau Dari Tempat Tinggal Pada Remaja SMA (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Dewi, S. S. (2014). *Dampak Mahar Tinggi dengan Harga Diri Pemuda Pra-Nikah Aceh.*
- Nasution, R. A. (2017). *Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dan Dukungan Orangtua Dengan Kemandirian Belajar Siswa Di Sma Dharma Pancasila Medan.*
- Hasibuan, N. W. R. (2020). *Hubungan Antara Perkembangan Moral dengan Perilaku Prososial Pada Remaja di Perguruan Ki Hajar Dewantara Kotapinang (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Harahap, G. Y. (2004). *Decentralization and its Implications on the development of Housing in Medan.*
- Hasmayni, B., Musfirah, A., & Khuzaimah, U. (2013). *Perbedaan Kemandirian yang Mengikuti Kegiatan Pramuka dengan yang Tidak Mengikuti Kegiatan Pramuka pada Siswa MAN 1 Medan.*
- Dalimunthe, H. A. (2018). *Studi Identifikasi Faktor Kecanduan Internet di Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Bandar Kab. Bener Meriah (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Wahyuni, N. S., & Alfita, L. (2017). *Hubungan Antara Self Esteem Dengan Kecenderungan Narsistik Pada Remaja Pengguna Jejaring Sosial di SMA Swasta Sinar Husni.*

- Hardjo, S. (2004). *Kemampuan Mengendalikan Emosi Negatif Dengan Kemampuan Memecahkan Masalah*.
- Hafni, M. (2005). *Studi Tentang Hubungan Antara Kemampuan Mengendalikan Emosi Dasar Negatif Dengan Prestasi Belajar*.
- Khuzaimah, U., & Alfita, L. (2016). *Pengambilan Keputusan Pada Dewasa yang Melakukan Konversi Agama (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dalimunthe, H. A. (2021). *Palang Merah Indonesia (PMI) Serdang Bedagai Menyalurkan Bantuan di Masa Pandemi Covid 19. Gotong Royong: Jurnal Pengabdian, Pemberdayaan Dan Penyuluhan Kepada Masyarakat, 1(1), 7-8*.
- Tarigan, R. S. (2016). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Elearning. uma. ac. id*.
- Siregar, M., Ratzy, A. F., & Munir, A. (2014). *Hubungan Antara Peran Ayah Dengan Motivasi Berprestasi Siswa di SMA Perguruan Taman Siswa Medan*.
- Alfita, L. (2019). *Perbedaan Coping Stress Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Penderita Kanker (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wahyuni, N. S., & Budiman, Z. (2013). *Hubungan Interaksi Sosial Dengan Motivasi Belajar Siswa di Pesantren Ar-Raudhatul hasanah Paya Bundung Medan*.
- Aziz, A. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Perum LPPNPI Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Tampubolon, E. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance dengan kepuasan kerja pada Karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai*.
- Fauziah, I. (2009). *Multiplikasi Tanaman Krisan (Chrysanthemum sp.) dengan Menggunakan Media MS (Murashige-Skoog) Padat*.