**ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin**
**Vol.4, No.2, Januari 2025**

# Dampak Program Kesehatan Mental di Tempat Kerja bagi Karyawan Generasi Z

**Roza Aulina Hidayat[1], Mirzam Arqy Ahmadi[2]**
[1]Universitas Muhammadiyah Surakarta
[2]Universitas Muhammadiyah Surakarta
E-mail: b100210572@student.ums.ac.id[1], maa692@ums.ac.id[2]

**Article History:**
Received: 23 Desember 2024
Revised: 03 Januari 2025
Accepted: 04 Januari 2025

**Keywords:** *kesehatan mental, generasi Z, produktivitas, loyalitas karyawan, program kesehatan mental di tempat kerja.*

***Abstract:*** *Kesehatan mental di tempat kerja menjadi isu yang semakin penting, khususnya bagi generasi Z yang memiliki karakteristik unik dalam menghadapi tekanan kerja. Generasi ini cenderung lebih terbuka terhadap isu kesehatan mental, namun juga menghadapi tantangan seperti tekanan sosial dan kebutuhan akan keseimbangan hidup. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak program kesehatan mental terhadap karyawan generasi Z. Metode kajian literatur digunakan dalam penelitian ini, dengan menganalisis data dari jurnal ilmiah, laporan terpercaya, dan publikasi resmi yang relevan. Sampel penelitian mencakup studi yang membahas efektivitas program kesehatan mental di tempat kerja, terutama pada aspek kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesehatan mental yang dirancang dengan baik memberikan manfaat signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan, sekaligus mengurangi tingkat turnover. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan data sekunder, yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pengalaman langsung karyawan generasi Z. Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan metode primer, seperti wawancara atau survei, guna memperoleh data yang lebih spesifik dan terperinci. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam mengembangkan program kesehatan mental yang lebih relevan dan efektif bagi generasi Z.*

## PENDAHULUAN

Kesehatan mental di tempat kerja telah menjadi isu yang semakin penting dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan meningkatnya perhatian pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Cooper & Cartwright, 1994). Karyawan yang memiliki kesehatan mental yang baik tidak hanya mampu berfungsi dengan lebih produktif, tetapi juga lebih kreatif, inovatif, dan lebih

mudah beradaptasi dengan tantangan yang muncul dalam pekerjaan (Quick et al., 2004). Namun, masih banyak organisasi yang belum menyadari dampak signifikan yang dapat dihasilkan dari program kesehatan mental terhadap kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan jangka panjang karyawan, terutama bagi generasi Z (Schroth, 2019).

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, membawa karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka lebih terbuka dalam membahas kesehatan mental dan lebih mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Dunaetz, 2023). Mereka juga memiliki ekspektasi tinggi terhadap perusahaan dalam menyediakan dukungan kesehatan mental, yang mencakup akses terhadap layanan konseling, manajemen stres, dan program kesejahteraan lainnya (Day & Cooper, 2023). Meskipun demikian, lingkungan kerja yang kompetitif, tekanan untuk selalu produktif, serta ekspektasi tinggi dari diri sendiri sering kali menjadi sumber stres bagi generasi ini, yang apabila tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesehatan mental mereka (Cohen et al., 2021).

Sebagai respons terhadap permasalahan ini, beberapa perusahaan mulai merancang dan menerapkan program kesehatan mental di tempat kerja. Program-program ini bertujuan untuk memberikan dukungan psikologis kepada karyawan, membantu mereka mengatasi stres, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan ramah kesehatan mental (Nebbs et al., 2023). Selain itu, program-program ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, memperbaiki hubungan antar kolega, serta mengurangi tingkat absensi dan turnover (Gray, 2019). Meskipun program kesehatan mental ini telah mulai diterapkan, efektivitasnya bagi generasi Z masih jarang diteliti secara mendalam, terutama dalam konteks dampaknya terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan jangka panjang (Jorm et al., 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi dampak program kesehatan mental di tempat kerja terhadap karyawan generasi Z. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami pengalaman, persepsi, dan harapan generasi Z terkait program kesehatan mental yang diterapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja (Dreison, 2018). Dengan fokus pada karakteristik unik generasi ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam bagi perusahaan dalam merancang program kesehatan mental yang lebih efektif dan relevan, guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja yang semakin kompetitif (Schroth, 2019).

