

# Pengaruh Stress Kerja Dan *Workplace Well-Being* Terhadap Kesehatan Mental Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Di Indonesia)

Adinda Yasmine Pratiwi<sup>1</sup>, Nidya Dudija<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia

[Adindaysmn@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:Adindaysmn@student.telkomuniversity.ac.id),

<sup>2</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia

[nidyaadudija@telkomuniversity.ac.id](mailto:nidyadudija@telkomuniversity.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *workplace well-being* terhadap kesehatan mental tenaga kesehatan di Indonesia. Fokus penelitian ini didasari oleh tingginya tekanan kerja yang dialami tenaga kesehatan, seperti beban tugas yang berlebihan, keterbatasan waktu istirahat, serta tuntutan emosional dalam menangani pasien. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kesehatan mental dan memengaruhi mutu layanan kesehatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 253 tenaga kesehatan dari berbagai wilayah di Indonesia.

Analisis data dilakukan melalui *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Variabel penelitian meliputi stres kerja, *workplace well-being*, dan kesehatan mental, yang diukur dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kesehatan mental, sedangkan *workplace well-being* berpengaruh positif signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan suportif mampu menekan dampak negatif stres kerja serta meningkatkan kesehatan mental tenaga kesehatan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam perumusan kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan di Indonesia.

**Kata Kunci:** Kesehatan Mental, Stres Kerja, *Workplace Well-being*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam keberhasilan organisasi, baik dalam sektor industri maupun layanan publik. Perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan tujuan mempertahankan tenaga kerja yang berpotensi, guna mendukung pencapaian keberhasilan. Upaya ini dilakukan dengan menyediakan lingkungan yang memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal, sekaligus memberi perlindungan serta kesempatan untuk berkembang. (Wahyuningtyas et al., 2023). Dalam sektor kesehatan, tenaga kesehatan memainkan peran sentral sebagai garda terdepan pelayanan masyarakat. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, kurangnya tenaga medis, serta tekanan emosional yang terus-menerus menyebabkan risiko gangguan kesehatan mental yang signifikan (World Health Organization, 2022). Kesehatan mental juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang disebut dengan modal psikologis yaitu saat seseorang ingin mengembangkan potensi serta kemampuan yang dimilikinya (Dudija & Rahma, 2023). Di Indonesia, distribusi tenaga kesehatan belum merata. Berdasarkan data SISDMK (2024), sekitar 41,6% Puskesmas tidak memiliki komposisi tenaga medis lengkap. Ketimpangan ini berdampak pada meningkatnya beban kerja dan potensi stres kerja yang Menurut Maulidin (2023), dalam survei *International Labour Organization* (ILO) pada 2020-2022 menyatakan bahwa sebanyak 63% pekerja di Indonesia mengalami gangguan kesehatan mental berupa merasa sedih dan tidak nyaman di tempat kerja Perusahaan di Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara lain di Asia dalam hal menangani isu kesehatan mental di tempat kerja (Amalia, 2023). tenaga kesehatan rentan mengalami stress ringan hingga berat karena adanya tekanan yang tinggi dan harus mereka hadapi. Salah satu ketakutan tenaga kesehatan adalah risiko terpapar, terinfeksi dari pasien yang ditangani. Menurut Anggraeny et al (2021) bekerja dengan durasi yang panjang Pada sebagian tenaga kesehatan, kondisi tersebut dapat menimbulkan dampak psikologis negatif, seperti gangguan emosi, depresi, stres, serta kelelahan. Faktor ini sejalan dengan sumber stress kerja yang dikemukakan Robbins & Judge (2023), yakni stress akibat faktor lingkungan seperti ketidakpastian dalam kebijakan kesehatan, faktor organisasi seperti beban kerja berlebih dan tekanan dari atasan. Stress kerja yang tinggi tidak baik untuk dimiliki oleh karyawan pada perusahaan, karena akan menyebabkan produktivitas serta kinerja menurun (Putri & Sary, 2020). Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk fokus dan produktif, sehingga kinerja mereka menjadi terpengaruh secara negative (Prasetio et al., 2019). Kondisi ini juga diperparah oleh kurangnya *workplace well-being*, yaitu persepsi karyawan terhadap kesejahteraan, penghargaan, serta keseimbangan kehidupan kerja (Parker & Hyett, 2011) Menurut Zamralita et al., (2024) *workplace well-being* sangat dibutuhkan untuk diterapkan di dalam sebuah perusahaan. Jika *workplace well-being* di suatu perusahaan rendah, maka akan menyebabkan timbulnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.. Meskipun demikian, masih sedikit studi

