



WELLNESS @WORK 22

**SURVEI KESEHATAN MENTAL
PROFESIONAL INDONESIA**

Seiring dengan meningkatnya tekanan dan tuntutan pekerjaan, perusahaan dihadapkan pada kebutuhan mendesak untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan emosional karyawannya.

Survei yang dijalankan di tahun 2022 ini dilakukan untuk mengukur kondisi kesehatan mental karyawan di berbagai perusahaan, dengan tujuan memahami lebih dalam perasaan, pengalaman, dan tantangan yang mereka hadapi sehari-hari. Dari beban pekerjaan yang berat hingga kurangnya dukungan dan apresiasi, hasil survei ini memberikan gambaran yang jelas tentang aspek-aspek kritis yang mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan.

Melalui analisis dari jawaban-jawaban yang diberikan oleh karyawan yang berasal dari seluruh wilayah Indonesia, survei ini berusaha tidak hanya untuk mengidentifikasi masalah, tetapi juga untuk menawarkan solusi yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan guna meningkatkan kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi ini, diharapkan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi semua.

Salam Sehat!



Amanda Octacia Sjam, M.Si.,
Prinsipal, Statera Healing Studio

Konsep Survei

Kesejahteraan Mental dan Emosional

Fokus pada aspek-aspek yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan, seperti stres, apresiasi, dan hubungan antar rekan kerja.

Lingkungan Kerja

Menilai kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental, termasuk adanya gosip, fitnah, dan kurangnya dukungan dari perusahaan.

Apresiasi dan Penghargaan

Mengidentifikasi sejauh mana perusahaan menghargai kerja keras dan kontribusi karyawan.

Komunikasi Internal

Mengukur efektivitas komunikasi di dalam perusahaan dan bagaimana pendapat karyawan diterima dan ditanggapi.

Keseimbangan Kerja-Hidup

Menilai kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Metodologi Survei

Partisipan

Survei ini melibatkan 1487 responden dari berbagai perusahaan di Indonesia .

Instrumen

Kuesioner online yang mencakup 10 pertanyaan terkait beban kerja, dukungan dari perusahaan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta cara perusahaan menangani isu-isu kesehatan mental .

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan secara anonim untuk memastikan kejujuran dan keterbukaan responden dalam menjawab pertanyaan.

Analisis Data

Jawaban dari kuesioner dianalisis untuk mengidentifikasi tren dan pola yang signifikan, serta untuk menawarkan solusi yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan guna meningkatkan kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawan.

10

Pertanyaan Utama

1. Apa yang Anda rasakan dengan semua beban kerja di kantor?
2. Apa yang Anda lakukan ketika mengalami kesulitan dan membutuhkan bantuan dalam kerja?
3. Apakah Anda memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja?
4. Bagaimana tanggapan atasan dan rekan kerja ketika Anda menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan sukses?
5. Apa yang Anda lakukan di waktu istirahat dan libur?
6. Bagaimana tanggapan atasan atau rekan kerja ketika Anda menyampaikan pendapat atau usulan?
7. Apa yang sudah dilakukan perusahaan dalam menjamin mental health karyawannya?
8. Apa yang dilakukan perusahaan ketika ada perlakuan tidak adil terhadap salah satu pekerja di kantor?
9. Apakah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan dan kontrak?
10. Bagaimana cara kerja perusahaan Anda?

Temuan #1

Kurangnya Dukungan Kesehatan Mental dari Perusahaan

Apa artinya?

Sebanyak 72.2% karyawan merasa perusahaan membiarkan masalah kesehatan mental menjadi tanggung jawab individu tanpa dukungan yang memadai.

Ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak menyediakan sumber daya yang cukup atau program untuk membantu karyawan menangani stres dan masalah kesehatan mental.

Apa efeknya?

