

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan mental saat ini menjadi salah satu isu global yang sangat penting, bukan hanya karena berpengaruh pada kesejahteraan setiap individu, tetapi juga berdampak besar pada keberlangsungan organisasi. Di Indonesia sendiri, perhatian terhadap kesehatan mental mulai terlihat sejak lama. Pada tahun 2013, berdasarkan data Riset Kesehatan Dasar, tercatat bahwa prevalensi gangguan jiwa berat mencapai 1,7 per mil, yang berarti ada sekitar 1–2 orang dari setiap 1.000 penduduk mengalami gangguan jiwa berat. Yang lebih memprihatinkan, pada tahun itu kurang dari 10% orang dengan gangguan jiwa mendapatkan layanan terapi dari tenaga kesehatan. Dari 100 orang yang mengalami gangguan jiwa, kurang dari 10 orang yang benar-benar mendapatkan pengobatan atau layanan kesehatan. Artinya, sebagian besar masyarakat dengan masalah kesehatan mental belum mendapatkan bantuan yang seharusnya (Wijaya & Psi, 2019).

Lima tahun berikutnya, pada tahun 2018, angka tersebut justru meningkat cukup drastis. Hasil Riset Kesehatan Dasar menunjukkan bahwa prevalensi gangguan jiwa berat naik menjadi 7 per mil, atau 7 dari setiap 1.000 penduduk (Depkes, 2018). Jika dibandingkan dengan tahun 2013, peningkatan ini mencapai 312%, sebuah lonjakan yang cukup mengejutkan. Yang artinya prevalensi gangguan jiwa berat naik lebih dari tiga kali lipat dalam 5 tahun. Kondisi ini memunculkan dua kemungkinan yang menarik untuk dibahas: (1) bisa jadi masalah kesehatan mental di Indonesia memang semakin meningkat, atau (2) masyarakat mulai lebih sadar pentingnya kesehatan mental sehingga lebih banyak kasus berhasil terdeteksi. Kedua hal tersebut, seperti disampaikan oleh (Wijaya & Psi, 2019), justru dapat menjadi momentum positif untuk memperkuat layanan kesehatan mental di Indonesia.

Gangguan kesehatan mental di tempat kerja merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para pekerja di berbagai bidang. Lingkungan kerja yang stres, tekanan pekerjaan yang tinggi, konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi adalah beberapa faktor yang dapat berkontribusi terhadap gangguan kesehatan mental di tempat kerja. Depresi, kecemasan, dan kelelahan emosional adalah beberapa contoh gangguan kesehatan mental yang sering terjadi di lingkungan kerja. Para pekerja mungkin merasa terjebak dalam lingkaran tekanan dan tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Selain itu, perasaan tidak dihargai atau diabaikan oleh atasan atau rekan kerja juga dapat merusak kesehatan mental seseorang di tempat kerja. Penting untuk diakui bahwa gangguan kesehatan mental di tempat kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami gangguan kesehatan mental cenderung absen lebih sering, memiliki kinerja yang menurun, dan dapat mengalami konflik dengan rekan kerja. Hal ini dapat berdampak negatif pada budaya kerja dan iklim organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan kesejahteraan mental karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, program kesehatan mental, dan sumber daya untuk membantu karyawan mengelola stress dan mengatasi masalah kesehatan mental (Ekonomi & Semarang, 2024).

Karyawan yang sudah mengalami masalah kesehatan mental akan berisiko mengalami penurunan motivasi, tingkat absensi yang lebih tinggi, serta konflik interpersonal yang dapat menghambat kerja sama tim. Kesehatan mental berperan penting bagi karyawan, karena berdampak pada etika kerja, peningkatan potensi diri, serta produktivitas perusahaan. Sayangnya, masih banyak individu yang kurang menyadari bahwa kesehatan mental begitu penting dan sama dengan kesehatan fisik. Masalah kesehatan mental di lingkungan kerja telah menjadi perhatian di berbagai negara. Individu dengan kesehatan mental baik lebih mampu dalam mengelola stresnya, saling menjaga hubungan sosial yang positif, serta bijaksana dalam membuat keputusan. Sebaliknya, individu yang mengalami gangguan kesehatan mental cenderung kesulitan dalam menghadapi tekanan, mengatur emosi, dan menjaga keseimbangan dalam kehidupannya. Kondisi stres berkepanjangan di tempat kerja dapat meningkatkan risiko gangguan tidur, masalah pencernaan, serta gangguan kesehatan fisik lainnya yang memengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Dalam kasus yang lebih serius, stres kronis dapat berkontribusi terhadap penyakit jangka panjang seperti gangguan kardiovaskular dan diabetes. Lebih dari sekadar isu individu, kesehatan mental di tempat kerja merupakan faktor yang memengaruhi hubungan antar karyawan serta keseluruhan organisasi. Gangguan kesehatan mental tidak hanya berdampak pada produktivitas dan kinerja, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif, meningkatkan potensi konflik, serta menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan (Sulaeman et al., 2024).

Di tingkat global, perhatian terhadap kesehatan mental semakin meningkat dari tahun ke tahun. WHO bahkan sudah mengingatkan sejak 2011 bahwa pada tahun 2030, depresi diprediksi akan menjadi salah satu penyakit dengan beban terbesar di dunia. Bukan hanya karena membuat seseorang kehilangan semangat hidup, tetapi juga karena dampaknya yang luas terhadap produktivitas kerja, hubungan sosial, hingga kesehatan fisik secara keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesehatan mental bukan lagi isu kecil yang bisa diabaikan. Oleh karena itu, deteksi dini terhadap gangguan kesehatan mental menjadi sangat penting agar masalah bisa ditangani sebelum berkembang menjadi lebih parah. Upaya pencegahan ini membantu individu tetap berfungsi optimal dalam kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan kerja (Maringka et al., 2021).

Masuk ke tahun 2019, gambaran kondisi kesehatan mental dunia semakin jelas. Diperkirakan ada 970 juta orang di seluruh dunia yang mengalami gangguan kesehatan mental yang dapat didiagnosis, dan sekitar 15% di antaranya berada pada usia kerja. Angka ini menunjukkan bahwa tempat kerja memegang peran penting dalam menjaga stabilitas psikologis para pekerja, karena sebagian besar waktu orang dewasa dihabiskan di lingkungan kerja (Ballard et al., 2025). Situasi semakin kompleks setelah pandemi COVID-19. Di tahun-tahun berikutnya, berbagai survei menunjukkan bahwa tekanan di tempat kerja semakin tinggi. Pada tahun 2025, Ballard et al. melaporkan bahwa 57% pekerja di Amerika Serikat mengalami dampak negatif pada kesehatan mental akibat stres kerja, dan 48% di antaranya bahkan merasakan stres berat. Hal ini menggambarkan bahwa masalah kesehatan mental bukan hanya terjadi pada individu tertentu atau negara tertentu, tetapi sudah menjadi fenomena global yang perlu ditangani secara serius (Ballard et al., 2025).

Salah satu faktor yang paling sering dikaitkan dengan penurunan kesehatan mental adalah beban kerja. Beban kerja berlebih, yang didefinisikan sebagai tingkat persepsi karyawan bahwa mereka memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikannya, dapat berkontribusi

pada konsekuensi negatif ini. Beban kerja berlebih dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi karyawan, karena dapat mengakibatkan perasaan terbebani, kecemasan, dan frustrasi. Hal ini terutama berlaku ketika karyawan merasa kekurangan sumber daya atau dukungan untuk mengelola tanggung jawab mereka secara efektif. Ketika karyawan merasa memiliki beban kerja yang berlebihan atau waktu yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas, mereka dapat mengalami kecemasan, tekanan, dan ketegangan. Faktor-faktor lain, seperti kurangnya kendali atas pekerjaan mereka atau kurangnya dukungan sosial dari karyawan atau atasan, dapat memperburuk emosi ini. Beban kerja sebagai fenomena yang terjadi ketika karyawan merasa tidak memiliki pengetahuan dan peralatan yang cukup untuk menyelesaikan tugas, terlepas dari deskripsi pekerjaan mereka. Pada saat yang sama, tingginya standar yang ditentukan yang tidak dapat dicapai menonjol sebagai salah satu alasan beban kerja. Karyawan, terutama ketika dihadapkan dengan beban kerja yang berlebihan, mengalami kelelahan dan keletihan emosional dan, pada saat yang sama, menjadi tidak mampu memenuhi tanggung jawab mereka (Çelik & Köse, 2022).

Beban kerja (*workload*) merujuk pada intensitas penugasan yang harus diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu dan dipandang sebagai salah satu sumber utama stres kerja. Ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas atau kemampuan individu, maka akan muncul tekanan yang tidak hanya bersifat fisik tetapi juga mental. Kondisi ini dapat menurunkan daya tahan tubuh, memicu kelelahan, serta mengganggu keseimbangan emosional karyawan. Lebih lanjut, beban kerja mental berkaitan dengan persepsi individu terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan, maupun sumber daya yang dimiliki. Ketidakseimbangan tersebut menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada munculnya stres mental, kelelahan kognitif, penurunan konsentrasi, serta gangguan emosional. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat efektivitas kerja dan menurunkan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan (Rizqiansyah et al., 2017).

Selain itu, kelebihan beban kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melampaui sumber daya yang dimiliki karyawan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kelebihan beban kerja secara kualitatif muncul ketika tugas yang diberikan terlalu sulit untuk diselesaikan, sedangkan kelebihan beban kerja secara kuantitatif terjadi ketika jumlah pekerjaan terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia. Situasi ini sering dijumpai dalam organisasi besar, di mana karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat sehingga meningkatkan tingkat stres kerja. Kondisi beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang tersebut berpotensi menurunkan kesehatan mental karyawan, karena karyawan merasa tertekan, kelelahan, dan kesulitan mengelola tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar risiko terjadinya stres kerja dan penurunan kesehatan mental. Meskipun beban kerja sering dipahami sebagai stresor yang dapat menurunkan kesehatan mental, beberapa teori psikologi justru menunjukkan bahwa beban kerja tertentu dapat dipersepsi secara positif. Model Stres Transaksional menjelaskan bahwa individu melakukan penilaian awal terhadap tuntutan kerja, dan sebagian tuntutan dapat dipandang sebagai “challenge demands” atau tuntutan menantang yang memberi peluang perkembangan diri. Ketika tuntutan ini dipersepsi sebagai kesempatan untuk mencapai tujuan atau meningkatkan kemampuan, proses penilaian tersebut dapat menghasilkan emosi positif (Q. Wang et al., 2021).

Sejalan dengan itu, karyawan cenderung percaya bahwa mereka akan mendapatkan manfaat berharga—seperti peningkatan kompetensi atau prospek karier—ketika mampu mengelola tuntutan kerja yang menantang dengan efektif. Bahkan pada situasi dengan tingkat kompleksitas tugas atau tekanan waktu yang tinggi, karyawan bisa menilai bahwa tantangan tersebut dapat diatasi. Pandangan positif inilah yang kemudian memicu reaksi emosional yang adaptif, memperkuat motivasi, dan mendorong mereka untuk berupaya lebih keras mencapai tujuan pekerjaan. Persepsi terhadap tuntutan menantang mendorong munculnya energi psikologis yang berhubungan dengan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya berpotensi memunculkan kesejahteraan emosional saat bekerja. Artinya, meskipun beban kerja umumnya dikategorikan sebagai stresor, beberapa bentuk beban kerja dapat memunculkan respons psikologis positif, tergantung bagaimana karyawan menilai tuntutan tersebut (Q. Wang et al., 2021).

Selain beban kerja, dukungan sosial juga memegang peranan penting dalam menjaga kesejahteraan mental karyawan di lingkungan kerja. Dukungan sosial mencakup bantuan yang bersifat emosional, informasional, maupun instrumental (praktis) yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, serta lingkungan sosial di sekitar individu. Bentuk dukungan emosional dapat berupa empati, perhatian, dan kepedulian, sementara dukungan informasional meliputi pemberian saran, arahan, atau solusi terhadap permasalahan pekerjaan. Adapun dukungan instrumental berkaitan dengan bantuan nyata, seperti pembagian tugas atau bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memperoleh dukungan sosial cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah karena mereka merasa tidak menghadapi tekanan sendirian. Dukungan tersebut berfungsi sebagai *buffer* psikologis yang membantu individu mengelola tekanan kerja secara lebih adaptif. Selain itu, keberadaan dukungan sosial dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, memperkuat rasa aman, serta menumbuhkan keyakinan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Acoba, 2024).

Lebih lanjut, dukungan sosial juga membantu individu dalam menilai tekanan kerja secara lebih positif, sehingga stres yang muncul tidak selalu dipersepsikan sebagai ancaman, melainkan sebagai tantangan yang dapat diatasi. Kondisi ini turut memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi, meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*), serta mendorong karyawan untuk mempertahankan kinerja yang optimal meskipun berada dalam situasi kerja yang menuntut (Acoba, 2024). Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja dapat meningkatkan risiko stres serta memperburuk kondisi kesehatan mental karyawan. Individu yang tidak memiliki tempat untuk berbagi keluhan, memperoleh saran, atau mendapatkan bantuan praktis cenderung merasa menghadapi tekanan kerja secara sendirian. Kondisi ini memperbesar kemungkinan munculnya beban psikologis yang berkepanjangan, yang pada akhirnya dapat berkembang menjadi gangguan emosional maupun penurunan kesejahteraan mental.

Dukungan sosial memiliki fungsi protektif (*buffering effect*), yaitu sebagai penyangga yang mampu mengurangi dampak negatif stres terhadap kesehatan individu. Ketika dukungan sosial tersedia dan dirasakan memadai, tekanan kerja yang tinggi tidak secara langsung menimbulkan gangguan kesehatan karena individu memiliki sumber daya psikologis tambahan untuk mengatasinya. Dengan demikian, dukungan sosial berperan penting dalam membantu karyawan mengelola beban kerja serta mencegah munculnya masalah kesehatan fisik maupun mental. Sebaliknya,

kekurangan ikatan sosial dapat memicu munculnya emosi negatif seperti kemarahan, kecemasan, perasaan kesepian, serta stres. Ketika individu merasa terisolasi secara sosial, kemampuan mereka dalam mengatasi tekanan kerja menjadi lebih lemah karena tidak adanya dukungan emosional maupun sosial yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang buruk di lingkungan kerja dapat menjadi faktor risiko psikologis. Dalam konteks ini, konsep dukungan sosial menggambarkan adanya proses komunikasi antara individu dengan orang lain atau kelompok yang bertujuan memberikan rasa diterima, dihargai, serta dipahami. Komunikasi tersebut tidak hanya mempererat hubungan sosial, tetapi juga menjadi mekanisme penting dalam menjaga stabilitas emosional dan kesehatan mental karyawan di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi (Çelik & Köse, 2022).

Dalam menghadapi tekanan kerja yang tidak dapat dihindari, individu membutuhkan kemampuan adaptasi yang positif agar tetap mampu mempertahankan kesejahteraan psikologisnya. Salah satu faktor psikologis yang memiliki peran penting dalam proses ini adalah resiliensi. Resiliensi sebagai kemampuan individu untuk bangkit dari kesulitan, menyesuaikan diri terhadap perubahan, serta tetap menjaga kesejahteraan mental meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Konsep ini menekankan bahwa individu tidak hanya mampu bertahan dari tekanan, tetapi juga dapat berkembang melalui pengalaman tersebut. Individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi umumnya memiliki kapasitas regulasi emosi yang baik, mampu mengelola stres secara adaptif, serta memiliki pola pikir yang lebih optimis dalam menghadapi tantangan (Jaggi & Gujral, 2025).

Individu yang resilien cenderung mampu mempertahankan motivasi kerja, melihat hambatan sebagai peluang untuk belajar, serta tidak mudah terpuruk ketika menghadapi kegagalan atau tekanan kerja. Kemampuan berpikir positif dan fleksibilitas kognitif ini memungkinkan individu untuk menilai situasi stres secara lebih rasional dan terkendali. Dengan demikian, resiliensi berfungsi sebagai faktor protektif (*protective factor*) yang dapat menekan dampak negatif stres kerja terhadap kesehatan mental. Keberadaan resiliensi membantu individu mempertahankan stabilitas emosional, mengurangi risiko kelelahan mental, serta menjaga efektivitas fungsi psikologis di tempat kerja. Dalam konteks organisasi, karyawan yang memiliki resiliensi tinggi cenderung lebih tahan terhadap tekanan, memiliki daya juang yang baik, dan mampu mempertahankan kinerja secara konsisten meskipun berada dalam lingkungan kerja yang menuntut (Jaggi & Gujral, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh Jaggi & Gujral (2025) menunjukkan bahwa *ketahanan (resilience)* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Hasil studi tersebut menemukan nilai korelasi positif, yang berarti semakin tinggi tingkat ketahanan yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin baik pula kondisi kesehatan mentalnya. Temuan ini menegaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk bangkit dari tekanan dan beradaptasi dengan kesulitan cenderung menunjukkan kesejahteraan psikologis yang lebih stabil dan berkelanjutan. Selain itu, nilai signifikansi menunjukkan bahwa hubungan positif tersebut bukan terjadi karena kebetulan, tetapi merupakan pola yang secara statistik dapat dipercaya (Jaggi & Gujral, 2025).

Meskipun resiliensi atau ketahanan psikologis sering dipandang sebagai

kualitas yang positif dan adaptif, penelitian menunjukkan bahwa efek resiliensi tidak selalu bersifat menguntungkan. Ketahanan individu bergantung pada konteks dan sumber daya yang tersedia, sehingga seseorang yang tampak tangguh dalam menghadapi tekanan hidup tidak selalu menunjukkan hasil yang sepenuhnya positif. Bahkan, tingkat resiliensi yang tinggi dapat beroperasi dalam spektrum perilaku yang beragam, mulai dari adaptasi yang konstruktif hingga gaya coping yang merugikan diri sendiri maupun orang lain, misalnya perilaku yang menyerupai sosiopati—bertahan hidup tetapi tidak menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain. Dengan kata lain, resiliensi bersifat relatif terhadap konteks dan tidak selalu mencerminkan kesehatan mental yang optimal. Individu yang memiliki kemampuan mengatasi masalah yang tinggi mungkin tetap menghadapi risiko psikologis atau sosial tertentu, tergantung pada lingkungan, pengalaman masa lalu, dan sumber daya pendukung yang dimiliki. Perspektif ini menekankan bahwa ketahanan harus dipahami secara multidimensional dan kontekstual, serta menyoroti kemungkinan konsekuensi disfungsional dari resiliensi yang tinggi, termasuk potensi tekanan psikologis, stres kronis, atau adaptasi yang maladaptif dalam situasi tertentu (Mahdiani & Ungar, 2021).

Sejalan dengan itu, sejumlah ilmuwan mengusulkan konseptualisasi resiliensi yang lebih spesifik. Resiliensi dapat berupa resistensi, pemulihan, atau pertumbuhan setelah stresor, sedangkan model terbaru mendefinisikan resiliensi sebagai proses biopsikososial untuk kembali pada fungsi sebelumnya. Perubahan definisi ini menunjukkan bahwa resiliensi tidak selalu identik dengan respons positif. Dalam kondisi tertentu, kembalinya individu pada tingkat fungsi sebelumnya justru bisa kontraproduktif, misalnya ketika stresor bertujuan mendorong perubahan perilaku atau peningkatan kapasitas. Dengan demikian, diperlukan pemahaman yang lebih kritis dan bernuansa mengenai resiliensi. Alih-alih memandangnya sebagai kapasitas yang selalu bermanfaat, resiliensi juga dapat menjadi respons yang tidak diinginkan, terutama ketika menghambat pembelajaran, perubahan adaptif, atau pelepasan tujuan yang tidak lagi relevan. Oleh karena itu, kajian mengenai resiliensi perlu mempertimbangkan konteks, dinamika adaptasi, serta potensi dampak negatifnya agar penerapannya dalam intervensi psikologis tidak menimbulkan interpretasi yang keliru (Hill et al., 2024).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa mental health karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, termasuk beban kerja, dukungan sosial, dan resiliensi. Meskipun telah banyak penelitian internasional yang membahas ketiga variabel tersebut, kajian yang secara simultan meneliti hubungan antara beban kerja, dukungan sosial, dan resiliensi terhadap mental health karyawan di konteks tenaga kerja Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman empiris mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap kondisi psikologis karyawan.

1.2 Lokasi Penelitian

Dalam lima tahun terakhir (2017–2021), struktur perekonomian Kota Semarang didominasi oleh beberapa sektor utama, yaitu industri pengolahan, konstruksi, perdagangan besar dan eceran, informasi dan komunikasi, serta jasa keuangan dan asuransi. Di antara sektor-sektor tersebut, industri pengolahan memiliki peranan paling besar dalam pembentukan Produk Domestik Regional

Bruto (PDRB) Kota Semarang dengan kontribusi mencapai 28,65 persen atau sebesar Rp58,85 triliun, serta mencatatkan pertumbuhan positif sebesar 5,37 persen (BPS Kota Semarang, 2022). Dominasi sektor industri pengolahan ini menunjukkan tingginya intensitas aktivitas kerja dan tuntutan produktivitas karyawan, yang berpotensi meningkatkan beban kerja yang harus dihadapi tenaga kerja di wilayah tersebut (Peneliti, 2025). Kondisi tersebut diperkuat oleh data terbaru BPS Kota Semarang yang menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Kota Semarang pada tahun 2023 mencapai 5,79 persen, meningkat dibandingkan tahun 2022 sebesar 5,73 persen. Kontribusi terbesar pertumbuhan ekonomi tersebut berasal dari sektor industri pengolahan, konstruksi, dan perdagangan. Peningkatan aktivitas ekonomi ini juga tercermin dari kenaikan PDRB per kapita Kota Semarang dari Rp135,33 juta per tahun pada 2022 menjadi Rp146,87 juta per tahun pada 2023. Peningkatan output dan produktivitas ini secara tidak langsung mengindikasikan adanya tuntutan kerja yang semakin tinggi terhadap karyawan, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada kesehatan mental pekerja (Peneliti, 2025).

Selain Kota Semarang, Kabupaten Semarang juga mengalami perkembangan sektor industri yang cukup pesat. Berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI), industri besar dan sedang di Kabupaten Semarang didominasi oleh industri pakaian jadi, industri makanan dan minuman, serta industri karet dan plastik, yang merupakan sektor-sektor padat karya dengan ritme kerja tinggi. Komposisi industri manufaktur besar dan sedang di Kabupaten Semarang didominasi oleh sektor Industri Pakaian Jadi (KBLI 14) sebanyak 51 perusahaan atau 25,75% dari total industri yang ada. Selanjutnya, masing-masing 11,11% perusahaan bergerak pada sektor Industri Makanan (KBLI 10) serta Industri Karet dan Barang dari Karet dan Plastik (KBLI 22). Sektor Industri Minuman menyumbang 8,58%, sedangkan sisanya tersebar dalam 14 kelompok KBLI dua digit lainnya. Struktur ini menunjukkan bahwa industri berbasis kebutuhan konsumsi menjadi penopang utama aktivitas manufaktur di wilayah tersebut (Statistik, 2025). Jumlah perusahaan industri besar dan sedang di Kabupaten Semarang juga meningkat signifikan, dari 118 perusahaan pada tahun 2010 menjadi 198 perusahaan pada tahun 2025. Pertumbuhan jumlah perusahaan ini menunjukkan meningkatnya peluang kerja, namun di sisi lain juga berpotensi meningkatkan tekanan kerja, beban tugas, serta tuntutan adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja (Buku BPS Kabupaten Semarang, 2025).

Dalam konteks tersebut, tingginya beban kerja yang dihadapi karyawan di sektor industri menuntut adanya mekanisme penyangga psikologis agar karyawan mampu tetap berfungsi secara optimal. Dukungan sosial, baik yang berasal dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan organisasi, menjadi faktor penting dalam membantu karyawan mengelola tekanan kerja dan mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap kondisi psikologis. Selain itu, resiliensi individu juga berperan sebagai kemampuan internal karyawan untuk beradaptasi, bertahan, dan bangkit dari tekanan serta tuntutan kerja yang tinggi.

Dengan karakteristik wilayah Kota dan Kabupaten Semarang yang didominasi oleh aktivitas industri serta pertumbuhan ekonomi yang relatif stabil, wilayah ini menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji permasalahan mental health karyawan. Namun, masih terbatas penelitian yang secara komprehensif mengkaji pengaruh beban kerja, dukungan sosial, dan resiliensi terhadap mental health karyawan pada sektor industri di wilayah ini.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Mental Health

Mental Health dipahami sebagai kondisi positif yang tidak hanya diartikan sebagai ketiadaan gangguan. Mental Health mencerminkan kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan, mengelola stres kehidupan sehari-hari, menjalin hubungan interpersonal yang sehat, bekerja secara produktif, serta memiliki tujuan hidup dan kesejahteraan psikologis. Konsep mental health bersifat dinamis dan multidimensional karena dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor, termasuk biologis, psikologis, sosial, budaya, dan lingkungan. Penelitian menunjukkan bahwa kondisi mental health yang baik berkaitan dengan fungsi biologis yang optimal, emosi positif, serta kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan psikologis (Q. Wang, 2022).

Fungsi kognitif merupakan salah satu komponen penting dalam kesehatan mental yang berperan dalam proses berpikir, pengolahan informasi, serta pengendalian perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan. Dalam psikologi kesehatan kerja, fungsi kognitif tidak hanya berkaitan dengan kemampuan intelektual umum, tetapi juga mencakup domain spesifik seperti perhatian (*attention*), konsentrasi, memori kerja, fungsi eksekutif, dan kecepatan pemrosesan informasi. Kemampuan-kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk mempertahankan fokus, memahami instruksi, mengambil keputusan, serta menyelesaikan tugas secara efektif. Konsentrasi atau perhatian merupakan bagian inti dari fungsi kognitif karena berfungsi sebagai mekanisme dasar dalam mengarahkan sumber daya mental pada tugas tertentu. Tanpa kemampuan konsentrasi yang memadai, individu akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan fokus, mudah terdistraksi, dan lambat dalam memproses informasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas serta kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, gangguan konsentrasi sering dipandang sebagai indikator adanya penurunan fungsi kognitif yang berkaitan dengan kondisi kesehatan mental (Shibaoka et al., 2023).

Kesehatan mental memiliki keterkaitan yang erat dengan kemampuan individu dalam menjalankan fungsi kehidupan sehari-hari, khususnya dalam konteks sosial dan pekerjaan. Individu dengan kondisi kesehatan mental yang baik cenderung mampu berinteraksi secara adaptif dengan lingkungan sosialnya, mempertahankan hubungan interpersonal yang sehat, serta melaksanakan tanggung jawab kerja secara efektif. Dalam literatur kesehatan kerja, kemampuan ini tercermin melalui tingkat produktivitas yang optimal, rendahnya angka ketidakhadiran (*absenteeism*), serta minimnya penurunan kinerja saat bekerja (*presenteeism*). Sebaliknya, gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan terbukti berhubungan dengan peningkatan ketidakhadiran, penurunan konsentrasi, serta berkurangnya efektivitas kerja. Temuan-temuan penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental yang baik berkontribusi pada keberfungsian individu dalam peran sosial maupun profesional. Lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental juga berperan dalam menjaga kemampuan pekerja untuk tetap produktif dan menjalankan peran kerjanya secara konsisten. Dengan demikian, kemampuan individu untuk berfungsi secara sosial dan bekerja dengan baik dapat dipandang sebagai salah satu indikator penting dari kondisi kesehatan mental yang positif, karena mencerminkan kapasitas individu dalam beradaptasi, mengelola tuntutan, serta mempertahankan performa dalam kehidupan sosial dan pekerjaan (de Oliveira et al., 2023).

2.1.1 Faktor - faktor yang mempengaruhi mental health :

- **Beban Kerja**

Beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan tekanan berlebih dapat menimbulkan stres kerja yang berujung pada gangguan kesehatan mental. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu sering kali menjadi pemicu utama kelelahan mental dan emosional (Rizqiansyah et al., 2017).

- **Dukungan Sosial**

Dukungan sosial mencakup bantuan emosional, informasi, dan praktis yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, maupun lingkungan sosial lainnya. Individu yang mendapatkan dukungan sosial di lingkungan kerja menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Acoba, 2024).

- **Resiliensi (Ketahanan Psikologis)**

Resiliensi membantu individu tetap tenang, fokus, dan mampu beradaptasi meski menghadapi tekanan kerja tinggi. Karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung memiliki kesehatan mental lebih stabil (Jaggi & Gujral, 2025).

- **Job Stress**

Stres merupakan bentuk hubungan antara individu dan lingkungannya, di mana dampaknya dipengaruhi oleh karakteristik pribadi serta sumber daya yang dimiliki untuk melakukan coping. Dalam konteks pekerjaan, stres kerja muncul ketika tuntutan kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Kondisi ini ditandai dengan munculnya emosi negatif seperti frustrasi, kekhawatiran, kecemasan, dan depresi yang bersumber dari faktor-faktor pekerjaan. Respons terhadap stres kerja tidak sama pada setiap orang karena dipengaruhi oleh pengalaman individu, kondisi psikologis, serta perbedaan gender, sehingga setiap individu dapat menunjukkan reaksi yang berbeda terhadap tekanan kerja yang sama.

Sejumlah faktor diketahui berkaitan dengan munculnya stres kerja, meliputi karakteristik individu seperti usia, pendidikan, status pernikahan, dan jumlah anak, serta faktor pekerjaan seperti jam kerja per minggu, sistem kerja shift, ketidakamanan kerja, tuntutan fisik, dan paparan bahaya. Selain itu, faktor psikososial di tempat kerja seperti dukungan sosial, persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pemberi kerja, dan keberadaan serikat pekerja juga berperan penting. Faktor-faktor tersebut merupakan determinan stres kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesehatan mental karyawan, karena semakin tinggi tekanan yang dirasakan dan semakin terbatas sumber daya coping yang dimiliki, maka semakin besar pula risiko terganggunya kondisi mental individu (Article et al., 2020).

- **Work Environment (Lingkungan Kerja)**

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup tidak hanya aspek fisik, seperti pencahayaan, suhu, dan ergonomi tempat kerja, tetapi juga faktor psikososial, seperti hubungan antarpegawai, beban kerja, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, sementara lingkungan yang tidak kondusif dapat berdampak negatif

terhadap kesehatan mental dan fisik mereka (Satya & Satya, 2025).

Adapun indikator mental health pada penelitian ini meliputi :

1. Kemampuan mengelola stress (Wang, 2022)
2. Kemampuan berkonsentrasi (Shibaoka et al, 2023)
3. Kemampuan Fungsi Sosial & Pekerjaan (Oliveira et al, 2022).

2.2 Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang individu, sehingga berperan sebagai salah satu stresor signifikan. Beban kerja dapat dikategorikan menjadi dua bentuk utama. Pertama, ketika karyawan diberikan tugas dalam jumlah yang melebihi kapasitas mereka. Kedua, ketika karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan suatu tugas akibat keterbatasan kompetensi, pengetahuan, maupun keterampilan yang dimiliki. Meskipun pekerjaan itu sendiri tidak bersifat merugikan, beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan konsekuensi negatif yang signifikan. Dampak tersebut dapat mencakup meningkatnya niat untuk berhenti dari pekerjaan, penurunan komitmen terhadap organisasi, gangguan kesehatan mental, kelelahan, serta meningkatnya tingkat ketegangan dan stres. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja secara efektif menjadi faktor penting dalam mempertahankan kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas dan stabilitas organisasi (Jermisittiparsert, 2021).

Beban kerja (*workload*) merujuk pada intensitas penugasan yang harus diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu dan dipandang sebagai salah satu sumber utama stres kerja. Ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas atau kemampuan individu, maka akan muncul tekanan yang tidak hanya bersifat fisik tetapi juga mental. Kondisi ini dapat menurunkan daya tahan tubuh, memicu kelelahan, serta mengganggu keseimbangan emosional karyawan. Lebih lanjut, beban kerja mental berkaitan dengan persepsi individu terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan, maupun sumber daya yang dimiliki. Ketidakseimbangan tersebut menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada munculnya stres mental, kelelahan kognitif, penurunan konsentrasi, serta gangguan emosional. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat efektivitas kerja dan menurunkan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan (Rizqiansyah et al., 2017).

Beban kerja berlebih, yang didefinisikan sebagai tingkat persepsi karyawan bahwa mereka memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikannya, dapat berkontribusi pada konsekuensi negatif ini. Beban kerja berlebih dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi karyawan, karena dapat mengakibatkan perasaan terbebani, kecemasan, dan frustrasi. Hal ini terutama berlaku ketika karyawan merasa kekurangan sumber daya atau dukungan untuk mengelola tanggung jawab mereka secara efektif. Ketika karyawan merasa memiliki beban kerja yang berlebihan atau waktu yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas, mereka dapat mengalami kecemasan, tekanan, dan ketegangan. Faktor-faktor lain, seperti kurangnya kendali atas pekerjaan mereka atau kurangnya dukungan sosial dari karyawan atau atasan, dapat memperburuk emosi ini (Hussain et al., 2023).

Beban kerja merupakan salah satu indikator utama stres kerja pada karyawan karena tingginya intensitas penugasan dapat memicu tekanan psikologis yang berdampak pada stres mental. Dalam banyak organisasi, terutama yang berskala besar dan memiliki ritme operasional cepat, isu terkait beban kerja dan stres kerja menjadi perhatian penting. Karyawan seringkali dihadapkan pada tuntutan penyelesaian berbagai tugas secara simultan dalam waktu yang terbatas, sehingga mereka merasa harus bekerja lebih cepat dan lebih banyak untuk mencapai target yang ditetapkan. Kondisi ini menimbulkan tekanan tambahan, terutama ketika sumber daya yang tersedia tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan. Akibatnya, karyawan dapat mengalami kelelahan, kesulitan konsentrasi, serta menurunnya kesejahteraan psikologis karena tekanan untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat (Khalil et al., 2020).

Kombinasi antara tenggat waktu yang ketat dan beban kerja yang berlebihan dapat membuat pekerjaan menjadi semakin menegangkan dan menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan bagi karyawan. Dalam penelitian mereka, para responden melaporkan bahwa stres kerja cenderung muncul ketika beberapa tugas diberikan secara bersamaan, sementara waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya sangat terbatas. Situasi semacam ini memaksa karyawan untuk bekerja dengan intensitas tinggi, membuat keputusan cepat, dan mengatur prioritas secara simultan, yang pada gilirannya meningkatkan risiko kelelahan, ketegangan mental, dan penurunan konsentrasi. Tekanan konstan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga dapat memengaruhi kesehatan mental dan kesejahteraan emosional karyawan secara keseluruhan (Khalil et al., 2020).

2.2.1 Dampak Beban Kerja

1. Tekanan Mental

Tuntutan profesionalisme dalam dunia kerja yang disertai keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal, baik di lembaga pemerintah maupun non-pemerintah, menimbulkan masalah dan beban yang akhirnya menyebabkan tekanan mental dan berujung pada stres kerja (Studi et al., 2024).

2. Burnout

Burnout adalah gejala kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang terjadi pada individu yang bekerja dengan orang lain dalam kapasitas tertentu. Kondisi burnout sering terjadi pada pekerjaan yang dituntut untuk maksimal dan sempurna, namun berada dalam batas waktu kerja yang terus-menerus secara psikologis membuat sebagian karyawan merasa tertekan, kehilangan konsentrasi, apatis, dan kurang peduli terhadap lingkungan sosial. Tekanan kerja yang berat ini terkadang menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan. Burnout merupakan kelelahan total sumber daya fisik dan mental yang disebabkan oleh upaya berlebihan untuk mencapai target pekerjaan yang tidak realistis (Rizaldi & Abdullah, 2023).

3. Emotional Exhaustion (Kelelahan Emosional)

Tuntutan pekerjaan yang terus meningkat dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara tingginya beban kerja dengan kemampuan sumber daya individu, yang dapat memicu *emotional exhaustion*. Semakin lama masalah beban kerja dibiarkan, semakin sulit pula untuk mengatasi *emotional exhaustion* yang muncul. Ketika

seseorang mengalami *emotional exhaustion*, terdapat beberapa karakteristik yang umum ditemukan dalam kehidupan sehari-hari, antara lain: kecemasan dan stres berkepanjangan, kesulitan berkonsentrasi, sulit tidur, mudah terpancing emosi, sering melamun, terdorong melakukan hal-hal buruk, mati rasa, mudah lelah, dan kehilangan antusiasme. (Journal et al., 2025)

Adapun indikator beban kerja pada penelitian ini meliputi :

1. Jumlah tugas terlalu banyak (Jermisittiparsert, 2021).
2. Intensitas penugasan tinggi menimbulkan tekanan mental (Rizqiansyah et al., 2017)
3. Multitasking berlebihan (tugas bersamaan) (Khalil et al., 2020)

2.3 Dukungan Sosial

Dukungan sosial berfungsi sebagai *buffer* atau penyangga yang mampu mengurangi dampak negatif stres terhadap individu. Dalam kerangka Stress Buffering Theory, keberadaan dukungan sosial membuat individu tidak menghadapi tekanan secara sendirian, melainkan merasa diperhatikan, dihargai, dipahami, dan memiliki tempat untuk berbagi beban emosional. Kondisi tersebut membantu individu menilai situasi stres secara lebih adaptif, sehingga respons psikologis yang muncul tidak berlebihan. Dukungan yang diberikan, baik dalam bentuk emosional, informasi, maupun bantuan nyata, dapat menurunkan ketegangan, kecemasan, serta perasaan tertekan. Dengan demikian, individu yang memiliki dukungan sosial yang memadai cenderung lebih mampu menjaga kestabilan emosi, mengelola tekanan secara sehat, dan mempertahankan kondisi mental health yang lebih baik dibandingkan individu yang kurang mendapatkan dukungan sosial (Cohen & Wills, 1985).

Teori Stres dan Koping, memberikan kerangka konseptual untuk memahami peran penting dukungan sosial dalam kesehatan mental. Teori ini menyatakan bahwa dukungan sosial secara signifikan memengaruhi cara individu memersepsikan dan menghadapi stres. Dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya penting ketika individu menghadapi berbagai tantangan, sehingga berdampak pada tingkat stres yang dirasakan. Ketika individu merasa didukung dan memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah, tingkat stres cenderung menurun. Dengan demikian, stres yang dirasakan dari suatu peristiwa tidak semata-mata bersifat melekat pada peristiwa tersebut, melainkan sangat dipengaruhi oleh penilaian individu, yang salah satunya dibentuk oleh persepsi terhadap dukungan sosial yang dimiliki. Sistem dukungan sosial yang kuat dapat mengurangi sifat peristiwa yang dirasakan sebagai sesuatu yang memberatkan. Oleh karena itu, peningkatan dukungan sosial berpotensi menurunkan tingkat stres yang dirasakan (Acoba, 2024).

Dukungan sosial muncul melalui keberadaan jaringan sosial yang berfungsi memberikan kenyamanan, bantuan, dan rasa keterhubungan bagi individu. Konsep ini umumnya dipahami secara luas sebagai setiap bentuk proses interpersonal yang mampu meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan seseorang. Berdasarkan berbagai tinjauan literatur, dukungan sosial dipandang dari aspek subjektif, mencakup dukungan emosional, dukungan harga diri, integrasi sosial atau dukungan jaringan, pemberian informasi dan umpan balik, serta bantuan nyata yang diberikan oleh orang-orang di sekitar (Support, 2021).

Meskipun definisi dukungan sosial sangat bervariasi, secara umum, dukungan sosial mengacu pada sumber daya psikologis atau material yang diberikan kepada individu fokus oleh mitra dalam beberapa bentuk hubungan sosial. Sumber daya ini mungkin memiliki efek positif langsung pada hasil penting, seperti pengembangan, atau peningkatan kualitas, hubungan pertukaran sosial dan sikap, atau mereka dapat memainkan peran penyangga antara stresor lingkungan dan penilaian individu terhadap stres dan/atau pengalaman ketegangan. Dukungan sosial mencakup perasaan dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan interpersonal yang saling membantu (Acoba, 2024). Dukungan ini dapat berupa bantuan emosional, informasi, maupun instrumental yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, maupun keluarga. Bentuk dukungan tersebut membantu individu merasa lebih aman, dihargai, serta memiliki sumber daya yang dapat diandalkan ketika menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan.

Gagasan tentang “kesejahteraan” telah ada dalam percakapan kesehatan sejak Organisasi Kesehatan Dunia memperkenalkan definisinya pada tahun 1948. Namun, gagasan ini mulai mendapatkan lebih banyak perhatian setelah tahun 2000, terutama dengan munculnya psikologi positif. Bidang ini bertujuan untuk memahami dan meningkatkan faktor-faktor yang membantu individu dan komunitas untuk berkembang. Meskipun tidak ada definisi kesejahteraan yang diterima secara universal, kesejahteraan sering digambarkan secara sederhana sebagai pengalaman merasa bahagia dan mampu mengelola kehidupan sehari-hari secara efektif. Kesejahteraan sering digambarkan sebagai multidimensional, dengan berbagai model teoretis yang diusulkan untuk menangkap berbagai aspeknya. Misalnya, model PERMA mengidentifikasi lima elemen kunci kesejahteraan: emosi positif, keterlibatan, hubungan, makna, dan pencapaian. Huppert dan So juga telah mengusulkan sepuluh ciri kesejahteraan, termasuk stabilitas emosional, vitalitas, optimisme, ketahanan, dan kompetensi. Dari perspektif psikologi positif, tingkat kesejahteraan yang tinggi dikaitkan dengan berbagai hasil positif, seperti kepuasan hidup, emosi positif, produktivitas yang lebih tinggi, peningkatan makna hidup, dan tingkat stres psikologis yang lebih rendah. Bersamaan dengan konsep kesejahteraan, istilah “berkembang” juga sering digunakan dalam literatur. Berkembang adalah “pengalaman hidup yang berjalan dengan baik” yang ditandai dengan perasaan baik dan berfungsi secara efektif. Para peneliti telah mengkonseptualisasikan kesejahteraan dari dua perspektif utama: hedonis dan eudaimonia. Pandangan hedonis berfokus pada emosi positif dan negatif (kesejahteraan subjektif), sedangkan pandangan eudaimonia menekankan fungsi psikologis (kesejahteraan psikologis) (Ruihua et al., 2025).

2.3.1 Dampak Dukungan Sosial

1. Mencegah Gangguan Mental

Dukungan sosial merupakan perhatian, bantuan, atau bentuk kepedulian yang diberikan oleh orang lain dan dapat dirasakan, diperhatikan, maupun diterima oleh individu. Sebagai salah satu sumber daya lingkungan yang penting dalam kehidupan sosial, dukungan sosial berperan signifikan dalam memengaruhi kesehatan fisik, kesehatan mental, serta pola perilaku individu. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang kuat dengan timbulnya, perkembangan, pengendalian, hingga pencegahan depresi. Individu yang memperoleh dukungan sosial yang memadai cenderung lebih mampu

menghadapi tekanan, memiliki tingkat ketahanan emosional yang lebih tinggi, serta menunjukkan respons psikologis yang lebih adaptif terhadap stres.

Selain itu, dukungan sosial berfungsi sebagai bentuk perlindungan psikologis yang dapat meminimalkan dampak negatif dari situasi penuh tekanan. Kehadiran dukungan dari keluarga, teman, maupun lingkungan kerja membantu individu mempertahankan kesejahteraan emosional, memberikan rasa aman, serta meningkatkan perasaan diterima dan dihargai. Dengan demikian, dukungan sosial tidak hanya berperan dalam menjaga stabilitas emosi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup dan pencegahan gangguan mental (X. Wang et al., 2014).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan keseluruhan suatu organisasi. Kepuasan adalah perasaan puas yang muncul ketika seseorang membandingkan kinerja atau hasil yang diterima dengan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor-faktor seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, serta pengakuan atas prestasi, telah terbukti menjadi elemen penting yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dan secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka (Setiono et al., 2024).

3. Work Engagement (Keterikatan Kerja)

Dukungan sosial di tempat kerja, yang mencakup dukungan emosional, penilaian, informasi, dan instrumental, berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersahabat melalui dukungan sosial membuat karyawan lebih semangat, termotivasi, dan mampu mengatasi tekanan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan. Selain itu, keterikatan kerja sendiri didefinisikan sebagai hubungan aktif dan positif dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan (Iswanto & Agustina, 2016).

4. Meningkatkan Kreativitas

Dukungan sosial, yang mencakup bantuan dari keluarga, rekan kerja, dan organisasi, berperan penting dalam meningkatkan kreativitas individu. Dukungan sosial yang dirasakan terbukti lebih berpengaruh dibandingkan dukungan yang diterima secara aktual, karena persepsi individu mengenai ketersediaan bantuan memengaruhi motivasi dan keterlibatan mereka. Berdasarkan Teori Penentuan Diri (SDT), dukungan sosial memenuhi kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterkaitan, yang semuanya berkontribusi pada kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru. Bukti empiris menunjukkan bahwa dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga secara positif berkaitan dengan kreativitas karyawan dan mahasiswa di berbagai konteks, termasuk pekerjaan dan pendidikan (Tan et al., 2022).

Adapun indikator dukungan sosial pada penelitian ini meliputi :

1. Perasaan dicintai dan di hargai (Acoba, 2024)
2. Dukungan emosional (Support, 2021)
3. Stabilitas Emosional (Ruihua et al., 2025)

2.4 Resiliensi

Asosiasi Psikolog Amerika (APA) mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan untuk menghadapi situasi sulit selama proses penyesuaian. Kemampuan ini mencakup fleksibilitas dalam pikiran, perasaan, dan perilaku guna beradaptasi dengan tuntutan eksternal maupun internal. Resiliensi sebagai “kemampuan dalam menghadapi risiko”, yakni kapasitas individu untuk tetap berfungsi secara adaptif meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Pada tahun 2013, Rutter kembali menegaskan bahwa resiliensi adalah suatu kualitas yang membuat “beberapa individu mampu mencapai hasil yang relatif baik meskipun telah mengalami tekanan atau kesulitan yang serius — hasil mereka bahkan lebih baik dibandingkan individu lain yang mengalami pengalaman serupa”. Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi bukan sekadar kemampuan bertahan, melainkan juga kemampuan untuk bangkit, menyesuaikan diri, dan tetap berkembang di tengah kondisi yang merugikan. Seiring waktu, esensi dari definisi ini tidak berubah; Rutter tetap memandang resiliensi sebagai proses dinamis yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor risiko dan faktor protektif dalam kehidupan seseorang (Chugh & Srivastava, 2024).

Resiliensi atau ketahanan psikologis mengacu pada kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan, bangkit dari kesulitan, dan mempertahankan kesejahteraan mental meskipun menghadapi tekanan tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa resiliensi merupakan faktor protektif terhadap stres kerja dan gangguan mental. Karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi, menjaga motivasi, dan menjalin hubungan interpersonal yang baik (Jaggi & Gujral, 2025).

Resiliensi atau ketahanan merupakan kemampuan individu untuk bangkit kembali dari stres dan beradaptasi secara positif terhadap kesulitan. Dalam literatur, resiliensi dikategorikan ke dalam tiga orientasi utama, yaitu sebagai sifat, hasil, dan proses. Pertama, resiliensi sebagai sifat (*trait*) dipandang sebagai karakteristik pribadi yang melekat dan melindungi individu dari dampak negatif peristiwa buruk. Namun, pandangan ini dikritik karena mengabaikan peran faktor eksternal. Kedua, resiliensi sebagai hasil (*outcome*) diartikan sebagai kemampuan individu untuk memulihkan atau mempertahankan kesehatan mental setelah menghadapi tekanan, yang dipengaruhi oleh sumber daya internal dan dukungan sosial. Ketiga, resiliensi sebagai proses (*process*) dipahami sebagai proses dinamis adaptasi terhadap kesulitan melalui pemanfaatan sumber daya internal dan eksternal. Secara keseluruhan, resiliensi tidak hanya bergantung pada faktor individu, tetapi juga dapat ditingkatkan melalui dukungan lingkungan dan intervensi yang tepat untuk memperkuat kesehatan mental (Hollaar et al., 2025).

2.4.1 Dampak Resiliensi :

1. Ketahanan Kerja

Resiliensi di tempat kerja telah digaribawahi sebagai sifat penting yang memungkinkan karyawan untuk bangkit kembali dari berbagai kesulitan dan mempertahankan tingkat kinerja mereka. Pentingnya resiliensi dalam berbagai situasi di tempat kerja. Studi tersebut menemukan bahwa karyawan yang memiliki resiliensi lebih mampu menghadapi stres harian maupun tantangan besar, sehingga mendukung kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Menelusuri lebih jauh fondasi pembentuk resiliensi organisasi dan menyatakan bahwa resiliensi individu

berkontribusi secara signifikan terhadap resiliensi organisasi secara keseluruhan (*IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT AND RESILIENCE ON TURNOVER*, n.d.)

2. Optimisme

Resiliensi dan optimisme sangat penting dalam membangun serta mempertahankan hubungan interpersonal yang sehat, yang merupakan bagian penting dari kesejahteraan psikologis. Optimisme merupakan komponen penting dari kesehatan mental. Individu yang optimis biasanya menghadapi tantangan hidup dengan harapan dan keyakinan bahwa mereka dapat mengatasinya. Cara pandang yang optimis dapat membantu mengurangi gejala kecemasan dan depresi, sehingga meningkatkan kesehatan mental secara keseluruhan (Chugh & Srivastava, 2024).

3. Menurunkan Stres

Tingginya tingkat stres berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja, menurunnya produktivitas, serta meningkatnya tingkat turnover. Stres yang tidak dikelola dengan baik juga dapat memicu konflik interpersonal, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, resiliensi di tempat kerja menjadi faktor penting yang berperan sebagai perlindungan psikologis bagi karyawan. Resiliensi mengacu pada kemampuan individu untuk beradaptasi, menghadapi tekanan, serta pulih dari situasi sulit atau stresor yang muncul di lingkungan kerja (William, 2025).

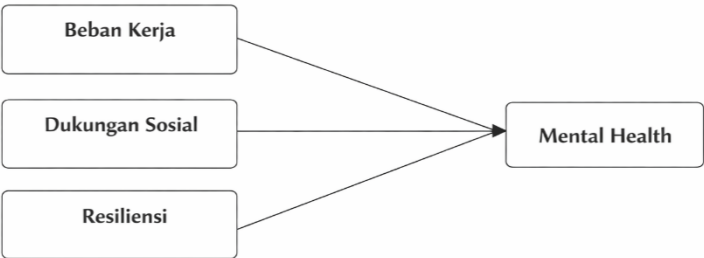
Adapun indikator resiliensi pada penelitian ini meliputi :

- 1. Kemampuan beradaptasi (Jaggi & Gujral, 2025)
- 2. Kemampuan Bangkit dari Tekanan (Bounce Back) (Chugh & Srivastava, 2024)
- 3. Motivasi Diri (Self-Motivation) (Jaggi & Gujral, 2025)

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, kajian teoritis, dan tinjauan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.5 Kerangka Penelitian



2.6 Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Beban Kerja terhadap Mental Health

Jumlah tugas yang terlalu banyak meningkatkan tekanan kerja. Tekanan yang berlangsung secara terus-menerus membuat individu kesulitan mengelola stres sehingga kemampuan mengendalikan emosi dan kecemasan menurun. Intensitas penugasan yang tinggi juga menimbulkan tekanan mental yang berkelanjutan. Kondisi tersebut menyebabkan kelelahan psikologis sehingga kemampuan menjalankan fungsi sosial dan pekerjaan menurun. Selain itu, multitasking yang berlebihan membuat perhatian terbagi pada beberapa tugas secara bersamaan. Hal ini meningkatkan beban kognitif sehingga kemampuan berkonsentrasi menurun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi secara bertahap menurunkan kemampuan mengelola stres, mengganggu konsentrasi, serta melemahkan fungsi sosial dan pekerjaan. Penurunan pada aspek-aspek tersebut merupakan indikator terganggunya kesehatan mental. *Diduga terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap mental health. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin menurun kesehatan mental karyawan.*

2. Hubungan Dukungan Sosial terhadap Mental Health

Perasaan dicintai dan dihargai dari lingkungan sosial dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola stres, karena dukungan emosional dan penerimaan sosial memberikan rasa aman serta memperkuat ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan. Selain itu, dukungan emosional yang diterima individu juga berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan berkonsentrasi, sebab empati, perhatian, dan penguatan psikologis membantu mengurangi tekanan mental sehingga individu lebih fokus dalam menjalankan tugas dan aktivitas sehari-hari. Lebih lanjut, kesejahteraan mental yang baik akan mendorong individu untuk menjalankan fungsi sosial dan pekerjaan secara optimal, karena kondisi psikologis yang stabil memungkinkan individu berinteraksi secara efektif serta melaksanakan tanggung jawab profesional dengan lebih baik. *Diduga terdapat pengaruh positif antara dukungan sosial terhadap mental health. Semakin tinggi dukungan sosial maka semakin baik pula mental health nya.*

3. Hubungan Resiliensi terhadap Mental Health

Kemampuan beradaptasi merupakan salah satu aspek penting dalam resiliensi individu. Individu yang mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan lingkungan kerja cenderung lebih siap menghadapi tekanan, sehingga dapat mengelola stres secara lebih efektif. Selain itu, kemampuan bangkit dari tekanan (bounce back) memungkinkan individu untuk segera pulih dari kondisi stres atau kegagalan. Kondisi psikologis yang kembali stabil tersebut membantu individu mempertahankan fokus dan meningkatkan kemampuan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Lebih lanjut, motivasi diri (self-motivation) yang tinggi mendorong individu untuk tetap berinisiatif, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, sehingga mendukung kemampuan dalam menjalankan fungsi sosial dan pekerjaan secara efektif.

Diduga terdapat pengaruh positif antara resiliensi dan mental health. Semakin tinggi tingkat resiliensi maka semakin baik mental health nya.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di wilayah Kota Semarang dan Kabupaten Semarang. Populasi tersebut mencakup karyawan dari berbagai sektor pekerjaan tanpa dibatasi pada perusahaan atau industri tertentu, selama memenuhi karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian. Jumlah penduduk di Kabupaten Semarang yang bekerja pada bulan Agustus 2023 merupakan bagian dari penduduk yang aktif secara ekonomi, yaitu sekitar 619.153 orang atau 72,99 persen dari total penduduk usia kerja tahun 2023 (Haoxing & System, n.d.). Penduduk yang bekerja di Kota Semarang sebanyak 891.497 orang, meningkat sebanyak 18.139 orang dari Agustus 2023 (BPS, 2025).

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

3.2.1 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus slovin yang digunakan pada penelitian dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti. Rumus ini bertujuan untuk menentukan jumlah sampel minimal agar data yang diperoleh dapat mewakili populasi dengan tingkat kepercayaan dan batas kesalahan tertentu dengan toleransi kesalahan 10% sebagai berikut :

Keterangan:

- **n** = jumlah sampel
- **N** = jumlah populasi
- **e** = tingkat kesalahan (margin of error)
- **(e²)** = tingkat kesalahan yang dikuadratkan

$$n = \frac{10.000}{1 + 10.000(0,01)}$$

$$n = \frac{10.000}{1 + 100}$$

$$n = \frac{10.000}{101}$$

$$n = 99,01 \approx 100 \text{ responden}$$

Jumlah sampel yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 99,01 responden. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 100 responden.

3.2.2 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan **non-probability sampling** dengan metode **snowball sampling**. Snowball sampling merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan secara berantai, di mana responden awal yang diperoleh peneliti selanjutnya diminta untuk merekomendasikan responden lain yang memiliki karakteristik serupa dan relevan dengan tujuan penelitian. Proses ini berlangsung secara berkelanjutan hingga jumlah responden yang dibutuhkan terpenuhi.

Metode ini dipilih karena populasi penelitian tidak teridentifikasi secara pasti dan sulit dijangkau secara langsung, sehingga peneliti memanfaatkan jaringan atau relasi dari responden awal untuk memperoleh partisipan tambahan. Melalui pendekatan ini, diharapkan sampel yang diperoleh dapat mencerminkan karakteristik populasi yang menjadi fokus penelitian serta mendukung ketercapaian tujuan penelitian secara optimal.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data primer

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan **kuesioner (angket)** yang disebar secara daring melalui **Google Form**. Penggunaan Google Form dipilih karena memudahkan proses distribusi, pengisian, serta pengolahan data secara efisien dan sistematis.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu beban kerja, dukungan sosial, resiliensi, dan mental health. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert.

Proses penyebaran kuesioner dilakukan dengan teknik **snowball sampling**, yaitu metode pengambilan sampel di mana responden awal yang telah mengisi kuesioner diminta untuk merekomendasikan atau membagikan tautan kuesioner kepada responden lain yang sesuai dengan karakteristik penelitian. Dengan demikian, jumlah responden berkembang seperti bola salju (snowball) yang semakin membesar.

Langkah-langkah pelaksanaan pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menyusun instrumen kuesioner dalam Google Form.
2. Peneliti menyebarkan tautan kuesioner kepada responden awal.
3. Responden awal yang telah mengisi kuesioner merekomendasikan dan membagikan tautan kepada responden lain.
4. Proses ini berlangsung hingga jumlah responden yang dibutuhkan terpenuhi.

Metode ini digunakan karena memudahkan peneliti dalam menjangkau populasi yang tidak teridentifikasi secara pasti dan memperluas jangkauan responden secara bertahap melalui jaringan sosial.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator tiap variabel. Setiap indikator diuraikan menjadi beberapa item pernyataan yang dijawab oleh responden menggunakan skala likert.

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral / Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Dalam penyusunan kuesioner, terdapat beberapa pernyataan yang bersifat negatif. Terhadap pernyataan tersebut dilakukan *reverse scoring* atau pembalikan skor agar arah penilaian tetap konsisten. Pada skala Likert 1–5, skor untuk pernyataan negatif dibalik, yaitu skor 1 menjadi 5, 2 menjadi 4, 3 tetap 3, 4 menjadi 2, dan 5 menjadi 1. Langkah ini dilakukan agar seluruh item memiliki arah interpretasi yang sama dalam proses analisis data.

3.5 Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel Operasional	Indikator	Skala Ordinal
1.	Beban Kerja (X1)	Menurut Jermsttiparsert (2021), beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan individu dan menjadi signifikan ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitasnya. Rizqiansyah et al. (2017) menyatakan bahwa beban kerja berkaitan dengan intensitas penugasan dalam periode tertentu yang dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental. Selanjutnya, Khalil et al. (2020) menjelaskan bahwa beban kerja juga muncul ketika individu harus menyelesaikan beberapa tugas secara simultan dalam waktu yang terbatas, yang berdampak pada tekanan psikologis dan kelelahan.	- Jumlah Tugas Terlalu Banyak (Jermsttiparsert 2021) - Intensitas Penugasan Tinggi Menimbulkan Tekanan Mental (Rizqiansyah et al. 2017) - Multitasking Berlebihan (Tugas Bersamaan) (Khalil et al. 2020)	Skala Likert 1-5
2.	Dukungan Sosial (X2)	Dukungan sosial merupakan faktor psikososial yang membantu individu menghadapi tekanan lingkungan	Perasaan dicintai dan dihargai (King,	Skala Likert 1-5

		melalui kepedulian, perhatian, dan bantuan dari orang lain. Dukungan ini dapat berupa bantuan emosional, informasi, maupun bantuan nyata yang membuat individu merasa dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari hubungan sosial yang bermakna, sehingga memberikan rasa aman psikologis serta membantu menjaga kestabilan emosi dan kesejahteraan mental (King, 2017). Dukungan sosial muncul melalui jaringan sosial yang memberikan kenyamanan, bantuan, dan rasa keterhubungan, serta dipahami sebagai proses interpersonal yang berkontribusi terhadap kesehatan dan kesejahteraan individu. Dukungan ini mencakup dukungan emosional, harga diri, integrasi sosial, pemberian informasi dan umpan balik, serta bantuan nyata dari lingkungan sekitar (Support, 2021). Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung lebih tenang dan memiliki kesejahteraan mental yang lebih baik, meskipun ketidakseimbangan dukungan sosial dapat menimbulkan kelelahan emosional (Acoba, 2024). Huppert dan So juga telah mengusulkan sepuluh ciri kesejahteraan, termasuk stabilitas emosional, vitalitas, optimisme, ketahanan, dan kompetensi. Dari perspektif psikologi positif, tingkat kesejahteraan yang tinggi dikaitkan dengan berbagai hasil positif, seperti kepuasan hidup, emosi positif, produktivitas yang lebih tinggi, peningkatan makna hidup, dan tingkat stres psikologis yang lebih rendah (Ruihua et al., 2025)	2017). • Dukungan emosional (Support, 2021). • Stabilitas Emosional (Ruihua et al., 2025)	
3.	Resiliensi (X3)	Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi, bangkit dari kesulitan, dan mempertahankan kesejahteraan mental dalam kondisi penuh tekanan. Resiliensi berperan sebagai faktor protektif yang membantu individu mengelola emosi,	• Kemampuan beradaptasi (Jaggi & Gujral, 2025). • Kemampuan Bangkit dari Tekanan	Skala Likert 1-5

		menjaga motivasi, serta membangun hubungan interpersonal yang positif (Jaggi & Gujral, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi tidak hanya berarti bertahan, tetapi juga kemampuan untuk bangkit, menyesuaikan diri, dan berkembang secara adaptif melalui proses dinamis yang dipengaruhi oleh interaksi faktor risiko dan faktor protektif (Chugh & Srivastava, 2024).	(Bounce Back) (Chugh & Srivastava, 2024). • Motivasi Diri (Self-Motivation) (Jaggi & Gujral, 2025).	
4.	Mental Health (Y)	Fungsi kognitif merupakan komponen penting dalam kesehatan mental yang mencakup kemampuan berpikir, memproses informasi, dan mengendalikan perilaku, termasuk dalam konteks pekerjaan. Fungsi ini meliputi perhatian atau konsentrasi yang berperan penting dalam mempertahankan fokus, memahami instruksi, dan menyelesaikan tugas secara efektif. Gangguan konsentrasi dapat menyebabkan individu mudah terdistraksi dan lambat memproses informasi, sehingga sering dipandang sebagai indikator penurunan fungsi kognitif yang berkaitan dengan kondisi kesehatan mental (Shibaoka et al., 2023). Kesehatan mental berkaitan dengan kemampuan individu untuk berfungsi secara sosial dan menjalankan peran pekerjaan secara efektif. Kondisi kesehatan mental yang baik memungkinkan individu berinteraksi secara adaptif, mengelola tuntutan, serta mempertahankan peran sosial dan pekerjaan secara konsisten (Oliveira et al., 2022). Mental health merupakan kondisi kesejahteraan psikologis yang bersifat positif dan dinamis, mencerminkan kemampuan individu untuk beradaptasi, mengelola stres, menjaga hubungan interpersonal, serta mempertahankan keseimbangan psikologis dalam kehidupan sehari-hari (Wang, 2022)	• Kemampuan berkonsentrasi (Shibaoka et al., 2023). • Kemampuan Fungsi Sosial & Pekerjaan (Oliveira et al., 2022). • Kemampuan mengelola stress (Wang, 2022)	Skala Likert 1-5

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 27. Teknik analisis data digunakan untuk mengolah data kuesioner yang telah dikumpulkan agar dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Tahapan analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta distribusi jawaban responden pada setiap variabel penelitian. Statistik deskriptif yang digunakan meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi, sehingga dapat diketahui kecenderungan data yang diperoleh.

Analisis Deskriptif Data kualitatif digunakan untuk memastikan tiap indikator baru dalam setiap variabel dapat dijelaskan dengan baik, diperlukan analisis deskriptif untuk mengetahui kecenderungan responden menyikapi bagaimana tiap indikator pada variabel Beban Kerja, Dukungan Sosial dan Resiliensi dapat mempengaruhi Mental Health lebih spesifik. Berdasarkan skor skala likert yang digunakan, nilai tertinggi yang diperoleh adalah 5 dan terendah adalah 1, sehingga kategorisasi jawaban menggunakan ketentuan rentang $(r) = 5,00 - 1,00$ yang dimana skor rata-rata tertinggi dikurangi skor rata-rata terendah. Jika menggunakan kriteria 5 kotak (Five Box Method) atau $(k) = 5$. Dan didapatkan Panjang kelas (interval kelas) = $P = r/k = 4/5 = 0,8$. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan kategorisasi rata-rata penilaian responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Dengan adanya dasar kriteria analisis deskriptif tersebut, rata-rata skor tiap indikator dapat dijadikan sebagai penentu kecenderungan responden terhadap beban kerja, dukungan sosial dan resiliensi terhadap mental health karyawan.

3.6.1 Tabel Penilaian Responden

Pedoman Kategori Rata-rata Skor Penilaian Responden

<u>Rata-rata Skor</u>	<u>Kriteria</u>
1,00 – 1,80	Sangat Rendah / Sangat Buruk
1,81 – 2,60	Rendah / Buruk
2,61 – 3,40	Cukup / Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi / Baik
<u>4,21 – 5,00</u>	<u>Sangat Tinggi / Sangat Baik</u>

Sumber : (Syifa Fauziah, 2023)

1. Uji Validitas

Menguji apakah item pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud.

Digunakan korelasi Pearson Product Moment. Item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05.

Penjelasan: Item valid = pernyataan benar-benar mengukur variabelnya.

2. Uji Reliabilitas

Mengukur konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner.

Digunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha > 0,70.

Penjelasan: Reliabel = hasilnya konsisten jika diulang.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji asumsi klasik digunakan karena penelitian ini memakai regresi linear berganda. Tujuannya memastikan data memenuhi syarat analisis regresi.

b) Uji Multikolinearitas

Mengukur apakah antarvariabel independen saling berkorelasi tinggi. Dilihat dari nilai **VIF < 10** dan **Tolerance > 0,10**.

c) Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan melihat apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual. Metode yang digunakan Scatterplot atau uji Glejser. Data bebas heteroskedastisitas jika signifikansi > 0,05.

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), dan Resiliensi (X3) terhadap Kesehatan Mental (Y).

Persamaan umum regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

3.6.2.1 Y = Kesehatan Mental

3.6.2.2 X1 = Beban Kerja

3.6.2.3 X2 = Dukungan Sosial

3.6.2.4 X3 = Resiliensi

3.6.2.5 a = Konstanta

3.6.2.6 b = Koefisien regresi

3.6.2.7 e = Error

Penjelasan: Persamaan ini menunjukkan menunjukkan arah dan besar pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y.

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Kriteria:

- $\text{Sig} < 0,05$ = terdapat pengaruh signifikan
- $\text{Sig} > 0,05$ = tidak terdapat pengaruh signifikan

Penjelasan: Digunakan untuk menjawab:

- Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kesehatan mental?
- Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap kesehatan mental?
- Apakah resiliensi berpengaruh terhadap kesehatan mental?

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara simultan terhadap Y.

Kriteria:

- $\text{Sig} < 0,05 \rightarrow$ model signifikan
- $\text{Sig} > 0,05 \rightarrow$ model tidak signifikan

Penjelasan: Menguji pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan Y dapat dijelaskan oleh X1, X2, dan X3. Nilai mendekati 1 menunjukkan model sangat kuat.

Penjelasan: Misal $R^2 = 0,60$ artinya 60% perubahan kesehatan mental dijelaskan oleh beban kerja, dukungan sosial, dan resiliensi.