yang secara khusus mengeksplorasi hubungan tersebut di kalangan tenaga kesehatan di Indonesia, yang memiliki beban kerja dan risiko psikologis yang lebih tinggi. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah mengkaji pengaruh stres kerja serta kesejahteraan di tempat kerja terhadap kondisi kesehatan mental tenaga kesehatan di Indonesia. Penelitian ini diharapkan menghasilkan bukti empiris yang dapat dimanfaatkan dalam merancang kebijakan yang inklusif serta mendukung kesejahteraan tenaga kesehatan di tempat kerja.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### 2.1. Definisi Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur memengaruhi perilaku kerja, dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2023). Menurut Dewi & Rodli (2021), bidang ini mengkaji perilaku individu dalam kelompok organisasi yang berkaitan dengan berbagai disiplin ilmu, mencakup aspek seperti hubungan kerja, kepuasan, absensi, perputaran karyawan, produktivitas, kinerja, dan pengelolaan sumber daya manusia.

### 2.2 Kesehatan Mental

Kesehatan mental adalah keadaan sejahtera secara psikologis yang membuat individu mampu menghadapi tekanan hidup, mengenali potensi dirinya, serta belajar dan bekerja secara efektif. Fadillah (2024) menjelaskan bahwa kesehatan mental mencerminkan kondisi pikiran seseorang yang tampak melalui perilaku atau sikap yang dapat diamati. Sementara itu, Gyeltshen et al. (2024) mendeskripsikannya sebagai keadaan mental yang memungkinkan individu menghadapi tantangan hidup sehari-hari, memahami kemampuannya, bekerja secara produktif, dan memberikan kontribusi bagi lingkungannya.

### 2.3. Stress Kerja

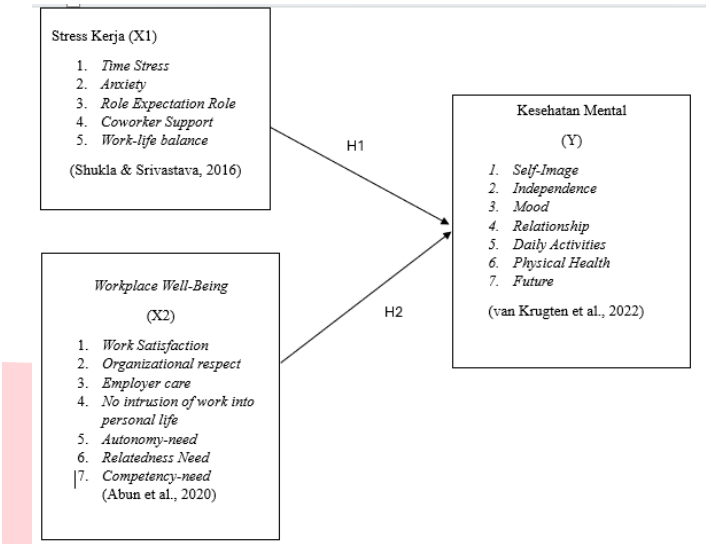
Stres adalah reaksi alami manusia ketika menghadapi tekanan atau perubahan dalam hidup. Kondisi ini muncul saat individu menghadapi tantangan atau berada pada situasi yang menuntut penyesuaian diri secara cepat terhadap suatu perubahan. Robbins & Judge (2023) mendefinisikan Stres dapat diartikan sebagai situasi yang berubah-ubah ketika seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang relevan dengan tujuan pribadinya, namun hasil yang mungkin dicapai dipersepsikan tidak pasti dan kurang bernilai. Sementara itu, Pertiwi & Igiany (2020) menjelaskan stres kerja sebagai respons emosional maupun fisik yang mengganggu dan merugikan, yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, ataupun harapan individu.

