1093--1107---id-916_1789219023347_1789313745316.docx

By Turnitin Acc

WORD COUNT	5650	TIME SUBMITTED	13-SEP-2026 10:36PM
		PAPER ID	124243445

JTH: Journal of Technology and Health *ISSN 3025-1168*
Vol. 4, No. 2, 2026, pp. 1093 ~ 1107
Open Acces: *https://doi.org/10.61677/jth.v4i2.916*

THE RELATIONSHIP BETWEEN BENEFITS AND WELLNESS PROGRAMS AND EMPLOYEE MENTAL HEALTH ISSUES

Mariana Puspita[1*], Wisnuwardhana[2]

Administrasi Rumah Sakit, Manajemen Informasi Kesehatan, STIKES RS Baptis Kediri, Indonesia

puspita.mariana19@gmail.com[1], ignatiusagungwisnuwardhana@gmail.com[2]*

[*]Corresponding Author

Received July 17, 2026; Revised September 10, 2026; Accepted September 11, 2026; Published September 12, 2026

ABSTRACT

Mental health problems among workers have become a critical concern, affecting productivity, absenteeism, and organizational sustainability. Organizational support, particularly through employee benefits and wellness programs, is believed to play an important role in maintaining employees' mental health. This study aimed to analyze the relationship between employee benefits, wellness programs, and employees' mental health problems using secondary data from the "Mental Health in Tech Survey." A quantitative analytical approach with a cross-sectional design was employed. The sample was obtained through a selection and data-cleaning process from 1,259 respondents, resulting in 200 respondents who met the research criteria. The analysis included univariate methods (frequency distributions and percentages) and bivariate analysis using the Chi-Square test. The analysis of 200 respondents showed that employee benefits were significantly associated with perceived consequences of discussing mental health issues in the workplace (p=0.046), whereas wellness programs were not significantly associated with perceived consequences of discussing mental health issues in the workplace (p=0.447). These findings indicate that employee benefits were significantly associated with perceived consequences of discussing mental health issues in the workplace, although the strength of the association was weak (Cramer's V = 0.18). In contrast, wellness programs were not significantly associated with perceived consequences of discussing mental health issues in the workplace. This study demonstrates that benefits have a significant relationship with employees' mental health, whereas wellness programs do not show a significant relationship. Therefore, organizations should optimize the accessibility of mental health benefits and strengthen the implementation of wellness programs to create a more supportive workplace environment for discussing mental health.

Keywords: *Mental health, benefits, wellness program, employee mental health, occupational health.*

ABSTRAK

Masalah kesehatan mental di kalangan pekerja telah menjadi perhatian krusial yang memengaruhi produktivitas, tingkat ketidakhadiran, dan keberlanjutan organisasi. Dukungan organisasi khususnya melalui tunjangan dan program kesejahteraan (wellness programs)diyakini berperan dalam menjaga kesehatan mental karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara tunjangan, program kesejahteraan, dan masalah kesehatan mental karyawan dengan menggunakan data sekunder dari "Mental Health in Tech Survey." Pendekatan analisis kuantitatif dengan desain cross-sectional digunakan dalam penelitian ini. Sampel diperoleh melalui proses seleksi dan data cleaning dari 1.259 responden sehingga diperoleh 200 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Analisis mencakup metode univariat (distribusi frekuensi dan persentase) serta analisis bivariat (uji Chi-Square). Analisis

This is an open access article under the CC BY-SA 4.0.
Copyright ©2026 by JTH: Journal of Technology and Health. Published by Fahr Publishing

terhadap 200 responden menunjukkan bahwa tunjangan karyawan secara signifikan berhubungan dengan konsekuensi yang dirasakan dari membahas masalah kesehatan mental di tempat kerja (p=0.046), sedangkan program kesejahteraan tidak secara signifikan berhubungan dengan konsekuensi yang dirasakan dari membahas masalah kesehatan mental di tempat kerja (p=0.447). Temuan penelitian menunjukkan bahwa employee benefits memiliki hubungan yang signifikan dengan persepsi terhadap konsekuensi membicarakan masalah kesehatan mental di tempat kerja, meskipun kekuatan hubungannya tergolong lemah (Cramer's V = 0,18). Sebaliknya, wellness program tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan persepsi terhadap konsekuensi membicarakan masalah kesehatan mental di tempat kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa benefits memiliki hubungan signifikan dengan kesehatan mental pekerja, sedangkan wellness program tidak memiliki hubungan yang signifikan. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya mengoptimalkan aksesibilitas terhadap manfaat kesehatan mental dan memperkuat pelaksanaan program kesejahteraan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung untuk membahas kesehatan mental.

Kata kunci: *Kesehatan mental, manfaat, program kesejahteraan, kesehatan mental karyawan, kesehatan kerja.*

PENDAHULUAN

Di Indonesia, permasalahan kesehatan mental pekerja juga menunjukkan kecenderungan meningkat. Survei Indonesia National Adolescent Mental Health Survey (I-NAMHS) dan berbagai laporan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menunjukkan bahwa gangguan kecemasan, stres kerja, dan depresi menjadi masalah yang semakin sering ditemukan pada kelompok usia produktif (Indonesia National Adolescent Mental Health Survey, 2023). Selain berdampak terhadap kualitas hidup pekerja, gangguan kesehatan mental menyebabkan peningkatan absensi, presenteeism, penurunan produktivitas, serta tingginya biaya kesehatan perusahaan. Kondisi tersebut menjadikan kesehatan mental sebagai salah satu prioritas strategis dalam tata kelola SDM di berbagai organisasi, sekaligus menjadi salah satu tantangan utama kesehatan masyarakat dan pengelolaan SDM yang semakin mendapat perhatian pada era transformasi digital (Awwalin, 2026).

Organisasi modern menghadapi tantangan berupa meningkatnya tuntutan pekerjaan, perubahan pola kerja, serta perkembangan teknologi yang dapat memengaruhi kondisi psikologis pekerja (Fitrie et al., 2026). Merujuk pada definisi WHO, kesehatan mental merupakan keadaan sejahtera ketika seseorang dapat mengaktualisasikan potensinya, mengelola beban hidup harian, berkarya secara produktif, dan memberikan kontribusi bagi Masyarakat (World Health Organization, 2022). Masalah kesehatan mental layaknya tekanan kerja, kecemasan, serta depresi maupun burnout tidak sekadar memengaruhi ranah individu, melainkan turut menurunkan kinerja perusahaan, meningkatkan absensi, serta memperbesar risiko turnover karyawan.

