



Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kesejahteraan Mental Karyawan dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Intervening

Ragil Wahyu Dwi Ardani^{1*}, Tamara Ajwa Salsabila Al Ahmad², Eko Wahyu Pujiyanto³

¹⁻³Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia

Email: ragilardani178@gmail.com¹, tammaraajwa@gmail.com², wahyueko.mnj@unusida.ac.id³

*Penulis Korespondensi: ragilardani178@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work flexibility on employee mental well-being with work-life balance as an intervening variable at CV. Nero Media. Work flexibility in this study refers to the freedom of time and place of work provided by the company to its employees. The method used is quantitative, with data collected through questionnaires distributed to 170 respondents who are active employees of CV. Nero Media. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) approach to statistically examine the relationships between variables. The results show that work flexibility has a positive and significant effect on employee mental well-being, meaning that the higher the work flexibility, the better the employees' mental condition. Work-life balance also has a positive and significant effect on employee mental well-being, and is proven to partially mediate the effect of work flexibility on employee mental well-being. The R-Square value of 81.6% indicates that the research model has a strong predictive level for the mental well-being variable. This study recommends that CV. Nero Media strengthen its work flexibility policies, supported by management commitment, to sustainably improve employee mental health and productivity.*

Keywords: *Employee Mental Well-being; Employee Performance; Human Resource Management; Work Flexibility; Work-Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan mental karyawan dengan work-life balance sebagai variabel intervening pada CV. Nero Media. Fleksibilitas kerja dalam penelitian ini mencakup kebebasan waktu dan tempat kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 170 responden yang merupakan karyawan aktif CV. Nero Media. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) guna menguji hubungan antar variabel secara statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan mental karyawan, artinya semakin tinggi fleksibilitas kerja maka semakin baik kondisi mental karyawan. Work-life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan mental karyawan, serta terbukti mampu memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan mental karyawan secara parsial. Nilai R-Square sebesar 81,6% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat prediksi yang kuat terhadap variabel kesejahteraan mental. Penelitian ini merekomendasikan agar CV. Nero Media memperkuat kebijakan fleksibilitas kerja yang didukung komitmen manajemen guna meningkatkan kesehatan mental dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja; Kehidupan Seimbang; Kesejahteraan Mental Karyawan; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Di dunia industri kreatif dan percetakan, tuntutan percetakan memang tidak berhenti meski jam kerja suda selesai. Deadline yang tiba-tiba muncul, revisi klien yang tidak ada habisnya, tekanan untuk menghasilkan kerja yang maksimal dalam waktu mepet, semua sudah menjadi rutinitas harian karyawan. beban kerja yang menumpuk tanpa diimbangi perhatian serius terhadap kondisi karyawan perlahan mengurangi semangat bahkan kesehatan mental karyawan(P. Manajemen et al., 2025). CV.Nero Media, industri percetakan yang sedang naik daun ini pun tidak jauh dari tekanan.Ketika para pekerja dipaksa lembur tanpa batas, kehilangan ruang untuk kehidupan pribadinya, dan pikiran mereka tidak pernah diberi

kesempatan untuk beristirahat, mereka terjebak dalam lingkaran yang melelahkan. Di titik inilah peneliti sadar bahwa menjaga kesehatan mental rekan kerja juga bukan lagi sekadar formalitas pengisian lembar evaluasi oleh tim HRD.

