



Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat

<https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMKM/>
 Jurnal ini diterbitkan oleh Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan
 Universitas Sari Mutiara Indonesia

e-ISSN: 2527-8185



[Home](#) [Current](#) [Archives](#) [Announcements](#) [About](#) [Contact](#)
 Search

CALL FOR PAPER

 2026-05-22

[Read More >](#)

OPEN JOURNAL SYSTEMS

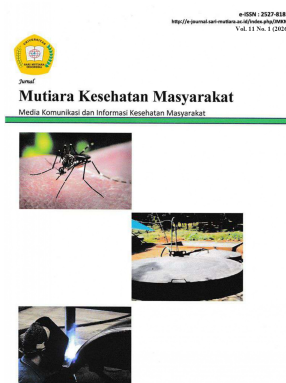
SUBMIT ARTICLE



SUBMIT ARTICLE
JURNAL MUTIARA KESEHATAN MASYARAKAT
<https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMKM/user/register>

Current Issue

Vol. 11 No. 1 (2026): Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat



Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat dikelola oleh Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sari Mutiara Indonesia, merupakan salah satu wadah bagi para dosen dan mahasiswa baik dilingkungan kampus maupun di luar kampus untuk mengisip tulisan ataupun artikel hasil penelitian dan rekayasa teknologi kesehatan masyarakat, khususnya khususnya penyakit berbasis lingkungan, masyarakat dan kesehatan kerja. Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat merupakan jurnal yang

TEMPLATE JURNAL



TEMPLATE
JURNAL MUTIARA KESEHATAN MASYARAKAT
<https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMKM>

memuat tentang ilmu kesehatan masyarakat serta tulisan-tulisan hasil penelitian terkait administrasi kebijakan Kesehatan, epidemiologi, kesehatan dan keselamatan kerja, kesehatan lingkungan, kesehatan reproduksi, biostatistik dan promosi kesehatan dan ilmu perilaku. Terbit dua kali dalam setahun yakni di bulan Juni dan Desember. **Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat Memiliki ISSN: [2527-8185](#) (media online) dan Terakreditasi [SINTA 5](#)**

Published: 2026-06-02

— Artikel —

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESADARAN K3 MAHASISWA KEPERAWATAN PADA PRAKTIKUM LABORATORIUM: STUDI CROSS-SECTIONAL UNIVERSITAS KEPANJEN

Yotin Bayu Merryani, Muhamad Mustofa 1-9



HUBUNGAN STRES KERJA DAN PERILAKU MENGEMUDI AGRESIF PADA DRIVER OJEK ONLINE

Alvin Venantius Phientercahyadi, Purnamawati Tjhin 10-17



HUBUNGAN WORK LIFE BALANCE DAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN

Alinda Arsy, Purnamawati Tjhin 18-26



ADDITIONAL MENU

Editorial Team

Reviewers

Peer Review Process

Focus and Scope

Publication Ethics

Online Submission

Guideline Author

Plagiarism Policy

Article Processing Charge

Open Access Statement

HUBUNGAN DURASI MENGENAL DENGAN NECK PAIN PADA DRIVER OJEK ONLINE

Rivaldi Abdillah, Purnamawati Tjhin

27-33



PDF

[View All Issues >](#)

**CALL FOR PAPER JURNAL MUTIARA KESEHATAN MASYARAKAT TERBITAN VOL 10 NO. 1
JUNI 2025**

[Indexing](#)
[Copyright Notice](#)
[AKREDITASI SINTA 5](#)

[TOOLS JURNAL](#)




JURNAL MUTIARA KESEHATAN MASYARAKAT

CALL FOR PAPER VOLUME 10 NOMOR 1 JUNI 2025

<https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMKM>



E-ISSN : 2527-8185

Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat

Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat dikelola oleh Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sari Mutiara Indonesia, merupakan salah satu wadah bagi para dosen dan mahasiswa baik dilingkungan kampus maupun di luar kampus untuk mengisi tulisan ataupun artikel hasil penelitian dan rekayasa teknologi kesehatan masyarakat, khususnya khususnya penyakit berbasis lingkungan, masyarakat dan kesehatan kerja. Jurnal ini Terbit dua kali dalam setahun yakni di bulan Juni dan Desember.

Focus and Scope

Focus and Scope: Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat merupakan jurnal yang memuat tentang ilmu kesehatan masyarakat serta tulisan-tulisan hasil penelitian terkait administrasi kebijakan Kesehatan, epidemiologi, kesehatan dan keselamatan kerja, kesehatan lingkungan, kesehatan reproduksi, biostatistik dan promosi kesehatan dan ilmu perilaku.

Contact Us

Email : ojs.usmindonesia19@gmail.com

WhatsApp : 0812-6016-2488; 0852-6292-4618

Indexing by

- | | | |
|----------------------------|------------------|--------------|
| ✓ Portal ISSN Internaional | ✓ Portal Garuda | ✓ Crossref |
| ✓ Portal ISSN Indonesia | ✓ Google Scholar | ✓ One Search |
| ✓ Dimension | ✓ Base Index | ✓ PKP Index |



STATCOUNTER JURNAL

Visitors

	ID 59,386		IE 26
	SG 3,988		AU 22
	US 3,333		PL 20
	CN 250		DE 16
	JP 137		PH 15
	CA 114		BR 13
	IN 102		PK 11
	MY 100		KR 11
	TL 74		VN 10
	RU 67		TW 10
	KH 34		TH 9
	HK 33		HU 8
	FR 31		RO 7
	NL 27		TR 7
	GB 27		ZA 7

FLAG counter

00108372

CONTACT

Principal Contact

Hana Ike Dameria Purba

Universitas Sari Mutiara Indonesia

hanapurba29@gmail.com

Support Contact

Muhammad Rasyid Ridlo

Phone: 085641482084

rasyidridlo29@gmail.com

ALAMAT PENERBIT

Jalan Kapten Muslim No. 79 Medan,

Provinsi Sumatera Utara Indonesia

Telepon: 061-8466079 / 1254 954

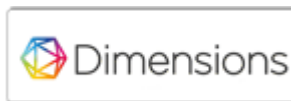
7854

info@sari-mutiara.ac.id

Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat Diterbitkan oleh Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sari Mutiara Indonesia