Meskipun terdapat banyak penelitian terkait kesehatan mental di tempat kerja, penelitian ini memiliki kebaruan dalam fokusnya pada generasi Z sebagai kelompok yang berbeda dari generasi sebelumnya. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya berfokus pada dampak program kesehatan mental terhadap karyawan secara umum Nebbs et al (2023), penelitian ini menyoroti pengalaman dan ekspektasi khusus dari generasi Z dalam konteks modern yang semakin terhubung secara digital dan kompetitif (Dunaetz, 2023). Penelitian serupa, seperti yang dilakukan oleh Gray (2019), membahas efektivitas program kesehatan mental terhadap kinerja karyawan, namun tidak secara spesifik membahas generasi Z. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baru dengan menyoroti kebutuhan spesifik generasi Z, serta dampak jangka panjang program kesehatan mental bagi kesejahteraan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### 1. Kesehatan Mental di Tempat Kerja

Kesehatan mental merupakan salah satu aspek penting dalam kesejahteraan individu, yang melibatkan kondisi emosional, psikologis, dan sosial seseorang (World Health Organization,

2018). Di lingkungan kerja, kesehatan mental yang baik memainkan peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan ketahanan terhadap stress (Cooper & Cartwright, 1994). Menurut Cooper, kesehatan mental yang buruk dapat menyebabkan dampak negatif seperti penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan turunnya kualitas hubungan antar kolega. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menciptakan program kesehatan mental yang mendukung karyawan dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari (Fernández Rodríguez et al., 2022).

2. **Generasi Z dan Kesehatan Mental**
   Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, menghadapi tantangan unik terkait kesehatan mental dibandingkan generasi sebelumnya (Dunaetz, 2023). Mereka tumbuh di era digital yang mempercepat akses informasi, namun juga meningkatkan risiko paparan terhadap isu-isu seperti tekanan sosial dan cyberbullying (Cohen et al., 2021). Di lingkungan kerja, generasi ini cenderung lebih terbuka dalam membahas kesehatan mental dan menuntut adanya dukungan lebih besar dari organisasi tempat mereka bekerja (Schroth, 2019). Selain itu, mereka memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta mendambakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental mereka (Day & Cooper, 2023).
3. **Program Kesehatan Mental di Tempat Kerja**
   Program kesehatan mental di tempat kerja bertujuan untuk mendukung kesejahteraan psikologis karyawan melalui berbagai intervensi, seperti konseling, pelatihan manajemen stres, serta penyediaan akses ke layanan kesehatan mental (Nebbs et al., 2023). Menurut Quick et al (2004), perusahaan yang menerapkan program kesehatan mental secara efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, produktif, dan kolaboratif. Penelitian oleh Gray (2019) menunjukkan bahwa program-program ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam jangka panjang.
4. **Dampak Program Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan**
   Studi yang dilakukan oleh Dreison (2018) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki akses ke program kesehatan mental di tempat kerja menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Mereka lebih mampu mengelola stres, memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik, dan menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih tinggi. Hasil ini juga didukung oleh penelitian dari Noblet (2018) yang menemukan bahwa kesehatan mental yang baik di tempat kerja dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan kerja.

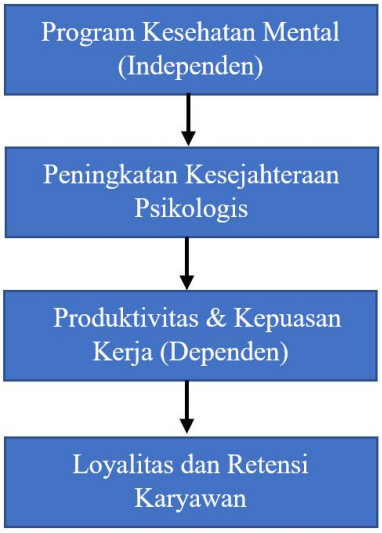
5. **Strategi Implementasi Program Kesehatan Mental untuk Generasi Z**
   Generasi Z dikenal memiliki preferensi yang berbeda dalam hal intervensi kesehatan mental. Menurut Jorm et al (2019), generasi ini lebih memilih pendekatan yang berbasis teknologi, seperti aplikasi kesehatan mental dan layanan konseling virtual. Oleh karena itu, strategi implementasi program kesehatan mental yang efektif untuk generasi Z perlu mempertimbangkan preferensi ini, dengan menyediakan akses yang fleksibel dan mudah diakses secara online (Creighton, 2018). Lebih lanjut, pemimpin perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada manajer tentang cara mendukung kesehatan mental karyawan, agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi generasi ini (Schroth, 2019). Seperti yang ditunjukkan oleh Ahmadi (2023), implementasi strategi manajemen yang baik, seperti CRM dan pendekatan Relationship Marketing, mampu

meningkatkan loyalitas pelanggan di sektor perbankan. Pendekatan serupa, jika diterapkan dalam program kesehatan mental di tempat kerja, dapat menciptakan hubungan yang lebih baik antara perusahaan dan karyawannya, sehingga meningkatkan retensi dan produktivitas.

**Kerangka Berpikir**

Berdasarkan kajian literatur yang telah dibahas sebelumnya, penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara program kesehatan mental di tempat kerja dengan kesejahteraan, kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan generasi Z. Generasi ini cenderung lebih terbuka terhadap isu kesehatan mental dan membutuhkan pendekatan yang berbasis teknologi dalam penerapan program kesehatan mental di lingkungan kerja (Cohen et al., 2021; Creighton, 2018). Program kesehatan mental yang diterapkan secara efektif di tempat kerja diharapkan dapat mendukung karyawan generasi Z dalam mengelola stres, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan mendorong produktivitas serta loyalitas mereka terhadap perusahaan (Gray, 2019; Noblet & LaMontagne, 2018). Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar: Kerangka Berpikir**




## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam dampak program kesehatan mental di tempat kerja terhadap karyawan generasi Z melalui analisis data sekunder. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari literatur penelitian terdahulu, artikel jurnal ilmiah, laporan dari sumber terpercaya, serta berita dan publikasi dari website resmi terkait kesehatan mental di lingkungan kerja.

1. **Sumber Data**

   Data dikumpulkan dari berbagai sumber terpercaya, seperti jurnal akademik yang terindeks, laporan organisasi kesehatan, serta berita dari media nasional dan internasional yang kredibel. Website resmi seperti World Health Organization (WHO), American Psychological Association (APA), dan laporan dari perusahaan yang menerapkan program kesehatan mental juga dijadikan rujukan utama dalam penelitian ini.
2. **Pengumpulan dan Analisis Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui pencarian sistematis terhadap literatur yang relevan dengan topik penelitian. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan antara program kesehatan mental dan kinerja karyawan generasi Z. Hasil analisis ini kemudian dibandingkan dengan temuan dari sumber berita dan publikasi lainnya untuk memastikan validitas dan relevansi temuan. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas program kesehatan mental bagi generasi Z di tempat kerja berdasarkan kajian literatur dan sumber data sekunder yang kredibel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, program kesehatan mental terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan generasi Z. Mengacu pada beberapa penelitian dalam 10 tahun terakhir, literatur menunjukkan pentingnya penyesuaian strategi kesehatan mental agar efektif bagi generasi Z yang sangat digitalis. Program-program kesehatan mental yang berbasis teknologi memungkinkan aksesibilitas yang lebih luas dan efektivitas dalam meningkatkan keterlibatan karyawan generasi Z. Studi seperti dari Moore et al (2024) dan Gama & Laher (2024). mendukung temuan ini dengan bukti empiris tentang manfaat penggunaan teknologi dalam pengelolaan stres di tempat kerja. Generasi ini dikenal lebih terbuka terhadap isu kesehatan mental, yang membuat mereka merespons baik program perusahaan yang mendukung kesejahteraan mental, seperti konseling dan manajemen stress (Cohen et al., 2021). Penelitian menunjukkan bahwa program-program ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis tetapi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada loyalitas dan kinerja mereka (Dunaetz, 2023).

Kajian literatur menunjukkan bahwa karyawan generasi Z yang memiliki akses ke program kesehatan mental lebih produktif dan memiliki performa kerja yang lebih baik. Dampak ini disebabkan oleh kemampuan mereka dalam mengelola stres secara efektif, yang mengurangi dampak burnout dan absensi (Gray, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian dari Fernández Rodríguez et al (2022) yang menemukan bahwa intervensi kesehatan mental di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja.

Program kesehatan mental juga memiliki peran penting dalam mengurangi turnover karyawan, terutama di kalangan generasi Z yang cenderung mencari lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental mereka. Dengan menyediakan program kesehatan mental yang komprehensif, perusahaan mampu mempertahankan karyawan berbakat dan mengurangi biaya rekrutmen (Schroth, 2019). Studi juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental berperan dalam menciptakan hubungan antar kolega yang lebih harmonis, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk tetap berada di perusahaan (Noblet & LaMontagne, 2018). Generasi Z lebih memilih pendekatan kesehatan mental yang berbasis teknologi, seperti aplikasi konseling dan layanan kesehatan mental daring yang fleksibel. Studi menunjukkan bahwa generasi ini merasa lebih nyaman menggunakan teknologi sebagai sarana mendapatkan dukungan kesehatan mental, mengingat kecenderungan mereka terhadap akses digital yang cepat dan praktis (Creighton, 2018). Kemudahan akses ini juga menjadi faktor penting yang mendorong partisipasi aktif karyawan dalam program kesehatan mental perusahaan (Nebbs et al., 2023).

Implementasi program kesehatan mental menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan adanya dukungan dari perusahaan, generasi Z merasa lebih dihargai dan didukung, yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis (Day & Cooper, 2023). Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja dan partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan perusahaan, yang pada akhirnya membawa dampak positif pada produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Untuk pembahasan lebih rinci, dapat dilihat pada pembahasan berikut:

1. **Signifikansi Program Kesehatan Mental bagi Generasi Z**

   Generasi Z yang tumbuh dalam era digital menghadapi berbagai tantangan psikologis, termasuk eksposur tinggi terhadap informasi dan tekanan sosial. Karena itu, mereka cenderung lebih membutuhkan dukungan kesehatan mental di tempat kerja (Schroth, 2019). Program kesehatan mental yang komprehensif dapat membantu mereka mengelola tekanan kerja dan menjaga keseimbangan hidup, yang pada akhirnya meningkatkan performa mereka.

2. **Manfaat Program terhadap Produktivitas Karyawan**

   Program kesehatan mental memberikan manfaat signifikan pada produktivitas karyawan generasi Z, terutama karena mereka lebih mampu mengelola stres secara efektif (Gray, 2019). Dengan dukungan kesehatan mental yang tersedia, karyawan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga dapat mencapai kinerja optimal dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan (Noblet & LaMontagne, 2018).

3. **Pengaruh Program pada Retensi Karyawan**

   Penelitian menunjukkan bahwa program kesehatan mental yang disesuaikan dengan kebutuhan generasi Z membantu menurunkan tingkat turnover karyawan (Fernández Rodríguez et al., 2022). Generasi ini cenderung setia kepada perusahaan yang menyediakan dukungan kesehatan mental yang memadai. Dengan demikian, perusahaan dapat menggunakan program kesehatan mental sebagai strategi retensi yang efektif. Sebagaimana penelitian Akhiryan et al (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, intervensi program kesehatan mental juga dapat berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan, terutama generasi Z yang membutuhkan dukungan lebih inklusif di tempat kerja.

4. **Efek Positif Program pada Kesehatan Mental Generasi Z**

   Program kesehatan mental di tempat kerja berperan dalam meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan generasi Z. Melalui layanan konseling dan intervensi berbasis teknologi, mereka memiliki sumber daya yang cukup untuk menjaga stabilitas emosi dan mental (Dunaetz, 2023). Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan aman dalam berinteraksi dengan kolega.

5. **Preferensi Generasi Z terhadap Teknologi**

   Generasi Z cenderung lebih memilih pendekatan kesehatan mental berbasis teknologi, seperti aplikasi self-help dan konseling virtual. Mereka lebih familiar dengan teknologi dan merasa nyaman mengakses layanan tersebut melalui perangkat digital, yang memberikan fleksibilitas dalam mendapatkan dukungan kesehatan mental sesuai kebutuhan (Creighton, 2018; Cohen et al., 2021).

6. **Peran Manajer dalam Mendukung Program Kesehatan Mental**

   Dukungan manajerial memiliki peran penting dalam keberhasilan program kesehatan mental. Manajer yang terlatih dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan mental karyawan, dengan memberikan perhatian dan respons yang positif terhadap kebutuhan kesehatan mental generasi Z (Day & Cooper, 2023). Hal ini memungkinkan program kesehatan mental untuk diimplementasikan lebih efektif dan diterima oleh karyawan.

7. **Pengurangan Konflik dan Peningkatan Hubungan Kerja**

   Kajian literatur menunjukkan bahwa program kesehatan mental yang efektif dapat mengurangi konflik di tempat kerja dan memperbaiki hubungan kerja antar kolega. Lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental meningkatkan rasa saling menghargai dan kerjasama, yang sangat penting bagi generasi Z dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis (Nebbs et al., 2023).

8. **Pengembangan Program yang Adaptif**

   Agar program kesehatan mental dapat efektif, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Penyesuaian program sesuai dengan kebutuhan karyawan generasi Z dapat meningkatkan partisipasi dan keterlibatan mereka dalam program, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan loyalitas (Schroth, 2019).

9. **Tantangan Implementasi dan Saran Pengembangan**

   Meskipun program kesehatan mental terbukti efektif, perusahaan masih menghadapi tantangan dalam penerapannya, termasuk kebutuhan edukasi tentang kesehatan mental bagi manajer dan karyawan. Pelatihan berkelanjutan perlu diadakan agar manajer dapat mendukung karyawan secara maksimal, menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi generasi Z (Jorm et al., 2019).

**Studi Kasus Implementasi Program Kesehatan Mental di Perusahaan**

Sebagai contoh, perusahaan teknologi besar seperti Microsoft dan Google telah menerapkan berbagai program kesehatan mental untuk karyawan mereka. Microsoft, misalnya, menyediakan akses ke layanan konseling dan sumber daya kesehatan mental melalui aplikasi khusus, yang memungkinkan karyawan untuk mendapatkan dukungan kapan saja (Microsoft, 2022). Program ini telah menunjukkan hasil positif dengan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi. Ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa akses mudah ke layanan kesehatan mental membantu karyawan mengatasi stres lebih efektif dan meningkatkan kepuasan kerja (Gama & Laher, 2024).

**Perbedaan Respons Generasi Z dan Generasi Y Terhadap Program Kesehatan Mental**

Generasi Z dan Y memiliki perbedaan respons terhadap program kesehatan mental. Generasi Z, yang lebih terbiasa dengan teknologi, cenderung lebih responsif terhadap dukungan berbasis aplikasi atau daring dibandingkan dengan generasi Y, yang lebih menghargai interaksi tatap muka dalam sesi konseling (Becton et al., 2014). Hal ini menekankan pentingnya

pendekatan multigenerasi dalam merancang program kesehatan mental agar dapat diterima dengan baik oleh seluruh angkatan kerja. Dalam preferensi teknologi, generasi Z sangat menghargai kemudahan akses dan personalisasi yang ditawarkan oleh aplikasi kesehatan mental. Sebagai contoh, aplikasi Headspace yang menyediakan layanan mediasi dan manajemen stres menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi di kalangan pengguna generasi Z karena fitur-fiturnya yang fleksibel (Champion et al., 2018). Efektivitas jangka panjang dari pendekatan ini didukung oleh beberapa studi yang mengindikasikan bahwa penggunaan teknologi secara rutin dalam manajemen kesehatan mental memberikan dampak positif pada kesejahteraan psikologis karyawan dalam jangka panjang (Moore et al., 2024).

**Keterbatasan Program dan Tantangan Implementasi**

Tantangan dalam implementasi program kesehatan mental meliputi hambatan biaya dan resistensi budaya di perusahaan tradisional. Selain itu, keterbatasan dalam mengukur efektivitas program juga menjadi kendala, karena sering kali manfaat jangka panjang dari intervensi kesehatan mental tidak langsung terlihat (Woodard et al., 2024). Biaya tinggi untuk melatih manajer dalam mendukung kesehatan mental karyawan juga menjadi faktor yang menghambat perusahaan kecil dan menengah dalam menerapkan program ini (Mathieu et al., 2019). Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang lebih ekonomis dan inklusif untuk menjamin keberlanjutan program kesehatan mental di berbagai jenis industri.

## KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan, implementasi program kesehatan mental di tempat kerja memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, khususnya generasi Z. Program yang berbasis teknologi seperti aplikasi konseling dan layanan daring terbukti lebih efektif untuk menjangkau generasi ini, yang umumnya lebih nyaman dengan pendekatan digital. Dengan adanya akses yang mudah dan fleksibel, generasi Z mampu mengelola stres kerja dan meningkatkan keseimbangan hidup, sehingga mendukung performa dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Perusahaan yang telah menerapkan program kesehatan mental dengan baik, seperti Microsoft dan Google, menunjukkan keberhasilan nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis, yang juga berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan hubungan interpersonal yang positif. Keberhasilan program kesehatan mental ini semakin relevan dengan literatur yang menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan adalah faktor kunci dalam keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Namun demikian, meskipun dampak positif dari program kesehatan mental ini terbukti, masih terdapat beberapa tantangan dalam implementasinya. Biaya yang tinggi dan hambatan budaya dalam beberapa perusahaan masih menjadi kendala utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar inklusif terhadap kesehatan mental. Selain itu, keterbatasan dalam mengukur efektivitas jangka panjang dari program kesehatan mental juga menyulitkan bagi beberapa perusahaan untuk memastikan manfaat yang berkelanjutan. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya lebih lanjut dalam pengembangan metode yang lebih adaptif dan ekonomis untuk mendukung kesehatan mental di tempat kerja. Dengan pendekatan yang lebih inklusif, terutama dalam menghadapi perbedaan generasi, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga mendukung kesejahteraan psikologis karyawan secara keseluruhan.

Adapun saran yang bisa peneliti berikan yaitu, *Pertama.* Perusahaan disarankan menyediakan layanan kesehatan mental berbasis teknologi yang dapat diakses oleh karyawan kapan saja dan di mana saja, seperti aplikasi konseling online dan sesi pelatihan manajemen stress (Creighton, 2018). *Kedua.* Pentingnya pelatihan bagi manajer untuk mendukung kesehatan mental karyawan generasi Z. Program ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, sehingga dapat mengurangi potensi konflik dan meningkatkan kepuasan kerja (Day & Cooper, 2023; Gray, 2019). *Ketiga.* Evaluasi dan adaptasi program secara berkala untuk memastikan bahwa intervensi kesehatan mental yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan generasi Z (Nebbs et al., 2023).

## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kami mengucapkan terima kasih kepada pihak Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan fasilitas dan dukungan dalam penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam menyediakan data serta memberikan masukan yang berharga untuk penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

Ahmadi, M. A. (2023). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Loyalitas Nasabah Bank. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, *7*(1), 15–25. https://doi.org/10.56858/jmpkn.v7i1.167

Akhiryan, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manejemen , Universitas Muhammadiyah Surakarta*. *1*, 56–67

Becton, J. B., Walker, H. J., & Jones-Farmer, A. (2014). Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, *44*(3), 175–189. https://doi.org/10.1111/jasp.12208

Champion, L., Economides, M., & Chandler, C. (2018). The efficacy of a brief app-based mindfulness intervention on psychosocial outcomes in healthy adults: A pilot randomised controlled trial. *PLoS ONE*, *13*(12), 1–20. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209482

Cohen, K. A., Stiles-Shields, C., Winquist, N., & Lattie, E. G. (2021). Traditional and Nontraditional Mental Healthcare Services: Usage and Preferences Among Adolescents and Younger Adults. *Journal of Behavioral Health Services and Research*, *48*(4), 537–553. https://doi.org/10.1007/s11414-020-09746-w

Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, *47*(4), 455–471

Creighton, T. B. (2018). Digital Natives, Digital Immigrants, Digital Learners: An International Empirical Integrative Review of the Literature. *Education Leadership Review*, *19*(1), 132–140. https://eric.ed.gov/?id=EJ1200802

Day, A., & Cooper, C. L. (2023). *The Routledge Companion to Mental Health at Work*. Routledge.

Dreison, K. C. (2018). *Predicting mental health provider response to BREATHE, a burnout intervention program*. *August*. https://scholarworks.iupui.edu/handle/1805/14102

Dunaetz, D. (2023). The Struggles of Generation Z and The Future of North American Mission Organizations. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.4324224

Fernández Rodríguez, J. C., Dominguez Pineda, N. Z., Miralles Muñoz, F., Humanos, R.,

Contreras Jofre, P., Valenzuela Solís, Á., Pinto Soto, J., Mendoza Ponce, N., López-Alegría, F., Edwards, J. A., Buckley, P., Palma, A., Ansoleaga, E., Ahumada, M., Gray, P., Senabe, S., Naicker, N., Kgalamono, S., Yassi, A., … Zoccali, R. A. (2022). Workplacebased-organizational-interventions-promoting-mental-health-and-happiness-among-healthcare-workers-A-realist-reviewInternational-Journal-of-Environmental-Research-and-Public-Health.pdf. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *44*(2), 12–20. https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101381%0Ahttps://doi.org/10.1007/s00420-022-01917-w

Gama, B., & Laher, S. (2024). Self-help: a Systematic Review of the Efficacy of Mental Health Apps for Low- and Middle-Income Communities. *Journal of Technology in Behavioral Science*, *9*(3), 428–439. https://doi.org/10.1007/s41347-023-00360-z

Gray, P. (2019). *Mental Health and Happiness of Healthcare Workers: Narrative Review, Realist Review, and Proposed Study Design*. *December*, 1–95

Jorm, A. F., Kitchener, B. A., Fischer, J. A., & Cvetkovski, S. (2019). Mental health first aid training by e-learning: A randomized controlled trial. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, *44*(12), 1072–1081. https://doi.org/10.3109/00048674.2010.516426

Mathieu, M., Eschleman, K. J., & Cheng, D. (2019). Meta-analytic and multiwave comparison of emotional support and instrumental support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, *24*(3), 387–409. https://doi.org/10.1037/ocp0000135

Microsoft. (2022). *Employee mental health initiatives and digital support systems*. https://www.microsoft.com/en-us/workplace-wellness

Moore, C., Kelly, S., & Melnyk, B. M. (2024). The use of mHealth apps to improve hospital nurses' mental health and well-being: A systematic review. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, *21*(2), 110–119. https://doi.org/10.1111/wvn.12716

Nebbs, A., Martin, A., Neil, A., Dawkins, S., & Roydhouse, J. (2023). An Integrated Approach to Workplace Mental Health: A Scoping Review of Instruments That Can Assist Organizations with Implementation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(2). https://doi.org/10.3390/ijerph20021192

Noblet, A., & LaMontagne, A. D. (2018). The role of workplace health promotion in addressing job stress. *Health Promotion International*, *21*(4), 346–353. https://doi.org/10.1093/heapro/dal029

Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (2004). Preventive stress management in organizations. *Preventive Stress Management in Organizations.* https://doi.org/10.1037/10238-000

Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, *61*(3), 5–18. https://doi.org/10.1177/0008125619841006

Woodard, K. T., Bailey, A. M., Esagoff, A. I., Fragala, M. S., Hayward, J. I., Hunter, J. L., Hsu, Y. J., Kim, P. M., Peters, M. E., & Carr, S. M. (2024). A population health approach to workplace mental health: rationale, implementation and engagement. *Frontiers in Public Health*, *12*(April), 1–10. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1336898