Pada 2015 realita di lapangan masih jauh dari teori (Amalia & Prasetyo, 2015). Budaya kerja zaman sekarang yang menuntut karyawan agar lebih produktif tanpa henti, ditambah tekanan untuk selalu standby secara digital yang berkaitan dengan stres kronis makin merajalela. Faktanya pekerjaannya sudah diberi jam kerja yang fleksibel (Gen-z, 2026). Untuk menyelesaikan masalah pun bukan tentang memberi kebebasan waktu atau tempat kerja. Karyawan tetap stres jika beban kerjanya diluar nalar, lingkungan kerja yang toxic, atau para karyawan sendiri membulatkan tekad untuk resign. Jika masalah ini dibiarkan dampaknya sangat fatal mulai dari kesehatan fisik yang jatuh, terkena mental, sampai kesejahteraan hidup pun ikut merosot secara keseluruhan (Oktaviana et al., 2025). Di sinilah retak kerumitan yang sebenarnya. Pada studi Adira (2026) Bahwa work life balance tidak bisa diabaikan sebagai jembatan antara sistem kerja fleksibel dan kesehatan mental. Sebab, karyawan bisa membagi waktu dengan tepat antara urusan kerja dan personal, mental karyawan akan lebih stabil, tidak gampang stres, dan motivasinya pun tetap terjaga. Sangat disayangkan perusahaan skala kecil dan menengah seperti CV.Nero Media belum menyadari fleksibilitas, stres kerja, dan work life balance adalah hal yang saling berkaitan dan saling memengaruhi. Maka dari itu tujuan penelitian diharapkan mengurangi permasalahan dalam perusahaan tersebut agar hasil penelitian memberi dampak positif bagi kinerja kedepannya.

Penelitian ini didedikasikan peneliti untuk membongkar dampak fleksibilitas ruang kerja terhadap kesejahteraan mental karyawan, serta work life balance sebagai variabel antara yang memengaruhi produktivitas di CV.Nero Media. Dalam mengumpulkan data, peneliti melibatkan para karyawan CV.Nero Media sebagai responden utama melalui penyebaran kuesioner kuantitatif. Metode ini dipilih karena dituntut untuk menjaga mutu standar analisis. Dengan begitu, peneliti dapat membaca data yang terkumpul secara komprehensif tidak hanya terpaku pada gejala yang terlihat dari luar, tapi juga memahami dinamika penting di balik angka tersebut secara lebih mendalam.

Bukan tanpa sebab penelitian ini mengarah ke CV.Nero Media secara spesifik. Selain itu industri percetakan memiliki karakter kerja yang berbeda dari sektor lainnya. Karena ada beberapa pekerjaan yang diharuskan lembur seperti revisi dadakan, orderan customer secara mendadak yang mengharuskan melakukan produksi dengan deadline yang sangat mepet. Kondisi tersebut adalah dampak tumbuhnya kelelahan mental karyawan. Para akademisi seperti Timbuleng et al., (2023) dalam kajian terdahulunya menjumpai fakta bahwa

produktivitas staf dibentuk oleh banyak faktor penentu, mulai dari work life balance, tuntutan kerja, hingga kedisiplinan karyawan itu sendiri. Lebih lanjut Mustika, (2024) menekankan bahwa kesehatan mental karyawan baru bisa terwujud jika para penentu kebijakan menerapkan manajemen SDM berkelanjutan secara konkret. Benang merah dari kedua peneliti ini menjadi gambaran nyata bagi CV.Nero Media. Jika dilihat meskipun organisasi berskala kecil, bukan berarti ketegangan mental yang dirasakan oleh para anggotanya bisa dianggap lebih ringan daripada perusahaan besar. Justru sebaliknya, karena keterbatasan sumber daya manajemen sering terjadi masalah tentang kesejahteraan mental karyawan yang tidak tertangani dengan baik.

Dari penjabaran diatas maka itu bukan klaim kosong, ada beberapa penelitian yang menopangnya. Kontribusi yang ingin disumbangkan studi ini ada dua arah yaitu secara akademis ini adalah upaya memperkaya literasi manajemen SDM terutama di sektor percetakan yang jujur saja masih sangat jarang dijamah peneliti, sementara secara praktis, hasilnya diharapkan bisa jadi bahan pertimbangan nyata bagi pengambil keputusan di CV. Nero Media. Sebab penerapan kebijakan kerja yang fleksibel, pelatihan yang berkelanjutan, dan perhatian serius terhadap kesehatan mental karyawan bukan sekadar tren manajemen modern, melainkan investasi strategis yang dampaknya bisa dirasakan langsung pada kinerja dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di dalamnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Fleksibilitas Kerja

Issn dan Wulandari, (2022) mengartikan fleksibilitas kerja sebagai ide pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan wewenang kepada tenaga kerja untuk mengatur waktu, lokasi, hingga teknik penyelesaian tugas mereka. Bagi CV.Nero media keleluasaan seperti ini sangat membantu para pegawai dalam menyusun ritme produksi dan memantau target cetak agar lebih tertata.

