Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen, Vol 8, No. 1, Hal: 66-79, April 2025
P-ISSN: 2598-0696, E-ISSN: 2684-9283
DOI: 10.35326/jiam.v8i1.7163

Analisis Kecerdasan Emosional, Resiliensi dan Beban Kerja Terhadap Kesehatan Mental Karyawan di PT. Andara Angkasa Utama

Faris Anas Mufid*, Meilin Veronica, Try Wulandari
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia

*penulis korespondensi: rismufid360@gmail.com, meilin.veronica@uigm.ac.id, wulan@uigm.ac.id

Kata Kunci:
Kecerdasan Emosional, Resiliensi, Beban Kerja, Kesehatan Mental

Keywords:
Emotional Intelligence, Resilience, Workload, Mental Health

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, resiliensi, dan beban kerja terhadap kesehatan mental karyawan di PT. Andara Angkasa Utama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang event organizer. Metode yang dipergunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei mempergunakan kuesioner tertutup. Sampel penelitian ini ialah seluruh karyawan perusahaan sebanyak 65 orang yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Analisis data dilaksanakan mempergunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, yang mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta uji t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, ketiga variabel independen berdampak positif serta signifikan atas kesehatan mental karyawan. Kecerdasan emosional menjadi variabel dominan yang paling berpengaruh, diikuti oleh resiliensi dan beban kerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,6% menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mampu menjelaskan variabilitas kesehatan mental secara signifikan. Temuan ini menekankan pentingnya strategi perusahaan dalam meningkatkan kecerdasan emosional dan resiliensi karyawan serta mengelola beban kerja secara proporsional untuk mendukung kesehatan mental dan produktivitas kerja yang optimal.

Diterima:
2 Maret 2025
Disetujui:
1 April 2024
Dipublikasikan:
25 April 2025

ABSTRACT
This study seeks to examine the impact of emotional intelligence, resilience, and workload on employee mental health at PT Andara Angkasa Utama, a firm specializing in event organization. The employed methodology is a quantitative approach utilizing survey techniques with closed-ended questionnaires. The study's sample comprised all 65 employees of the organization, selected using a saturation sampling technique. Data analysis was conducted utilizing SPSS version 25 software, encompassing validity, reliability, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, and t and F tests. The findings indicated that both partially and concurrently, the three independent variables exerted a favorable and significant influence on employee mental health. Emotional intelligence is the most significant variable, succeeded by resilience and workload. The coefficient of determination (R^2) of 62.6% signifies that the variables substantially account for the diversity in mental health. The findings underscore the significance of corporate policies in enhancing employees' emotional intelligence and resilience, as well as in proportionately managing workload to promote optimal mental health and productivity.

© 2025 The Author(s): This article is distributed under a Creative Commons Attribution ShareAlike (CC BYSA 4.0)

PENDAHULUAN

Terutama di sektor event organizer (EO), perkembangan bisnis di Indonesia saat ini sedang berkembang pesat. Meningkatnya permintaan akan jasa perencanaan serta pengorganisasian acara mendorong ekspansi ini, baik untuk perayaan privat seperti pernikahan hingga ulang tahun, maupun yang bersifat publik seperti seminar bisnis, konferensi, hingga peluncuran produk. Ada banyak tekanan pada bisnis EO untuk tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan, sehingga mereka harus gesit serta responsif atas tuntutan pasar yang terus berkembang. Dengan demikian, sangat penting untuk memiliki rencana yang tepat. Pendekatan yang dapat diterapkan ialah dengan memprioritaskan kesejahteraan serta produktivitas karyawan (Ghozali et al., 2024).

Setiap institusi atau bisnis bergantung pada karyawannya, yang dianggap sebagai sumber daya manusia (SDM). Sebagai sarana meraih tujuan organisasi, karyawan berperan sebagai penggerak, pelaksana, sekaligus perencana. Kesuksesan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kesehatan mental karyawannya. Pekerja yang menjaga kesehatan mentalnya akan lebih produktif, kreatif, dan fleksibel. Di sisi lain, gangguan psikologis termasuk depresi, kecemasan, dan stres dapat membuat mereka lebih sulit untuk bekerja dan bahkan menyebabkan lebih banyak orang mangkir kerja (Syafruddin et al., 2022). Salma & Agustina (2024)

Ketika membahas faktor emosional, psikologis, hingga sosial yang memengaruhi pikiran, perasaan, serta tindakan pekerja di tempat kerja,, mendefinisikan kesehatan mental karyawan sebagai sebuah konsep yang komprehensif. Pekerja yang menjaga kesehatan mentalnya akan lebih mampu menghadapi tekanan di tempat kerja, memberikan kontribusi yang berarti, dan bergaul dengan baik dengan rekan kerjanya. Burnout, penurunan kinerja, peningkatan ketidakhadiran, dan konflik interpersonal adalah hasil yang mungkin terjadi akibat kesehatan mental yang terganggu (Sari et al., 2024). Sedangkan menurut Roswaty (2021), kinerja karyawan merupakan cerminan dari seberapa baik dan efisien mereka mencapai tujuan perusahaan, sehingga setiap gangguan pada kesehatan mental akan berdampak pada kinerja.

Salah satu unsur terpenting yang dapat menentukan keberlangsungan hidup perusahaan ialah kesehatan mental karyawannya. Pekerja yang kesehatan mentalnya optimal akan lebih mampu berkontribusi pada upaya tim, berpikir kreatif, dan menyelesaikan pekerjaan mereka, ungkap World Health Organization (2021). Di sisi lain, masalah kesehatan mental seperti kecemasan serta depresi dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja, serta tingkat ketidakhadiran dan pergantian karyawan yang lebih tinggi. Kesehatan mental karyawan dapat terpukul di tempat kerja yang penuh tekanan, yang pada gilirannya menurunkan hasil kerja dan mengganggu kepuasan pelanggan.