### 2.4. Workplace Well-being

*Workplace well-being* adalah kondisi yang mencakup berbagai dimensi pekerjaan, termasuk kesehatan fisik, mental, dan sosial karyawan, sikap mereka terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta iklim organisasi. Tujuan utama dari kesejahteraan tempat kerja adalah memastikan keselamatan, kepuasan, dan keterlibatan karyawan. Kesejahteraan ini penting untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan keharmonisan dalam tim, sambil mengurangi stres dan perilaku kontraproduktif. Secara keseluruhan, *workplace well-being* menciptakan lingkungan yang mendukung kebutuhan karyawan, yang berdampak positif pada efektivitas dan keberlanjutan organisasi (Dhiman, 2021). Kesejahteraan pekerja dan tempat kerja dianggap sebagai hal yang utama dalam era manajemen neoklasik. Karyawan dengan tingkat *workplace well-being* yang tinggi cenderung memiliki emosi positif, sehingga merasa lebih bahagia dan bekerja dengan lebih produktif.

### 2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam studi ini menggambarkan hubungan antara stress kerja dan *workplace well-being* terhadap kesehatan mental kerja pada tenaga kesehatan di Indonesia yang didukung oleh data, teori, dan penelitian terdahulu. Variabel stress kerja oleh Shukla dan Srivastava (2016) dengan 5 dimensi, variabel kesehatan mental menggunakan *Mental Health Quality of Life questionnaire* (MHQoL) yang diadaptasi dan diadopsi oleh van Krugten et al., (2022) dengan menggunakan 7 dimensi dan variabel *workplace well-being* oleh Abun et al., (2020) dengan menggunakan 7 dimensi.



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian  
Sumber: Olah data Penulis, 2024

2.6. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kerangka pikiran dan maksud yang diatas, maka dapat diperoleh hipotesis pada penelitian yaitu sebagai berikut.

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kesehatan mental.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace well-being* terhadap kesehatan mental.

III.METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan kausalitas untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan *workplace well-being* terhadap kesehatan mental tenaga kesehatan di Indonesia. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner online kepada 253 tenaga kesehatan dari berbagai wilayah menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah tervalidasi dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala likert yang berasal dari teori stress kerja oleh Abhishek Shukla dan Rajeev Srivastava (2016) dengan 5 dimensi, variabel kesehatan mental menggunakan *Mental Health Quality of Life questionnaire* (MHQoL) yang diadaptasi dan diadopsi oleh van Krugten et al., (2022) dengan menggunakan 7 dimensi dan variabel workplace well-being oleh Abun et al., (2020) dengan menggunakan 7 dimensi. Analisis data dilakukan dengan metode SEM-PLS (*Structural Equation Modeling–Partial Least Squares*) melalui aplikasi SmartPLS. untuk menguji keterkaitan antarvariabel. Selain itu, validitas dan reliabilitas diuji melalui analisis *outer model*..

V. PEMBAHASAN

4.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas indikator diukur menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's Alpha* berfungsi untuk menilai tingkat konsistensi, yaitu sejauh mana tingkat keterkaitan antar item dalam satu variabel. Menurut Duryadi (2021), nilai minimum yang direkomendasikan adalah lebih dari 0,7. Berikut disajikan hasil pengujian Cronbach's Alpha.

Tabel 4.1 Uji Reliabilitas

| Variabel             | Cronbach's Alpha | Syarat | Kesimpulan |
|----------------------|------------------|--------|------------|
| Stress Kerja         | 0,957            | >0,7   | Reliabel   |
| Workplace Well-being | 0,943            | >0,7   | Reliabel   |
| Kesehatan Mental     | 0,942            | >0,7   | Reliabel   |

Sumber: Olah data Penulis, 2024

4.2 Uji Validitas

Average Variance Extracted digunakan untuk menilai bagaimana suatu indikator benar-benar merepresentasikan konstruk yang diukur. Kriteria nilai Average Variance Extracted (AVE) yang diharapkan adalah >0,50 (Duryadi, 2021).

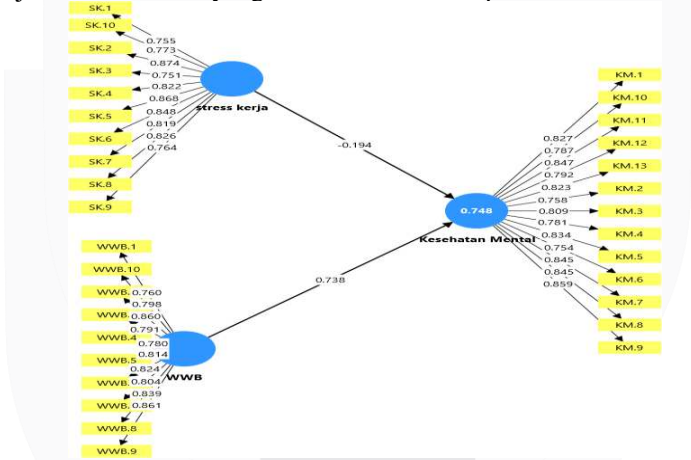
Tabel 4.2 Uji Validitas

| Variabel             | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------------------|----------------------------------|
| Stress Kerja         | 0.658                            |
| Workplace Well-being | 0,662                            |
| Kesehatan Mental     | 0,661                            |