Pandangan(Yusuf et al., n.d.) menyebutkan bahwa regulasi dan praktik kerja seperti ini memberikan kontribusi besar bagi karyawan dalam menyeimbangkan karir dan urusan pribadi. Lebih lanjut, yang dipaparkan Oktaviannur, (2020) bahwa sistem ini menawarkan waktu kerja yang adaptif, di mana setiap karyawan memiliki keleluasaan untuk menyesuaikan jam kerja berdasarkan tempat bertugas (misalnya secara jarak jauh atau diluar area kantor) dengan tetap mematuhi target jadwal yang diberikan oleh pihak manajemen.

Kesejahteraan Mental Karyawan

Kesejahteraan mental tenaga kerja didefinisikan sebagai kemampuan aspek mental yang sehat pada pekerja yang menggambarkan bagaimana seseorang mampu mengendalikan gejala emosi dan tuntutan profesinya (Erna et al., 2024). Hariyanto et al., (2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kesejahteraan mental ini erat kaitannya dengan efisiensi kerja dan kepuasan pribadi karyawan. didalam lingkungan perusahaan percetakan seperti Nero Media, ritme produksi yang cepat dan tenggat waktu harian sering kali menjadi pemicu utama datangnya stres. Tanpa ada yang menangani dengan tepat, beban psikologis tersebut berdampak pada penurunan kualitas kesehatan mental karyawan. sebenarnya jika kesehatan mental para karyawan diperhatikan, masalah tersebut tidak hanya berdampak positif untuk memperbaiki kualitas kerja namun juga memperkuat loyalitas pencapaian kerja karyawan itu tersendiri.

Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan budaya kerja yang menghormati batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan adanya keseimbangan tersebut, perusahaan telah memberikan dukungan terbaik untuk kesehatan mental karyawan. kesejahteraan mental yang sehat memungkinkan karyawan untuk menjalani peran dan kehidupan pribadi dengan lebih produktif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menggabungkan kedua aspek ini dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Work Life Balance

Merujuk pada studi yang dilakukan Polgan et al., (2024) pada hakikatnya, bisa dikatakan, *Work life balance* sebetulnya berbicara tentang kematangan karyawan dalam menata batas antara tuntutan karier dan urusan privat. Penemuan yang ideal ini baru bisa dirasakan sewaktu seseorang mampu membelah fokus, energi, dan waktunya secara bijak sehingga kepentingan profesional maupun ranah domestik sama-sama berjalan beriringan tanpa ada yang dikorbankan. Terkait hal tersebut, Dair & Bir, (2023) mengetengahkan *border theory* sebagai landasan utama, yang membedah cara seseorang mengondisikan sekat pembatas diantara kedua ranah itu agar tidak saling tumpang tindih. Di samping itu Dair & Bir, (2023) menggarisbawahi adanya *spillover theory*, di mana dinamika yang terjadi di lingkungan kerja bisa memberikan efek positif yang sifatnya membangun ataupun justru mengganggu terhadap realitas kehidupan personal.

Studi dari Shalahuddin & Ikham, (2024) memperlihatkan bahwa *work life balance* bertindak sebagai jembatan (variabel intervening) yang mengaitkan keluwesan waktu kerja dengan kondisi psikologis para pekerja. Adanya fleksibilitas ini membuka ruang bagi anggota tim untuk menata sendiri jam serta lokasi kerja mereka, yang pada gilirannya

mempermudah harmonisasi antara kewajiban kantor dan urusan personal. Ketika keselarasan tersebut tercapai, imbas positifnya langsung terasa pada membaiknya kesehatan mental mereka karena tekanan stres berkurang dan kepuasan hidup meningkat. Fenomena ini tercermin nyata di CV.Nero Media, di mana keseimbangan hidup dan kerja krusial bagi stafnya demi meredam beban mental akibat kejar target produksi.