International Labour Organization melaporkan bahwa depresi dan gangguan kecemasan menyebabkan hilangnya sekitar 12 miliar hari kerja setiap tahun dengan kerugian ekonomi global mencapai USD 1 triliun akibat penurunan produktivitas tenaga kerja (International Labour Organization, 2022). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesehatan mental pekerja bukan lagi sekadar isu individu, tetapi telah menjadi isu strategis organisasi yang memerlukan dukungan kebijakan dan program kesejahteraan

yang memadai. Perubahan sistem kerja pascapandemi COVID-19 turut memperkuat tantangan kesehatan mental di lingkungan kerja. Penerapan remote working, fleksibilitas waktu kerja, dan intensitas penggunaan teknologi digital memang meningkatkan efisiensi, tetapi juga dapat menimbulkan work-life conflict, kelelahan kerja, dan tekanan psikologis. Menurut World Health Organization (2022), investasi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat mampu meningkatkan produktivitas sekaligus menurunkan beban ekonomi akibat gangguan kesehatan mental. Oleh karena itu perusahaan mulai mengembangkan berbagai bentuk dukungan seperti employee benefits dan wellness program sebagai strategi promotif dan preventif terhadap masalah kesehatan mental pekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental melalui berbagai bentuk dukungan, salah satunya melalui benefits dan wellness program.

Benefits merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan dalam bentuk asuransi kesehatan, layanan konseling, cuti kesehatan, fleksibilitas kerja, dan fasilitas kesejahteraan lainnya (Dessler, G, 2020). Sementara itu, wellness program merupakan serangkaian program yang diformulasikan guna mengoptimalkan kesehatan fisik, psikologis, maupun sosial karyawan melalui edukasi kesehatan, manajemen stres, aktivitas olahraga, konseling psikologis, serta program keseimbangan kehidupan kerja (Goetzel, R. Z & Ozminkowski, R. J, 2008). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kedua bentuk dukungan tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menurunkan tingkat stres kerja (Nasr, 2026).

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai hubungan benefits dan wellness program dengan kesehatan mental masih menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa dukungan organisasi melalui benefits dan wellness program berhubungan dengan penurunan risiko gangguan kesehatan mental, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa efektivitas program dipengaruhi oleh budaya organisasi, dukungan pimpinan, dan tingkat pemanfaatan program oleh karyawan.(Waruwu et al., 2025) Mayoritas studi terdahulu juga lebih berfokus terkait kepuasan kerja, employee engagement, atau implementasi program kesehatan kerja, sedangkan penelitian yang secara khusus menganalisis hubungan benefits, wellness program, dan mental health consequence menggunakan data sekunder berskala besar masih relatif terbatas.

Penelitian ini menggunakan Mental Health in Tech Survey sebagai sumber data sekunder. Dataset tersebut memuat informasi mengenai karakteristik responden, dukungan organisasi terhadap kesehatan mental, keberadaan benefits, wellness program, serta persepsi responden terhadap konsekuensi kesehatan mental di tempat kerja. Penggunaan data sekunder memungkinkan analisis dilakukan pada jumlah responden yang besar sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi perspektif Psikologi Kesehatan melalui teori *Job Demands–Resources* (JD-R) dan perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menganalisis hubungan *employee benefits* dan *wellness programs* dengan gangguan kesehatan mental karyawan. Penelitian terdahulu

lebih banyak menggunakan JD-R untuk menjelaskan hubungan *job demands* dan *job resources* dengan burnout, *work engagement*, dan kesejahteraan kerja, sementara peran *employee benefits* dan *wellness programs* sebagai bentuk sumber daya organisasi terhadap kesehatan mental masih relatif terbatas (Galanakis & Tsitouri, 2015).

Penelitian terdahulu mengenai intervensi kesehatan mental di tempat kerja juga menunjukkan bahwa efektivitas program masih bervariasi berdasarkan jenis intervensi, karakteristik pekerja, dan konteks organisasi. (Miguel et al., 2023), melalui *umbrella review* terhadap berbagai meta-analisis, menunjukkan bahwa intervensi kesehatan mental di tempat kerja mencakup intervensi psikososial, aktivitas fisik, dan gaya hidup dengan efektivitas yang berbeda-beda. Sementara itu, (Greiner et al., 2022) menegaskan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai intervensi kesehatan mental pada tingkat organisasi dengan mempertimbangkan konteks tempat kerja serta penggunaan outcome kesehatan mental yang lebih beragam. Pada sisi lain, kajian mengenai *worksite wellness programs* masih banyak berfokus pada program berbasis aktivitas fisik dan outcome kesehatan atau produktivitas pekerja (Marin-Farrona et al., 2023).

Kondisi tersebut menunjukkan masih terdapat ruang penelitian untuk menganalisis *employee benefits* dan *wellness programs* secara lebih luas sebagai bentuk *organizational resources* yang berpotensi berhubungan dengan kesehatan mental karyawan. Selain itu, bukti mengenai efektivitas program *wellness* di tempat kerja masih menunjukkan hasil yang beragam dan sebagian besar berfokus pada intervensi spesifik serta outcome kesehatan tertentu. Maka dari itu, studi ini melengkapi celah literatur dengan menempatkan *employee benefits* dan *wellness programs* sebagai *organizational resources* dalam kerangka JD-R. Kebaruan lainnya adalah penggunaan data sekunder internasional dengan cakupan responden yang luas dan beragam, sehingga memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan dukungan organisasi dengan kesehatan mental pekerja. Oleh karena itu, riset terkait tidaklah sekadar memperluas penerapan teori JD-R, tetapi juga memberikan perspektif baru mengenai bagaimana manfaat dan program kesejahteraan yang disediakan organisasi dapat berkaitan dengan kondisi kesehatan mental karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, riset ini dimaksudkan guna meneliti korelasi benefits serta wellness program terkait gangguan kesehatan mental karyawan berdasarkan data sekunder Mental Health in Tech Survey. Temuan studi diproyeksikan mampu menyajikan data faktual perihal krusialnya dukungan organisasi demi menjaga kesehatan mental pekerja serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kesejahteraan karyawan yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Desain cross-sectional diaplikasikan lantaran studi ini berfokus menelaah korelasi terkait benefits, wellness program, serta gangguan kesehatan mental pada satu periode pengamatan menggunakan data sekunder. Desain ini sesuai untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel tanpa melakukan intervensi terhadap responden serta banyak digunakan pada penelitian epidemiologi analitik yang memanfaatkan data survei. Riset

ini menerapkan metodologi kuantitatif analitik berbasis rancangan cross-sectional yang memanfaatkan data sekunder dari Mental Health in Tech Survey. Penentuan sampel dilakukan dengan proses seleksi dan data cleaning berdasarkan kesesuaian data dengan variabel penelitian, yang meliputi *benefits, wellness program,* dan *mental health consequence*, serta karakteristik demografis berupa usia dan jenis kelamin.

Responden yang tidak memiliki data yang diperlukan atau memiliki data yang tidak sesuai dengan kebutuhan analisis dikeluarkan dari proses penelitian. Dilakukan penyaringan berdasarkan karakteristik usia dan jenis kelamin yang sesuai kriteria penelitian. Data awal sebanyak 1.259 responden, dilakukan proses pembersihan data dengan menyaring kriteria inklusi dan mengeliminasi data yang tidak lengkap, outlier, dan juga jawaban yang tidak konsisten, setelah dilakukan pembersihan maka menghasilkan 200 responden yang memenuhi kriteria uji (Hair, J. F et al., 2019). Jumlah sampel sebesar N = 200 ini sangat memadai mengingat dalam pembersihan ini memenuhi kriteria uji yang berdasarkan batasan sampel dalam pengujian statistik (Sugiyono, 2019) dan (Hair, J. F et al., 2019).

Desain cross-sectional dipilih karena seluruh variabel diamati pada satu waktu yang sama tanpa intervensi terhadap responden. Populasi penelitian adalah seluruh responden dalam dataset Mental Health in Tech Survey. Variabel independen penelitian terdiri atas *benefits* (X1) dan *wellness program* (X2), sedangkan variabel dependen adalah persepsi terhadap konsekuensi membicarakan masalah kesehatan mental di tempat kerja (Y) yang diukur menggunakan variabel *mental health consequence*. Variabel *mental health consequence* menggambarkan persepsi responden mengenai konsekuensi yang mungkin timbul ketika membicarakan masalah isu kesehatan jiwa di lingkungan kerja, serta tidak digunakan guna mengidentifikasi maupun mendiagnosis gangguan kesehatan mental secara langsung.

Tabel 1. Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Skala
Benefits	Ketersediaan fasilitas atau manfaat kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Nominal
Wellness Program	Persepsi responden mengenai tersedianya program *wellness* yang disediakan oleh perusahaan sebagai bentuk dukungan pada aspek kesehatan serta kesejahteraan pegawai di lingkungan kerja.	Nominal

Gangguan Kesehatan Mental	Persepsi responden mengenai konsekuensi negative apabila mengungkapkan kondisi atau masalah kesehtan mental di tempat kerja, dengan kategori ya, tidak dan mungkin	Nominal

Pada Tabel 1. Definisi operasional variabel difungsikan guna menyajikan batasan tegas atas tiap parameter riset sehingga variabel mampu diidentifikasi, diukur, dan dianalisis secara konsisten. Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis meliputi Benefits dan Wellness Program. Benefits merujuk pada ketersediaan fasilitas atau manfaat kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sedangkan Wellness Program berkaitan dengan keberadaan program kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawan. Kedua variabel tersebut diukur menggunakan skala nominal sesuai dengan karakteristik data yang tersedia pada dataset sekunder.

Proses pengolahan data ditempuh lewat tahapan editing, cleaning, coding, serta analisis statistik memanfaatkan IBM SPSS Statistics versi 26. Tahap *editing* dilakukan untuk memeriksa kelengkapan data, sedangkan *cleaning* bertujuan mengidentifikasi dan menghapus data yang tidak lengkap (*missing values*) atau tidak sesuai dengan kriteria penelitian. Selanjutnya dilakukan *coding* untuk memudahkan proses pengolahan dan analisis data. Analisis data terdiri atas analisis univariat beserta analisis bivariat. Analisis univariat difungsikan guna menggambarkan profil subjek beserta sebaran frekuensi serta persentase tiap parameter riset. Analisis bivariat dilaksanakan dengan menerapkan pengujian Chi-Square (χ^2) karena seluruh variabel yang dianalisis, yaitu benefits, wellness program, dan mental health consequence, merupakan variabel berskala nominal (kategorik). Pengujian Chi-Square diaplikasikan lantaran relevan guna mengevaluasi korelasi antara dua variabel kategorik serta menentukan ada atau tidaknya korelasi bermakna di antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, Statistika untuk Penelitian, 2019). Sebagai pelengkap interpretasi hasil uji Chi-Square, penelitian ini juga menggunakan Cramer's V untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel. Nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 ditetapkan sebagai batas adanya hubungan yang bermakna secara statistik.

Seluruh luaran evaluasi dipaparkan berwujud tabel distribusi frekuensi, tabel silang (*crosstabulation*), besaran *p-value*, serta interpretasi kekuatan hubungan antarvariabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah p < 0,05 yang merepresentasikan keberadaan korelasi yang bermakna antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil pengkajian dipaparkan dalam wujud tabel distribusi frekuensi, tabel silang (*crosstab*), serta interpretasi besaran p. Riset ini memanfaatkan data sekunder yang tersedia terbuka untuk publik dan sama sekali tidak memuat identitas pribadi responden. Oleh karena itu, kerahasiaan data tetap terjaga dan data semata-mata diaplikasikan terbatas demi urgensi akademis sekaligus kemajuan ilmu pengetahuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Basis data dalam riset ini bertumpu pada data sekunder yang diperoleh dari "*Mental Health in Tech Survey*" untuk mengetahui mengenai variabel yang ada dan variabel yang digunakan pada penelitian yang diambil terdapat 3 variabel utama dari berbagai variabel yang ada pada data sekunder dan diambil variabel uatamanya adalah *Benefits* (Manfaat), *Wellness Program* (Program Kesejahteraan), *Mental Health Consequence* (Kesehatan Mental).

Data sampel sebanyak 200 responden. Data tersebut banya beberapa karakteristik responden seperti berasal dari berbagai negara dan jenis perusahaan yang responden bekerja, akan tetapi dalam riset ini memfilter menurut usia serta gender. Berdasarkan sampel penelitian sebanyak 200 responden, dengan menggunakan Uji Karakteristik Responden maka menghasilkan gambaran umum pada identitas partisipan sebagaimana tercantum di Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Identitas Responden Data Sekunder Penelitian

Jenis Kelamin	**Jumlah**	**Presentase**
Laki-Laki	166	83%
Perempuan	34	17%
Total	200	100%
Usia		
18 – 25 Tahun	34	17%
26 – 32 Tahun	90	45%
33 – 39 Tahun	58	29%
40 – 50 Tahun	18	9%
Total	200	100%

Sumber: data sekunder diolah, 2026

Pada tabel 2. terkait demografi sampel yang meliputi gender serta umur, karakteristik berdasarkan jenis kelamin sebanyak 166 individu bergender laki-laki serta sejumlah 34 individu bergender perempuan dengan kata lain bahwa pekerja kebanyakan di isi oleh pekerja laki-laki yang memiliki indikasi gejolak pada kesehatan mentalnya. Karakteristik berikutnya umur yang diisi dengan paling banyak rentangan umur 26 – 32 tahun sebanyak 90 responden, lalu diikuti pada umur 33 – 39 tahun sebanyak 58 responden, berikutnya pada umur 18 – 25 tahun sebanyak 34 responden dan sebanyak 18 responden di umur 40 – 50 tahun.

Uji Chi Square

Pada riset terkait mengunakan pengujian chi square guna menelaah korelasi antar variabel antara variabel manfaat dengan kesehatan mental dan variabel program

kesejahteraan dengan kesehatan mental. Berikut ini hubungan antara manfaat dengan kesehatan mental responden pada tabel 3.

Tabel 3. Hubungan Antara Manfaat dengan Kesehatan Mental

Manfaat / Kesehatan Mental	Ya (%)	Tidak (%)	Mungkin (%)	Total (%)
Ya	14 (20,3)	29 (42,0)	26 (37,7)	69 (100)
Tidak	19 (30,2)	24 (38,1)	20 (31,7)	63 (100)
Tidak Tahu	6 (8,8)	35 (51,5)	27 (39,7)	68 (100)
Total	39 (19,5)	88 (44,0)	73 (36,5)	200 (100)

Sumber: data sekunder diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, dari 200 responden, sebanyak 69 responden (34,5%) menyatakan memiliki employee benefits, 63 responden (31,5%) menyatakan tidak memiliki employee benefits, dan 68 responden (34,0%) menyatakan tidak mengetahui status employee benefits yang diterima. Pada variabel persepsi terhadap konsekuensi masalah kesehatan mental, kategori "Ya" menunjukkan bahwa responden mempersepsikan adanya konsekuensi negatif ketika masalah kesehatan mental dibicarakan dengan pihak perusahaan, kategori "Tidak" menunjukkan bahwa responden tidak mempersepsikan adanya konsekuensi negatif, sedangkan kategori "Mungkin" menunjukkan adanya keraguan atau ketidakpastian mengenai konsekuensi tersebut.

Pada kelompok responden yang memiliki employee benefits, sebanyak 14 responden (20,3%) menjawab "Ya", 29 responden (42,0%) menjawab "Tidak", dan 26 responden (37,7%) menjawab "Mungkin". Sementara itu, pada kelompok yang tidak memiliki employee benefits, sebanyak 19 responden (30,2%) menjawab "Ya", 24 responden (38,1%) menjawab "Tidak", dan 20 responden (31,7%) menjawab "Mungkin". Pada kelompok yang tidak mengetahui status employee benefits, sebanyak 6 responden (8,8%) menjawab "Ya", 35 responden (51,5%) menjawab "Tidak", dan 27 responden (39,7%) menjawab "Mungkin".

Secara deskriptif, proporsi responden yang mempersepsikan adanya konsekuensi negatif ("Ya") lebih tinggi pada kelompok yang tidak memiliki employee benefits (30,2%) dibandingkan dengan kelompok yang memiliki employee benefits (20,3%). Namun, perbedaan proporsi tersebut tidak bisa dijadikan dasar untuk mengklaim adanya korelasi yang bermakna tanpa mempertimbangkan hasil uji statistik. Oleh karena itu, kesimpulan mengenai hubungan employee benefits dengan variabel tersebut harus didasarkan pada luaran pengujian Chi-Square dan besaran p yang dihasilkan.

Dengan demikian, kategori "Ya", "Tidak", dan "Mungkin" dalam penelitian ini tidak diinterpretasikan sebagai kondisi kesehatan mental baik atau buruk, melainkan sebagai respons responden terhadap persepsi mengenai konsekuensi masalah kesehatan mental di tempat kerja. Dalam pengukuran manfaat terhadap kesehatan mental p-value perlu memiliki signifikansi di bawah 0,05 yang diartikan bahwa variabel bebas memiliki hubungan dengan variabel terikat dan sementara jika p-value > 0,05 diartikan sebagai indikasi tidak memiliki hubungan. Maka bisa diamati pada Tabel 4. pada luaran pengujian chi-square di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji *Chi-Square*

Hubungan Variabel	P-*value*
Manfaat dengan Kesehatan Mental	0,046

Sumber: data sekunder diolah, 2026

Selain uji Chi-Square, dilakukan pengukuran kekuatan hubungan menggunakan nilai Cramer's V. Nilai Cramer's V di angka 0,18 mengindikasikan bahwasanya korelasi antara benefits dan kesehatan mental termasuk dalam kategori lemah, meskipun secara statistik signifikan. Luaran pengujian Chi-Square ini memperlihatkan besaran angka signifikansi (p-value) di level 0,046 ini menunjukkan bahwa nilai $p<0,05$ maka H_0 ditolak serta H_1 diterima, sehingga bisa ditarik konklusi adanya korelasi yang signifikan di antara manfaat terhadap kesehatan mental.

Pengujian guna menelaah korelasi antar variabel antara variabel kesejahteraan terhadap kesehatan mental dan variabel program kesejahteraan dengan kesehatan mental. Berikut ini hubungan antara manfaat dengan kesehatan mental responden dalam tabel 5.

Tabel 5. Hubungan Antara Kesejahteraan dengan Kesehatan Mental

Wellness Program / Kesehatan Mental	Ya (%)	Tidak (%)	Mungkin (%)	Total (%)
Ya	5 (20,0)	12 (48,0)	8 (32,0)	25 (100)
Tidak	31 (20,9)	60 (40,5)	57 (38,5)	148 (100)
Tidak Tahu	3 (11,1)	16 (59,3)	8 (29,6)	27 (100)
Total	39 (19,5)	88 (44,0)	73 (36,5)	200 (100)

Sumber: data sekunder diolah, 2026

Menilik pada Tabel 5, dari 25 responden yang menyatakan tersedia wellness program**,** sebanyak 5 responden (20,0%) mempersepsikan adanya konsekuensi negatif, 12 responden (48,0%) tidak mempersepsikannya, dan 8 responden (32,0%) menjawab mungkin. Pada kelompok yang menyatakan tidak tersedia wellness program (148 responden), masing-masing 31 (20,9%), 60 (40,5%), dan 57 (38,5%) responden menjawab ya, tidak, dan mungkin. Sementara itu, pada kelompok yang tidak mengetahui ketersediaan program, sebanyak 3 (11,1%), 16 (59,3%), dan 8 (29,6%) responden menjawab ya, tidak, dan mungkin. Kategori tersebut merepresentasikan persepsi terhadap konsekuensi membicarakan masalah kesehatan mental di tempat kerja, bukan kondisi atau diagnosis gangguan kesehatan mental responden.

Dalam pengukuran manfaat terhadap kesehatan mental p-value perlu memiliki angka signifikansi < 0,05 yang diartikan bahwasanya variabel bebas memiliki hubungan dengan variabel terikat dan sebaliknya jika signifikansi > 0,05 diartikan menandakan tidak memiliki hubungan. Maka dapat dilihat pada tabel 6. pada luaran pengujian chi-square di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji *Chi-Square*

Hubungan Variabel	P-*value*
Wellness Program dengan Kesehatan Mental	0,447

Sumber: data sekunder diolah, 2026

Keluaran pengujian Chi-Square pada table 6. merepresentasikan besaran signifikansi (p-value) di angka 0,447 (p>0,05), yang mengindikasikan H_0 diterima sementara H_1 ditolak**.** Oleh karena itu, dapat ditarik simpulan bahwasanya tidak ada korelasi yang bermakna di antara wellness program terhadap gangguan kesehatan mental karyawan pada responden penelitian ini. Tidak signifikan hubungan antara *wellness program* dan *mental health consequence* dapat menunjukkan bahwa keberadaan program kesejahteraan saja belum cukup untuk menccerminkan efektivitas dukungan kesehatan mmental ditempat kerja. Temuan ini kemungkinan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, penelitian ini hanya mengukur keberadaan (availability) *wellness program*, bukan kualitas pelaksanaan, frekuensi kegiatan, maupun tingkat partisipasi karyawan dalam program tersebut. Kedua, efektivitas *wellness program* sangat bergantung pada dukungan manajemen, budaya organisasi, aksesibilitas program, serta kesesuaian program dengan kebutuhan pekerja. Ketiga, kesehatan mental pekerja merupakan kondisi yang bersifat multifaktorial sehingga dipengaruhi pula oleh faktor lain seperti beban kerja, stres kerja, konflik pekerjaan–kehidupan (*work–life balance*), dukungan sosial, keamanan kerja, serta karakteristik individu yang tidak menjadi cakupan kajian pada riset ini.

Temuan studi ini selaras dengan International Labour Organization (2022) yang menegaskan bahwasanya keberhasilan program kesehatan mental di tempat kerja tidak semata-mata bergantung pada keberadaan program, melainkan turut dipengaruhi oleh mutu implementasi, komitmen organisasi, dan keterlibatan aktif pekerja. Selain itu, menurut Nicolakakis (2022) menjelaskan bahwa intervensi organisasi akan memberikan dampak yang optimal terhadap kesehatan mental apabila dilaksanakan secara berkelanjutan, didukung oleh pimpinan, dan terintegrasi dengan kebijakan organisasi. Oleh karena itu, tidak signifikannya hubungan pada penelitian ini tidak berarti bahwa *wellness program* tidak penting, tetapi menunjukkan bahwa efektivitas program ditentukan oleh berbagai aspek implementasi yang tidak dievaluasi di dalam riset ini.

Merujuk pada luaran uji Chi-Square di Tabel 6, didapatkan besaran signifikansi (p-value) di angka 0,447. Besaran tersebut terhitung lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi α = 0,05, oleh karenanya H0 tidak ditolak dan H1 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwasanya tidak ditemukan hubungan yang bermakna secara statistik antara *Wellness Program* dengan kesehatan mental karyawan.

Pembahasan

Hubungan Antara Manfaat (Benefit) Dengan Kesehatan Mental

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hong et al (2024) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi dalam bentuk employee benefits berhubungan dengan psychological well-being pekerja. Penelitian Nicolakakis (2022) juga melaporkan bahwa organisasi yang menyediakan manfaat kesehatan secara komprehensif memiliki tingkat burnout yang lebih rendah dibandingkan organisasi yang hanya mengandalkan program kesehatan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan anatara wellness program dengan gannguan kesehatan mental karyawan pada responden penelitian Tidak signifikannya hubungan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan *wellness program* di perusahaan belum tentu secara langsung berhubungan dengan kondisi kesehatan mental pekerja. Temuan ini kemungkinan dipengaruhi oleh

beberapa faktor. Pertama, penelitian ini hanya mengukur keberadaan *(availability)* wellness program, bukan kualitas pelaksanaan, frekuensi kegiatan, maupun tingkat partisipasi karyawan dalam program tersebut. Kedua, efektivitas wellness program sangat bergantung pada dukungan manajemen, budaya organisasi, aksesibilitas program, serta kesesuaian program dengan kebutuhan pekerja. Ketiga, kesehatan mental pekerja merupakan kondisi yang bersifat multifaktorial sehingga dipengaruhi pula oleh faktor lain seperti beban kerja, stres kerja, konflik pekerjaan–kehidupan (*work–life balance*), dukungan sosial, keamanan kerja, serta karakteristik individu yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Luaran riset ini selaras dengan International Labour Organization (2022) yang memaparkan bahwasanya keberhasilan program kesehatan mental di tempat kerja tidaklah semata-mata ditetapkan berdasarkan tersedianya program, namun turut berdasarkan kualitas implementasi, komitmen organisasi, dan keterlibatan aktif pekerja. Selain itu, Nicolakakis (2022) menjelaskan bahwa intervensi organisasi akan memberikan dampak yang optimal terhadap kesehatan mental apabila dilaksanakan secara berkelanjutan, didukung oleh pimpinan, dan terintegrasi dengan kebijakan organisasi. Oleh karena itu, tidak signifikannya hubungan pada penelitian ini tidak berarti bahwa *wellness program* tidak penting, tetapi menunjukkan bahwa efektivitas program dipengaruhi oleh berbagai faktor implementasi yang tidak diukur dalam penelitian ini

Riset ini juga mengindikasikan keberadaan korelasi yang bermakna di antara benefit yang diberikan perusahan terhadap kesehatan mental Ini dapat dibuktikan dari luaran pengujian chi-square yang menghasilkan besaran signifikansi di angka 0,046 ($p<0,05$) oleh karenanya H0 ditolah serta H1 diterima, maka dapat ditarik simpulan bahwasanya manfaat yang diberikan oleh perusahaan ini memiliki hubungan dengan kondisi kesehatan mental pekerja. Hasil yang ditujukkan bahwa manfaat yang diberikan perusahaan berkaitan dengan kondisi kesehatan mental pekerja. Semakin baik manfaat yang diterima, pekerja cenderung merasa lebih terlindungi dan memiliki rasa aman dalam bekerja.

Hubungan Program Kesejahteraan (*Wellness Program*) dengan Kesehatan Mental

Hasil penelitian menggunakan uji chi-square ini dapat dilihat bahwa nilai p-value sebesar 0,447 ($p>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara program kesejahteraan (*wellness program*) dengan kesehatan mental. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada temuan bahwa benefits memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesehatan mental, sedangkan wellness program tidak menunjukkan hubungan yang signifikan ini memperkuat hasil dari penelitian Cohen (2023) dan Nicolakakis (2022) mengenai pentingnya atas dukungan mengenai organisasi yang dirasakan langsung oleh pekerja, ini berbeda dari penelitian Stratton (2022) yang mengemukakan bahwa wellness program ini dirancang secara komprehensif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini memberikan perspektif baru bahwa dukungan organisasi yang bersifat langsung dan dapat dirasakan pekerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan keberadaan program kesejahteraan yang belum tentu dimanfaatkan secara optimal. Hasil ini memperkaya literatur mengenai strategi peningkatan kesehatan mental pekerja khususnya pada analisis data sekunder berskala besar.

Menurut WHO (2022), efektivitas *wellness program* di tempat kerja tidak semata-mata ditetapkan oleh keberadaan program, melainkan turut bergantung pada mutu implementasi, komitmen pimpinan, dukungan organisasi, serta tingkat partisipasi

pekerja. Oleh karena itu, luaran kajian ini yang mengindikasikan tidak adanya korelasi yang nyata antara *wellness program* serta kesehatan mental kemungkinan disebabkan oleh program yang belum diimplementasikan secara optimal atau belum dimanfaatkan secara maksimal oleh karyawan. Selain itu, kesehatan mental pekerja ialah suatu keadaan yang diintervensi oleh beragam variabel lain, seperti beban kerja, lingkungan kerja, konflik pekerjaan–kehidupan (*work–life balance*), dukungan sosial, serta budaya organisasi yang luput dianalisis pada ruang lingkup riset ini.

Luaran penelitian terkait selaras dengan Nicolakakis (2022) yang menyatakan bahwasanya intervensi organisasi dalam bentuk program kesehatan mental hanya akan memberikan dampak yang optimal apabila dilaksanakan secara berkelanjutan, didukung oleh kebijakan organisasi, dan disertai keterlibatan aktif pekerja. Demikian pula, Ernawati (2022) melaporkan bahwa efektivitas *workplace wellness program* sangat dipengaruhi oleh tingkat partisipasi karyawan dan kesesuaian program dengan kebutuhan pekerja. Sebaliknya, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Stratton (2022) menemukan bahwa program kesehatan berbasis organisasi yang dirancang secara komprehensif dan memanfaatkan teknologi digital mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis serta menurunkan gejala stres dan kecemasan pada pekerja. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas *wellness program* sangat dipengaruhi oleh kualitas implementasi, karakteristik organisasi, dan konteks tempat kerja. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan kebijakan kesehatan mental pekerja. Pada tingkat organisasi, perusahaan perlu memastikan bahwa *wellness program* tidak hanya tersedia sebagai kebijakan formal, tetapi juga dirancang berdasarkan kebutuhan karyawan, didukung oleh komitmen pimpinan, serta dievaluasi secara berkala untuk meningkatkan efektivitasnya. Pada tingkat nasional, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam memperkuat implementasi kebijakan kesehatan mental di tempat kerja melalui penyusunan pedoman nasional, peningkatan akses terhadap layanan kesehatan mental, serta penguatan kolaborasi antara sektor kesehatan dan ketenagakerjaan.

Sementara itu, pada tingkat global, temuan ini mendukung rekomendasi World Health Organization (2022) dan International Labour Organization (2022) bahwa investasi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung kesejahteraan psikologis pekerja merupakan strategi penting untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi beban penyakit akibat gangguan mental, serta mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals (SDGs)*, khususnya tujuan mengenai kesehatan yang baik (*Good Health and Well-being*) dan pekerjaan layak (*Decent Work and Economic Growth*). Pada tingkat global, temuan penelitian ini mendukung pentingnya dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan pekerja. Bukti empiris menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental di tempat kerja berkaitan dengan penurunan produktivitas, termasuk peningkatan absenteeism dan presenteeism (de Oliveira et al, 2023). Selain itu, tinjauan sistematis menunjukkan bahwa intervensi pada tingkat organisasi dapat memberikan manfaat terhadap lingkungan psikososial kerja, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja, meskipun efektivitasnya dipengaruhi oleh jenis intervensi dan konteks implementasinya (Aust et al, 2023).

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan Miguel et al. (2023) yang menunjukkan bahwa berbagai intervensi kesehatan mental di tempat kerja memiliki efek positif, meskipun tingkat kepastian bukti masih bervariasi. Waddell et al. (2023) juga menegaskan bahwa bukti mengenai intervensi kesehatan mental di tempat kerja semakin

berkembang, tetapi masih terdapat kesenjangan antara bukti ilmiah dan implementasi program di lingkungan kerja. Oleh karena itu, keberadaan employee benefits dan wellness program perlu disertai dengan implementasi yang berkualitas, akses yang memadai, dukungan organisasi, dan evaluasi berkelanjutan.

Dengan demikian, pada tingkat organisasi, temuan riset ini mampu dijadikan rujukan di dalam merumuskan dukungan kesehatan mental yang tidak semata-mata berfokus pada ketersediaan program, melainkan turut memperhatikan kualitas pelaksanaan serta pemanfaatannya oleh pekerja. Pada tingkat kebijakan, temuan ini mendukung rekomendasi World Health Organization (2022) dan International Labour Organization (2022) mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung kesehatan mental pekerja. Upaya tersebut pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dan produktivitas pekerja serta mendukung pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya SDG 3 (Good Health and Well-being) dan SDG 8 (Decent Work and Economic Growth).

Hasil ini menunjukkan mengenai keberadaan program kesejahteraan belum tentu berkaitan dengan kondisi kesehatan mental. Menurut WHO (2022) mengenai efektivitas program kesejahteraan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan program, tetapi dipengaruhi akan kualitas pelaksanaan, dukungan organisasi, serta partisipasi pekerja. Oleh karena itu, kemungkinan program kesejahteraan yang ada belum dilaksanakan secara optimal dan masih ada faktor lain yang lebih memengaruhi kesehatan mental, seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan dari organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil peneitian mengenai hubungan manfaat (*benefits*) dan program kesejahteraan (*wellness program*) terhadap kesehatan mental menggunakan data sekunder *Mental Health in Tech Survey* dengan jumlah sampel sebanyak 200 responden, ini memperlihatkan adanya hubungan signifikan antara manfaat (*benefits*) terhadap kesehatan mental. Ini dilihat uji chi-square ini memperlihatkan bahwasanya besaran sig 0,046 ($p<0,05$) sehingga bisa ditarik simpulan bahwasanya manfaat yang diberikan perusahaan berkaitan dengan kesehatan mental. Sedangkan hubungan antara program kesejahteraan (*wellness program*) dengan kesehatan mental tidak signifikan. Bisa diperhatikan pada besaran signifikansi senilai 0,447 ($p>0,05$) ini memperlihatkan program kesejahteraan belum menunjukkan hubungan dengan kesehatan mental. Secara umum, temuan studi ini mengindikasikan bahwasanya manfaat yang diberikan oleh perusahaan berkorelasi secara bermakna terhadap kesehatan mental, sementara itu kerberadaan *wellness program* sama sekali tidak menunjukkan korelasi yang berarti atas kesehatan mental di kalangan responden penelitian tersebut.

REFERENSI

Aust, B, Møller, J. L, & Nordentoft, M. (2023). How effective are organizational-level interventions in improving the psychosocial work environment, health, and retention of workers? A systematic overview of systematic reviews. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 49*(5), 315–329. https://doi.org/10.5271/sjweh.4097

Awwalin, I. N. (2026). Analisis Dampak Lingkungan Kerja Toksik terhadap Produktivitas dan Kesehatan Mental Karyawan. *Journal of Management and Business Sciences, 2*(1), 204–215. https://doi.org/10.61166/almawarid.v2i1.40

Cohen, C., Pignata, S., Bezak, E., Tie, M., & Childs, J. (2023). Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a systematic review. *BMJ Open, 13*(6), 1-23. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203

de Oliveira, C, Saka, M, Bone, L. R, & Jacobs, R. (2022). The role of mental health on workplace productivity: A longitudinal analysis of depressive symptoms and work outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(21), 1-23. https://doi.org/10.3390/ijerph192114262

de Oliveira, C, Saka, M, Bone, L. R, & Jacobs, R. (2023). The role of mental health on workplace productivity: A critical review of the literature. *Applied Health Economics and Health Policy, 21*, 167-193. https://doi.org/10.1007/s40258-022-00761-w

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.).* Pearson.

Devita, Y., Erlin, F., Nita, Y., Puswati, D., & Saputra, R. (2026). Edukasi Kesehatan Jiwa Remaja Melalui Pendekatan Promotif dan Preventif Berbasis Sekolah. *Jurnal Abdimas Indonesia, 6*(1), 377-383. https://doi.org/10.34697/jai.v6i1.2539

Ernawati, E. (2022). Workplace Wellness Programs for Working Mothers: A Systematic Review. *Journal of Occupational Health, 64*(1), 1-11. https://doi.org/10.1002/1348-9585.12379

Fitrie, N. R., Salsabilla, T., & Bachtiar, M. (2026). Tantangan Kesehatan Mental di Tempat Kerja : Studi Kepustakaan Kontemporer. *Arus Jurnal Psikologi Dan Pendidikan, 5*(2), 834–838. https://doi.org/10.57250/ajpp.v5i2.2660

Galanakis, M. D, & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment: Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology, 13*(1), 1-12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102

Goetzel, R. Z, & Ozminkowski, R. J. (2008). The health and cost benefits of worksite health-promotion programs. *Annual Review of Public Health, 29*(1), 303–323. https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.publhealth.29.020907.090930

Greiner, B. A, Leduc, C, O'Brien, C, Cresswell-Smith, J, Rugulies, R, Wahlbeck, K, Aust, B. (2022). The effectiveness of organisational-level workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in construction workers: A systematic review and recommended research agenda. *PLOS ONE, 17*(11), 1-23. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277114

Hair, J. F, Black, W. C, Babin, B. J, & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.).* Hampshire: Cengage Learning.

Hong, Y.-H, Ford, M. T, & Jong, J. (2024). Employee benefit availability, use, and subjective evaluation: A meta-analysis of relationships with perceived organizational support, affective organizational commitment, withdrawal, job satisfaction, and well-being. *Journal of Applied Psychology, 109*(12), 1921–1947. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0001202

Indonesia National Adolescent Mental Health Survey. (2023). *Laporan I-NAMHS Bahasa Indonesia.* Jakarta: Universitas Gadjah Mada dan Kementerian Kesehatan RI.

International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief.* Geneva: ILO.

Marin-Farrona, M, Wipfli, B, Thosar, S. S, Colino, E, Garcia-Unanue, J, Gallardo, L, . . . López-Fernández, J. (2023). Effectiveness of worksite wellness programs based on physical activity to improve workers' health and productivity: A systematic review. *Systematic Reviews, 12*(87), 1-13. https://doi.org/10.1186/s13643-023-02258-6

Miguel, C, Amarnath, A, & Akhtar, A. (2023). Universal, selective and indicated interventions for supporting mental health at the workplace: An umbrella review of meta-analyses. *Occupational and Environmental Medicine, 80*(4), 225–236. https://doi.org/10.1136/oemed-2022-108698

Nasr, F. R. (2026). Analisis Pengaruh Job Stress, Work-Life Balance, dan Dukungan Organisasi terhadap Burnout pada karyawan. *Jurnal Manajemen dan Budaya, 6*(1), 20-26. https://doi.org/10.51700/manajemen.v6i1.1543

Nicolakakis, N. L.-C. (2022). Are Organizational Interventions Effective in Protecting Healthcare Worker Mental Health during Epidemics/Pandemics? A Systematic Literature Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(15), 1-18. https://doi.org/10.3390/ijerph19159653

Rahama, K, & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 8*(7), 94-106. https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i7.41818

Stratton, N. E. (2022). Trends in Effectiveness of Organizational eHealth Interventions in Addressing Employee Mental Health: Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of Medical Internet Research, 24*(9), 1-26. https://doi.org/10.2196/37776

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Waddell, A, Kunstler, B, & Lennox, A. (2023). How effective are interventions in optimizing workplace mental health and well-being? A scoping review of reviews and evidence map. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 49*(4), 235–248. https://doi.org/10.5271/sjweh.4087

Waruwu, Y., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Peran Strategis Kesehatan Mental Dalam Kesejahteraan Karyawan. *LIKUID: Jurnal Ekonomidan Ilmu Berkaitan, 1*(3), 71-76. https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.481

World Health Organization. (2022). *Mental Health at Work: Policy Brief.* Geneva: World Health Organization. https://doi.org/10.2471/9789240053052

1093--1107---id-916_1789219023347_1789313745316.docx

ORIGINALITY REPORT

16%
SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	fahruddin.org Internet	102 words — 2%
2	www.etui.org Internet	47 words — 1%
3	ri.uaemex.mx Internet	46 words — 1%
4	ulspace.ul.ac.za Internet	46 words — 1%
5	www.seruvenyayinevi.com Internet	45 words — 1%
6	almawarid.al-anwar.id Internet	33 words — 1%
7	www.purinirmala.com Internet	25 words — < 1%
8	Minh Van Nguyen, Ha Duy Khanh, Chien Thanh Phan, Le Dinh Thuc. "Exploring the awareness of construction employees on mental health problems: applying the health belief model", Engineering, Construction and Architectural Management, 2025 Crossref	24 words — < 1%
9	ejurnalmalahayati.ac.id Internet	23 words — < 1%
10	jurnal.ardenjaya.com Internet	23 words — < 1%
11	unair.ac.id Internet	22 words — < 1%

12	123dok.com Internet	20 words — < 1%
13	id.scribd.com Internet	20 words — < 1%
14	digilib.uin-suka.ac.id Internet	19 words — < 1%
15	Aprillia Lingga Sanjaya, Devi Yasmin. "The Influence of Work Stress and Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior of Civil Servants at the Department of Population and Civil Registration of Pontianak", Asian Journal of Applied Business and Management, 2026 Crossref	18 words — < 1%
16	Amelia Susanti, Diana Arianti, Edo Gusdiansyah. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Jiwa di Lingkungan Kerja", Jurnal Ners, 2025 Crossref	17 words — < 1%
17	repository.ar-raniry.ac.id Internet	15 words — < 1%
18	www.library.upnvj.ac.id Internet	13 words — < 1%
19	Chong Chen, Ryo Okubo, Kosuke Hagiwara, Tomohiro Mizumoto, Shin Nakagawa, Takahiro Tabuchi. "The association of positive emotions with absenteeism and presenteeism in Japanese workers", Journal of Affective Disorders, 2023 Crossref	12 words — < 1%
20	journal.umg.ac.id Internet	12 words — < 1%
21	jurnal.htp.ac.id Internet	12 words — < 1%
22	ouci.dntb.gov.ua Internet	11 words — < 1%
23	pkhy.jinph.org Internet	11 words — < 1%

24	repository.unej.ac.id Internet	11 words — < 1%
25	www.felifa.net Internet	11 words — < 1%
26	Novi Darmayanti. "ANALISIS PREDIKSI KEBANGKRUTAN TERHADAP HARGA SAHAM DENGAN MODEL ZMIJEWSKI DAN SPRINGATE (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR PERTAMBANGAN MINYAK DAN GAS BUMI DAN BATUBARA YANG TERCATAT DI BEI TAHUN 2016-2018)", Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 2020 Crossref	10 words — < 1%
27	delihusada.ac.id Internet	10 words — < 1%
28	fkm.unair.ac.id Internet	10 words — < 1%
29	journal.universitasbpd.ac.id Internet	10 words — < 1%
30	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	10 words — < 1%
31	juris.id Internet	10 words — < 1%
32	www.banuatoday.com Internet	10 words — < 1%
33	2trik.webs.com Internet	9 words — < 1%
34	Jipson Joseph. "chapter 5 Mental Health and Well-Being of Women in the Workplace", IGI Global Scientific Publishing, 2025 Crossref	9 words — < 1%
35	ejournal.unida.gontor.ac.id Internet	9 words — < 1%
36	ejournal.upnvj.ac.id Internet	9 words — < 1%

37	eprints.umm.ac.id Internet	9 words — < 1%
38	garuda.kemdiktisaintek.go.id Internet	9 words — < 1%
39	id.123dok.com Internet	9 words — < 1%
40	impactinternationaljournals.com Internet	9 words — < 1%
41	pwk.itera.ac.id Internet	9 words — < 1%
42	repositori.usu.ac.id Internet	9 words — < 1%
43	docplayer.info Internet	8 words — < 1%
44	ejournal.unisi.ac.id Internet	8 words — < 1%
45	idoc.pub Internet	8 words — < 1%
46	journal.smartpublisher.id Internet	8 words — < 1%
47	jurnal.unived.ac.id Internet	8 words — < 1%
48	www.erudit.org Internet	8 words — < 1%
49	www.repository.trisakti.ac.id Internet	8 words — < 1%
50	www.sciexplor.com Internet	8 words — < 1%
51	zh.scribd.com Internet	8 words — < 1%

52 Siska Siska, Suryani Hardjo, Amanah Surbakti. "Psychological resilience as a mediator between transformational leadership and work engagement", Journal of Counseling, Education and Society, 2026 — 6 words — < 1%
Crossref

EXCLUDE QUOTES	OFF	EXCLUDE SOURCES	OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	ON	EXCLUDE MATCHES	OFF