Sumber: Olah data Penulis, 2024

4.3. Uji Pengukuran Outer Model

Outer Model adalah proses evaluasi terhadap instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas alat ukur (measurement). Berdasarkan metode estimasi yang digunakan, berikut disajikan outer model yang dihasilkan melalui aplikasi SmartPLS 4.



Gambar 4.1 Outer Model

4.4 Uji Inner Model

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai koefisien determinasi (*R Square*) didapatkan nilai 0,748 atau variabel stress kerja dan *workplace well-being* mampu menjelaskan secara kuat sebesar 0,748 atau 74,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai *predictive relevance* (*Q*<sup>2</sup>) memperoleh hasil SRMR sebesar 0,056, maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi syarat kriteria kesesuaian, sehingga model dapat digunakan dan dapat dinyatakan baik dalam menggambarkan hubungan antar variabel. Atas dasar itulah, model penelitian ini dapat dinyatakan secara valid dan dapat menjelaskan hubungan antar variabel secara baik.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Path Coefficients

Tabel 4.3 Path Coefficients

|    | Path                                             | Path Coefficients |
|----|--------------------------------------------------|-------------------|
| H1 | Stress Kerja (X1) → Kesehatan Mental (Y)         | -0,194            |
| H2 | Workplace Well-being (X2) → Kesehatan Mental (Y) | 0,738             |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.19, variabel stres kerja (X1) menunjukkan hubungan negatif dengan kesehatan mental (Y) dengan *path coefficient* sebesar -0,194. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin menurun kondisi kesehatan mental mereka. Sebaliknya, variabel *workplace well-being* (X2) memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kesehatan mental, ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* sebesar 0,738. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi yang lebih baik terhadap kesejahteraan di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan kesehatan mental. Hasil tersebut memberikan dukungan empiris bahwa stres kerja merupakan faktor yang dapat menurunkan kesehatan mental, sedangkan *workplace well-being* berperan sebagai faktor pelindung yang signifikan dalam menjaga kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan.

**Tabel 4.3 Hasil Signifikansi**

|    |                                                         | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample mean (M)</i> | <i>Standard deviation (STDEV)</i> | T statistic | P values | Keterangan |
|----|---------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|----------|------------|
| H1 | Stress Kerja (X1) → Kesehatan Mental (Y)                | -0,194                     | -0,190                 | 0,061                             | 3,150       | 0,002    | Diterima   |
| H2 | <i>Workplace Well-being</i> (X2) → Kesehatan Mental (Y) | 0,738                      | 0,742                  | 0,063                             | 11,766      | 0,000    | Diterima   |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji signifikansi, variabel stres kerja (X1) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesehatan mental (Y), dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,194, *t-statistic* sebesar 3,150, dan *p-value* sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis dapat diterima. Sebaliknya, variabel *workplace well-being* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental (Y), dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,738, *t-statistic* sebesar 11,766, dan *p-value* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis dapat diterima.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Hasil Analisis Deskriptif Stress kerja pada tenaga kesehatan di Indonesia

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata tingkat stres kerja tenaga kesehatan di Indonesia berada pada kategori “cukup baik” (56%), namun tetap memerlukan perhatian serius dari manajemen. Stres kerja umumnya dipicu oleh beban kerja tinggi, tekanan emosional, konflik peran, serta ketidakseimbangan kerja–kehidupan. Dari lima dimensi yang diukur—*time stress*, *anxiety*, *role expectation conflict*, *coworker support*, dan *work-life balance*—dimensi *role expectation conflict* menjadi faktor dominan, menggambarkan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan ekspektasi peran (Shahbandi, 2022). Selain itu, *anxiety* dan *time stress* menunjukkan adanya kecemasan serta tekanan waktu yang tinggi, sementara rendahnya *coworker support* dan *work-life balance* mengindikasikan kurangnya dukungan rekan kerja dan kesulitan memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi.