Pengembangan Hipotesis

H1 : Fleksibilitas Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kesejahteraan Mental Karyawan

Hariyanto et al., (2024) membuktikan adanya korelasi positif signifikan antara kebebasan waktu kerja dengan level produktivitas serta kondisi psikologis tim. Realita ini sama dengan Oktaviannur, (2020) pada pengemudi ojek online, dimana ruang gerak yang fleksibel terbukti mendongkrak capaian prestasi kerja suatu target yang mustahil dicapai tanpa kesiapan mental yang prima. Mustika, (2024) juga menegaskan bahwa kenyamanan emosional di lingkungan kerja hanya akan menjadi wacana kosong jika manajemen SDM mengabaikan kondisi psikis individu ini.

H2 : Work Life Balance Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kesejahteraan Mental Karyawan

Riset Timbuleng et al., (2023) membuktikan bahwa faktor ini secara konsisten mengeja kualitas kinerja karyawan, yang mana pondasi utamanya adalah mental yang stabil. Karyawan yang perhatian untuk pekerjaan dan kehidupan personalnya cenderung terhindar dari tekanan mental serta merasa lebih bahagia. Polgan et al., (2024) menggarisbawahi bahwa terjaganya keseimbangan ini membuat staf tidak kehabisan daya secara emosional hanya untuk rutinitas kantor, sehingga keinginan kerja profesionalnya tetap stabil. Pandangan ini divalidasi oleh Nadhira & Aisyah et al., (2024) melalui tinjauan sistematis mereka, yang menyimpulkan bahwa lingkungan psikososial yang suportif berdampak positif bagi kebahagiaan karyawan.

H3 : Fleksibilitas Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kesejahteraan Mental Karyawan yang Dimediasi oleh Work Life Balance

Shalahuddin & Ikhrum, (2024) mengonfirmasi posisi keseimbangan hidup sebagai variabel mediasi yang mengaitkan fleksibilitas waktu dengan kondisi emosional tenaga kerja. Agar tuntutan pekerjaan dan urusan personal menjadi lebih mudah diseimbangkan, yang pada akhirnya menumbuhkan kesiapan mental. Sementara itu P. Manajemen et al., (2025) dalam risetnya mengenai dinamika jam kerja mengidentifikasi bahwa fleksibilitas dan work life balance beroperasi secara simultan untuk mendongkrak performa. Sudut pandang ini diperkuat

oleh Dair & Bir, (2023) ketika sistem penyeimbang peran mengalami disfungsi, dampaknya akan kemana-mana, merusak kualitas kerja sekaligus mengganggu kesehatan psikis individu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan jenis pendekatan *explanatory research*. Desain ini dipilih untuk menguji sekaligus menjelaskan arah hubungan antarvariabel yang dikaji, yakni fleksibilitas kerja selaku variabel independen, kesejahteraan mental karyawan sebagai variabel dependen, serta *work-life balance* yang memediasi keduanya (*intervening*). Untuk menjangkau data, kuesioner disebarkan kepada para responden menggunakan instrumen yang tolok ukurnya dikembangkan langsung dari indikator tiap variabel.

Pengukuran dalam kuesioner tersebut memakai skala Likert dengan rentang 1 hingga 5, mulai dari opsi "Sangat Tidak Setuju" pada angka 1 sampai "Sangat Setuju" pada angka 5. Setelah seluruh data primer kuantitatif terkumpul, proses pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Aplikasi ini digunakan untuk menjalankan serangkaian analisis, yang mencakup uji validitas, evaluasi reliabilitas, pengujian model struktural, hingga pembuktian hipotesis penelitian.