- **Jangka pendek**
Peningkatan stres dan kelelahan di kalangan karyawan, penurunan produktivitas, dan peningkatan ketidakhadiran.
- **Jangka menengah**
Tingkat kepuasan kerja menurun, meningkatnya angka turnover, dan karyawan mulai mencari peluang di tempat lain yang lebih mendukung kesehatan mental.
- **Jangka panjang**
Reputasi perusahaan bisa rusak, menghambat kemampuan untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta potensi biaya kesehatan dan klaim asuransi yang lebih tinggi.

Apa yang bisa dilakukan?

- Implementasi program kesehatan mental yang komprehensif termasuk konseling, workshop tentang manajemen stres, dan akses ke layanan kesehatan mental.
- Mengadakan sesi pelatihan untuk manajer agar mereka bisa mendukung tim mereka dengan lebih baik.

Temuan #2

Mayoritas Karyawan Merasa Lingkungan Kerjanya Tidak Sehat

Apa artinya?

Dengan 42.5% karyawan merasakan adanya gosip, kecurigaan, dan fitnah di antara rekan kerja, ini menunjukkan lingkungan kerja yang tidak sehat yang dapat mengganggu hubungan antar karyawan dan menurunkan moral.

Apa efeknya?

- **Jangka pendek**
Penurunan tingkat kolaborasi dan komunikasi yang efektif, meningkatnya konflik internal.
- **Jangka menengah**
Penurunan produktivitas, meningkatnya ketidakpuasan kerja, dan kenaikan turnover karyawan.
- **Jangka panjang**
Budaya perusahaan yang negatif yang sulit diubah, mengurangi daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan.

Apa yang bisa dilakukan?

- Mengembangkan kebijakan anti-bullying dan anti-gosip
- Mengadakan pelatihan team building dan komunikasi yang efektif
- Serta mendorong budaya kerja yang terbuka dan saling menghormati.

Temuan #3

Mayoritas Karyawan Merasa Kurang Mendapatkan Apresiasi

Apa artinya?

Sebanyak 55.2% karyawan merasa jarang mendapatkan apresiasi atau selebrasi atas kerja keras mereka. Hal ini dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai dan diakui.

Apa efeknya?

- **Jangka pendek**
Penurunan motivasi dan semangat kerja, meningkatnya frustrasi di kalangan karyawan.
- **Jangka menengah**
Penurunan kualitas kerja dan inovasi, peningkatan angka ketidakhadiran.
- **Jangka panjang**
Penurunan retensi karyawan dan reputasi perusahaan sebagai tempat yang tidak menghargai karyawan.

Apa yang bisa dilakukan?

- Membuat program penghargaan yang terstruktur, memberikan umpan balik positif secara reguler
- Merayakan pencapaian tim dan individu untuk meningkatkan semangat kerja.

Temuan #4

Mayoritas Karyawan Merasa Komunikasi Internal Tidak Efektif

Apa artinya?

Sebanyak 49.9% karyawan merasa pendapat mereka didengarkan tanpa tanggapan yang jelas, menunjukkan bahwa ada masalah serius dalam komunikasi internal perusahaan.

Apa efeknya?

- **Jangka pendek**
Frustrasi dan demotivasi di antara karyawan karena merasa tidak didengarkan atau dihargai.
- **Jangka menengah**
Penurunan partisipasi karyawan dalam diskusi dan inovasi, peningkatan kesalahpahaman dan konflik.
- **Jangka panjang**
Budaya perusahaan yang buruk di mana ide-ide baru tidak muncul, mengurangi daya saing perusahaan di pasar.

Apa yang bisa dilakukan?

- Meningkatkan pelatihan komunikasi untuk manajer dan karyawan
- Menciptakan saluran umpan balik yang lebih jelas dan responsif
- Memastikan bahwa setiap pendapat yang diberikan karyawan ditanggapi dengan memadai

Temuan #5

Karyawan Memiliki Kemampuan Coping yang Cukup Baik

Apa artinya?

Sebanyak 69% karyawan mengalami stres dan kelelahan tetapi masih bisa diatasi, menunjukkan bahwa meskipun ada tekanan dan stres, karyawan memiliki mekanisme coping yang cukup baik.

Apa efeknya?

- **Jangka pendek**
Karyawan mampu menyelesaikan tugas mereka meskipun dalam kondisi stres.
- **Jangka menengah**
Karyawan belajar mengembangkan keterampilan manajemen stres yang lebih baik.
- **Jangka panjang**
Ketahanan dan fleksibilitas karyawan meningkat, berkontribusi pada produktivitas jangka panjang dan stabilitas tim.

Apa yang bisa dilakukan?

- Menyediakan pelatihan manajemen stres dan kesehatan mental secara berkala
- Mengadakan program kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan
- Mempromosikan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Temuan #6

Karyawan Memiliki Keseimbangan Kerja-Hidup yang Relatif Baik

Apa artinya?

Sebanyak 46.1% karyawan meluangkan waktu untuk diri sendiri dan orang lain dengan tenang saat istirahat, menunjukkan bahwa mereka mampu menjaga keseimbangan kerja-hidup yang baik.

Apa efeknya?

- **Jangka pendek**
Karyawan merasa lebih segar dan berenergi setelah istirahat yang cukup.
- **Jangka menengah**
Penurunan tingkat stres dan burnout, peningkatan kepuasan kerja dan kualitas hidup.
- **Jangka panjang**
Kesehatan mental dan fisik karyawan yang lebih baik, yang berkontribusi pada produktivitas dan retensi karyawan yang lebih tinggi.

Apa yang bisa dilakukan?

- Mendorong praktik kerja yang fleksibel
- Mempromosikan kegiatan-kegiatan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup seperti program wellness dan lainnya

Tingginya angka stres, kurangnya dukungan, serta lingkungan kerja yang tidak sehat menunjukkan adanya kebutuhan mendesak bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah proaktif.

Hasil survei ini memberikan gambaran yang jelas mengenai tantangan kesehatan mental yang dihadapi karyawan di berbagai perusahaan di Indonesia.

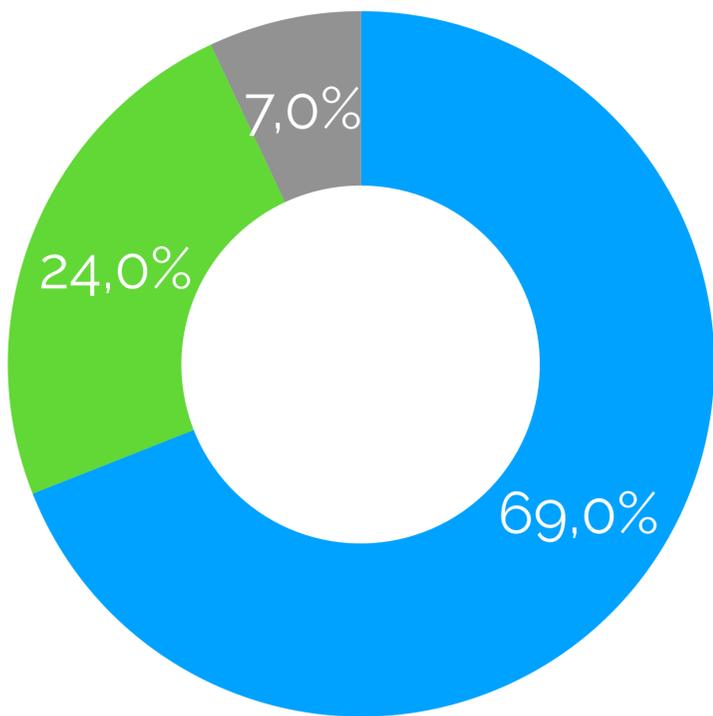
Perusahaan perlu segera mengimplementasikan program kesehatan mental yang komprehensif, termasuk konseling dan pelatihan manajemen stres. Selain itu, penting untuk menciptakan budaya kerja yang terbuka dan saling menghormati, serta mengapresiasi kerja keras karyawan secara lebih konsisten.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang mendukung. Tindakan nyata dan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi semua.