Ketika pekerja berada di bawah tekanan, mereka cenderung tidak memberikan yang terbaik, yang berakibat buruk bagi bisnis dan ketidakpuasan pelanggan. Dengan demikian, berinvestasi pada kesehatan mental karyawan sangat penting untuk kesuksesan dan umur panjang perusahaan secara keseluruhan (Hayati, 2020). Kecerdasan emosional, ketahanan, dan beban kerja merupakan tiga faktor yang secara signifikan memengaruhi kesehatan mental karyawan. Memiliki kecakapan regulasi emosi yang kuat dan toleransi stres yang tinggi dapat membantu karyawan mengatasi beban kerja yang berat.

Menjadi cerdas secara emosional berarti mampu membaca serta merespons emosi pribadi dan sosial secara efektif Keterampilan seperti kesadaran diri, regulasi emosi, motivasi, empati, dan kompetensi sosial merupakan bagian dari kecerdasan emosional (Mukhlisa et al., 2024). Mereka yang memiliki skor lebih tinggi dalam skala kecerdasan emosional cenderung lebih tangguh dalam menghadapi kesulitan, pengambil keputusan yang lebih cakap, dan lebih mahir dalam membangun hubungan profesional yang kuat. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi lebih mahir dalam mengelola stres di tempat kerja, memberikan hasil yang lebih baik, dan menumbuhkan suasana yang lebih positif dan produktif bagi semua orang. Salah satu komponen kunci dari resiliensi adalah kecerdasan emosional, yang membantu individu dalam

menghadapi stres dan situasi sulit dengan memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi dan mengendalikan emosi mereka (Mukhlisa et al., 2024).

Kompetensi untuk mengatur emosi diri sendiri serta memahami dan merespons emosi orang lain merupakan komponen kunci dari kecerdasan emosional, yang pada gilirannya membantu mengurangi stres, meningkatkan komunikasi, hingga stabilitas emosi di tempat kerja (Purwanto & Sahrah, 2020). Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, menurut kajian yang dilaksanakan oleh Rizkyanti & Mastuti (2022), Steven & Sahrah (2019) dan Karim & Purba (2021). Ini menunjukkan bahwasanya menyadari serta kemampuan meregulasi emosi dirinya sendiri maupun pihak lain tetaplah bermanfaat. Di sisi lain, Nuraqmarina et al. (2024) tidak menemukan bukti bahwa pelatihan IQ meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja.

Kesejahteraan psikologis karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kecerdasan emosional dan ketahanan. Kapasitas untuk menghadapi dan mengatasi kesulitan dikenal sebagai resiliensi Calista & Nugrahaningsih (2023). Kualitas ini dikaitkan dengan membaiknya kesejahteraan mental, meningkatnya kepuasan kerja, dan lebih sedikit stres di tempat kerja (Purwanto & Sahrah, 2020). Penelitian Antonio & Kurniawan (2024), Singh et al. (2024) dan {Formatting Citation} Mampu bangkit kembali dari keterpurukan merupakan komponen kunci dari resiliensi, yang pada gilirannya meningkatkan kesehatan mental dan produktivitas dalam pekerjaan. Pekerja yang termotivasi, puas, dan produktif adalah mereka yang cukup tangguh untuk mengatasi stres, menjaga emosi mereka, dan terus berjalan bahkan ketika keadaan menjadi sulit.

Beban kerja didefinisikan oleh Iswanto et al. (2025), sebagai "jumlah semua tugas, kewajiban, dan tuntutan yang dibebankan kepada seseorang dalam jangka waktu tertentu," dengan jumlah pekerjaan dan kompleksitas tugas yang menjadi ukuran umum untuk pengukuran. Ketika seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan, mereka dapat mengalami stres, kelelahan, dan penurunan kinerja karena tekanan untuk memenuhi tenggat waktu yang terlalu singkat atau ekspektasi yang tinggi (Purwanto & Sahrah, 2020). Keseimbangan kehidupan kerja karyawan dapat terganggu di tempat kerja yang sangat kompetitif karena meningkatnya tuntutan yang dibebankan pada pekerja.

Manajemen beban kerja yang optimal dan tepat sangat penting untuk kesehatan mental karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Apriyani et al., 2023). Ketika kesehatan mental pekerja terkena dampak negatif dari muatan kerja yang eksesif, dapat menyebabkan kecemasan, stres, dan kelelahan. Akibatnya, produktivitas dan kepuasan kerja pekerja akan terpengaruh secara negatif. Beban kerja berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan, menurut Herdiany & Komariah (2023). Artinya, kuantitas atau tingkat kesulitan tugas yang harus dikerjakan karyawan berpengaruh pada kondisi psikologisnya.

Sedangkan dalam studi yang diteliti oleh Saedpanah et al. (2022) tidak menemukan korelasi yang signifikan secara statistik antara beban kerja kualitatif dan peningkatan stres, kecemasan, atau depresi. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat membantu menjaga kesehatan mental, sedangkan beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan tekanan mental yang ekstrem. Sehingga, tanpa manajemen stres yang memadai dan dukungan dari tempat kerja, karyawan akan lebih mungkin menderita gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi seiring dengan bertambahnya beban kerja mereka.

Penelitian ini berlangsung di PT Andara Angkasa Utama, sebuah event organizer (EO) yang berusaha memberikan layanan terbaik untuk semua acara kliennya, tidak memandang besar ataupun kecil. Perusahaan ini berkomitmen untuk menjadi pemimpin pasar di industri EO dan selalu mencari cara baru untuk berinovasi dalam pemasaran dan perencanaan acara. Dari konseptualisasi awal hingga pembongkaran akhir, PT Andara Angkasa Utama siap membantu Anda untuk semua kebutuhan acara Anda.

Ketika merencanakan acara besar, khususnya, staf di PT Andara Angkasa Utama menghadapi beban kerja yang tidak dapat diprediksi serta kendala waktu yang ketat. Kesejahteraan emosional maupun psikologis para pekerja dapat terganggu akibat stres yang ditimbulkannya. Karyawan yang cerdas dan tangguh secara emosional akan lebih mampu menghadapi stres dan beban kerja yang berat, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk mempertahankan produktivitas dan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan.

Temuan awal di PT Andara Angkasa Utama mengindikasikan banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi mereka, terutama saat berada di bawah tekanan di tempat kerja. Kondisi ini sering terjadi ketika mereka dihadapkan pada tantangan yang tidak terduga, seperti pemberitahuan singkat atau perubahan pada menit-menit terakhir pada rencana acara mereka. Misalnya, alur kerja dapat terganggu dan penyesuaian segera mungkin diperlukan karena keterlambatan vendor ataupun permintaan tambahan dari klien. Ketidakmampuan untuk berkonsentrasi, disorientasi, dan frustrasi yang diakibatkan oleh stres semacam ini adalah hal yang biasa terjadi. Produktivitas menurun drastis dan konflik di tempat kerja lebih mungkin terjadi ketika orang tidak mampu mengendalikan emosi mereka.

Ketika dihadapkan dengan tantangan di tempat kerja, beberapa karyawan PT Andara Angkasa Utama memperlihatkan ketangguhan yang luar biasa. Beberapa pekerja, misalnya, mampu tetap tenang di bawah tekanan, mengatur ulang prioritas, dan membagi dan menaklukkan untuk menyelesaikan proyek tepat waktu ketika bisnis menerima tuntutan tak terduga untuk mempercepat penyelesaian. Di sisi lain, beberapa pekerja tidak mampu menangani tugas-tugas baru yang terus mengalir dan merasa sulit untuk menyesuaikan diri dengan beban kerja yang berat. Beberapa karyawan merasa kewalahan, tidak dapat membuat rencana kerja yang efektif, dan mengalami penurunan motivasi dan produktivitas ketika spesifikasi proyek diubah secara tiba-tiba. Kejadian ini mencontohkan bagaimana beberapa pekerja sangat tangguh, tetapi yang lain kesulitan beradaptasi, yang menyebabkan kesenjangan dalam produktivitas dan kebahagiaan di tempat kerja.

Kesehatan mental karyawan PT Andara Angkasa Utama sangat terpengaruh oleh beban kerja yang berlebihan yang harus mereka hadapi. Tekanan untuk menyelesaikan banyak tugas dalam waktu singkat menyebabkan stres bagi banyak karyawan dan menghalangi kemampuan mereka untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Desain materi promosi dan riset pasar adalah dua contoh dari jenis tugas tambahan yang sering diminta oleh karyawan divisi pemasaran di luar tugas rutin mereka. Karena tuntutan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut, mereka berupaya keras untuk mencapai keselarasan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Tekanan yang dirasakan tidak hanya menyebabkan stres, tetapi juga menurunkan kualitas kerja.

Ketika merasa kewalahan, tidak hanya melelahkan secara fisik dan mental, tetapi juga dapat menurunkan motivasi untuk bekerja dan membuat diri berisiko terkena gangguan kesehatan mental termasuk depresi dan kecemasan. Lingkungan kerja yang tidak sehat, yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan terkungkung, dapat terjadi akibat beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dan ketidakseimbangan di tempat kerja. Sehubungan dengan kondisi ini, para supervisor harus memberikan perhatian yang lebih besar untuk mendistribusikan tanggung jawab secara adil dan menawarkan bantuan yang memadai.

Data yang ada mengindikasikan perusahaan dapat memperoleh keuntungan di pasar dengan berfokus pada kesehatan mental karyawan mereka. Ini dikarenakan kesehatan mental karyawan berdampak signifikan bagi produktivitas dan kinerja mereka. Dalam kaitannya dengan kesehatan mental karyawan PT Andara Angkasa Utama (EO), beberapa faktor seperti kecerdasan emosional, ketahanan, serta beban kerja turut berperan. Secara umum, manajemen stres dan kemampuan beradaptasi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan lebih baik ditangani oleh mereka yang memiliki kecerdasan emosional dan ketahanan.

Teori Daniel Goleman (1995) tentang kecerdasan emosional menyatakan bahwa seseorang memiliki kapasitas untuk mengenali, memahami, dan mengatur emosi mereka sendiri dan juga emosi orang lain dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kebahagiaan di tempat kerja. Kapasitas untuk bertahan dalam kesulitan dan menyesuaikan diri dengan keadaan baru sangat penting bagi kesehatan mental seseorang, sesuai dengan teori resiliensi yang diartikulasikan oleh Wagnild dan Young (1993) Kesehatan mental karyawan dapat dimitigasi dengan mengembangkan kecerdasan emosional dan resiliensi, yang dapat membantu mereka menghadapi beban kerja yang berlebihan. Penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Kecerdasan Emosional, Resiliensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Di PT. Andara Angkasa Utama."

Teori Employee Welfare dimanfaatkan dalam penelitian ini. SDM, pekerja, karyawan, ataupun buruh merupakan istilah yang mendeskripsikan individu yang menjadi bagian dari sebuah organisasi ataupun bisnis (Widodo & Yandi, 2022). Pekerja, pada tingkat mikro, merupakan orang yang mengerahkan tenaga dan pikirannya untuk bekerja demi kepentingan pemberi kerja atau pengusaha dengan menerima upah atau imbalan lainnya. Selain itu, pekerja dapat dilihat sebagai sumber daya berharga yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan, yang mengarah pada hasil yang lebih tinggi dan pekerjaWahdiniawati et al. (2024), mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai "layanan tamb yang lebih bahagia secara keseluruhan.

Ketika berbicara terkait kesehatan karyawan, kita berbicara mengenai kondisi mental, emosional, serta fisik mereka. Menurut ahan (materil dan immateril) yang ditawarkan sesuai dengan kebijakan", dengan tujuan melindungi dan meningkatkan kesehatan jasmani dan rohani pekerja untuk meningkatkan efisiensi mereka dalam bekerja. Kompensasi finansial hanyalah salah satu komponen dari kesejahteraan karyawan; komponen lainnya termasuk hubungan kerja yang memuaskan, lingkungan kerja yang positif, dan bantuan dari manajemen untuk memenuhi kebutuhan dasar (Ramadhani et al., 2024).

Terkait dengan menciptakan tempat kerja yang menyenangkan sekaligus produktif bagi semua orang, kesejahteraan karyawan merupakan kuncinya Maula et al. (2020). Dengan berinvestasi pada kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin, dan loyalitas, yang pada gilirannya akan mengurangi perputaran dan ketidakhadiran karyawan. Beberapa komponen membentuk kesejahteraan ini, termasuk gaji yang wajar, kondisi kerja yang sesuai, dan mendorong keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Karyawan yang merasa diperhatikan akan lebih terlibat dan berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Adapun hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kesehatan Mental Karyawan di PT. Andara Angkasa Utama

H_2: Resiliensi berpengaruh terhadap Kesehatan Mental Karyawan di PT. Andara Angkasa Utama

H_3: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kesehatan Mental Karyawan di PT. Andara Angkasa Utama

H_4: Kecerdasan Emosional, Resiliensi, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kesehatan Mental Karyawan di PT. Andara Angkasa Utama

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif yang didasarkan pada penelitian survei. Kesehatan mental karyawan PT Andara Angkasa Utama ditelaah dengan menerapkan metode

ini. Analisis dilaksanakan dengan memanfaatkan metode statistik untuk mengolah data yang dihimpun dari kuesioner.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Personil dari PT Andara Angkasa Utama merupakan keseluruhan sampel untuk penelitian ini. Pada penelitian ini, sampel jenuh dipergunakan sebagai teknik pengambilan sampel. Sampel jenuh merupakan sampel yang memanfaatkan seluruh populasi sebagai sampel, sehingga tidak ada yang terlewatkan. Dengan demikian, keenam puluh lima partisipan merupakan pekerja di PT Andara Angkasa Utama.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer – dihimpun melalui distribusi kuisioner yang dibagikan pada partisipan terkait kecerdasan emosional, ketahanan, beban kerja, hingga kesehatan mental di tempat kerja.
2. Data Sekunder – informasi yang sudah diketahui dan dipergunakan pada proses penelitian, yang dihimpun dari berbagai sumber seperti laporan perusahaan, buku, maupun jurnal ilmiah.

Instrumen Penelitian

Kuesioner tertutup dengan beberapa bagian berfungsi sebagai alat pengumpulan data utama pada penelitian ini:

1. Kecerdasan Emosional: dinilai melalui skala Likert yang mencakup indikator kesadaran diri, pengaturan emosi, motivasi, empati, serta keterampilan interpersonal.
2. Resiliensi: dinilai dari kapabilitas individu dalam mengelola stres yang berkaitan dengan pekerjaan, kapasitas untuk memulihkan diri, hingga kemampuan untuk beradaptasi atas perubahan.
3. Beban Kerja: dievaluasi dengan menganalisis tuntutan pekerjaan, kuantitas tugas, hingga kendala waktu yang dialami karyawan.
4. Kesehatan Mental: dinilai melalui dimensi kesejahteraan emosional, tingkat stres, serta keseimbangan psikologis karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada karyawan PT Andara Angkasa Utama. Selain itu, wawancara informal juga diadakan guna menggali informasi tambahan mengenai kondisi kerja serta tantangan yang dihadapi karyawan.

Teknik Analisis Data

Data yang terhimpun kemudian dianalisis melalui metodologi statistik, yang terdiri dari beberapa langkah berikut:

1. Uji Kualitas Data:
   - Penilaian validitas untuk mengevaluasi ketepatan instrumen penelitian.
   - Penilaian reliabilitas untuk memverifikasi konsistensi hasil pengukuran.
2. Uji Asumsi Klasik:
   - Uji normalitas untuk melihat distribusi data.
   - Melakukan uji multikolinearitas untuk memverifikasi tidak terdapat korelasi yang mencolok di antara variabel bebas.
   - Uji Heteroskedastisitas untuk memastikan adanya varians yang tidak konstan dalam data.
3. Analisis Regresi Linear Berganda:
   Dimanfaatkan untuk menilai korelasi antara kecerdasan emosional, resiliensi, serta beban kerja terhadap kesehatan mental karyawan.
4. Uji Hipotesis

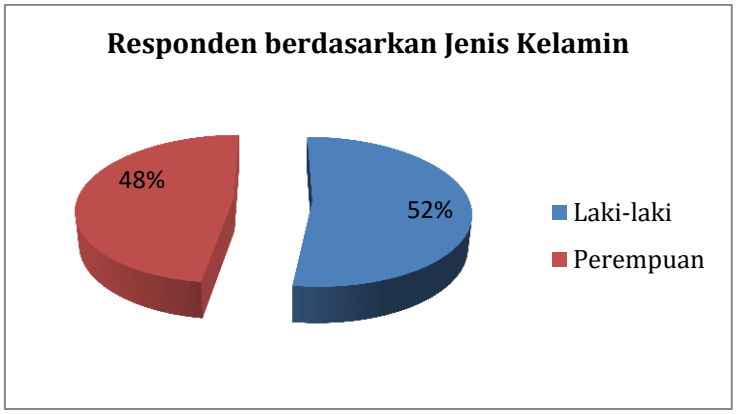
- Uji-t parsial untuk menilai dampak dari setiap variabel independen atas variabel dependen.
- Uji simultan (uji F) untuk melihat dampak secara simultan.
- Uji koefisien determinasi (R^2) untuk memastikan seberapa jauh variabel independen menentukan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

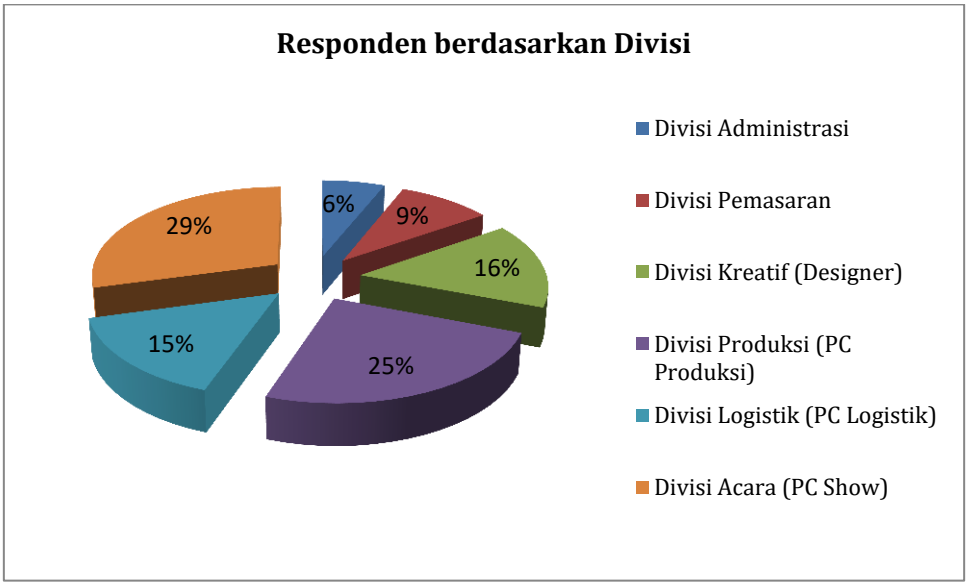
Penelitian ini melibatkan karyawan PT Andara Angkasa Utama, yang merupakan subjek penelitian yang meneliti pengaruh kecerdasan emosional, resiliensi, dan tekanan pekerjaan pada kesehatan psikis karyawan. Sebanyak 65 karyawan dianalisis sebagai responden, yang berasal dari metode sampling jenuh.

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan Divisi (Jabatan)



Sumber : Data Diolah (2024)

Gambar 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data Diolah (2024)

Gambar 2. Karakteristik Responden berdasarkan Divisi

Berdasarkan gambar 1, demografi responden dalam studi ini yaitu laki-laki sebanyak 34 orang (52,3%), sedangkan 31 orang (47,7%) adalah perempuan, yang menunjukkan komposisi yang

cukup merata antara laki-laki dan perempuan di PT Andara Angkasa Utama. Berdasarkan gambar 2, mayoritas responden berasal dari Divisi *Event* (PC Show), yaitu sebanyak 19 orang (29,2%), diikuti oleh Divisi Produksi (PC *Production*) sebanyak 16 orang (24,6%), dan Divisi Kreatif (Designer) serta Divisi Logistik (PC *Logistics*), yang masing-masing berjumlah 10 orang (15,4%). Divisi Pemasaran memiliki 6 responden (9,2%), sedangkan Divisi Administrasi memiliki responden paling sedikit, yaitu 4 orang (6,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada di divisi-divisi yang secara langsung berkontribusi pada operasional perusahaan, terutama dalam hal penyelenggaraan acara dan produksi.

Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Sebelum melakukan analisis tambahan, penilaian validitas dan reliabilitas dilaksanakan untuk mengkonfirmasi kegunaan instrumen penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Data Pengujian	Hasil Uji	Kriteria	Kesimpulan
Uji Validitas	r-hitung 0.427 - 0.842	r-hitung > r-tabel (0.2441)	Valid
Uji Reliabilitas			
Kecerdasan Emosional	0.838	> 0.6	Reliabel
Resiliensi	0.791		
Beban Kerja	0.834		
Kesehatan Mental	0.840		

Sumber : Data Diolah (2024)

Dalam Tabel 1, hasil uji validitas mengindikasikan bahwa semua indikator dalam variabel Kecerdasan Emosional, Resiliensi, Beban Kerja, dan Kesehatan Mental terbukti valid, karena nilai r-hitung (0.427 - 0.842) melebihi nilai r-tabel (0.2441). Hal ini menandakan bahwa setiap indikator dalam kuesioner dapat dengan tepat menilai variabel yang diteliti. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6 ditemukan untuk setiap variabel dalam uji reliabilitas: Kecerdasan Emosional (0.838), Resiliensi (0.791), Beban Kerja (0.834), dan Kesehatan Mental (0.840). Dengan demikian, alat penelitian ini dianggap dapat diandalkan dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Untuk tujuan analisis data, perlu dipastikan bahwa model regresi memenuhi uji asumsi klasik. Rangkaian pengujian ini mencakup pemeriksaan heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi, karena hasilnya menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, tidak menunjukkan heteroskedastisitas, dan tidak menunjukkan multikolinieritas. Pastikan model regresi siap untuk dianalisis dengan menjalankannya melalui uji asumsi klasik:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Signifikansi	Kesimpulan
Uji normalitas:		
1-S Kolmogorov-Smirnov	0,200c	Datanya berdistribusi normal
Uji multikolinearitas :	**VIF**	
Kecerdasan Emosional	2.282	Tidak terjadi Multikolinearitas
Resiliensi	3.666	
Beban Kerja	3.326	
Uji Heteroskedastisitas :		
Kecerdasan Emosional	0.634	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Resiliensi	0.384	

Beban Kerja	0.317
Variabel Dependen: Kesehatan Mental	

Sumber : Data Diolah (2024)

Data terdistribusi secara normal, karena One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, melampaui α = 0,05. Distribusi data tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Test Statistic sebesar 0,073. Dengan demikian, kita dapat melanjutkan analisis karena model regresi normal.:

Hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel independen - Kecerdasan Emosional, Resiliensi, dan Beban Kerja - mempunyai nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan Variance Inflation Factors (VIF) lebih kecil dari 10. Secara spesifik, Kecerdasan Emosional memiliki Tolerance sebesar 0,438 (VIF = 2,282), Resiliensi memiliki Tolerance sebesar 0,273 (VIF = 3,666), dan Beban Kerja memiliki Tolerance sebesar 0,301 (VIF = 3,326). Hal ini menandakan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas, yang berarti bahwa model tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan Tabel 2, hasil penilaian heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser menunjukkan bahwa semua variabel independen-Kecerdasan Emosional (Sig. = 0,634), Resiliensi (Sig. = 0,384), dan Beban Kerja (Sig. = 0,317)-menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas dan model dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode statistik yang dikenal sebagai analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk memeriksa korelasi antara variabel dependen tunggal dan sejumlah variabel independen.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Uji t			Uji F		Koefisien Determinasi
	Koefisien	**t**	**Sig.**	**F**	**Sig.**	
(Konstan)	15.460	5.103	0.000	34.009	0,000	**Rsquare**
Kecerdasan Emosional	0.594	6.792	0.000			0.626
Resiliensi	0.755	7.115	0.000			**Adj. R Square**
Beban Kerja	0.686	5.845	0.000			0.607
a.Variabel terikat: Kesehatan Mental						

Sumber : Data Diolah (2024)

$$Y = 15{,}460 + 0{,}594\ (X1) + 0{,}755\ (X2) + 0{,}686\ (X3)$$

Persamaan sebelumnya dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 15.460 Ini merupakan konstanta atau keadaan di mana variabel Kesehatan Mental tetap tidak terpengaruh oleh variabel lainnya, khususnya kecerdasan emosional (X1), resiliensi (X2), dan beban kerja (X3).
2. Nilai koefisien b_1 sebesar 0.594, hal ini mengindikasikan bahwa variabel kecerdasan emosional berdampak positif terhadap kesehatan mental, yang menandakan bahwa setiap peningkatan 1 poin dalam Kecerdasan Emosional berkorelasi dengan peningkatan 0,594 dalam Kesehatan Mental. Penelitian ini didasarkan pada premis bahwa tidak ada variabel lain yang dipertimbangkan.
3. Variabel resiliensi secara positif mempengaruhi kesehatan mental, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin dalam faktor resiliensi berhubungan dengan dampak

sebesar 0,755 pada kesehatan mental. Dalam hal ini, kita akan mengambil asumsi bahwa variabel-variabel lain tidak dipertimbangkan.

4. Kesehatan mental dipengaruhi secara positif oleh variabel beban kerja, yang berarti bahwa untuk setiap kenaikan satu poin pada beban kerja berkorelasi dengan perubahan 0,686 pada kesehatan mental. Dengan asumsi bahwa variabel tambahan tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Dalam sebuah model penelitian, menguji hipotesis adalah cara untuk mengetahui bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Uji-t digunakan untuk menilai pengaruh secara parsial, sedangkan uji F mengevaluasi pengaruh simultan antar variabel. Rumus untuk menentukan t-tabel adalah t-tabel = (α/2; n-k-1) = 0,05/2; 65 - 2 - 1 = (0,025; 62), dengan hasil 1,999. Rumus df = n - k - 1 menunjukkan derajat kebebasan, di mana n menunjukkan jumlah sampel, k menandakan jumlah variabel, dan 1 menunjukkan kendala. Derajat kebebasan (df) dihitung sebagai 65 - 3 - 1 = 61, dengan nilai kritis 3,15 dari tabel F.

Tabel 3 menunjukkan hasil uji-t (parsial) yang menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kesehatan mental (Y) signifikan secara statistik dengan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t-test sebesar 6,792 lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 1,999. Hal ini membuktikan bahwa H1 benar dan menolak H0. Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) secara signifikan dan positif mempengaruhi Kesehatan Mental (Y). Thitung 7,115 > Ttabel 1,999 dan nilai signifikan Resiliensi (X2) terhadap Kesehatan Mental (Y), variabel dependen, adalah 0,000 < 0,05. Hasil ini mendukung penerimaan H2 dan penolakan H0. Dapat diamati bahwa Resiliensi (X2) memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap Kesehatan Mental (Y). Di sisi lain, Beban Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05, dan Thitung (58.845) lebih besar dari ttabel (1.999). Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa H3 benar dan H0 salah. Hasilnya, kita dapat melihat bahwa Kesehatan Mental (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Beban Kerja (X3).

Hasil uji F (simultan) pada tabel 3 menunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 memiliki dampak terhadap Y, dan nilai signifikansi untuk pengaruh ini adalah 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai Fhitung sebesar 34,009 lebih tinggi dari nilai Ftabel sebesar 3,15. Kita dapat menyimpulkan bahwa H0 salah dan H4 benar. Dengan demikian, Y dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional (X1), Resiliensi (X2), dan Beban Kerja (X3) secara simultan maupun secara bersama-sama.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R2)

Arah dan kekuatan hubungan antara variabel dependen dan independen dapat diukur dengan menggunakan uji koefisien korelasi. Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam sebuah model regresi, digunakan uji koefisien determinasi (R^2). Ketika nilai R^2 mendekati 1, berarti model dapat melakukan prediksi dengan baik.

Hubungan yang kuat antara variabel dependen (kesehatan mental) dan variabel independen (kecerdasan emosional, resiliensi, dan beban kerja) ditunjukkan oleh uji koefisien korelasi yang menghasilkan nilai R sebesar 0,791 (Tabel 3). Dengan R2 sebesar 0,626, kita dapat melihat bahwa ketiga variabel independen tersebut menjelaskan 62,6% dari variasi kesehatan mental, sementara faktor-faktor lain menjelaskan 37,4%. Model regresi memiliki kemampuan prediksi yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,607.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kesehatan Mental Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kesehatan mental karyawan PT Andara Angkasa Utama. Hal ini didukung oleh hasil yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai Thitung sebesar 6,792 yang melampaui nilai Ttabel sebesar 1,999. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi yang sebelumnya oleh Rizkyanti & Mastuti (2022), Steven & Sahrah (2019), dan Karim & Purba (2021), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi secara signifikan terhadap kestabilan psikologis dan kesejahteraan mental karyawan. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengatur emosi memungkinkan individu untuk mengatasi stres di tempat kerja secara lebih efektif, sehingga mengurangi kecemasan dan meningkatkan keseimbangan psikologis. Oleh karena itu, mengembangkan kecerdasan emosional melalui pelatihan dan inisiatif dukungan dapat menjadi pendekatan yang efektif bagi organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan mental karyawan.

Pengaruh Resiliensi terhadap Kesehatan Mental Karyawan

Dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05 dan nilai Thitung sebesar 7.115 yang melebihi Ttabel sebesar 1.999, maka resiliensi terbukti memiliki pengaruh yang bermanfaat dan substansial terhadap kesehatan mental karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Antonio & Kurniawan (2024), Singh et al. (2024), dan Hollaar et al. (2025) menguatkan temuan ini, yang menunjukkan bahwa tingkat resiliensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menavigasi stres yang berhubungan dengan pekerjaan dan ambiguitas pekerjaan. Kapasitas seseorang untuk bertahan dalam keadaan yang menantang dapat meningkatkan keseimbangan mental dan mengurangi dampak buruk dari stres di tempat kerja. Organisasi harus menerapkan program pelatihan ketahanan untuk membekali karyawan dengan lebih baik dalam menghadapi tantangan dan mendukung kesehatan mental mereka.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kesehatan Mental Karyawan

Nilai Thitung sebesar 5,845 melampaui Ttabel sebesar 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Kecemasan dan stres dapat diperburuk oleh beban kerja yang berat, menurut penelitian Herdiany & Komariah (2023). Meskipun mayoritas responden menganggap beban kerja mereka masih dapat dikelola, ketidakseimbangan tugas yang berkelanjutan dapat berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, organisasi harus menjamin alokasi tanggung jawab yang adil, memberikan waktu istirahat yang cukup, dan menawarkan dukungan kepada karyawan untuk mempertahankan keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan mental.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Resiliensi dan Beban Kerja terhadap Kesehatan Mental Karyawan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, resiliensi, dan beban kerja secara kolektif berdampak signifikan terhadap kesehatan mental karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 34,009 yang lebih tinggi dari nilai Ftabel sebesar 3,15, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Koefisien korelasi (R = 0,791) menandakan hubungan yang kuat antara ketiga variabel dan kesehatan mental, sedangkan R^2 = 0,626 menunjukkan bahwa 62,6% dari varians dalam kesehatan mental disebabkan oleh kecerdasan emosional, resiliensi, dan beban kerja. Hasil ini memvalidasi bahwa sintesis antara regulasi emosi, ketahanan mental yang tinggi, dan beban kerja yang terkelola dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus merumuskan strategi yang komprehensif untuk meningkatkan ketiga elemen tersebut, sehingga mendorong tempat kerja yang lebih sehat dan produktif.

KESIMPULAN

Temuan menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Resiliensi, dan Beban Kerja memiliki efek penting dan bermanfaat pada kesejahteraan psikologis pekerja, baik secara individu maupun kolektif. Kecerdasan emosional menunjukkan dampak yang paling signifikan, menegaskan peran penting dalam mengelola dan memahami emosi dalam menjaga kesehatan mental. Ketahanan secara signifikan membantu karyawan dalam menghadapi tantangan dan tekanan kerja dengan pandangan yang lebih positif. Sebaliknya, beban kerja memberikan dampak yang merugikan, karena beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tingkat stres dan kecemasan. Ketiga variabel ini secara bersamaan memberikan pengaruh yang substansial terhadap kesehatan mental, dengan Kecerdasan Emosional sebagai faktor utama yang membutuhkan fokus lebih besar, disusul oleh Ketahanan. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat membahayakan kesehatan mental. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memprioritaskan pengembangan kecerdasan emosional dan ketangguhan karyawan, di samping pengelolaan beban kerja yang seimbang, untuk meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan mereka. Penemuan ini sejalan dengan tujuan penelitian untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan mental karyawan dan menawarkan rekomendasi pragmatis bagi organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

SARAN

Perusahaan harus menerapkan inisiatif kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan yang bertujuan untuk menumbuhkan budaya perusahaan yang memprioritaskan kesehatan mental. Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka di mana karyawan merasa aman untuk mendiskusikan stres dan tantangan mereka. Selain itu, perusahaan juga harus memasukkan kebijakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ke dalam kerangka kerja manajemen mereka dan memfasilitasi akses ke layanan dukungan psikologis. Evaluasi yang konsisten terhadap program yang dijalankan sangatlah penting, dengan menggunakan survei kesejahteraan karyawan atau wawancara komprehensif untuk mengukur dampak kebijakan terhadap kesehatan mental dan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan dapat mengimplementasikan modifikasi dan peningkatan yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Antonio, A. N., & Kurniawan, J. E. (2024). Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Insecurity Sebagai Mediator. Jurnal Ilmiah Edunomika, 8(2). https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13152

Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinera Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 14(1), 8–16. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337

Calista, T. J., & Nugrahaningsih, T. H. (2023). Peran Mediasi Eustress pada Pengaruh Resiliensi terhadap Work Engagement pada karyawan Generasi Y dan Z. Jurnal E-Bis, 7(2), 458–471. https://doi.org/https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1412

Ghozali, Z., Boari, Y., Aziza, N., Anggraini, H., Kurniastuti, C., Mawarni, I., & Judijanto, L. (2024). Manajemen Industri: Teori Komprehensif. PT. Green Pustaka Indonesia.

Hayati, H. (2020). Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi Pada Divisi Support Perusahaan Multinasional. Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan Sdm, 8(1), 44–54. https://doi.org/https://doi.org/10.37721/psi.v8i1.598

Herdiany, A. P., & Komariah, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja Berlebih Dan Konflik Kerja Terhadap Kesehatan Mental Karyawan. Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 7(1), 547–551. https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6682

Hollaar, M. H. L., Kemmere, B., Kocken, P. L., & Denktaş, S. (2025). Resilience-based interventions in the public sector workplace: a systematic review. BMC Public Health, 25(1), 350. https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-024-21177-2

Iswanto, I., Veronica, M., & Kurniawan, M. (2025). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik RJ Batu Bata di Banyuasin. Universitas Indo Global Mandiri.

Karim, A., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap burnout pada perawat dengan Coronavirus anxiety sebagai variabel mediator. Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1(1), 448–459. https://doi.org/https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.25073

Maula, L. H., Jamil, S., & Zuana, M. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. Al-Tsiqoh: Jurnal Ekonomi Dan Dakwah Islam, 5(1), 80–91. https://doi.org/https://doi.org/10.31538/altsiq.v5i1.698

Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024). Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligence (EQ). Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora, 2(1), 115–127. https://doi.org/https://doi.org/10.59024/atmosfer.v2i1.656

Nuraqmarina, F., Ubaidah, A., & Nur, H. (2024). Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja (Pengembangan Kecerdasan Emosi pada Pekerja). Dirandra, 1(2), 75–80. https://doi.org/https://doi.org/10.26539/drndra.v1i2.3089

Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi dan beban kerja terhadap stress kerja pada polisi lalu lintas. Psikostudia: Jurnal Psikologi, 9(3), 260–266. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4627

Ramadhani, E. O., Sudiantini, D., Zhurifa, A. L., Maulana, M. F., & Oktaviani, N. S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tomoro Coffe. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(7), 785–793.

Rizkyanti, A. D., & Mastuti, E. (2022). Peran Kecerdasan Emosional terhadap Kesehatan Mental pada Emerging Adulthood. Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental, 2(1), 128–136. https://doi.org/https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.31822

Roswaty, R. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. Jurnal Kompetitif, 10(1). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52333%2Fkompetitif.v10i1.758

Saedpanah, K., Ghasemi, M., Akbari, H., Adibzadeh, A., & Akbari, H. (2022). Effects of workload and job stress on the shift work disorders among nurses: PLS SEM modeling. European Journal of Translational Myology, 33(1), 10909. https://doi.org/https://doi.org/10.4081/ejtm.2022.10909

Salma, N. A., & Agustina, N. F. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Kesehatan Mental Di Kantor Pelayanan Sewa Tanah Pemerintah Kota Bandung. Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital, 1(2), 244–254. https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i2.135

Sari, S. P., Azzahra, A. M., Tabarudin, F., Wati, I. R., & Mas' ud, F. (2024). Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan terhadap kesehatan mental karyawan di tempat kerja. Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC), 7(1), 591–608.

Singh, J., Michaelides, G., Mellor, N., Vaillant, D., Saunder, L., & Karanika-Murray, M. (2024). The effects of individual and team resilience on psychological health and team performance: a multi-level approach. Current Psychology, 43(44), 33828–33843. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-024-06861-1

Steven, W., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan nu imej agency and event organizer Yogyakarta. Prosiding Seminar Nasional Pakar, 2–6. https://doi.org/https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.4237

Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., Butarbutar, D. J. A., Se, S., & Satriadi, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Grafika.

Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP), 7(1), 728–738. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i1.24683

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 1–14. https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1