Lokasi penelitian difokuskan pada internal CV. Nero Media. Dalam menentukan sampel, digunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *accidental sampling*, di mana siapa saja karyawan yang kebetulan dijumpai dan masuk dalam kriteria riset akan dijadikan subjek. Melalui cara tersebut, terkumpul sampel sebanyak 170 responden. Data lapangan diperoleh lewat pembagian kuesioner secara langsung kepada staf selama masa penelitian, yang kemudian hasilnya dianalisis guna melihat sejauh mana fleksibilitas kerja memengaruhi kesejahteraan mental karyawan dengan melibatkan *work-life balance* sebagai variabel perantara.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan CV.Nero Media di Kabupaten Gresik. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode sebar kuesioner melalui google formulir kepada responden. Dari seluruh data yang disebar sebanyak 18 item dan 170 responden secara langsung sebagai karyawan tetap pada CV.Nero Media.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum membuktikan hipotesis, kami memastikan kualitas kuesioner terlebih dahulu lewat evaluasi model pengukuran (*outer model*). Validitas konvergen diukur melalui nilai

Outer Loadings dan *Average Variance Extracted*. Data dianggap valid jika nilai *outer loadings* >0.7 serta nilai *average* dikatakan baik jika nilainya >0.5 menyatakan indikator yang dipakai cukup menggantikan konstruk yang diukur (Hair et al., 2019). Uji reliabilitas dipakai untuk menguji sejauh mana instrumen penelitian konsisten dan dapat dipercaya. Dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha $> 0,06$ (Hair et al., 2019).

Tabel 1. Nilai Reliabel.

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE
Fleksibilitas Kerja (X)	1. Saya memiliki keleluasaan untuk menyesuaikan lama waktu kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0.941	0.969	0.975	0.865
	2. Saya dapat menyesuaikan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa mengganggu target yang ditetapkan perusahaan.	0.934			
	3. Saya memiliki kesempatan untuk menyesuaikan keperluan pribadi yang mendesak.	0.935			
	4. Saya dapat mengatur jadwal pekerjaan agar tetap seimbang dengan kebutuhan pribadi saya.	0.933			
	5. Fleksibilitas lokasi kerja membantu saya bekerja lebih efektif dan produktif.	0.938			
	6. Perusahaan memberikan kemudahan dalam memiliki lokasi kerja yang mendukung penyelesaian tugas tertentu.	0.898			
Kesejahteraan Mental Karyawan (Y)	1. Saya merasa optimis terhadap masa depan karier saya.	0.931	0.969	0.975	0.865
	2. Saya memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan setiap hari.	0.947			
	3. Saya mampu menangani masalah yang muncul dalam	0.926			

Work Life Balance (Z)	pekerjaan dengan baik.				
	4. Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam menjalankan pekerjaan.	0.932			
	5. Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di perusahaan.	0.927			
	6. Saya tertarik untuk mempelajari hal-hal baru yang dapat mendukung pekerjaan saya.	0.919			
	1. Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga setelah menyelesaikan pekerjaan.	0.883	0.959	0.967	0.832
	2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi.	0.926			
	3. Saya dapat terlibat secara maksimal dalam pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi saya.	0.934			
	4. Saya tetap dapat berpartisipasi dalam kegiatan keluarga meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan.	0.913			
	5. Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	0.900			
	6. Saya merasa nyaman dengan pengaturan waktu kerja yang berlapuh diperusahaan.	0.915			

Berdasarkan tabel 1 diatas, secara keseluruhan nilai outer loading setiap konstruk refleksi mempunyai nilai outer loading > 0.70 sehingga dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik. Cronbach alpha > 0.7 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan reliabel. Reliability composite variabel fleksibilitas kerja mendapat nilai tercatat 0.975, reliability composite variabel kesejahteraan mental karyawan sebesar 0.975, reliability composite variabel work life balance sebesar 0.967. setiap variabel mendapatkan nilai > dari

0.60 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Selain itu, nilai AVE variabel fleksibilitas kerja 0.865, nilai AVE variabel kesejahteraan mental karyawan 0.865, nilai variabel work life balance sebesar 0.832. dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji R-Square

Hasil uji nilai R-Square mengartikan kekuatan variabel endogen dalam melakukan prediksi pada struktural model. Nilai R-Square akan menunjukkan kekuatan model yang diklasifikasikan menjadi 3 bagian, yaitu 0.25 (lemah), 0.50 (sedang), 0.75 (kuat) (hair et al., 2019)

Tabel 2. Uji R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kesejahteraan Mental Karyawan (Y)	0.816	0.812

Berdasarkan hasil uji R-Square diatas, menunjukkan nilai hasil R-Square variabel kesejahteraan mental karyawan sebesar 0.816 atau 81.6% kategori kuat.