Hasil Survei

#1

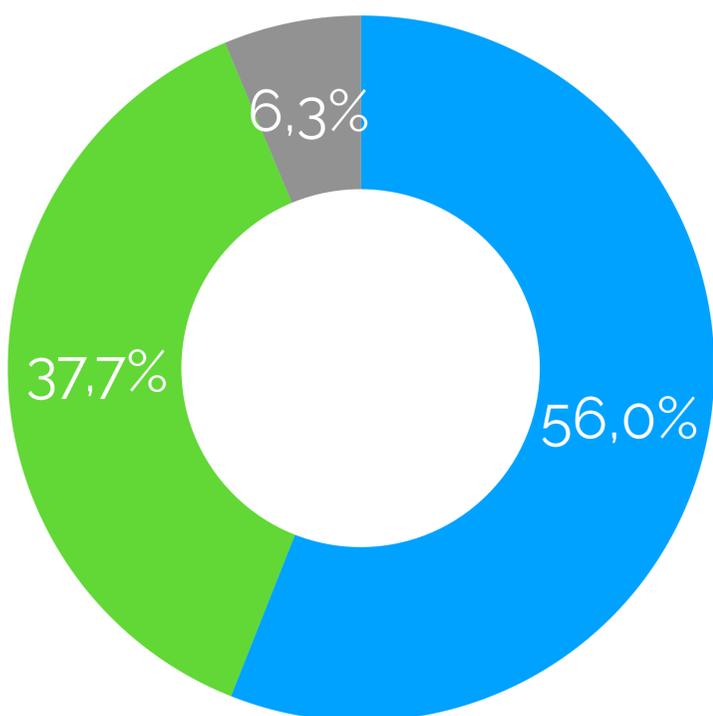
Apa yang Anda rasakan dengan semua beban kerja di kantor?



- Terkadang stres dan capek kalau sedang sangat sibuk, tetapi masih dapat diatasi**
- Cemas dan kewalahan hampir setiap waktu, bahkan sebelum memulainya
- Berseemangat karena tantangan baru setiap harinya

#2

Apa yang Anda lakukan ketika mengalami kesulitan dan membutuhkan bantuan dalam kerja?

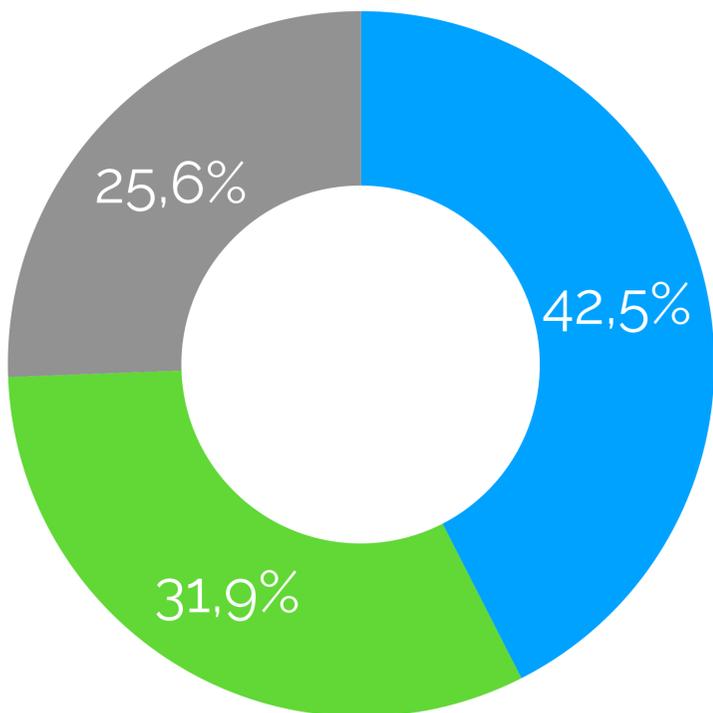


- Menyampaikannya pada orang-orang tertentu hanya jika kesulitan tersebut berpotensi menjadi masalah besar di kemudian hari**
- Terbuka dan menceritakannya pada atasan, rekan kerja, atau pihak terkait di perusahaan
- Memendamnya dan tidak meminta bantuan karena takut status dan posisi pekerjaan terancam

Hasil Survei

#3

Apakah Anda memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja?



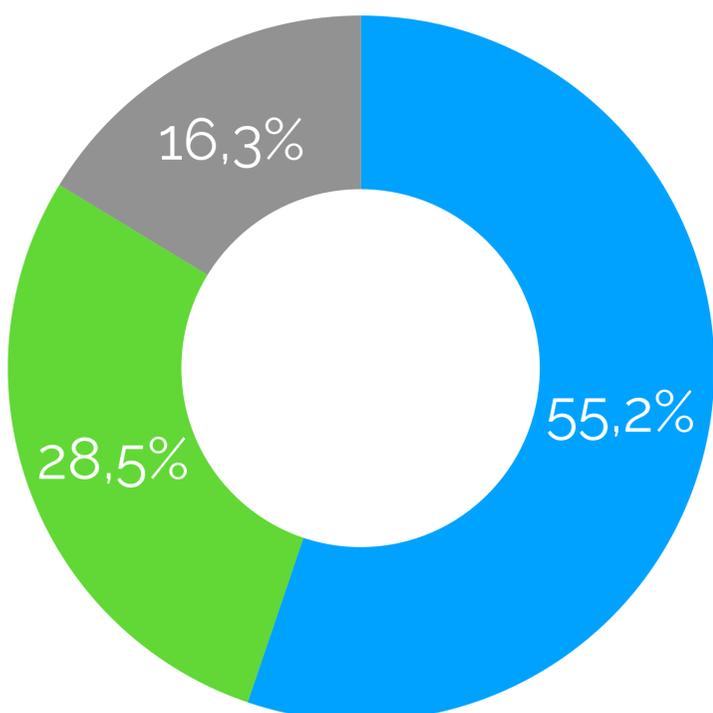
● **Ada yang sering bergosip, mencurigai, bahkan saling fitnah**

● Semua pihak saling memercayai dan membantu apabila sedang kesulitan dalam pekerjaan

● Semua rekan kerja cenderung menjaga jarak, tetapi tetap saling menghormati

#4

Bagaimana tanggapan atasan dan rekan kerja ketika Anda menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan sukses?



● **Jarang diselebrasi, walaupun terkadang pujian diberikan sekali-kali**

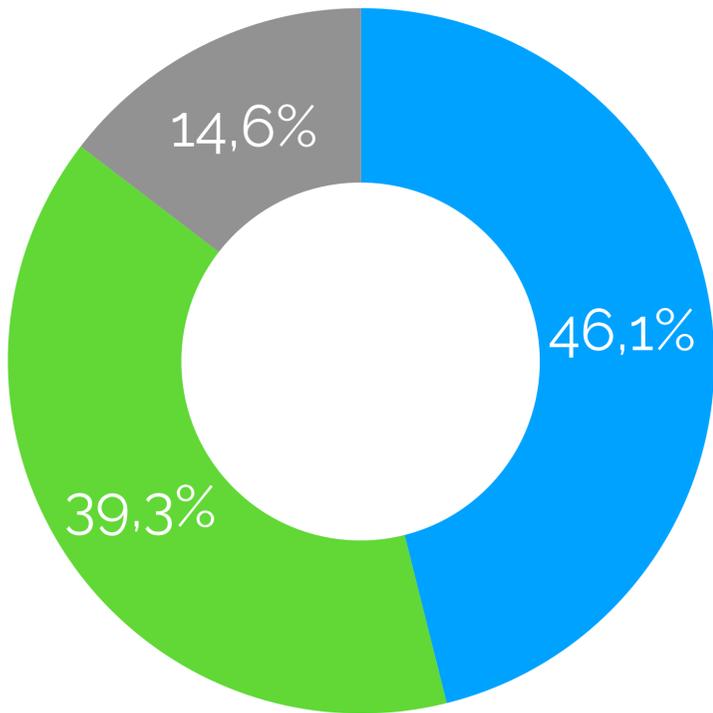
● Hanya sisi buruk yang disorot walaupun hasil yang didapatkan baik

● Mengapresiasi kerja keras saya dan hasilnya diselebrasi dengan tim terkait

Hasil Survei

#5

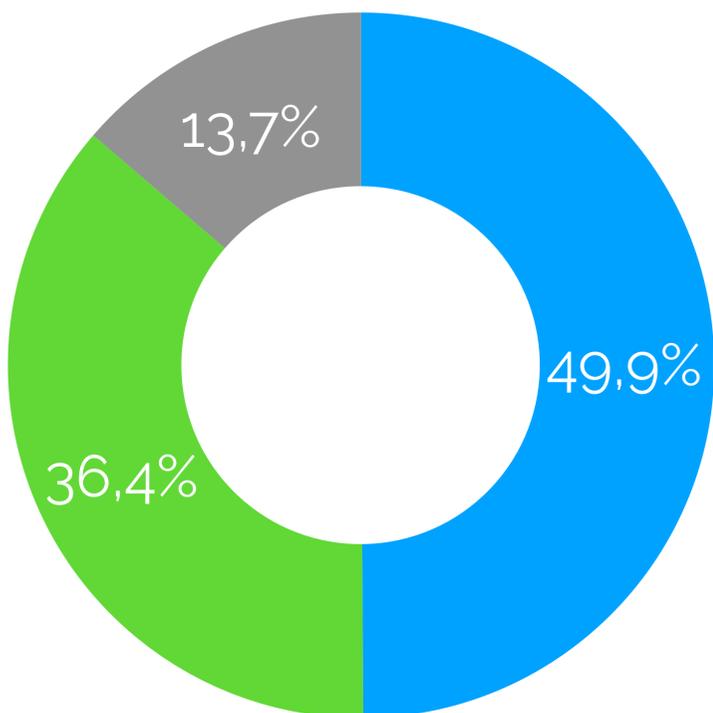
Apa yang Anda lakukan di waktu istirahat dan libur?



- Meluangkan waktu untuk diri sendiri dan orang lain dengan tenang**
- Terkadang menyelesaikan pekerjaan dadakan dan sempat melewatkan beberapa acara pribadi, tetapi dimaklumi
- Jarang bisa beristirahat dengan tenang karena pekerjaan dan memicu konflik dengan keluarga

#6

Bagaimana tanggapan atasan atau rekan kerja ketika Anda menyampaikan pendapat atau usulan?

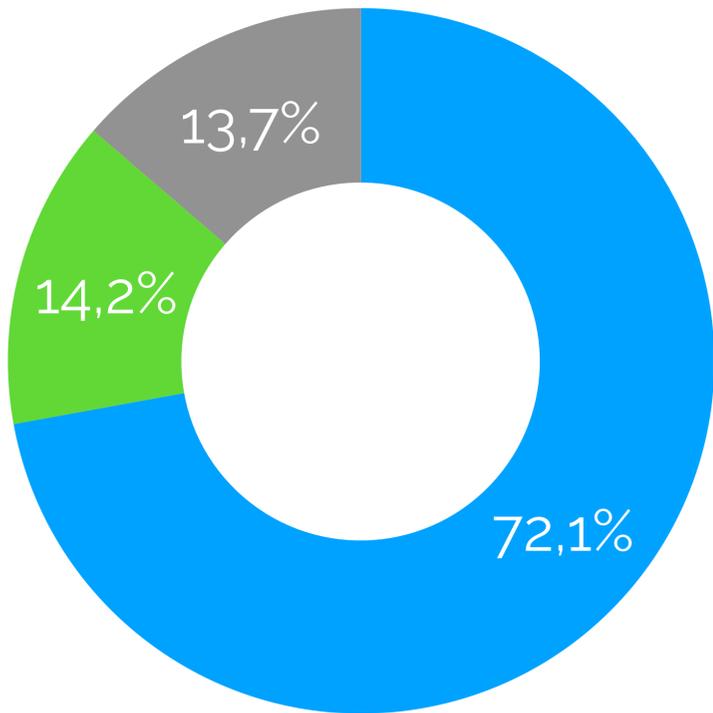


- Mendengarkan walaupun tanpa tanggapan yang jelas**
- Mendengarkan dengan baik dan mereka ikut menjalin diskusi
- Mempertanyakan pendapat saya dengan konotasi negatif dan berakhir tidak didengarkan

Hasil Survei

#7

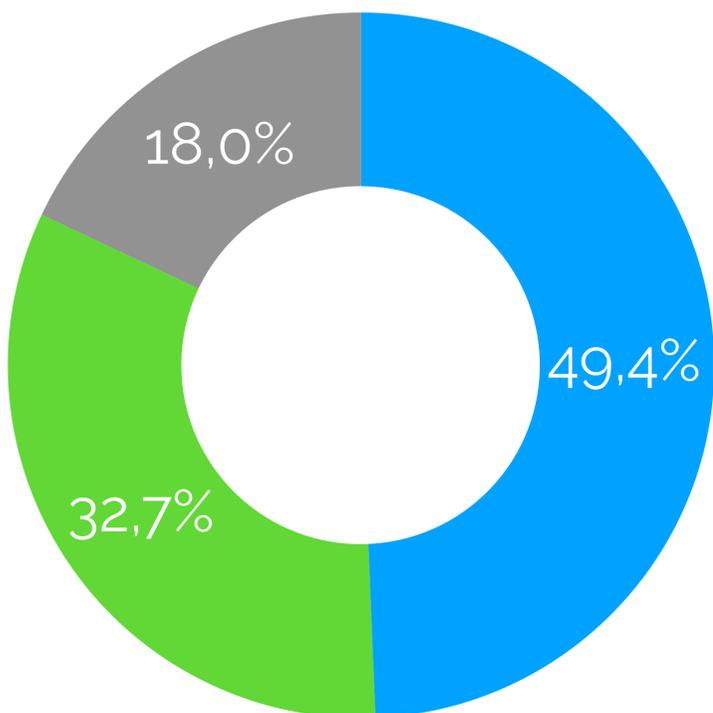
Apa yang sudah dilakukan perusahaan dalam menjamin mental health karyawannya?



- **Membiarkannya menjadi masalah individu dan tetap melanjutkan kebiasaan yang memperburuk kesehatan mental karyawan**
- Mengadakan kuisisioner tahunan hanya untuk evaluasi HR
- Menyediakan fasilitas konseling dan program sejenis serta menciptakan workspace yang sehat

#8

Apa yang dilakukan perusahaan ketika ada perlakuan tidak adil terhadap salah satu pekerja di kantor?

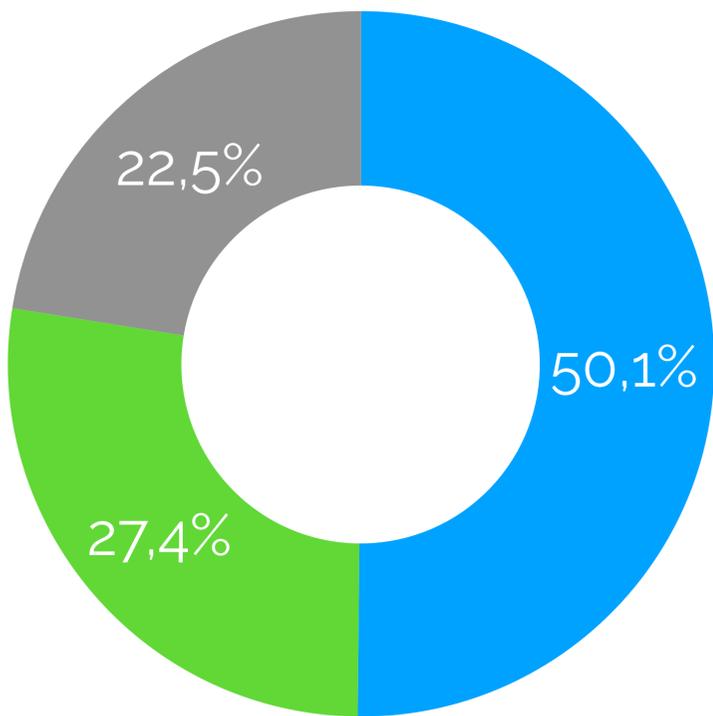


- **Hanya mengingatkan dan menegur pelaku**
- Tidak peduli dan membiarkannya berlalu
- Menindaklanjuti dengan segera dan memberikan sanksi tegas pada pelaku

Hasil Survei

#9

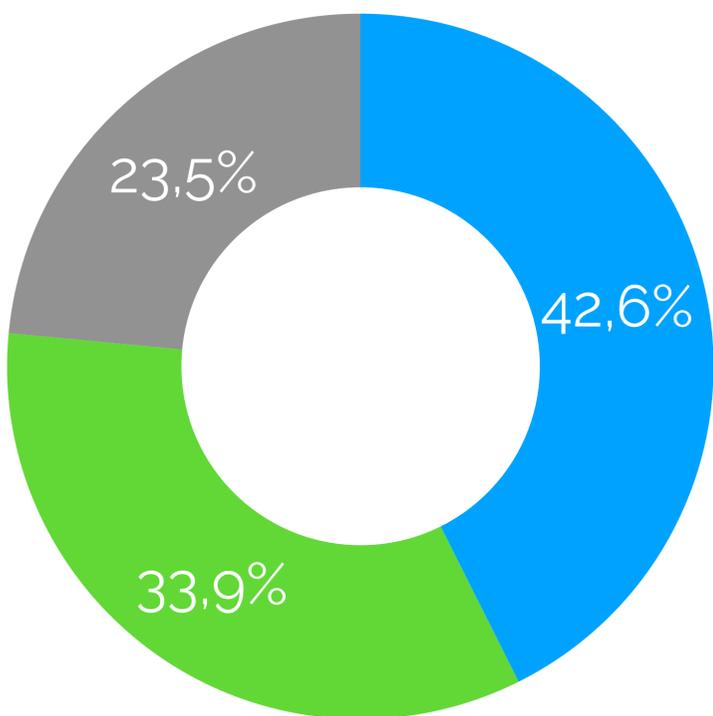
Apakah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan dan kontrak?



- Terkadang, saya diminta untuk mengerjakan hal di luar keahlian saya sewaktu-waktu dibutuhkan**
- Beban pekerjaan saya jelas dan sesuai dengan kontrak dan upah yang disetujui
- Saya sering lembur dan mengerjakan tugas-tugas yang di luar jabatan saya

#10

Bagaimana cara kerja perusahaan Anda?



- Tanpa peraturan dan instruksi yang cukup jelas dari perusahaan**
- Instruksi yang cukup jelas sehingga saya dapat mengatur sendiri alur dan jadwal pekerjaan saya
- Sangat kaku, semua harus dilakukan sesuai dengan waktu dan cara yang telah ditetapkan



Statera Healing Studio adalah sebuah wellness center yang memiliki misi untuk menyebarkan awareness terhadap kesehatan mental di berbagai kalangan.

Kami juga secara rutin membuat dan memfasilitasi seminar dan acara pelatihan untuk perusahaan, sekolah, universitas, dan organisasi non-profit.

Di Statera Healing Studio, kami percaya bahwa kesehatan mental karyawan adalah fondasi utama untuk pencapaian dan inovasi perusahaan.

WELLNESS @WORK merupakan survei nasional yang diluncurkan Statera Healing Studio untuk memahami kondisi kesehatan mental karyawan, mengevaluasi dukungan yang diberikan oleh perusahaan, dan menyediakan data yang membantu meningkatkan produktivitas serta retensi karyawan.

Survei ini membantu mengidentifikasi masalah utama dan menawarkan solusi praktis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Kunjungi kami di www.statera-hs.com.



WELLNESS @WORK ??

STATERA HEALING STUDIO

Jl. Cipaku Indah II No. 16
Bandung, Jawa Barat
Indonesia

0855-2398-7368
contact@statera-hs.com
www.statera-hs.com

