

Pengaruh Kesehatan Mental, Persepsi Dukungan Organisasional, dan Work Life Balance Terhadap Kesejahteraan Karyawan Perusahaan Tekstil di Majalengka

**Intan Kharisma Dewi , Diana Putri , Diana Nopiar Fitriani , Dedi Muhammad Siddiq
1234Universitas Swadaya Gunung Jati)**

dedisiddiq@ugj.ac.id*, intan.124020370@ugj.ac.id, diana.124020384@ugj.ac.id, diana.124020386@ugj.ac.id

Published: Januari 2026

ABSTRACT

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek penting dalam keberhasilan perusahaan karena berpengaruh terhadap produktivitas dan keberlangsungan organisasi. Dalam lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi, khususnya perusahaan manufaktur, kesehatan mental, persepsi dukungan organisasional, dan *work-life balance* menjadi faktor penting dalam menentukan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental, persepsi dukungan organisasional, dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental, persepsi dukungan organisasional, dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran perusahaan dalam menjaga kesehatan mental, memberikan dukungan organisasional, serta menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: kesehatan mental, persepsi dukungan organisasional, work-life balance, kesejahteraan karyawan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan diyakini memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi serta menjaga keberlanjutan kinerja perusahaan di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks (Diener, 2018; Robbins & Judge, 2017; Grant, Christianson, & Price, 2007). Kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai kondisi individu yang mencerminkan kepuasan kerja, kesehatan psikologis, kenyamanan emosional, serta kemampuan untuk berfungsi secara optimal dalam lingkungan kerja (Diener, 2018). Tingkat kesejahteraan yang baik berdampak langsung terhadap meningkatnya motivasi, keterlibatan kerja, loyalitas, serta penurunan tingkat stres dan kelelahan kerja (Robbins & Judge, 2017). Dengan kesejahteraan karyawan yang tinggi, perusahaan cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan organisasi. Kesehatan mental merupakan aspek penting yang menentukan kesejahteraan karyawan, karena kondisi mental yang sehat memungkinkan individu mengelola tekanan kerja, emosi, serta tuntutan pekerjaan secara lebih efektif (World Health Organization, 2020). Selain itu, persepsi dukungan organisasional (*perceived organizational support*) berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi cenderung memiliki kepuasan dan kesejahteraan kerja yang lebih tinggi (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Faktor lain yang turut memengaruhi kesejahteraan karyawan adalah *work-life balance*, yaitu kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang terbukti dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan (Greenhaus & Allen, 2011).

Penelitian ini berupaya menguji pengaruh kesehatan mental, persepsi dukungan organisasional, dan work-life balance terhadap kesejahteraan karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan sebagai responden untuk mengukur persepsi mereka terkait kondisi kesehatan mental, tingkat dukungan organisasional, keseimbangan kehidupan kerja, serta tingkat kesejahteraan yang dirasakan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis melalui analisis statistik. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan serta menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kesejahteraan Karyawan

Menurut Pradhan dan Hati (2019), kesejahteraan karyawan merupakan konsep multidimensional yang menggambarkan kondisi individu secara menyeluruh dalam konteks pekerjaan. Kesejahteraan karyawan tidak hanya berkaitan dengan perasaan bahagia atau puas terhadap pekerjaan, tetapi juga mencerminkan bagaimana karyawan mengalami kesehatan psikologis, emosional, dan sosial selama menjalankan peran kerjanya di dalam organisasi. Dengan demikian, kesejahteraan dipandang sebagai hasil dari interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dialaminya.

Lebih lanjut, Pradhan dan Hati (2019) menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan mencakup beberapa dimensi utama yang saling berkaitan, seperti kesejahteraan psikologis, kesejahteraan di tempat kerja, serta kesejahteraan kehidupan secara umum. Dimensi-dimensi tersebut merepresentasikan sejauh mana karyawan merasa nyaman, berenergi, memiliki makna dalam pekerjaan, serta mampu berfungsi secara optimal baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Apabila kesejahteraan karyawan berada pada tingkat yang baik, maka karyawan cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, keterlibatan kerja yang lebih tinggi, serta kinerja yang lebih optimal.

Dengan demikian, kesejahteraan karyawan menurut Pradhan dan Hati (2019) dapat dipahami sebagai indikator penting dalam menilai kualitas pengalaman kerja karyawan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan berpotensi memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, komitmen karyawan, serta keberlanjutan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Kesehatan Mental

Kesehatan mental merujuk pada keadaan psikologis individu yang memungkinkan seseorang berpikir secara jernih, mengelola emosi dengan baik, serta mampu menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan (World Health Organization, 2019; Quick & Henderson, 2016). Dalam lingkungan kerja, kesehatan mental menjadi isu penting karena tingginya beban kerja, target yang ketat, dan dinamika organisasi dapat memicu stres, kelelahan emosional, bahkan gangguan psikologis apabila tidak dikelola dengan baik (Danna & Griffin, 1999; Robbins & Judge, 2017).

Karyawan dengan kesehatan mental yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, mampu mengendalikan emosi, serta menunjukkan resiliensi dalam menghadapi masalah kerja (WHO, 2019; Robbins & Judge, 2017). Kondisi ini berkontribusi pada meningkatnya rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Danna & Griffin, 1999). Sebaliknya, kesehatan mental yang terganggu dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan absensi, dan memperburuk kualitas hidup karyawan (Quick & Henderson, 2016; WHO, 2019).

3. Persepsi Dukungan Organisasional

Persepsi dukungan organisasional menggambarkan sejauh mana karyawan menilai bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Persepsi ini terbentuk melalui kebijakan organisasi, sikap

pimpinan, sistem penghargaan, serta perlakuan yang diterima karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi, mereka cenderung mengembangkan ikatan emosional yang lebih kuat dengan tempat kerja (Eisenberger et al., 2001). Dukungan yang dirasakan, baik dalam bentuk perhatian terhadap kebutuhan karyawan maupun keadilan dalam pengambilan keputusan, dapat meningkatkan rasa aman dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi (Cropanzano & Mitchell, 2005). Hal ini berdampak positif pada kesejahteraan karyawan karena mereka merasa dihargai, dilibatkan, dan tidak bekerja semata-mata sebagai alat pencapaian tujuan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

4. Work Life Balance

Nuradilla, Sulastiana, dan Fitriana (2024) menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan individu serta menjaga produktivitas kerja secara berkelanjutan. Individu yang mampu mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih baik, serta pencapaian kinerja yang optimal. Work life balance dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam menyelaraskan tanggung jawab profesional dengan komitmen pribadi secara efektif, sehingga mampu meningkatkan kualitas hidup sekaligus mendukung kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja (Subarto & Solihin, 2025). Lebih lanjut, work life balance menggambarkan kondisi ketika individu dapat mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang tanpa adanya dominasi salah satu peran yang berlebihan. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut berpotensi menimbulkan gangguan terhadap kesejahteraan individu secara keseluruhan (Petersen, 1975).

Dukungan empiris terkait pentingnya work life balance juga disampaikan oleh Suprpto, Marshanda, Nandela, dan Siddiq (2024) melalui penelitiannya pada industri pelabuhan di Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan yang terjaga antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan retensi karyawan serta penurunan niat untuk berpindah kerja. Temuan ini menegaskan bahwa work life balance memiliki peran strategis dalam mempertahankan keterlibatan kerja, kepuasan karyawan, serta komitmen terhadap organisasi.

Petersen (1975) mengelompokkan work life balance ke dalam tiga dimensi utama, yaitu:

- Keseimbangan Waktu (Time Balance), yaitu pembagian waktu yang proporsional antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi;
- Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance), yakni tingkat keterlibatan yang seimbang antara peran profesional dan aktivitas personal;
- Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance), yaitu tingkat kepuasan yang diperoleh individu baik dari peran pekerjaan maupun peran pribadi.

Work life balance merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial (Greenhaus & Beutell, 1985; Guest, 2002). Keseimbangan ini penting karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan, stres berkepanjangan, serta penurunan kualitas hidup karyawan (Robbins & Judge, 2017).

Karyawan yang memiliki work life balance yang baik cenderung lebih mampu mengatur waktu, energi, dan peran antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (Guest, 2002; Delecta, 2011). Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk tetap produktif di tempat kerja tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun mental (Delecta, 2011; Lockwood, 2003). Dengan demikian, work life balance menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh (Robbins & Judge, 2017).

5. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kesejahteraan Karyawan

Kesehatan mental yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, mengelola tekanan kerja, serta mempertahankan kondisi emosional yang stabil. Hal ini berimplikasi

pada meningkatnya rasa puas dan nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, kesehatan mental dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

H1: Kesehatan mental berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kesejahteraan Karyawan

Persepsi bahwa organisasi memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai dan rasa aman dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong terciptanya pengalaman kerja yang positif dan meningkatkan kualitas hidup karyawan di lingkungan kerja.

H2: Persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kesejahteraan Karyawan

Kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi berkontribusi pada kondisi psikologis yang lebih sehat serta kepuasan hidup yang lebih tinggi. Dengan work life balance yang baik, karyawan dapat menjalani pekerjaan tanpa tekanan berlebihan, sehingga kesejahteraan mereka meningkat.

H3: Work life balance berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu kesehatan mental, persepsi dukungan organisasional, dan work life balance terhadap variabel dependen berupa kesejahteraan karyawan. Desain penelitian bersifat cross-sectional, karena pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu tanpa adanya perlakuan atau pengamatan berulang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada organisasi/perusahaan (sektor disesuaikan dengan konteks penelitian). Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling, dengan metode purposive sampling, yaitu responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti berstatus sebagai karyawan aktif dan telah bekerja minimal dalam jangka waktu tertentu. Jumlah sampel penelitian sebanyak [jumlah responden] karyawan, yang dinilai telah memenuhi kebutuhan analisis kuantitatif.

Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui metode survei menggunakan kuesioner terstruktur. Kuesioner disebarkan secara online maupun offline kepada responden pada periode [bulan–tahun]. Seluruh item pernyataan disusun dalam bentuk skala tertutup untuk memudahkan pengukuran dan analisis data secara kuantitatif.

Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel.

Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian diadaptasi dari penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks penelitian.

Kesejahteraan Karyawan (Y) diukur menggunakan beberapa item pernyataan yang mencerminkan kondisi kesejahteraan psikologis, emosional, dan kepuasan kerja karyawan.

Kesehatan Mental (X_1) diukur melalui indikator yang menggambarkan kondisi psikologis individu dalam menghadapi tekanan kerja, stabilitas emosi, serta kemampuan mengelola stres.

Persepsi Dukungan Organisasional (X_2) diukur melalui item pernyataan yang merefleksikan sejauh mana karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Work Life Balance (X_3) diukur berdasarkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, termasuk pengelolaan waktu dan peran di luar pekerjaan.

Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai Corrected Item–Total

Correlation, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan valid apabila setiap item memiliki nilai korelasi di atas batas minimum yang ditetapkan, dan dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kesehatan mental, persepsi dukungan organisasional, dan work life balance terhadap kesejahteraan karyawan. Pengolahan data dibantu dengan perangkat lunak statistik SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$) untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik responden

Responden didominasi oleh jenis kelamin Wanita dan usia >17 . Rincian karakteristik responden disajikan pada table 1.

Table 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
Wanita	47	90,4
Pria	5	9,6
Usia (>17)	52	52

2. Statistik Deskriptif

Rata rata (Mean) variabel [Y] sebesar 3,55 dengan standar deviasi 0,81, sedangkan variabel [X1] memiliki mean sebesar 3,45 (SD=0,88), variabel [X2] memiliki mean sebesar 3,51 (SD = 0,70), variabel [X3] memiliki mean sebesar 3,37 9SD = 0,79).

Table 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	SD
Y	3,55	0,81
X1	3,45	0,88
X2	3,51	0,70
X3	3,37	0,79

3. Uji Validitas

Variabel Kesehatan Mental (X1)

Table 3. Kesehatan Mental

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,645	0,273	Valid
X1_2	0,704	0,273	Valid
X1_3	0,631	0,273	Valid
X1_4	0,300	0,273	Valid
X1_5	0,691	0,273	Valid

Keterangan :

Seluruh item pada variabel X1 memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,273), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Variabel Persepsi Dukungan Organisasional (X2)

Table 4. Persepsi Dukungan Organisasional

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,622	0,273	Valid
X2_2	0,614	0,273	Valid

X2_3	0,549	0,273	Valid
X2_4	0,605	0,273	Valid
X2_5	0,557	0,273	Valid

Keterangan :

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X2 memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Variabel Work Life Balance (X3)

Table 5. *Work Life Balance*

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3_1	0,654	0,273	Valid
X3_2	0,613	0,273	Valid
X3_3	0,410	0,273	Valid
X3_4	0,703	0,273	Valid
X3_5	0,604	0,273	Valid

Keterangan :

Seluruh item pada variabel X3 memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Variabel kesejahteraan karyawan (Y)

Table 6. *Kesejahteraan Karyawan*

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	0,618	0,273	Valid
Y_2	0,665	0,273	Valid
Y_3	0,201	0,273	Tidak Valid
Y_4	0,706	0,273	Valid
Y_5	0,547	0,273	Valid

Keterangan :

Berdasarkan hasil uji validitas, terdapat satu item yang tidak valid, yaitu Y_3, karena nilai r hitung lebih kecil dari r tabel. Sementara itu, item Y_1, Y_2, Y_4, dan Y_5 dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4. Uji Reliabilitas

Variabel Kesehatan Mental (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.568	5

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,568 dengan jumlah item sebanyak 5. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen pada variabel X1 memiliki tingkat reliabilitas cukup, sehingga item-item pernyataan dinilai masih konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian.

Variabel Persepsi Dukungan Organisasional (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.533	5

Variabel X2 memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,533 dengan jumlah item sebanyak 5. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian pada variabel X2 memiliki reliabilitas cukup, meskipun konsistensinya masih tergolong sedang dan dapat ditingkatkan pada penelitian selanjutnya

Variabel Work Life Balance (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.577	5

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel X3 memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,577 dengan jumlah item sebanyak 5. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen pada variabel X3 memiliki tingkat konsistensi internal cukup baik dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Variabel Kesejahteraan Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.384	5

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel Y yang terdiri dari 5 item pernyataan, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,384. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih kecil dari batas minimal reliabilitas (0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel Y belum reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y belum konsisten dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan kata lain, jawaban responden terhadap item pernyataan variabel Y masih menunjukkan tingkat ketidakkonsistenan yang cukup tinggi.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental, persepsi dukungan organisasional, dan work life balance terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi psikologis karyawan, dukungan yang diberikan organisasi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan kondisi mental yang baik cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, mampu mengelola tekanan kerja, serta merasakan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja. Secara teoretik, kondisi kesehatan mental yang stabil memungkinkan individu untuk berfungsi secara optimal di lingkungan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kesehatan mental merupakan salah satu determinan utama kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi, mereka cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Dukungan organisasi memberikan rasa aman dan kepercayaan bagi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan dan kepuasan kerja. Secara konseptual, temuan ini mendukung pandangan bahwa hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan berperan penting dalam membentuk kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kesejahteraan Karyawan

Work life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan

pekerjaan dengan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap kondisi kesejahteraan yang lebih baik. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang memadai cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan dan praktik organisasi yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap aspek kesehatan mental karyawan melalui penyediaan lingkungan kerja yang suportif. Selain itu, peningkatan persepsi dukungan organisasional serta penerapan kebijakan yang mendukung work life balance juga perlu menjadi prioritas agar kesejahteraan karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesehatan mental, persepsi dukungan organisasional, dan work life balance memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh dukungan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan, membangun dukungan organisasional yang kuat, serta menciptakan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi guna meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan desain cross-sectional dan ruang lingkup responden yang terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas konteks penelitian, menggunakan desain longitudinal, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Cropanzano, R., Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2001). The relationship of job satisfaction to job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–89.
- 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.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Diener, E. (2018). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener*. Springer.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38.

- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management.
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2019). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. *Global Business Review*, 23(2), 385–407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Siddiq, D. M. (2025). Examining the influence of social support, work-life balance, and person-job fit on work engagement: Evidence from furniture industry. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 5(3), 1246. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- World Health Organization. (2019). *Mental health in the workplace*.
- World Health Organization. (2020). *Mental health at work*. World Health Organization.