

Employee Well-Being: Strategi MSDM Untuk Meningkatkan Kesehatan Mental Dan Kesejahteraan Karyawan**Nuntupa¹,**¹Universitas Islam Zainul Hasan Genggong**Corresponding Author:** Nuntupa, nuntufa42@gmail.com**Article History:**

Received: (1 Juli 2025)

Revised: (13 Juli 2025)

Accepted: (20 Juli 2025)

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kesehatan Mental, Kesejahteraan Karyawan, Program Kesejahteraan, Fleksibilitas Kerja, Budaya Inklusif.**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi-strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif dalam meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan di seluruh dunia. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menganalisis berbagai program dan kebijakan yang telah diimplementasikan oleh perusahaan-perusahaan global, seperti Google, Microsoft, Unilever, dan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesejahteraan mental, fleksibilitas kerja, pelatihan manajemen stres, budaya inklusif, dan asuransi kesehatan mental merupakan beberapa strategi kunci yang berhasil meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu, keterlibatan pemimpin, lingkungan kerja yang ergonomis, dan kebijakan cuti kesehatan mental juga berkontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan strategi-strategi tersebut sangat bergantung pada komitmen manajemen, budaya organisasi yang inklusif, dan evaluasi berkala untuk memastikan keberlanjutan program. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pendekatan holistik dalam MSDM untuk tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memastikan kesejahteraan mental dan emosional karyawan dalam jangka panjang.**PENDAHULUAN**

Kesehatan mental telah menjadi isu global yang semakin mendapat perhatian, termasuk di lingkungan kerja. Menurut World Health Organization (WHO), sekitar 15% dari populasi usia kerja mengalami gangguan mental, dan hal ini berdampak signifikan pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan (WHO, 2022). Di tempat kerja, kesehatan mental yang buruk tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga memiliki dampak luas pada organisasi. Studi yang dilakukan oleh Deloitte (2021) menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental dapat menurunkan produktivitas karyawan, meningkatkan tingkat absensi, dan bahkan memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, laporan dari American Psychological Association (APA, 2020) menyebutkan bahwa stres yang tidak terkelola dapat menyebabkan burnout, yang pada akhirnya mengurangi engagement dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, menjaga kesehatan mental di tempat kerja bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga menjadi prioritas strategis bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Perkembangan teknologi dan tuntutan kerja yang semakin tinggi telah menciptakan tekanan tambahan bagi karyawan di era modern. Kemajuan teknologi, meskipun memudahkan proses kerja, juga menghadirkan tantangan baru seperti selalu terhubung (always-on culture) dan ekspektasi untuk merespons dengan cepat, yang dapat meningkatkan stres dan kelelahan mental (PwC, 2021).

Selain itu, tuntutan kerja yang tinggi seringkali mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (*work-life balance*), terutama dengan maraknya sistem kerja hybrid atau remote yang membuat batas antara waktu kerja dan istirahat semakin kabur (Gartner, 2022). Beban kerja berlebihan dan ketidakmampuan untuk memisahkan waktu kerja dari kehidupan pribadi menjadi faktor risiko utama gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan dan burnout. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Microsoft (2023), 54% karyawan mengaku merasa kelelahan akibat tuntutan kerja yang terus meningkat, sementara 39% melaporkan kesulitan dalam menjaga *work-life balance*. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyadari dampak perubahan lingkungan kerja modern ini dan mengambil langkah proaktif untuk mengurangi tekanan yang tidak perlu pada karyawan.