### 4.6.2. Hasil Analisis Deskriptif *Workplace Well-being* pada tenaga kesehatan di Indonesia

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *workplace well-being* tenaga kesehatan di Indonesia berada pada kategori “baik” (81%). Kondisi ini mencerminkan kepuasan terhadap lingkungan kerja, penghargaan dari organisasi, serta dukungan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dari tujuh dimensi yang diukur, *relatedness need* memperoleh skor tertinggi, menandakan pentingnya hubungan emosional positif dan dukungan sosial di tempat kerja (Calp, 2020). Sebaliknya, *no intrusion of work into personal life* menjadi dimensi terendah, yang menunjukkan masih adanya kesulitan dalam menghindari intrusi pekerjaan ke dalam kehidupan sehari-hari di luar jam kerja, suatu kondisi yang dapat memicu konflik kerja–kehidupan (Farivar et al., 2022).

### 4.6.2. Hasil Analisis Deskriptif Kesehatan Mental pada tenaga kesehatan di Indonesia

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kesehatan mental tenaga kesehatan di Indonesia berada pada kategori “baik” (81%). Indikator tertinggi terdapat pada pernyataan KM4 mengenai kepuasan terhadap kemandirian dalam mengambil keputusan (83%), sedangkan terendah pada KM9 terkait kepuasan terhadap pekerjaan (78%). Dari tujuh dimensi yang diukur—*self-image*, *independence*, *mood*, *relationship*, *daily activities*, *physical health*, dan *future*—dimensi *future* mencatat skor tertinggi (82%), menandakan adanya harapan positif terhadap masa depan yang berperan dalam meningkatkan kesehatan mental (Ashfaq & Abid, 2022; Wang et al., 2024). Sementara itu, *daily activities* menjadi dimensi terendah (79%).

### 4.6.3. Hasil Analisis Stress Kerja yang Memengaruhi Kesehatan Mental

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesehatan mental tenaga kesehatan di Indonesia. Hal ini dibuktikan melalui nilai *t-statistic* sebesar 3,150 ( $> 1,96$ ) dan *p-value* sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini sejalan dengan hasil

penelitian Hasin et al. (2023), Qi & Li (2022), Ishikawa et al. (2022), Lee & Lee (2024), dan Law et al. (2020). Berdasarkan estimasi *path coefficient* pada Tabel 4.20, pengaruh stres kerja terhadap kesehatan mental bernilai -0,194, yang berarti stres kerja menjelaskan 19,4% variasi kesehatan mental, sedangkan sisanya (80,6%) dipengaruhi oleh faktor lain seperti modal psikologis (Dudija & Rahma, 2023), kondisi kerja (Belloni et al., 2022), pemutusan hubungan kerja (Sulastri & Dede, 2021), serta kepemimpinan inklusif dan tuntutan pekerjaan (Subhi & Praningrum, 2023).

#### 4.6.4. Hasil Analisis *Workplace Well-being* yang Memengaruhi Kesehatan Mental

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *workplace well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental tenaga kesehatan di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 11,766 ( $> 1,96$ ) dan *p-value* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil analisis ini selaras dengan penelitian Fridayanti et al. (2019) dan Putri Sabrina Rafifah et al. (2022). Berdasarkan estimasi *path coefficient* pada Tabel 4.20, pengaruh *workplace well-being* terhadap kesehatan mental bernilai 0,738, yang berarti variabel ini menjelaskan 73,8% variasi kesehatan mental, sementara 26,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti *work-life balance* (Zhang et al., 2024), dukungan sosial, stres kerja, dan kepuasan kerja (Situmorang et al., 2024).

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa stres kerja dan *workplace well-being* memiliki hubungan yang signifikan dengan kesehatan mental tenaga kesehatan di Indonesia. Stres kerja berdampak negatif, artinya peningkatan tingkat stres diikuti dengan penurunan kesehatan mental. Sebaliknya, *workplace well-being* memberikan pengaruh positif yang signifikan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan suportif mampu memperbaiki kondisi mental. Temuan ini menegaskan bahwa pemeliharaan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pribadi, tetapi juga oleh kualitas lingkungan kerja dan dukungan dari organisasi.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, institusi kesehatan dapat memberikan perhatian lebih terhadap manajemen stres di tempat kerja melalui pelatihan coping stress, pengelolaan beban kerja, serta supervisi psikologis yang berkelanjutan. Selain itu, penting bagi manajemen untuk membangun budaya kerja yang suportif dengan memperkuat dimensi *workplace well-being* seperti kepuasan kerja, penghargaan dari organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam variabel lain yang turut memengaruhi kesehatan mental, seperti dukungan sosial, modal psikologis, dan kepemimpinan transformasional.

## REFERENSI

- Abun, D., Magallanes, T., Foronda, G. S. L., & Encarnacion, M. J. (2020). Employees' workplace well-being and work engagement of divine word colleges' employees in Ilocos region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(2), 70–84. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.623>
- Amalia, H. A. (2023, March 21). *Perusahaan Indonesia Perlu Meningkatkan Kesejahteraan Total Karyawan*. Investor.ID. <https://investor.id/national/325179/perusahaan-indonesia-perlu-meningkatkan-kesejahteraan-total-karyawan>
- Anggraeny, Y., Russeng, S. S., & Saleh, L. M. (2021). PENGARUH BEBAN DENGAN STRES KERJA TERHADAP KELELAHAN KERJA PERAWAT RS TADJUDDIN CHALID. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 2(1), 66–76. <https://doi.org/10.30597/hjph.v2i1.12653>
- Dewi, N. N., & Rodli, A. F. (2021). *Perilaku Organisasi* (N. N. Dewi, Ed.). Scopindo Media Pustaka.
- Dhiman, S. K. (2021). The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being. In *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being: With 80 Figures and 92 Tables*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8>
- Dudija, N., & Rahma, F. J. (2023). Psychological Capital Effect of Millennial Employees in Indonesia on Mental Health, Readiness for Change, and Job Insecurity. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 2(3). <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V2I3P173>
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris serta Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPL*.
- Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. In *JBK Jurnal Bimbingan Konseling* (Vol. 2). <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk>
- Gyeltshen, K., Chhetri, B., & Gyeltshen, D. (2024). Delivery of Mental Health Services in Bhutan:

- Challenges and Way Forward. In *Public Health Challenges* (Vol. 3, Issue 3). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1002/puh2.211>
- Maulidin, M. A. (2023, December 5). *63 Persen Pekerja di Indonesia Alami Gangguan Kesehatan Mental*. ISAFETY. <https://isafetymagazine.com/63-persen-pekerja-di-indonesia-alami-gangguan-kesehatan-mental/>
- Pertiwi, & Igiyany, P. D. (2020). *Pelatihan Manajemen Stress Kerja Dalam Upaya Menurunkan Resiko Mental Illness pada Petugas Kesehatan di Era Pandemi COVID-19*.
- Prasetio, P., Partono, A., Wulansari, P., Putri, S. T., Ramdhani, R., & Abdullah, A. (2019). *The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry*. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.130>
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2023). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sani Putri, V., & Poerwita Sary, F. (2020). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT LESTARI BUSANA ANGGUN MAHKOTA DI BAGIAN PRODUKSI)*. 4(2), 195–205.
- Situmorang, R. K., Febriyanto, W., & Priyana, Y. (2024). The Effect of Social Support, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Mental Health in the Creative Industry in Jakarta. In *West Science Interdisciplinary Studies* (Vol. 02, Issue 08).
- van Krugten, F. C. W., Busschbach, J. J. V., Versteegh, M. M., Hakkaart-van Roijen, L., & Brouwer, W. B. F. (2022). The Mental Health Quality of Life Questionnaire (MHQoL): development and first psychometric evaluation of a new measure to assess quality of life in people with mental health problems. *Quality of Life Research*, 31(2), 633–643. <https://doi.org/10.1007/s11136-021-02935-w>
- Wahyuningtyas, R., Disastra, G., & Rismayani, R. (2023). Toward cooperative competitiveness for community development in Economic Society 5.0. *Journal of Enterprising Communities*, 17(3), 594–620. <https://doi.org/10.1108/JEC-10-2021-0149>
- Zamralita, Fahlevi, R., & Irianto, J. D. (2024). Gambaran Workplace Well-being pada Karyawan yang Bekerja di PT X Bekasi. *Psyche 165 Journal*, 235–240. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i3.393>