Uji F-Square

Menurut Hair et al., (2019) interpretasi efek moderasi : 0.005 dikatakan rendah, 0.010 dikatakan sedang, 0.025 dikatakan tinggi.

Tabel 3. Uji F-Square.

	F-Square
Fleksibilitas Kerja -> Kesejahteraan Mental Karyawan	0.488
Fleksibilitas Kerja -> Work Life Balance	1.728
Work Life Balance -> Kesejahteraan Mental Karyawan	0.419

Berdasarkan hasil uji F-Square dinyatakan religiusitas memoderasi work life balance terhadap kesejahteraan mental karyawan pada level atau tingkat efek moderasi tinggi yakni F-Square = 0.419 > 0.419

Uji Path Coefficients

Pengujian hipotesis memakai kriteria 1.96, dinyatakan berpengaruh jika memperoleh nilai T-Statistic lebih dari 1.96. Tabel berikut merupakan hasil uji parsial pada penelitian ini.

Tabel 4. Uji Parsial.

	Original Sample(O)	Sample Mean(M)	Standard Deaviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Fleksibilitas Kerja(X) -> Kesejahteraan Mental Karyawan (Y)	0.495	0.496	0.079	6.247	0.000
Work Life Balance (m) -> Kesejahteraan Mental Karyawan (Y)	0.458	0.457	0.081	5.634	0.000
Work Life Balance (m) - >Fleksibilitas Kerja (X) - >Kesejahteraan Mental Karyawan (Y)	0.796	0.796	0.039	20.405	0.000

Pengujian hipotesis. Variabel fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan mental karyawan mendapatkan nilai t-statistic: $6.247 > 1.96$ dan nilai p-value: 0.000. Artinya fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan mental karyawan.

Variabel work life balance terhadap kesejahteraan mental karyawan mendapatkan nilai t-statistic: $5.634 > 1.96$ dan nilai p-value: 0.000. Artinya work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan mental karyawan. Variabel work life balance terhadap fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan mental karyawan mendapatkan nilai t-statistic: $20.405 > 1.96$ dan nilai p-value: 0.000. Artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Pada era kerja modern saat ini, stabilitas psikologis karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana sistem kerja di perusahaan tersebut berjalan. Riset dari Hariyanto et al., (2024) dan Oktaviannur, (2020) memperkuat argumen ini, di mana keleluasaan mengatur jam kerja terbukti menjaga kondisi psikologis tetap stabil. Merujuk pada ulasan Issn dan Wulandari, (2022), fleksibilitas memberikan ruang bagi karyawan untuk memegang kendali atas tanggung jawab mereka. Di tengah tingginya ritme kerja penuh tenggat waktu pada sektor percetakan, intervensi kebijakan yang fleksibel menjadi katup penyelamat agar kesehatan mental tim tidak ikut tergerus beban kerja. Karena seluruh data empiris menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel kerja dengan kesehatan mental karyawan, maka hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Peran besar work-life balance dalam penelitian ini juga sejalan dengan temuan Timbuleng et al., (2023) dan Polgan et al., (2024), yang dapat dijelaskan melalui spillover theory Dair dan Bir, (2023) kepuasan yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja cenderung meluap dan turut memperbaiki suasana kehidupan pribadinya. Poin yang paling menentukan

dari hasil ini justru terletak pada fungsi mediasi work-life balance itu sendiri. Sebagaimana disampaikan Shalahuddin dan Ikhrum et al., (2025), kebijakan jam kerja fleksibel tidak akan banyak berarti jika budaya kerja di perusahaan masih menuntut karyawan merespons urusan kantor hingga larut malam. Fleksibilitas perlu dibarengi komitmen manajemen untuk menghormati batas antara waktu kerja dan waktu pribadi karyawan, sebagaimana juga ditegaskan oleh Kamalulil dan Panatik (2024) yang menyoroti pentingnya lingkungan psikososial yang sehat bagi kesejahteraan pekerja. Sebagai langkah praktis, manajemen CV. Nero Media dapat mempertimbangkan skema kerja yang lebih akomodatif, misalnya sistem hybrid atau kebebasan memilih shift kerja. Meski begitu, kelonggaran waktu semacam itu tidak akan banyak menolong kesehatan mental karyawan apabila volume pekerjaan yang dibebankan tetap berada di luar batas wajar. Maka dapat dikatakan hipotesis kedua (H2) diterima.

5. KESIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan di CV. Nero Media, Kesimpulannya adalah kebijakan fleksibilitas kerja mempunyai dampak positif yang nyata terhadap kesehatan mental karyawan. Dampak positif ini muncul langsung ataupun dengan perantara *work-life balance*, Perusahaan membebaskan karyawannya untuk mengatur waktu kerja serta keseimbangan antara pekerjaan dan urusan personal maka kondisi psikologis mereka akan tetap terjaga. Hasil temuan Hariyanto dkk. (2024), Issn dan Wulandari (2022), serta Shalahuddin dan Ikhrum (2024) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup merupakan suatu hal yang dapat mendongkrak kesehatan mental karyawan.

Maka dari itu, temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan yang baik bagi manajemen CV. Nero Media pada saat merumuskan peraturan kerja yang lebih adaptif, pembagian beban tugas secara adil, dan membangun iklim kerja yang sehat agar produktivitas tim terus maju. Bagi para peneliti berikutnya, sangat disarankan untuk mengulik variabel lain yang belum dibahas di penelitian ini, misalnya beban kerja, dukungan dari kantor, kepuasan kerja, serta budaya organisasi. Tujuannya yaitu agar kita dapat memberikan gambaran yang lengkap tentang apa saja yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental karyawan di dunia kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Amalia, F., & Prasetyo, B. (2015). Etos budaya kerja pedagang etnis Tionghoa di Pasar Semawis Semarang. *Jurnal*, 4(1).
- Covid-, S. P. (2024). JKI. 3(3), 903–917.
- Dair, N., & Bir, M.-A. (2023). Work/family border theory or work-life spillover theory: A meta-analytical approach to turnover intention. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(88), 1392–1407. <https://doi.org/10.17755/esosder.1205895>
- Gen-z, K. (2026). 3, 6(1), 520–530.
- Hariyanto, A. M., Hanoum, S., & Nikmah, U. (2024). Flexible work arrangements and employee performance: A comprehensive bibliometric study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(12), 2325–2334. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i12/24193>
- Issn, E., & Wulandari, P. (2022). Pengaruh *flexible work arrangement* dan *work-life balance* sebagai paradigma baru di tengah pandemi COVID-19. *Jurnal*, 9(2).
- Jurnal Manajemen. (2026). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan dan kinerja karyawan seiring dengan kemajuan teknologi, globalisasi, serta meningkatnya tuntutan organisasi.
- Mustika, V. B. (2024). Kehidupan kerja: Mewujudkan. *Jurnal*, 7, 728–738.
- Nadhirah, E., Aisyah, S., & Development, H. R. (2024). Psychosocial work environments and well-being among employees: Findings from a systematic review. *Journal*, 24(1), 163–178.
- Oktaviana, I., Yanuar, A., Andriyani, D., & Kholil, M. (2025). Pengaruh *toxic leadership*, budaya organisasi, stres kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada Jenang Kudus Armina. *Jurnal*, 5(1), 1–31.
- Oktaviannur, M. (2020). Budaya organisasi, fleksibilitas kerja, dan *feedback* terhadap prestasi kerja transportasi Gojek di Palembang. *Jurnal*, 4, 368–374.
- Polgan, J. M., Kurnia, M. I., Khairunnisa, A., Bakti, U., & Husada, T. (2024). Peran *work-life balance* dalam meningkatkan etos kerja profesional. *Jurnal Minfo Polgan*, 13, 256–260.
- Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya. (2025). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Pernas. *Jurnal*, 4(11), 2624–2631.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. (2023). The influence of *work-life balance*, workload, and work discipline on employee performance at the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises of North Sulawesi Province. *Jurnal EMBA*, 11(4), 758–770.
- Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (n.d.). Pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan.