

Efektivitas Konseling Stres Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Aria Elshifa

Institut Teknologi dan Sains Nahdlatul Ulama Pekalongan

Article Info

Article history:

Received September, 2024

Revised September, 2024

Accepted September, 2024

Kata Kunci:

Konseling Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis, Kesehatan Mental Karyawan, Indonesia

Keywords:

Work Stress Counseling, Work-Life Balance, Psychological Wellbeing, Employee Mental Health, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki efektivitas konseling stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di Indonesia. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan mengumpulkan data dari 100 karyawan di berbagai sektor dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26, dengan statistik deskriptif, analisis korelasi, dan analisis regresi berganda yang dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konseling stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi harus memprioritaskan intervensi manajemen stres dan mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia tentang bagaimana meningkatkan kesehatan mental dan produktivitas karyawan melalui program dukungan yang tepat sasaran.

ABSTRACT

This study investigates the effectiveness of work stress counseling and work-life balance in improving the psychological well-being of employees in Indonesia. A quantitative approach was used, by collecting data from 100 employees in various sectors using structured questionnaires. The data were analyzed using SPSS version 26, with descriptive statistics, correlation analysis, and multiple regression analysis conducted to test the relationship between variables. The results of the study showed that work stress counseling and work-life balance had a significant positive effect on psychological well-being. These findings suggest that organizations should prioritize stress management interventions and promote a healthy work-life balance to improve employee well-being. This research provides valuable insights for companies in Indonesia on how to improve employee mental health and productivity through targeted support programs.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Aria Elshifa

Institution: Institut Teknologi dan Sains Nahdlatul Ulama Pekalongan

Email: elshifapusmanu@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan kini menjadi fokus utama karena berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan memprioritaskan kesehatan mental dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan, produktivitas, serta mengurangi biaya terkait ketidakhadiran (Mohan & Lone, 2021). Budaya kesehatan di tempat kerja terbukti meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi stres, menunjukkan pentingnya peran organisasi dalam kesejahteraan emosional (Marenus et al., 2022). Studi di Republik Ceko juga menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Horváthová et al., 2021). Strategi manajemen kesejahteraan, seperti peningkatan kualitas lingkungan kerja, terbukti efektif dalam menjaga kesehatan mental (Padia et al., 2021). Namun, tantangan tetap ada, terutama dalam mengatasi stres kerja yang dapat memperburuk kondisi kesehatan mental (Nagibina et al., 2020; Padia et al., 2021).

Di Indonesia, pertumbuhan ekonomi yang pesat dan pola kerja yang berubah berdampak signifikan pada kesejahteraan karyawan, terutama terkait stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Stres tinggi dan keseimbangan buruk menyebabkan kelelahan, penurunan produktivitas, serta masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Studi menunjukkan beban kerja yang berat pada dosen dan guru mempengaruhi produktivitas dan kinerja, sehingga dibutuhkan intervensi kebijakan untuk mendukung kesehatan mental dan mengelola stres (Agung et al., 2024; Suwarsi et al., 2025). Stres kerja juga berdampak pada niat turnover, sementara keterlibatan karyawan terbukti dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan di berbagai kelompok usia (Budiharto & Athirah, 2024; Desiana et al., 2024). Di Jakarta, integrasi teknologi dan keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan di industri seni (Mayasari et al., 2024).

Konseling stres kerja dan pembinaan keseimbangan kehidupan kerja adalah strategi penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Pendekatan ini membantu mengurangi dampak buruk stres, yang merupakan masalah signifikan di tempat kerja modern, dengan lebih dari separuh hari kerja hilang akibat masalah terkait stres seperti depresi dan kecemasan (Assibey-Ankrah, 2021). Strategi manajemen stres yang efektif, seperti menetapkan jam kerja yang sehat, promosi dukungan sosial, dan pelatihan manajemen stres, dapat mencegah penurunan produktivitas dan meningkatkan motivasi karyawan (Monalisa et al., 2024; Wiharjanto et al., 2024). Keseimbangan kehidupan kerja juga semakin diakui penting untuk menjaga kepuasan dan kesejahteraan karyawan, dengan organisasi didorong untuk menerapkan inisiatif seperti pengaturan kerja fleksibel dan praktik mindfulness (Handayani & Joeliaty, 2023). Menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi memungkinkan karyawan mengelola waktu dan energi secara efektif, meningkatkan kesehatan mental dan emosional (Saini & Bansal, 2023). Selain itu, layanan konseling yang merupakan bagian dari Program Bantuan Karyawan (EAP) menyediakan dukungan terstruktur untuk mengatasi stres dan membangun ketahanan (Handayani & Joeliaty, 2023).

Meskipun minat global terhadap kesejahteraan karyawan terus meningkat, penelitian yang secara khusus membahas konteks Indonesia masih terbatas. Faktor budaya, dinamika tempat kerja, dan tekanan ekonomi di Indonesia menghadirkan tantangan dan peluang yang unik bagi organisasi yang ingin meningkatkan kesejahteraan psikologis di antara para karyawannya. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana intervensi seperti konseling stres kerja dan promosi keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam konteks ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas konseling stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengkaji bagaimana kedua faktor ini berkontribusi terhadap kesehatan mental karyawan, dengan fokus untuk memahami dampaknya di lingkungan kerja Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Karyawan*

Stres di tempat kerja adalah masalah umum yang dihadapi oleh karyawan di berbagai industri, terjadi ketika tuntutan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, menimbulkan konsekuensi psikologis dan fisiologis (Fagamova et al., 2023). Paparan stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan emosional, kecemasan, dan depresi. Dalam organisasi, stres sering kali disebabkan oleh beban kerja berlebihan, peran pekerjaan yang tidak jelas, serta kurangnya kontrol atas keputusan pekerjaan (Trchalíková, 2023). Studi empiris menunjukkan dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan, seperti yang ditemukan oleh (Wiharjanto et al., 2024) bahwa tingkat stres tinggi secara signifikan mengurangi kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan. (Monalisa et al., 2024) juga mengkonfirmasi bahwa stres kerja berdampak buruk pada kesehatan mental, meningkatkan ketidakhadiran, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan perputaran karyawan. Di Indonesia, penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan di sektor manufaktur dan jasa (Madhavi & Rao, 2024; Monalisa et al., 2024).

2.2 *Konseling Stres Kerja sebagai Intervensi*

Konseling stres kerja adalah intervensi penting yang membantu karyawan mengatasi stres di tempat kerja melalui lingkungan yang terstruktur dan suportif, di mana mereka dapat mengekspresikan kekhawatiran, memperoleh perspektif baru, dan mengembangkan strategi koping yang efektif (van Herpen et al., 2022). Terapi perilaku kognitif (CBT) sering digunakan dalam konseling ini, dengan fokus pada perubahan pola pikir dan perilaku yang menyebabkan stres (Muhammad & Muhammad, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa konseling stres kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan mengurangi stres dan memperbaiki mekanisme koping. Studi (O'Brien & Beehr, 2023) menemukan bahwa karyawan yang mengikuti konseling mengalami penurunan stres, kesehatan mental yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang meningkat. Dukungan organisasi terhadap program konseling juga berkontribusi pada penurunan ketidakhadiran dan peningkatan retensi karyawan (Naeeni et al., 2024). Di Indonesia, meskipun implementasi konseling stres kerja masih awal, penelitian awal menunjukkan bahwa program ini dapat membantu mengatasi masalah kesehatan mental di tempat kerja (Monalisa et al., 2024).

2.3 *Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan*

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk membagi waktu dan energi secara seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan kesejahteraan. (Shammine, 2023) mendefinisikan keseimbangan ini sebagai sejauh mana tanggung jawab pekerjaan dan keluarga selaras, serta sejauh mana partisipasi dalam satu peran tidak mengganggu peran lainnya. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik telah dikaitkan dengan hasil positif, seperti peningkatan kepuasan kerja, kesehatan mental yang lebih baik, dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi (Zaytuna & Dwarawati, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan keseimbangan yang sehat melaporkan tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Marecki, 2023). Di Indonesia, di mana keluarga dan hubungan sosial sangat dihargai, keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan (Zaitouni et al., 2024). Organisasi yang mempromosikan keseimbangan ini melalui kebijakan fleksibel dan dukungan manajemen terbukti memiliki karyawan yang lebih puas dan produktif (Sabuero, 2024). Penelitian oleh (Sabuero, 2024; Shammine, 2023; Zaytuna & Dwarawati, 2024) juga menunjukkan bahwa karyawan yang mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mengalami kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dan tingkat kelelahan yang lebih rendah.

2.4 *Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja*

Kesejahteraan psikologis mencakup kesehatan mental dan kondisi emosional seseorang secara keseluruhan, seperti kepuasan hidup, pertumbuhan pribadi, dan kemampuan mengelola

stres (Formiga et al., 2024). Di tempat kerja, kesejahteraan psikologis penting untuk mempertahankan kinerja, kreativitas, dan kepuasan kerja yang tinggi. Faktor-faktor seperti keamanan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan peluang pengembangan profesional berkontribusi terhadap kesejahteraan ini (Rengganis et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi lebih produktif, lebih baik dalam pemecahan masalah, dan cenderung bertahan di perusahaan mereka (Gilek, 2024). Sebaliknya, kesejahteraan yang buruk berkaitan dengan peningkatan ketidakhadiran, produktivitas rendah, dan perputaran karyawan yang tinggi (Liu, 2024). Di Indonesia, semakin banyak organisasi yang menyadari pentingnya meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja (Eviliani et al., 2024).

2.5 Kerangka Teori dan Hipotesis

Penelitian ini dipandu oleh teori Konservasi Sumber Daya (Conservation of Resources/COR), yang menyatakan bahwa individu berusaha untuk mempertahankan, melindungi, dan membangun sumber daya, dan stres terjadi ketika sumber daya tersebut terancam atau habis (Hobfoll, 1989). Konseling stres kerja dapat dilihat sebagai mekanisme untuk mendapatkan sumber daya, karena memberikan dukungan emosional dan strategi mengatasi stres kepada karyawan. Demikian pula, keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan individu untuk menghemat dan mengalokasikan sumber daya mereka secara efektif, mengurangi kemungkinan stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan literatur yang ada, hipotesis berikut diajukan:

H1: Konseling stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di Indonesia.

H2: Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di Indonesia.

Tinjauan literatur ini memberikan landasan untuk memahami peran konseling stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis. Bagian selanjutnya akan mengeksplorasi metodologi yang digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis ini dan menyajikan hasil analisis.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk menguji hubungan antara konseling stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Desain penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan dan analisis data numerik untuk menentukan kekuatan serta arah hubungan antar variabel. Survei cross-sectional dilakukan pada satu titik waktu dengan melibatkan sampel karyawan dari berbagai sektor di Indonesia, termasuk sektor publik, swasta, manufaktur, jasa, dan pendidikan. Sebanyak 100 responden dipilih menggunakan teknik convenience sampling, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data dari partisipan yang mudah dijangkau. Meskipun teknik ini memiliki potensi bias, metode ini dinilai sesuai mengingat sifat eksploratif penelitian serta kebutuhan untuk mengumpulkan data dengan cepat.

3.2 Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang didistribusikan kepada sampel karyawan terpilih untuk mengukur tiga variabel utama: konseling stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Responden diminta untuk mengisi kuesioner, baik secara online maupun langsung, dan untuk memastikan konsistensi serta kejelasan, kuesioner tersebut diuji coba terlebih dahulu pada sekelompok kecil peserta sebelum versi final didistribusikan. Item-item kuesioner diukur dengan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), metode yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif karena

memungkinkan responden mengekspresikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan-pernyataan tertentu.

3.3 Analisis Data

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui beberapa tahap. Pertama, statistik deskriptif menghitung karakteristik demografis sampel serta rata-rata dan standar deviasi untuk variabel utama (konseling stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan psikologis). Selanjutnya, analisis korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji hipotesis dan memprediksi pengaruh variabel independen terhadap kesejahteraan psikologis. Pengujian hipotesis menggunakan p-values dengan tingkat signifikansi 0,05, di mana p-value di bawah 0,05 menunjukkan pengaruh signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

Karakteristik demografis dari 100 karyawan yang disurvei dirangkum dalam Tabel 1. Sampel mencakup karyawan dari berbagai industri, dengan 45% bekerja di sektor jasa, 30% di bidang manufaktur, dan 25% di bidang pendidikan. Mayoritas responden (60%) berusia antara 25 dan 40 tahun, dengan 30% berusia di atas 40 tahun dan 10% berusia di bawah 25 tahun. Mengenai jenis kelamin, 55% responden adalah laki-laki, dan 45% perempuan.

Skor rata-rata dan standar deviasi untuk variabel-variabel utama disajikan pada Tabel 2. Skor rata-rata untuk konseling stres kerja adalah 3,85 (SD = 0,64), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap layanan konseling di tempat kerja mereka relatif efektif. Skor rata-rata untuk keseimbangan kehidupan kerja adalah 3,70 (SD = 0,78), yang menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya merasa bahwa mereka dapat mengelola pekerjaan dan tanggung jawab pribadi mereka. Skor rata-rata untuk kesejahteraan psikologis adalah 4,10 (SD = 0,72), yang mencerminkan tingkat kesehatan mental dan emosional yang cukup tinggi di antara para karyawan.

4.2 Analisis Korelasi

Koefisien korelasi Pearson dihitung untuk mengeksplorasi hubungan antara konseling stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Hasilnya, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3, menunjukkan bahwa konseling stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis. Korelasi antara konseling stres kerja dan kesejahteraan psikologis adalah $r = 0.58$ ($p < 0.01$), sedangkan korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis adalah $r = 0.63$ ($p < 0.01$). Korelasi ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya efektivitas konseling stres kerja dan tingkat keseimbangan kehidupan kerja, maka akan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

4.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menentukan sejauh mana konseling stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memprediksi kesejahteraan psikologis. Hasilnya dirangkum dalam Tabel 4. Model regresi secara keseluruhan signifikan ($F = 25.23$, $p < 0.001$), menunjukkan bahwa kombinasi konseling stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memprediksi kesejahteraan psikologis, yang menyumbang 45% dari varians ($R^2 = 0.45$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konseling stres kerja ($\beta = 0.37$, $p < 0.01$) dan keseimbangan kehidupan kerja ($\beta = 0.45$, $p < 0.001$) memiliki efek positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapat manfaat dari konseling stres kerja dan yang menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat lebih mungkin mengalami tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi.

4.4 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini mengkonfirmasi hipotesis yang menyatakan bahwa konseling stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap

kesejahteraan psikologis karyawan di Indonesia. Temuan ini konsisten dengan literatur yang ada, yang telah menetapkan bahwa manajemen stres yang efektif dan dinamika kehidupan kerja yang seimbang adalah kontributor utama bagi kesehatan mental dan kepuasan karyawan.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa konseling stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan efektivitas intervensi konseling dalam mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan hasil kesehatan mental (Monalisa et al., 2024; Muhammad & Muhammad, 2021; Naeeni et al., 2024; O'Brien & Beehr, 2023; van Herpen et al., 2022). Karyawan yang memiliki akses ke layanan konseling profesional lebih siap untuk mengelola stres yang berhubungan dengan pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

Dalam konteks Indonesia, di mana layanan kesehatan mental di tempat kerja masih dalam tahap pengembangan, dampak positif dari konseling stres kerja sangat penting untuk diperhatikan. Seiring dengan semakin meningkatnya kesadaran organisasi akan pentingnya kesehatan mental, penyediaan layanan konseling dapat menjadi strategi yang berharga untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang semakin banyak dilakukan yang menunjukkan bahwa intervensi manajemen stres harus diprioritaskan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung.

Keseimbangan kehidupan kerja ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, yang mengindikasikan bahwa karyawan yang dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab profesional dan pribadinya memiliki kesehatan mental dan emosional yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan temuan (Marecki, 2023; Sabuero, 2024; Shammine, 2023; Zaitouni et al., 2024; Zaytuna & Dwarawati, 2024), yang melaporkan bahwa mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis.

Di Indonesia, di mana nilai-nilai keluarga dan komunitas tertanam kuat, kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk kepuasan hidup secara keseluruhan. Organisasi yang menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel, mempromosikan manajemen waktu, dan mendukung kebijakan yang ramah keluarga cenderung mengalami peningkatan kesejahteraan karyawan. Temuan-temuan ini menyoroti perlunya perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena hal ini dapat mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan tingkat kelelahan yang lebih rendah.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi kebijakan dan praktik organisasi di Indonesia. Pertama, perusahaan harus mempertimbangkan untuk mengintegrasikan program konseling stres kerja ke dalam layanan dukungan karyawan mereka. Menyediakan akses ke profesional kesehatan mental dapat membantu karyawan mengelola stres di tempat kerja dengan lebih efektif, yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan psikologis dan kinerja pekerjaan.

Kedua, mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat harus menjadi prioritas utama bagi organisasi. Menerapkan kebijakan yang mendukung jam kerja fleksibel, kerja jarak jauh, dan tunjangan yang ramah keluarga dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan mereka. Organisasi yang berinvestasi dalam inisiatif ini dapat melihat peningkatan keterlibatan, produktivitas, dan retensi karyawan.

4.5 Keterbatasan dan Penelitian di Masa Depan

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara konseling stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan psikologis, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penggunaan convenience sampling dapat membatasi generalisasi dari temuan-temuan yang ada pada populasi karyawan yang lebih luas di Indonesia. Selain itu,

desain cross-sectional dari penelitian ini menghalangi pemeriksaan perubahan kesejahteraan psikologis dari waktu ke waktu. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi desain longitudinal untuk menilai efek jangka panjang dari konseling stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pada kesejahteraan karyawan.

5. KESIMPULAN

Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa konseling stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di Indonesia. Hubungan positif antara kedua faktor ini mengindikasikan bahwa organisasi yang menerapkan layanan konseling stres yang efektif dan mendorong keseimbangan kehidupan kerja yang mendukung akan lebih mungkin untuk melihat peningkatan kesehatan mental karyawan. Mengingat semakin pentingnya kesejahteraan karyawan di tempat kerja, perusahaan-perusahaan di Indonesia harus berinvestasi dalam intervensi ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Mempromosikan inisiatif kesehatan mental dan mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan karyawan, keterlibatan, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi hubungan ini dari waktu ke waktu dan di berbagai sektor untuk memberikan wawasan lebih lanjut tentang efek jangka panjangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. G., Gading, I. K., Agetania, N. L. P., Prawira, A. A. G. O. A., Deng, J.-B., & Werang, B. R. (2024). Exploring Work-Related Stress among Indonesian Primary School Teachers: A Study in the Post-Covid-19 Era. *Journal of Ecohumanism*, 3(4), 805–815.
- Assibey-Ankrah, F. (2021). *Stress management practices and employees' performance at the University of Cape Coast*. University of Cape Coast.
- Budiharto, S., & Athirah, N. (2024). Keterpikatan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai Lintas Generasi di Indonesia. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 7(2), 66–84.
- Desiana, P. M., Andrias, M. S., & Ahyinaa, G. S. (2024). *THE MEDIATING EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND WELL-BEING ON TuRNOVER INTENTION IN INDONESIA*.
- Eviliani, A., Nurhayaty, A., & Syah, T. A. (2024). Psychological Well-Being Pada Mahasiswa Rantau: Adakah Pengaruh Dari Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri? *Jurnal Ilmiah Psyche*, 18(1), 47–60.
- Fagamova, A., Karimova, L., Kaptsov, V. A., Gimaeva, Z., Muldasheva, N., & Shapoval, I. (2023). Stress at the workplace as a trigger for mental disorders and somatic diseases (literature review). *Hygiene and Sanitation*, 102, 466–473. <https://doi.org/10.47470/0016-9900-2023-102-5-466-473>
- Formiga, N. S., Estevam, I. D., de Melo Costa, A. L. G., Soares, J. D. de C. S., Rodrigues, L. P., & Soares, M. L. C. (2024). *Experiences and affections of well-being as an explanation of positive psychological capital and common emotional disorders in workers*.
- Gilek, M. (2024). P-185 THE EFFECTIVENESS OF WELL-BEING INTERVENTIONS IN THE WORKPLACE. *Occupational Medicine*, 74(Supplement_1), 0. <https://doi.org/10.1093/ocmed/kqae023.0715>
- Handayani, P. F., & Joeliaty, J. (2023). THE ROLE OF WORK LIFE BALANCE, WORKPLACE DISCOMFORT BEHAVIOR, PSYCHOLOGICAL WELL BEING, AND EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM ON JOB SATISFACTION. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11(2), 412–421.
- Horváthová, P., Kashi, K., Štverková, H., & Mikušová, M. (2021). Employee Well-Being Evaluation and Proposal of Activities to Increase the Level of Health's Area—The Czech Case. *Administrative Sciences*, 11(1), 17.
- Liu, Q. (2024). The Research on The Relationship Between Employee Psychology and Work Performance. *Highlights in Business, Economics and Management*, 37, 241–245.
- Madhavi, A. V. R., & Rao, B. S. (2024). Assessing Work Stress and Its Impact On Job Satisfaction and Performance of Employees in Banks. *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)*, 2(07), 2232–2238.
- Marecki, Ł. (2023). Impact of work-life balance on employee productivity and well-being. *Journal of Management and Financial Sciences*, 50, 165–178.

- Marenius, M. W., Marzec, M., & Chen, W. (2022). Association of workplace culture of health and employee emotional wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12318.
- Mayasari, N., Suhara, A., Dinarwati, S., Yuliasuti, H., & Tresnadjaja, R. (2024). The Effect of Technology Integration, Work-Life Balance, and Job Stress on Employee Well-Being in the Art Industry in Jakarta. *West Science Social and Humanities Studies*, 2(05), 776–786.
- Mohan, H., & Lone, D. (2021). *Psychological Wellbeing of Employees*. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 8, page no.53-62, <http://www.jetir.org/papers/JETIR2104009.pdf>. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3831947>
- Monalisa, A. E., Nugroho, A. P. P., La Base, D. M., & Kurniawan, V. R. (2024). Penanganan masalah stress kerja pada kasus kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja. *Journal of Evidence-Based Nursing and Public Health*, 1(1).
- Muhammad, A. H., & Muhammad, S. Y. (2021). Stress Management and Employee Counselling: It's Imperative to the Nigerian Public Service. *Kashere Journal of Education*, 2(2), 221–230.
- Naeeni, S. K., Lobos-Rivera, M. E., & Bhat, R. H. (2024). Reducing Work Stress through Employee Engagement: A Randomized Controlled Trial. *KMAN Counseling & Psychology Nexus*, 2(1), 19–26.
- Nagibina, N. I., Vakulskaia, E. A., & Pestereva, E. O. (2020). Well-being. Employee well-being management to increase labor productivity – improving HR and business performance of the company. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, 9(4), 8–17.
- O'Brien, K. E., & Beehr, T. A. (2023). Effective employee-targeted stress and well-being interventions. *Organizational Stress and Well-Being*, 418–438.
- Padia, S., Divatia, A., & Saripally, D. (2021). *Employee's Mental Wellbeing with reference to IEQ and Managerial Environment in Office Spaces*.
- Rengganis, D. R. P., Rusdi, F. A., Kurniawan, Y., & Sidik, M. H. (2024). ENHANCING WORKPLACE WELLBEING: EXPLORING THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN THE WORKPLACE. *INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION, PSYCHOLOGY AND COUNSELLING (IJEPC)*, 9(54).
- Sabuero, J. B. (2024). The Work-life Balance Among Private Secondary School Teachers. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 5(7), 2611–2619.
- Saini, S., & Bansal, R. (2023). Exploring the Interplay Between Stress Management and Work-Life Balance for Employees. In *Perspectives on Stress and Wellness Management in Times of Crisis* (pp. 222–229). IGI Global.
- Shammine, M. G. L. (2023). A Study on Work Life Balance among Working Women with Special Reference to Coimbatore District. *Valley International Journal Digital Library*, 1490–1494.
- Suwarsi, S., Ridwan, R., & Fauzan, N. (2025). Evaluating workload impacts on lecturer mental health and productivity in Indonesian private universities: A case study from Bandung. *Multidisciplinary Science Journal*, 7(1), 2025045.
- Trchalíková, P. (2023). The Impact of Stress on Work Performance and Employee Turnover: an Empirical Literature Review. *Acta Academica Karviniensia*, 23, 73–88. <https://doi.org/10.25142/aak.2023.016>
- van Herpen, M. M., Te Brake, H., & Olf, M. (2022). Stress at work: Self-monitoring of stressors and resources to support employees. *Stress and Health*, 38(2), 402–409.
- Wiharjanto, D., Rusmana, R., & Suharyat, Y. (2024). Analisis Faktor Stres Pada Kinerja Sumber Daya Manusia. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 71–78.
- Zaitouni, M., Hewapathirana, G., Mostafa, M., Al Hajj, R., & ElMelegy, A. R. (2024). Work-life balance: A landscape mapping of two decades of scholarly research. *Heliyon*, 10(14).
- Zaytuna, A. D., & Dwarawati, D. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Engagement pada Guru SLB. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1).