Kesehatan mental yang buruk di tempat kerja tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga berdampak signifikan pada organisasi secara keseluruhan. Salah satu konsekuensi utama adalah tingginya tingkat *turnover*, di mana karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan karena tekanan mental yang tidak tertangani. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gallup (2022), perusahaan dengan tingkat kesehatan mental karyawan yang rendah mengalami *turnover* 50% lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Selain itu, kesehatan mental yang buruk juga menurunkan *engagement* karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Lebih lanjut, biaya kesehatan perusahaan cenderung meningkat karena gangguan mental seringkali berkorelasi dengan masalah kesehatan fisik, seperti penyakit kardiovaskular dan gangguan sistem imun (WHO, 2021). Di sisi lain, studi dari Harvard Business Review (2023) menunjukkan bahwa investasi dalam *employee well-being* tidak hanya mengurangi biaya kesehatan, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Perusahaan yang menerapkan program kesehatan mental yang komprehensif melaporkan peningkatan produktivitas hingga 12% dan penurunan absensi sebesar 27%. Dengan demikian, menjaga kesehatan mental karyawan bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga strategi bisnis yang menguntungkan bagi organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran strategis dalam merancang dan mengimplementasikan program serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Sebagai ujung tombak dalam mengelola sumber daya manusia, MSDM bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan. Menurut CIPD (2022), departemen MSDM yang efektif dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan melalui survei rutin, sesi konseling, atau program pelatihan manajemen stres. Selain itu, MSDM perlu mengintegrasikan pendekatan proaktif untuk mengatasi masalah kesehatan mental di tempat kerja, seperti dengan menyediakan akses ke layanan konseling, mengadakan workshop kesehatan mental, dan memastikan kebijakan perusahaan yang inklusif terhadap isu-isu psikologis. Penelitian oleh Deloitte (2023) menunjukkan bahwa perusahaan dengan program *well-being* yang terstruktur dan dikelola oleh MSDM mengalami peningkatan *engagement* karyawan sebesar 20% dan penurunan tingkat *turnover* hingga 15%. Dengan demikian, peran MSDM tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup upaya holistik untuk menciptakan budaya organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Artikel ini bertujuan untuk menguraikan strategi-strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif dalam meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Dengan mengidentifikasi tantangan dan peluang yang ada, artikel ini akan memberikan panduan praktis bagi organisasi untuk merancang dan mengimplementasikan program *well-being* yang holistik dan berkelanjutan. Selain itu, artikel ini juga akan memberikan rekomendasi praktis bagi para pemimpin dan praktisi HR untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *employee well-being*, seperti melalui kebijakan inklusif, pelatihan manajemen stres, dan inisiatif *work-life balance*. Harapannya, artikel ini dapat menjadi referensi bagi organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas, *engagement*, dan loyalitas karyawan sekaligus mengurangi dampak

negatif dari masalah kesehatan mental di tempat kerja. Dengan demikian, artikel ini tidak hanya memberikan wawasan teoritis, tetapi juga solusi konkret yang dapat diadaptasi sesuai dengan kebutuhan dan sumber daya masing-masing organisasi.

LANDASAN TEORI

Employee well-being atau kesejahteraan karyawan merupakan konsep yang mengacu pada kondisi di mana karyawan merasa sejahtera secara menyeluruh, baik secara fisik, mental, emosional, maupun sosial di tempat kerja. Menurut Danna dan Griffin (1999), employee well-being adalah keadaan di mana karyawan dapat merasakan kepuasan dan keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupan kerja mereka. Kesejahteraan ini tidak hanya terbatas pada kesehatan fisik, tetapi juga mencakup kesejahteraan psikologis, emosional, dan sosial. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki well-being yang baik akan merasa nyaman, bahagia, dan terhubung dengan lingkungan kerjanya, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif.

Kesejahteraan karyawan dapat dilihat melalui empat dimensi utama, yaitu fisik, psikologis, sosial, dan finansial (Grant et al., 2007). Pertama, **dimensi fisik** berkaitan dengan kesehatan tubuh dan kebugaran karyawan, termasuk kemampuan mereka untuk bekerja tanpa mengalami kelelahan atau gangguan kesehatan yang serius. Kedua, **dimensi psikologis** mencakup kondisi mental dan emosional karyawan, seperti tingkat stres, kecemasan, dan kepuasan hidup. Ketiga, **dimensi sosial** mengacu pada hubungan interpersonal karyawan di tempat kerja, termasuk dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta rasa memiliki dalam tim. Keempat, **dimensi finansial** berhubungan dengan kepuasan karyawan terhadap penghasilan dan manfaat yang mereka terima, serta kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup secara finansial. Keempat dimensi ini saling terkait dan memengaruhi satu sama lain, sehingga perusahaan perlu memperhatikan semua aspek tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Hubungan antara *employee well-being* dengan produktivitas, *engagement*, dan retensi karyawan telah menjadi topik penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Wright dan Cropanzano (2000) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat well-being yang tinggi cenderung lebih produktif, memiliki *engagement* yang lebih kuat terhadap pekerjaan, dan lebih mungkin untuk bertahan di perusahaan dalam jangka panjang. Kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan energi karyawan, sehingga mereka mampu memberikan kinerja yang optimal. Selain itu, karyawan yang merasa sejahtera secara psikologis dan sosial akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat *engagement*. *Engagement* yang tinggi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga mengurangi tingkat turnover dan biaya rekrutmen.

Secara keseluruhan, employee well-being merupakan faktor kunci yang tidak hanya memengaruhi kualitas hidup karyawan, tetapi juga keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Perusahaan yang berinvestasi dalam program-program yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti program kesehatan, dukungan psikologis, dan pengembangan hubungan sosial di tempat kerja, akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang lebih bahagia, produktif, dan loyal, yang merupakan aset berharga bagi pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan induktif dengan metode kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui studi literatur yang mencakup berbagai sumber terpercaya, seperti buku, artikel ilmiah, dan laporan dari surat kabar. Pendekatan ini memfasilitasi analisis mendalam terkait strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan, berdasarkan temuan-temuan yang telah dipublikasikan dalam

literatur sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Employee well-being, atau kesejahteraan karyawan, merupakan konsep multidimensi yang mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, dan finansial. Menurut Danna dan Griffin (1999), *employee well-being* didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan merasa sejahtera secara menyeluruh di tempat kerja, baik dari segi kesehatan fisik, mental, emosional, maupun hubungan sosial. Kesejahteraan ini tidak hanya penting bagi individu karyawan, tetapi juga bagi organisasi karena berkontribusi pada produktivitas, engagement, dan retensi karyawan (Wright & Cropanzano, 2000). Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan loyal terhadap perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan.

Dimensi fisik *employee well-being* berkaitan dengan kesehatan tubuh dan kebugaran karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas olahraga, program kesehatan preventif, dan kebijakan kerja yang fleksibel, dapat meningkatkan kesejahteraan fisik karyawan. Namun, beban kerja yang berlebihan dan kurangnya istirahat dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas (Grant et al., 2007). Di sisi lain, dimensi psikologis *well-being* mencakup kesehatan mental, termasuk tingkat stres, kecemasan, dan kepuasan hidup. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan burnout, yang tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga organisasi. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), intervensi seperti program manajemen stres dan dukungan psikologis dapat secara signifikan mengurangi gejala stres dan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan.

Selain aspek fisik dan psikologis, dimensi sosial juga memainkan peran penting dalam *employee well-being*. Hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan rasa memiliki dan dukungan sosial di tempat kerja. Menurut Bakker dan Demerouti (2007), dukungan sosial merupakan salah satu sumber daya kerja yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan *well-being* karyawan. Di sisi lain, konflik interpersonal atau budaya kerja yang toxic dapat menghambat kesejahteraan sosial karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan terhubung dengan tim mereka.

Dimensi finansial *well-being* berkaitan dengan kepuasan karyawan terhadap penghasilan dan kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kompensasi yang adil dan kompetitif, serta tunjangan seperti asuransi kesehatan dan pensiun, dapat meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan. Menurut Pfeffer (2010), karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih loyal dan termotivasi. Namun, ketimpangan gaji atau kurangnya transparansi dalam sistem kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan stres finansial, yang pada gilirannya mengurangi *well-being* karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kebijakan kompensasi mereka adil dan transparan.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran kunci dalam meningkatkan *employee well-being*. Program kesehatan mental, seperti konseling dan workshop manajemen stres, telah terbukti efektif dalam mengurangi gejala stres dan kecemasan karyawan (Richardson & Rothstein, 2008). Selain itu, kebijakan *work-life balance*, seperti fleksibilitas kerja (*remote working* dan *flextime*), dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan *well-being* karyawan (Allen et al., 2013). Program pengembangan karir, seperti pelatihan dan mentoring, juga dapat meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan *well-being* psikologis (Noe et al., 2014). Di sisi lain, dukungan finansial, seperti kompensasi yang adil dan tunjangan kesehatan, dapat meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan dan mengurangi tingkat stres (Pfeffer, 2010).

Hubungan antara *employee well-being* dengan produktivitas dan engagement telah menjadi topik penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Menurut teori Job Demands-

Resources (JD-R) oleh Bakker dan Demerouti (2007), sumber daya kerja (seperti dukungan sosial dan peluang pengembangan) dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan well-being, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat well-being yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan engaged dalam pekerjaan mereka (Wright & Cropanzano, 2000). Engagement, yang merupakan hasil dari well-being yang baik, berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan dan penurunan turnover intention (Schaufeli & Bakker, 2004). Oleh karena itu, organisasi yang berinvestasi dalam program-program well-being tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan tetapi juga mencapai keberhasilan jangka panjang.

Namun, meningkatkan employee well-being tidak tanpa tantangan. Budaya organisasi yang tidak mendukung, seperti budaya kerja yang terlalu kompetitif atau toxic, dapat menghambat upaya peningkatan well-being (Schein, 2010). Selain itu, keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan juga dapat menjadi hambatan dalam mengimplementasikan program well-being yang efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik dan berkelanjutan, melibatkan karyawan dalam proses perencanaan, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah menjadi ujung tombak dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Di tengah tekanan kerja yang semakin tinggi, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia mulai menyadari pentingnya investasi dalam program-program yang tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memastikan kesejahteraan mental karyawan. Berbagai strategi telah diimplementasikan, mulai dari program kesejahteraan mental hingga kebijakan kerja fleksibel, yang semuanya bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Salah satu strategi yang banyak diterapkan adalah **Program Kesejahteraan Mental (Mental Wellness Programs)**. Perusahaan seperti Google dan Unilever menawarkan layanan konseling gratis, sesi mindfulness, dan akses ke psikolog untuk membantu karyawan mengatasi stres, kecemasan, dan masalah mental lainnya. Program ini dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbicara tentang masalah kesehatan mental mereka. Namun, keberhasilan program ini sangat bergantung pada budaya perusahaan yang mendukung keterbukaan tentang kesehatan mental. Tanpa lingkungan yang inklusif, karyawan mungkin enggan memanfaatkan layanan ini (World Health Organization, 2022).

Fleksibilitas kerja juga menjadi tren global dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Perusahaan seperti Microsoft dan Salesforce telah mengadopsi kebijakan kerja hybrid, yang memungkinkan karyawan bekerja dari rumah atau memiliki jam kerja fleksibel. Fleksibilitas ini membantu mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan keseimbangan hidup. Namun, penting untuk menetapkan batasan yang jelas agar waktu kerja tidak mengganggu waktu istirahat, yang justru dapat menyebabkan burnout (Gajendran & Harrison, 2007).

Pelatihan manajemen stres juga menjadi komponen penting dalam strategi MSDM. Perusahaan seperti Toyota di Jepang menyelenggarakan pelatihan untuk membantu karyawan mengidentifikasi dan mengelola stres melalui teknik relaksasi, manajemen waktu, dan mindfulness. Pelatihan ini tidak hanya ditujukan untuk karyawan, tetapi juga untuk manajer, agar mereka dapat mendukung tim mereka secara efektif (Tanaka, 2019).

Budaya inklusif dan dukungan sosial juga menjadi kunci dalam meningkatkan kesehatan mental. Perusahaan seperti Accenture dan Deloitte telah meluncurkan kampanye anti-stigma terkait kesehatan mental, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk berbicara tentang masalah mereka. Kepemimpinan yang empatik dan kebijakan zero-tolerance terhadap diskriminasi sangat penting dalam membangun budaya ini (Deloitte, 2021).

Berikut adalah tabel tentang program yang diterapkan oleh beberapa perusahaan terkemuka

di dunia untuk menjaga kesehatan mental karyawan mereka:

Perusahaan	Program Kesehatan Mental	Deskripsi
Google	Employee Assistance Program (EAP)	Konseling gratis, pelatihan manajemen stres, dan akses ke aplikasi kesehatan mental.
Microsoft	Mental Health Leaves & Therapy Support	Cuti khusus kesehatan mental dan subsidi biaya terapi bagi karyawan.
Apple	Wellness Reimbursement Program	Penggantian biaya aktivitas kebugaran dan program mindfulness.
Facebook (Meta)	Modern Health Partnership	Sesi konseling pribadi dan akses ke sumber daya kesehatan mental digital.
Amazon	Resources for Living	Hotline 24/7 untuk dukungan emosional dan layanan konseling.
Deloitte	Mental Health Champion Network	Jaringan pendukung internal untuk membantu karyawan menghadapi tantangan mental.
Unilever	Global Wellbeing Framework	Program kesadaran kesehatan mental, sesi mindfulness, dan pelatihan keseimbangan kerja-hidup.
Salesforce	Mindfulness & Mental Health Days	Hari libur khusus untuk kesehatan mental dan pelatihan mindfulness.

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Google, sebagai perusahaan teknologi global, menerapkan *Employee Assistance Program (EAP)* yang memberikan layanan konseling gratis, pelatihan manajemen stres, serta akses ke berbagai aplikasi pendukung kesehatan mental (Google, 2023). Microsoft mengambil pendekatan yang serupa dengan menawarkan cuti khusus bagi karyawan yang mengalami masalah kesehatan mental serta subsidi biaya terapi profesional, yang bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas terhadap layanan kesehatan mental bagi karyawan mereka (Microsoft, 2023).

Apple, dengan inisiatif *Wellness Reimbursement Program*, memungkinkan karyawan untuk mendapatkan penggantian biaya atas aktivitas kebugaran dan program mindfulness yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan psikologis (Apple, 2023). Meta (Facebook) bermitra dengan *Modern Health* untuk memberikan sesi konseling personal serta menyediakan sumber daya kesehatan mental berbasis digital, sehingga memastikan fleksibilitas dalam akses layanan kesehatan mental bagi karyawan mereka (Meta, 2023).

Amazon, sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar, meluncurkan program *Resources for Living*, yaitu layanan hotline 24/7 yang menyediakan dukungan emosional dan layanan konseling bagi karyawan yang membutuhkan (Amazon, 2023). Deloitte mengembangkan *Mental Health*

Champion Network, sebuah jaringan internal yang dirancang untuk memberikan dukungan sebaya dan membantu deteksi dini tantangan kesehatan mental di tempat kerja (Deloitte, 2023).

Di sektor industri lainnya, Unilever mengadopsi *Global Wellbeing Framework*, yang mencakup program peningkatan kesadaran kesehatan mental, sesi mindfulness, serta pelatihan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi guna mendukung kesejahteraan tenaga kerja secara holistik (Unilever, 2023). Salesforce menerapkan kebijakan *Mindfulness & Mental Health Days*, yang memberikan hari libur khusus bagi karyawan untuk beristirahat secara mental serta mengikuti pelatihan mindfulness guna meningkatkan resiliensi psikologis mereka (Salesforce, 2023).

Studi menunjukkan bahwa program kesehatan mental di lingkungan kerja dapat mengurangi absensi akibat stres dan meningkatkan motivasi karyawan (OECD, 2021). Selain itu, inisiatif kesehatan mental ini juga selaras dengan pendekatan keberlanjutan organisasi, di mana perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta performa organisasi yang lebih baik (Harvard Business Review, 2022).

Secara keseluruhan, implementasi program kesehatan mental di perusahaan global mencerminkan pergeseran paradigma menuju lingkungan kerja yang lebih inklusif dan suportif. Dengan semakin banyaknya perusahaan yang mengadopsi kebijakan ini, diharapkan bahwa kesejahteraan psikologis tenaga kerja dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada keberlangsungan bisnis serta kepuasan kerja karyawan.

Asuransi kesehatan mental juga semakin banyak ditawarkan oleh perusahaan, terutama di negara-negara seperti Amerika Serikat. Perusahaan seperti Starbucks menyediakan paket asuransi yang mencakup layanan kesehatan mental, termasuk terapi dan pengobatan. Namun, penting untuk memastikan bahwa karyawan memahami manfaat ini dan merasa nyaman menggunakannya (American Psychological Association, 2020).

Inisiatif untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) juga banyak diterapkan, terutama di Eropa. Perusahaan seperti IKEA menawarkan cuti parental yang panjang dan liburan berbayar, yang membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebijakan ini harus didukung oleh manajemen untuk memastikan implementasi yang efektif (Eurofound, 2020).

Program bantuan karyawan (*Employee Assistance Programs/EAP*) juga populer di negara-negara seperti Kanada dan Australia. Program ini menyediakan dukungan 24/7 untuk masalah pribadi atau pekerjaan, termasuk kesehatan mental. Keberhasilan EAP bergantung pada kemudahan akses dan jaminan kerahasiaan (Canadian Mental Health Association, 2021).

Pengukuran dan evaluasi kesehatan mental juga menjadi bagian penting dari strategi MSDM. Perusahaan seperti IBM menggunakan survei dan alat analisis untuk mengukur tingkat stres dan kesejahteraan karyawan, lalu mengevaluasi efektivitas program mereka. Pengukuran ini harus dilakukan secara berkala untuk memastikan perbaikan berkelanjutan (IBM, 2021).

Keterlibatan karyawan juga terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan. Perusahaan seperti Zappos dikenal karena budaya keterlibatan karyawan yang kuat, di mana komunikasi terbuka, pengakuan prestasi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan menjadi prioritas. Keterlibatan yang tinggi berkorelasi dengan tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Gallup, 2020).

Lingkungan kerja yang nyaman dan ergonomis juga berkontribusi pada kesehatan mental. Perusahaan seperti Apple dan Amazon berinvestasi dalam desain kantor yang ramah kesehatan mental, menciptakan ruang kerja yang mengurangi stres fisik dan mental (Harvard Business Review, 2019). Kebijakan cuti kesehatan mental juga mulai diadopsi oleh perusahaan-perusahaan progresif, seperti Xero di Selandia Baru. Kebijakan ini memberikan cuti khusus untuk kesehatan mental, di luar cuti sakit biasa. Namun, kebijakan ini harus disertai dengan edukasi untuk mengurangi stigma terkait kesehatan mental (Xero, 2021). Keterlibatan pemimpin juga menjadi faktor krusial. CEO seperti Satya Nadella dari Microsoft secara terbuka membicarakan pentingnya

kesehatan mental, menciptakan budaya organisasi yang lebih peduli. Pemimpin yang empatik dapat menjadi contoh bagi seluruh organisasi (Forbes, 2021).

Program olahraga dan kebugaran juga banyak diterapkan untuk mendukung kesehatan fisik dan mental. Perusahaan seperti Nike menawarkan fasilitas gym di kantor, sementara yang lain memberikan diskon keanggotaan gym. Aktivitas fisik terbukti mengurangi gejala depresi dan kecemasan (Mayo Clinic, 2020). Pendidikan dan kesadaran tentang kesehatan mental juga menjadi fokus banyak perusahaan. Di Inggris, perusahaan seperti Barclays mengadakan "Mental Health Awareness Week" untuk meningkatkan kesadaran tentang isu ini. Edukasi harus berkelanjutan dan melibatkan seluruh level organisasi (Mental Health Foundation, 2021).

Terakhir, komunikasi terbuka dan umpan balik (*feedback*) antara karyawan dan manajemen sangat penting. Perusahaan seperti Patagonia memiliki kebijakan "open-door" untuk mendiskusikan kesejahteraan karyawan. Komunikasi yang jujur dan transparan dapat mengurangi stigma dan meningkatkan kepercayaan (Patagonia, 2020).

Secara keseluruhan, strategi-strategi ini menunjukkan bahwa MSDM memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Implementasi yang efektif memerlukan komitmen dari seluruh level organisasi, termasuk manajemen puncak, serta evaluasi berkala untuk memastikan keberlanjutan program. Dengan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga produktivitas dan retensi karyawan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pendekatan induktif dengan metode kualitatif melalui studi literatur telah berhasil mengidentifikasi berbagai strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan. Temuan dari berbagai sumber, seperti buku, artikel ilmiah, dan laporan surat kabar, menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan terkemuka telah mengimplementasikan program-program inovatif, seperti layanan konseling, workshop manajemen stres, program mindfulness, serta kebijakan cuti kesehatan mental. Program-program ini tidak hanya mendukung keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan suportif. Dengan demikian, penelitian ini menyoroti pentingnya peran MSDM dalam merancang dan menerapkan strategi yang holistik untuk menjaga kesehatan mental karyawan. Rekomendasi untuk organisasi adalah terus mengembangkan kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan mental, memastikan aksesibilitas layanan kesehatan mental, serta membangun budaya organisasi yang mendukung keterbukaan dan empati. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: *Deconstructing flexibility*. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.
- American Psychological Association. (2020). *Stress in America 2020: A national mental health crisis*. Washington, DC: Author.
- Apple. (2023). *People and environment report 2023*. California: Apple Inc.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Canadian Mental Health Association. (2021). *Workplace mental health in Canada*. Ontario: Author.

- 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.
- Deloitte. (2021). Deloitte global resilience report 2021. London: Author.
- Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Forbes. (2021). Mental health and the future of work. New York: Forbes Media.
- Google. (2023). Sustainability and employee well-being report 2023. California: Google Inc.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63.
- Harvard Business Review. (2022). Employee well-being is key to organizational resilience. Boston: Harvard Business Publishing.
- IBM. (2021). Employee experience index report 2021. New York: IBM Institute for Business Value.
- Meta. (2023). Meta sustainability and workforce well-being report 2023. California: Meta Platforms Inc.
- Microsoft. (2023). Work trend index 2023. Redmond: Microsoft Corporation.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2014). Fundamentals of human resource management (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). OECD employment outlook 2021: Navigating the COVID-19 crisis and recovery. Paris: OECD Publishing.
- Pfeffer, J. (2010). Power: Why some people have it—and others don't. New York: Harper Business.
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69–93.
- Salesforce. (2023). Workplace well-being and productivity report 2023. San Francisco: Salesforce.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tanaka, T. (2019). Employee well-being and productivity in Japan: *Evidence from case studies*. *Asian Business & Management*, 18(2), 123–145.
- Unilever. (2023). Employee well-being report 2023. London: Author.
- World Health Organization. (2022). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Geneva: Author.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94.
- Xero. (2021). Small business well-being report 2021. Wellington: Author.