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Platform &
workflow by
OJS / PKP

HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN

Alinda Arsy¹, Purnamawati Tjhin²

¹Fakultas Kedokteran, Universitas Trisakti, Jakarta Barat, DKI Jakarta, 11440, Indonesia

²Departemen Anatomi, Fakultas Kedokteran, Universitas Trisakti, Jakarta Barat, DKI Jakarta, 11440, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Tanggal Dikirim: 07 Mei 2026

Tanggal Diterima: 20 Mei 2026

Tanggal DiPublish: 02 Juni 2026

Kata kunci: *Burnout*; Kelelahan Kerja; Kesehatan Kerja; Karyawan SPPG; Program Makanan Bergizi Gratis (MBG); *Work-life balance*

Penulis Korespondensi:

Purnamawati Tjhin

Email: purnamawati@trisakti.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan masalah kesehatan kerja yang berdampak pada produktivitas, kualitas pelayanan, dan kesejahteraan pekerja. Di Indonesia, prevalensi kelelahan kerja dilaporkan mencapai 63,78%. Tingginya tuntutan pekerjaan, khususnya pada pelaksanaan program pemerintah Makanan Bergizi Gratis (MBG), berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance/WLB*) dan meningkatkan risiko kelelahan kerja pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG). **Tujuan:** untuk menganalisis hubungan antara *work life balance* dan kelelahan kerja pada karyawan SPPG.

Metode: merupakan studi observasional analitik dengan desain potong lintang (*cross-sectional*). Sebanyak 47 karyawan SPPG Pasar Minggu, Jakarta Selatan, dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) dan *Work life balance Scale* (WLBS). Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji *Fisher's Exact Test* dengan tingkat kemaknaan statistik 0,05.

Hasil: Tidak terdapat responden dengan tingkat *WLB* kategori tinggi maupun sangat tinggi. Sebagian besar responden berada pada kategori *WLB* sangat rendah (46,8%) dan rendah (27,7%). Tingkat kelelahan kerja menunjukkan kondisi yang sangat tinggi, dengan 87,2% responden berada pada kategori sangat tinggi dan 12,8% pada kategori tinggi. Hasil analisis menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara *work life balance* dan kelelahan kerja ($p = 0,164$).

Kesimpulan: Kelelahan kerja pada karyawan SPPG tergolong sangat tinggi, namun *work life balance* tidak berhubungan secara signifikan dengan kelelahan kerja. Upaya skrining dan edukasi kesehatan kerja tetap diperlukan sebagai langkah preventif untuk mencegah kelelahan kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat

e-ISSN: 2527-8185

Vol. 11 No.1 Juni, 2026 (Hal 18-26)

Homepage: <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMKM>

DOI: <https://doi.org/10.51544/jmkm.v11i1.5964>

How To Cite: Arsy, Alinda, and Purnamawati Tjhin. 2026. "Hubungan Work Life Balance Dan Kelelahan Kerja Pada Karyawan." *Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat* 11 (1): 18–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.51544/jmkm.v11i1.5964>.



Copyright © 2026 by the Authors, Published by Program Studi: Kesehatan Masyarakat Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan Universitas Sari Mutiara Indonesia. This is an open access article under the CC BY-SA Licence (**Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**).

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi dan transisi menuju industri 5.0, perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi strategi krusial bagi organisasi dalam menjamin keberlanjutan kinerja dan kualitas pelayanan. SDM yang kompeten dan adaptif berperan penting dalam menentukan arah kebijakan, mendorong inovasi, serta mewujudkan keunggulan kompetitif, baik pada sektor swasta maupun institusi pemerintah.^(1,2) Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah menjaga kesehatan kerja dan kesejahteraan pekerja di tengah tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Sejalan dengan upaya peningkatan kualitas kesehatan masyarakat, pemerintah Indonesia meluncurkan Program Makanan Bergizi Gratis (MBG) yang pelaksanaannya melibatkan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG).⁽³⁾ SPPG memiliki peran strategis dalam pengelolaan logistik dan distribusi makanan bergizi kepada kelompok sasaran. Tingginya tuntutan akurasi, ketepatan waktu, dan tanggung jawab operasional berpotensi meningkatkan tekanan kerja dan risiko kelelahan kerja pada karyawan.⁽⁴⁾

Generasi Z adalah orang yang lahir pada pertengahan 1990 sampai awal 2010 dan mengalami pertumbuhan ditengah perubahan sosial dan ekonomi yang berlangsung cepat dan tumbuh di era pesatnya perkembangan internet dan teknologi informasi.⁽⁵⁾ Generasi Z menunjukkan kepedulian tinggi terhadap permasalahan lingkungan dan sosial, serta dibesarkan di era yang menempatkan pendidikan dan pencapaian karier sebagai fokus utama yang dapat menimbulkan tekanan psikologis seperti kelelahan kerja dan kecemasan.⁽⁶⁾

Kelelahan kerja merupakan masalah kesehatan kerja yang ditandai oleh kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat paparan stres kerja berkepanjangan, yang berdampak pada penurunan produktivitas, kualitas pelayanan, serta kesejahteraan pekerja.⁽⁷⁾ Di Indonesia, prevalensi kelelahan kerja dilaporkan mencapai 63,78%, menunjukkan bahwa kelelahan kerja masih menjadi permasalahan serius di berbagai sektor pekerjaan.⁽⁸⁾

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kelelahan kerja adalah *work life balance*, yaitu kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mental.⁽⁹⁾ Sejumlah penelitian melaporkan bahwa *work life balance* yang baik berhubungan dengan rendahnya tingkat kelelahan kerja.^(2,10) Namun, penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak konsisten, di mana *work life balance* tidak berhubungan secara signifikan dengan kelelahan kerja, yang mengindikasikan adanya pengaruh faktor kontekstual dan karakteristik lingkungan kerja tertentu.⁽¹¹⁾

Hingga saat ini, belum banyak penelitian yang mengkaji hubungan *work life balance* dan kelelahan kerja pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi dalam konteks pelaksanaan program pemerintah Makanan Bergizi Gratis yang relatif baru berjalan. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan memberikan gambaran empiris awal mengenai peran *work life balance* terhadap kelelahan kerja pada unit pelayanan gizi dengan tuntutan operasional tinggi.

Berdasarkan latar belakang, temuan penelitian terdahulu, serta kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work life balance* dan kelelahan kerja pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi.

2. Metode

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain potong lintang (*cross-sectional*). Desain ini dipilih untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan

variabel terikat yang diukur pada satu waktu pengamatan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work life balance*, sedangkan variabel terikat adalah kelelahan kerja.

2.2 Pengaturan dan Sampel

Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2025 di salah satu Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Jakarta. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif pada unit tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*, sehingga seluruh karyawan yang memenuhi kriteria inklusi direkrut sebagai responden penelitian. Kriteria inklusi meliputi karyawan aktif SPPG yang telah bekerja minimal dua bulan, bersedia menjadi responden, serta mampu membaca dan memahami bahasa yang digunakan dalam kuesioner. Tidak ada kriteria eksklusi yang digunakan. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 47 responden, yang mencakup seluruh populasi yang memenuhi kriteria inklusi, sehingga dianggap representatif untuk analisis penelitian.

2.3 Pengukuran dan Pengumpulan Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur. Tingkat kelelahan kerja diukur menggunakan *Copenhagen Burnout Inventory (CBI)* yang dikembangkan oleh Kristensen *et al.* dan telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Instrumen ini terdiri dari 19 item dengan skala Likert 5 poin dan telah teruji validitas serta reliabilitasnya, dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,85, nilai *Content Validity Index (CVI)* seluruh subskala $\geq 0,963$, serta nilai I-CVI setiap item $\geq 0,889$.⁽¹²⁾

Usia diukur menggunakan skala dewasa muda dimulai dari umur 20 sampai 30 tahun dan dewasa yang dimulai dari 31 sampai 40 tahun.⁽¹³⁾

Work life balance diukur menggunakan *Work life balance Scale (WLBS)* yang diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Maimunah F *et al.*, terdiri dari 17 item yang mencakup empat dimensi, menggunakan skala Likert 5 poin. Instrumen ini memiliki reliabilitas dan validitas yang baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864 serta hasil *Confirmatory Factor Analysis* (GFI = 0,986; CFI = 0,923; TLI = 0,901).⁽¹⁴⁾

Kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden yang memenuhi kriteria inklusi setelah diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan menandatangani lembar *informed consent*. Kerahasiaan data responden dijamin sepenuhnya, dan data hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

2.4 Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 29.0.1.1 untuk *Macbook*. Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan distribusi *work life balance* dan tingkat kelelahan kerja responden. Analisis bivariat digunakan untuk menguji hubungan antara *work life balance* sebagai variabel bebas dan kelelahan kerja sebagai variabel terikat. Uji statistik yang digunakan adalah *Fisher's Exact Test* karena syarat uji *Chi-square* tidak terpenuhi, dengan tingkat kemaknaan statistik ditetapkan pada $p < 0,05$.⁽¹⁵⁾

2.5 Pertimbangan Etika

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan dari Tim Kaji Etik Fakultas Kedokteran Universitas Trisakti dengan nomor 045/KER/FK/08/2025. Seluruh responden berpartisipasi secara sukarela dan telah memberikan persetujuan tertulis setelah memperoleh penjelasan lengkap mengenai tujuan, prosedur, serta manfaat penelitian.

3. Hasil

Penelitian ini melibatkan 47 responden yang merupakan karyawan aktif di lokasi penelitian.

Tabel 1. Karakteristik responden

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia (tahun)		
20 – 30 (Dewasa muda)	21	44,7
31 – 40 (Dewasa)	26	55,3
Jenis kelamin		
Laki-laki	32	68,1
Perempuan	15	31,9
Work life balance		
Sangat tinggi	0	0,0
Tinggi	0	0,0
Sedang	12	25,5
Rendah	13	27,7
Sangat rendah	22	46,8
Kelelahan kerja		
Sangat rendah	0	0,0
Rendah	0	0,0
Sedang	0	0,0
Tinggi	6	12,8
Sangat tinggi	41	87,2

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia dewasa (31–40 tahun) sebanyak 55,3%, sedangkan kelompok usia dewasa muda (20–30 tahun) sebesar 44,7%. Responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 68,1%, sementara perempuan sebesar 31,9%.

Pada variabel *work life balance* (WLB), tidak terdapat responden yang berada pada kategori tinggi maupun sangat tinggi. Sebagian besar responden memiliki tingkat WLB sangat rendah sebesar 46,8%, diikuti kategori rendah sebesar 27,7%, dan kategori sedang sebesar 25,5%.

Sementara itu, pada variabel kelelahan kerja, mayoritas responden mengalami kelelahan kerja pada kategori sangat tinggi sebesar 87,2%, sedangkan sisanya berada pada kategori tinggi sebesar 12,8%. Tidak terdapat responden pada kategori sedang, rendah, maupun sangat rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh responden mengalami kelelahan kerja dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi.

Hasil analisis bivariat antara *work life balance* dan kelelahan kerja ditunjukkan pada Tabel 2. Pada tahap awal, dilakukan uji *Chi-square* menggunakan tabel kontingensi 3×2 karena kategori WLB hanya terdiri atas sedang, rendah, dan sangat rendah, sedangkan kategori kelelahan kerja terdiri atas tinggi dan sangat tinggi. Namun, hasil uji menunjukkan bahwa lebih dari 20% sel memiliki nilai expected count kurang dari 5 sehingga syarat penggunaan uji *Chi-square* tidak terpenuhi.

Oleh karena itu, dilakukan penggabungan kategori pada variabel WLB, yaitu kategori rendah dan sangat rendah digabung menjadi kategori “rendah-sangat rendah”, sehingga terbentuk tabel kontingensi 2×2. Akan tetapi, setelah dilakukan penggabungan kategori, masih terdapat lebih dari 20% sel dengan nilai expected count kurang dari 5. Dengan demikian, analisis hubungan antara *work life balance* dan

kelelahan kerja dilanjutkan menggunakan uji *Fisher's Exact Test* karena lebih sesuai untuk data dengan frekuensi harapan kecil.

Tabel 2. Hubungan antara *Work life balance* dan Kelelahan Kerja

<i>Work life balance</i>	Kelelahan Kerja		Nilai p
	Tinggi n (%)	Sangat Tinggi n (%)	
Sedang	3 (25.0)	9 (75.0)	0.164 [#]
Rendah - Sangat Rendah	3 (8.6)	32 (91.4)	

uji *Fisher Exact Test*

Pengujian hubungan antara *work life balance* dan kelelahan kerja pada tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara *work life balance* dan kelelahan kerja pada karyawan ($p = 0,164$). Meskipun demikian, secara deskriptif terlihat bahwa proporsi responden dengan tingkat kelelahan kerja sangat tinggi lebih banyak ditemukan pada kelompok dengan *work life balance* rendah-sangat rendah, yaitu sebesar 91,4%, dibandingkan pada kelompok dengan *work life balance* sedang sebesar 75,0%.

Temuan ini mengindikasikan bahwa responden dengan *work life balance* yang lebih rendah cenderung mengalami tingkat kelelahan kerja yang lebih tinggi. Namun, perbedaan tersebut belum cukup kuat untuk menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik. Hal ini dapat dipengaruhi oleh jumlah sampel yang relatif kecil serta distribusi data yang tidak merata pada beberapa kategori variabel penelitian.

4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work life balance* dan kelelahan kerja pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi. Berdasarkan hasil analisis univariat, sebagian besar responden memiliki tingkat *work life balance* (WLB) yang tergolong rendah hingga sangat rendah. Tidak terdapat responden yang berada pada kategori tinggi maupun sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Rendahnya tingkat WLB pada responden dapat dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan, ritme kerja yang cepat, serta keterbatasan waktu untuk memenuhi kebutuhan personal maupun sosial di luar pekerjaan.⁽⁹⁾

Karakteristik pekerjaan pada pelayanan pemenuhan gizi kemungkinan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya WLB. Pekerjaan dalam pelayanan publik, khususnya yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan gizi, menuntut ketepatan waktu, tanggung jawab tinggi, serta beban kerja yang cenderung padat. Selain itu, keterbatasan tenaga kerja, sistem kerja yang kurang fleksibel, dan tekanan dalam mencapai target pelayanan dapat meningkatkan konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi.⁽⁵⁾ Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Mahardika et al. yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh tuntutan organisasi, pembagian waktu kerja, dan kemampuan individu dalam mengelola peran ganda.⁽¹⁹⁾

Pada variabel kelelahan kerja, seluruh responden berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi, dengan mayoritas mengalami kelelahan kerja sangat tinggi (87,2%). Tingginya tingkat kelelahan kerja ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dijalani responden memiliki tekanan kerja yang cukup besar. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kuncoro et al. pada perawat di ruang isolasi COVID-19 yang menunjukkan

bahwa keseimbangan kehidupan kerja berperan dalam memengaruhi tingkat kelelahan kerja, terutama pada lingkungan kerja dengan tekanan pelayanan yang tinggi dan tuntutan operasional yang berat.⁽⁷⁾ Kelelahan kerja dapat muncul akibat beban kerja berlebih, durasi kerja yang panjang, kurangnya waktu istirahat, serta tingginya tekanan operasional yang berlangsung secara terus-menerus.⁽¹⁷⁾ Selain itu, pekerjaan pelayanan yang membutuhkan konsentrasi, ketelitian, dan tanggung jawab tinggi juga dapat meningkatkan risiko kelelahan fisik maupun emosional.⁽⁸⁾

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara *work life balance* dan kelelahan kerja pada karyawan ($p = 0,164$). Meskipun demikian, secara deskriptif terlihat bahwa proporsi responden dengan kelelahan kerja sangat tinggi lebih besar pada kelompok dengan *work life balance* rendah–sangat rendah (91,4%) dibandingkan kelompok dengan *work life balance* sedang (75,0%). Temuan ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa semakin rendah *work life balance*, maka tingkat kelelahan kerja cenderung semakin tinggi, walaupun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.

Tidak ditemukannya hubungan yang bermakna antara *work life balance* dan kelelahan kerja dapat dijelaskan oleh distribusi data yang kurang bervariasi. Pada penelitian ini, hampir seluruh responden memiliki tingkat kelelahan kerja yang tinggi hingga sangat tinggi sehingga terjadi ceiling effect, yaitu kondisi ketika data terkonsentrasi pada kategori tertinggi dan menyebabkan kemampuan analisis statistik dalam mendeteksi perbedaan antar kelompok menjadi terbatas.⁽¹⁷⁾ Selain itu, jumlah sampel yang relatif kecil juga dapat memengaruhi kekuatan uji statistik sehingga hubungan antar variabel tidak terdeteksi secara signifikan.

Di samping itu, kelelahan kerja pada konteks pelayanan pemenuhan gizi kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar *work life balance*, seperti beban kerja fisik, tekanan operasional, durasi kerja, sistem shift, serta keterbatasan sumber daya manusia. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi determinan yang lebih dominan dalam memengaruhi munculnya kelelahan kerja dibandingkan keseimbangan kehidupan kerja secara individual. Temuan ini didukung oleh penelitian Santosa yang menyatakan bahwa beban kerja dan tekanan kerja merupakan faktor utama yang berhubungan dengan tingginya kelelahan kerja pada pekerja.⁽¹⁷⁾

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jeriyansah et al. yang melaporkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja karena adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kelelahan kerja pegawai.⁽¹⁶⁾ Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Irianti dan Permana yang menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work life balance* dan kelelahan kerja, di mana semakin baik *work life balance* maka tingkat kelelahan kerja semakin rendah.⁽¹⁸⁾ Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan kelelahan kerja bersifat kontekstual serta dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, budaya kerja, dan sistem operasional pada masing-masing tempat kerja.⁽¹⁹⁾

Hasil penelitian Christin et al. menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja, di mana individu dengan *work life balance* yang lebih baik cenderung memiliki tingkat kelelahan kerja yang lebih rendah sehingga dapat mendukung kinerja yang optimal.⁽¹¹⁾ Secara teoritis, rendahnya *work life balance* tetap berpotensi meningkatkan risiko kelelahan kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan waktu pemulihan dapat memicu stres berkepanjangan yang berdampak pada kelelahan fisik maupun emosional. Aktivasi stres kronis secara terus-menerus dapat mengganggu regulasi hormon stres melalui aktivasi sumbu hipotalamus–pituitari–adrenal sehingga individu lebih rentan mengalami kelelahan kerja.⁽²⁰⁾ Oleh karena itu, meskipun hubungan pada penelitian ini tidak signifikan

secara statistik, *work life balance* tetap menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya menjaga kesehatan kerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi merupakan kondisi yang bersifat multifaktorial. *Work life balance* bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kelelahan kerja, sehingga upaya pencegahan perlu dilakukan secara komprehensif melalui pengelolaan beban kerja, pengaturan waktu kerja dan istirahat, penambahan sumber daya manusia, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan karyawan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi memiliki tingkat *work life balance* yang rendah hingga sangat rendah serta mengalami kelelahan kerja pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Hasil analisis bivariat menggunakan uji Fisher's Exact Test menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara *work life balance* dan kelelahan kerja pada karyawan ($p = 0,164$).

Meskipun demikian, secara deskriptif terlihat kecenderungan bahwa responden dengan *work life balance* rendah–sangat rendah memiliki proporsi kelelahan kerja sangat tinggi yang lebih besar dibandingkan responden dengan *work life balance* sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan kelelahan kerja pada lingkungan kerja pelayanan publik bersifat kompleks dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan.

Tingginya prevalensi kelelahan kerja pada seluruh responden mengindikasikan bahwa faktor organisasi, seperti beban kerja, tekanan operasional, ritme kerja, durasi kerja, serta keterbatasan waktu pemulihan, diduga memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap terjadinya kelelahan kerja dibandingkan *work life balance* secara individual. Oleh karena itu, upaya pencegahan kelelahan kerja perlu dilakukan secara komprehensif melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, penyediaan waktu istirahat yang memadai, peningkatan dukungan organisasi, serta pelaksanaan pemantauan kesehatan kerja secara berkala.

Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan distribusi data yang lebih bervariasi agar kemampuan analisis statistik dalam mendeteksi hubungan antarvariabel menjadi lebih optimal. Selain itu, penelitian mendatang perlu mempertimbangkan faktor organisasi dan lingkungan kerja lainnya, seperti beban kerja, sistem kerja, durasi kerja, dan dukungan sosial kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kelelahan kerja pada karyawan.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi yang telah memberikan kerja sama dan fasilitas selama proses pengumpulan data. Selain itu, penulis mengapresiasi seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Penelitian ini tidak menerima dukungan pendanaan dari lembaga pemerintah, komersial, maupun nirlaba.

7. Referensi

1. Gultom L, Siagian MVE, Sitompul P, et al. Literature review: perencanaan sumber daya manusia pada era globalisasi industri 4.0. In: Prosiding PKM-CSR. 2024;7:1–12. Available from: <https://prosiding-pkmcscr.org/index.php/pkmcscr/article/view/2547/1311>

2. Galis EE, Puspitadewi NWS. Hubungan work life balance dengan *burnout* pada karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 2023;10(3):888–98. doi:10.26740/cjpp.v10i03.57299
3. Febryanti I, Indiati, Pane MA, et al. Implementasi kebijakan Makan Bergizi Gratis (MBG): studi kasus pada SDN 3 Kepanjen Kabupaten Malang. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. 2025;7(1):67–79. doi:10.14710/dialogue.v7i1.26628
4. Albaburrahim, Putikadyanto APA, Efendi AN, et al. Program Makan Bergizi Gratis: Analisis Kritis Transformasi Pendidikan Indonesia Menuju Generasi Emas 2045. *ENTITA: Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial dan Ilmu-Ilmu Sosial* 2025; Special Edition Renaissance: 1st International Conference of Social Studies:768–777. doi.org/10.19105/ejpis.v1i.19191
5. Tambuwun E, Sahrani R. Hubungan antara tuntutan kerja dan *burnout* dengan motivasi kerja sebagai moderator pada karyawan generasi Z di DKI Jakarta. *J Educ (Jakarta)*. 2023;5(2):3580–92. doi:10.31004/joe.v5i2.1040
6. Zaman SN. Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam hidup. *Akademik: J Mahasiswa Humanis*. 2024;4(1):54–62. doi.org/10.37481/jmh.v4i1.658
7. Kuncoro W, Zuhriyah L, Putra KR, et al. Analisis keseimbangan kehidupan kerja pada kelelahan kerja perawat di ruang isolasi COVID-19. *Majalah Kesehatan*. 2024;11(2):96–107. doi:10.21776/majalahkesehatan.2024.011.02.3
8. Abdul Aziz AF, Ong T. Prevalence and associated factors of burnout among working adults in Southeast Asia: results from a public health assessment. *Front Public Health*. 2024;12:1326227. doi:10.3389/fpubh.2024.1326227
9. Hendra D, Artha B. Work-life balance: suatu studi literatur. *Innovative*. 2023;3(3):11320–3. Available from: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3636>
10. Wicaksono L, Noviekayati IGAA, Rina AP. Peran work-life balance terhadap *burnout* pada karyawan PT X. *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*. 2024;2(2):513–32. doi:10.30996/jiwa.v2i2.11504
11. Christin L, Destiana NS, Sari DP, et al. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir dengan mediasi kelelahan kerja. *Business Management Journal*. 2022;18(1):75–84. doi:10.30813/bmj.v18i1.3074
12. Yudha H. Cognitive interview for adaptation of Copenhagen Burnout Inventory instruments on Indonesian health care workers. *JMH*. 2021;3(1):1362–71. Available from: <https://jurnalmedikahutama.com/index.php/JMH/article/view/280>
13. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Kategori Usia. Jakarta: Kemenkes RI; 2025 [cited 2025 May 29]. Available from: <https://ayosehat.kemkes.go.id/kategori-usia>
14. Maimunah F, Kadiyono AL, Nugraha Y. Reliabilitas dan validitas konstruk work-life balance pada remote working employee di Indonesia. *Tekmapro*. 2024;19(1):94–103. doi:10.33005/tekmapro.v19i1.387
15. Nowacki A. Chi-square and Fisher's exact tests. *Cleve Clin J Med*. 2017;84(Suppl 2):e20–5. doi:10.3949/ccjm.84.s2.04
16. Jeriyansah J, Udriyah U, Yancik Y. Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui burnout. *J Artif Intell Digit Bus*. 2025;4(2):6028–35. doi:10.31004/riggs.v4i2.1542
17. Santosa JGB. Faktor-Faktor Risiko yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja PT X. *Antigen: J Kesehat Masyarakat Ilmu Gizi*. 2024;2(4):79–93. doi:10.57213/antigen.v2i4.445
18. Irianti ID, Permana AP. Hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja pada pegawai Direktorat Jenderal Pajak. *JIANA*. 2025;23(2):181–93. doi:10.46730/jiana.v23i2.8301

19. Mahardika AA, Ingarianti TM, Zulfiana U. Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk J Sci Stud*. 2022;1:1–16. doi:10.58959/cjss.v1i1.8
20. Yang X, Qiu D, Lau MCM, et al. The mediation role of work-life balance stress and chronic fatigue in the relationship between workaholism and depression. *J Behav Addict*. 2020;9(2):483–90. doi:10.1556/2006.2020.00026

Alinda Arsy

Hubungan work life balance dan kelelahan kerja pada karyawan

 skripsi 2025-2026

Document Details

Submission ID**trn:oid:::3618:124308195****Submission Date****Dec 12, 2025, 12:36 PM GMT+7****Download Date****Dec 12, 2025, 1:24 PM GMT+7****File Name****22016_Alinda Arsy_Hubungan WLB dan BO Skripsi - ALINDA ARSY.docx****File Size****187.1 KB****39 Pages****7,721 Words****50,447 Characters**

25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 8 words)

Top Sources

- 23%  Internet sources
- 12%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

23% Internet sources
 12% Publications
 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.trisakti.ac.id	5%
2	Internet	research.rspn.co.id	2%
3	Internet	es.scribd.com	1%
4	Internet	www.scribd.com	<1%
5	Internet	id.scribd.com	<1%
6	Internet	docplayer.info	<1%
7	Internet	dokumen.tips	<1%
8	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
9	Internet	dspace.uil.ac.id	<1%
10	Internet	repository.unj.ac.id	<1%
11	Internet	media.neliti.com	<1%

12	Internet	repository.unri.ac.id	<1%
13	Internet	scholar.unand.ac.id	<1%
14	Internet	repository.fe.unj.ac.id	<1%
15	Internet	www.coursehero.com	<1%
16	Internet	id.123dok.com	<1%
17	Internet	journal.uc.ac.id	<1%
18	Internet	text-id.123dok.com	<1%
19	Publication	Irawati Irawati, Mardiana Ahmad, Syafruddin Syarif. "Optimasi sistem pakar dete...	<1%
20	Internet	idr.uin-antasari.ac.id	<1%
21	Internet	semnask3.fk.uns.ac.id	<1%
22	Internet	journal.unibos.ac.id	<1%
23	Internet	repository.unpas.ac.id	<1%
24	Internet	repository.unika.ac.id	<1%
25	Internet	ecampus.poltekkes-medan.ac.id	<1%

26	Internet	ejournal.stikku.ac.id	<1%
27	Internet	ejournal.urindo.ac.id	<1%
28	Internet	ijins.umsida.ac.id	<1%
29	Internet	jurnal.polibatam.ac.id	<1%
30	Publication	Valensia Dwi Septina, Triana Noor Edwina Dewayanti Soeharto. "WORK LIFE BALA...	<1%
31	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
32	Publication	Jin-Chuan Lee, Chun-Liang Chen, Shu-Hui Xie. "The Influence of School Organizati...	<1%
33	Internet	jip.joln.org	<1%
34	Internet	jurnal.unismabekasi.ac.id	<1%
35	Internet	ppid.itp.ac.id	<1%
36	Internet	www.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
37	Publication	Julia Asmimi Asmimi, Irfany Rupiwardani, Beni Hari Susanto. "FAKTOR RISIKO AC...	<1%
38	Publication	Nesya Yulita Anindya. "KELELAHAN KERJA PADA OPERATOR CONTAINER CRANE DI...	<1%
39	Publication	Zahra Kaamilia 'Aini, Indriati Paskarini. "Hubungan Beban Kerja Fisik dan Shift Ke...	<1%

40	Internet	eprints.kwikkiangie.ac.id	<1%
41	Internet	journal.stikespembangkabjombang.ac.id	<1%
42	Internet	ojs.apdovi.id	<1%
43	Internet	www.researchgate.net	<1%
44	Publication	Dinda Wulandari, Nurhannifah Rizky Tampubolon, Ririn Muthia Zukhra. "Faktor y...	<1%
45	Internet	dinastirev.org	<1%
46	Internet	e-journals.unmul.ac.id	<1%
47	Internet	ejournal.unesa.ac.id	<1%
48	Internet	erepo.unud.ac.id	<1%
49	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
50	Internet	repository.unjaya.ac.id	<1%
51	Internet	repository.unsri.ac.id	<1%
52	Publication	Hasna Rambe, Syaiful Bahri. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN ST...	<1%
53	Publication	Jeriyansah Jeriyansah, Udriyah Udriyah, Yupiter Yupiter. "Pengaruh Work-life bal...	<1%

54	Publication	Yasyfa Maghfya, Dewi Ayu Larassati. "Membangun Budaya Kerja Sehat dan Berk...	<1%
55	Internet	ojs.umrah.ac.id	<1%
56	Internet	repositori.uma.ac.id	<1%
57	Internet	tirto.id	<1%
58	Internet	www.linovhr.com	<1%
59	Internet	zh.scribd.com	<1%
60	Publication	Dewi Melinia Kurniasari, Qi Mangku Bahjahtullah. "PENGARUH WORK LIFE BALAN...	<1%
61	Publication	Fajar Alifka Hadi, Boy Isma Putra. "The Relationship Between Sleep Quality and B...	<1%
62	Publication	Frinsus Feriga Diosma, Abdul Rohim Tualeka. "Hubungan Karakteristik Pekerja d...	<1%
63	Publication	Maryo Wildo Wenno. "Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja p...	<1%
64	Publication	Muhammad Nur Ozim Ridho Purnomo, Lathiifah Amalia Rihtianti. "Gambaran Fa...	<1%
65	Publication	Syahrin Rachmayannia Pertiwi, Tulus Winarsunu, Nandy Agustin Syakarofath. "W...	<1%
66	Publication	Yarman Bate'e, Yamolala Zega, Heniwati Gulo, Perlindungan Faebudadodo Hulu. "...	<1%
67	Internet	ijophya.org	<1%

68	Internet	journal.poltekkes-mks.ac.id	<1%
69	Internet	journal.unpacti.ac.id	<1%
70	Internet	journal.yrpiiku.com	<1%
71	Internet	jurnal.ipb.ac.id	<1%
72	Internet	repository.poltekkespim.ac.id	<1%
73	Internet	repository.unissula.ac.id	<1%
74	Internet	repository.unja.ac.id	<1%
75	Internet	repository.unpar.ac.id	<1%
76	Internet	repository.upi-yai.ac.id	<1%
77	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
78	Internet	seminar.uad.ac.id	<1%
79	Internet	www.unika.ac.id	<1%

6

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

70

Pada era globalisasi dan transisi menuju industri 5.0, perencanaan sumber daya manusia internasional menjadi strategi penting bagi perusahaan multinasional untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten.⁽¹⁾ SDM merupakan aset utama yang perlu dikembangkan dan dikelola dengan baik karena berperan penting dalam menentukan arah, menciptakan inovasi, serta mewujudkan keunggulan perusahaan.^(2,3) Sejalan dengan itu, Pemerintah Indonesia menargetkan visi Generasi Emas 2045, salah satunya melalui peluncuran Progam Makanan Bergizi Gratis (MBG).⁽⁴⁾ Pelaksanaan progam ini melibatkan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), yang bertanggung jawab atas logistik, distribusi, penyesuaian menu, dan menjadi jembatan antara kebijakan nasional dan pelaksana teknis di sekolah. Komplekstitas peran menuntut pekerja menjalankan berbagai tugas dengan tanggung jawab tinggi dan waktu yang padat, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan kerja tinggi.⁽⁵⁾

57

Generasi Z adalah orang yang lahir pada pertengahan 1990 sampai awal 2010 dan mengalami pertumbuhan ditengah perubahan sosial dan ekonomi yang berlangsung cepat dan tumbuh di era pesatnya perkembangan internet dan teknologi informasi.⁽⁶⁾ Generasi Z menunjukkan kepedulian tinggi terhadap permasalahan lingkungan dan sosial, serta dibesarkan di era yang menempatkan pendidikan dan pencapain karier sebagai fokus utama yang dapat menimbulkan tekanan psikologis seperti kelelahan atau burnout dan kecemasan.⁽⁷⁾ Generasi Z menaruh perhatian besar pada *work life balance*, sehingga mereka lebih memilih jenis pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas waktu agar dapat berjalan seimbang.⁽⁸⁾ Menurut survei yang dilakukan oleh situs pekerjaan pada tahun 2021, generasi Z memiliki tingkat kelelahan tertinggi dengan 58%.⁽⁹⁾

Kelelahan kerja adalah kondisi tubuh yang mengalami penurunan produktivitas dan kinerja, serta berkurangnya kekuatan dan daya tahan fisik dalam melaksanakan tugas atau aktivitas.⁽¹⁰⁾ Ada sejumlah faktor yang

6

mempengaruhi kelelahan kerja yaitu, faktor internal serta faktor eksternal.⁽¹¹⁾ Aspek kelelahan kerja meliputi *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), serta *reduce personal accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri).⁽¹²⁾

International Labour Organisation (ILO) tahun 2016 menyebutkan terdapat sekitar 32% pekerja di seluruh dunia menghadapi kelelahan kerja.⁽¹³⁾ Berdasarkan hasil survei Kesehatan mental regional tahun 2022 menunjukkan prevalensi *burnout* atau kelelahan kerja di Indonesia dilaporkan mencapai 63,78%.⁽¹⁴⁾

Penelitian mengenai hubungan *work life balance* dan kelelahan kerja pernah dilakukan sebelumnya dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan *work life balance* dan kelelahan kerja pada karyawan PT X dengan nilai $p = 0,000$.⁽³⁾ Beda Bersama penelitiannya yang dilaksanakan Christin L, Destiana NS, Sari DP, *et al* pada tahun 2021 mendapatkan hasil tidak terdapat hubungan signifikan *work life balance* dan kelelahan kerja dengan nilai $p = 0,7333$.⁽¹⁵⁾

Berdasarkan uraian di atas, tingkat kelelahan yang tinggi pada pekerja dan hasil penelitian sebelumnya masih belum konsisten, melatarbelakangi peneliti guna melaksanakan penelitiannya yang berjudul hubungan *work life balance* dan kelelahan kerja.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kelelahan kerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat hubungan antara karakteristik responden usia, jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada karyawan?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Meningkatkan kualitas hidup dari pekerja dengan mengetahui hubungan antara *work life balance* dan kelelahan kerja pada karyawan.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan kelelahan kerja pada karyawan.
2. Mengetahui hubungan antara karakteristik responden (usia, jenis kelamin) dengan kelelahan kerja pada karyawan.

1.4 Hipotesis

1. Terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kelelahan kerja pada karyawan.
2. Terdapat hubungan antara karakteristik responden (usia, jenis kelamin) dengan kelelahan kerja pada karyawan.

1.5 Manfaat

1.5.1 Manfaat untuk ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan *work life balance* dengan kelelahan kerja pada karyawan dan hasil penelitian ini dapat menjadikan dasar pengembangan teori dan memberikan arah baru bagi riset lanjutan mengenai *work life balance* dan kelelahan kerja pada karyawan.

1.5.2 Manfaat untuk profesi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, dan sebagai bahan evaluasi bagi dokter dan institusi sehingga dapat memberikan pendidikan kepada masyarakat umum mengenai *work life balance* dan kelelahan kerja.

1.5.3 Manfaat untuk Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya *work life balance* dan kelelahan kerja.

BAB II

TINJAUAN, RINGKASAN PUSTAKA, KERANGKA TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan ialah reaksi fungsional pusat kesadaran yaitu otak (*cortex cerebri*) dengan dua sistem otak yang saling berlawanan yaitu sistem penghambat (*inhibisi*) yang menurunkan respons melalui *thalamus* dan memicu rasa ngantuk, dan sistem penggerak (*aktivasi*) di formasio retikularis yang mengaktifkan tubuh untuk bekerja.⁽¹⁶⁾ Kelelahan kerja adalah kondisi tubuh secara fisik mengalami keletihan dengan penurunan motivasi dalam menjalankan tugas dan aktivitas pekerjaan, serta berkurangnya kekuatan dan daya tahan fisik dalam melaksanakan tugas atau aktivitas yang semestinya dilakukan.⁽¹⁰⁾ Kelelahan yang tidak segera diatasi, dapat menyebabkan dampak seperti peningkatan kecelakaan kerja.⁽¹⁷⁾ Kelelahan kerja atau *burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang berlangsung akibat keterlibatan berkepanjangan di lingkungan kerja dengan tuntutan emosional tinggi. Kondisi ini sering dialami oleh pekerja bersama beban kerja yang berlebihan dan menyebabkan kehabisan energi dan frustrasi yang terus menerus.⁽³⁾ Kelelahan dikarenakan tuntutan pekerjaan dapat membuat karyawan merasa bahwa sebagian besar waktunya dihabiskan hanya untuk bekerja, sehingga mengurangi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.⁽²⁾

Menurut data dari Badan Pusat Statistik, Generasi Z mendominasi penduduk usia kerja di Indonesia.⁽⁹⁾ Hasil Sensus Penduduk 2020 menunjukkan bahwa proporsi generasi Z mencapai 27,94%.⁽⁹⁾ Namun menurut survei yang dilakukan oleh situs pekerjaan pada tahun 2021, generasi Z memiliki tingkat kelelahan tertinggi dengan 58%.⁽⁹⁾ Menurut data dari ILO tahun 2016 menyebutkan sekitar 32% pekerja diseluruh dunia menghadapi kelelahan terkait pekerjaan.⁽¹³⁾ Tingkat kelelahan pada pekerja diberbagai negara

27
13
69
diperkirakan berkisar antara 18,3% sampai 27%.⁽¹³⁾ Berdasarkan hasil survei kesehatan mental regional tahun 2022 menunjukkan prevalensi *burnout* atau kelelahan kerja di Indonesia dilaporkan mencapai 63,78%.⁽¹⁴⁾ Terdapat sebuah penelitian yang menunjukkan 53% pekerja produksi bagian *sewing woven* plastik di PT. Wiharta Karya Agung Gresik mengalami kelelahan berat.⁽¹⁸⁾ ILO mengestimasi bahwa setiap tahunnya sekitar 2,78 juta pekerja meninggal akibat kondisi kerja yang tidak nyaman dan kecelakaan kerja.⁽¹²⁾ Di Indonesia, rerata berlangsung 414 kasus kecelakaan kerja setiap hari dengan 27,8% diantaranya dikarenakan tingkatan kelelahan tinggi.⁽¹¹⁾

2.1.2 Gejala Kelelahan Kerja

Gejala kelelahan merupakan tanda seseorang akan mengalami kelelahan dan dibagi menjadi tiga kategori yaitu: 1) Pelemahan kegiatan dapat ditandai dengan berbagai keluhan subjektif, seperti perasaan berat di kepala, kelelahan umum pada seluruh tubuh, sensasi berat pada ekstremitas bawah, sering menguap saat bekerja, gangguan konsentrasi, tekanan atau beban pada area, kaku dalam bergerak, serta gangguan keseimbangan. 2) Pelemahan motivasi dapat ditandai dengan gejala psikologis dan perilaku, seperti kesulitan dalam berpikir, kemalasan dalam berbicara, perasaan gugup, kecenderungan mudah melupakan sesuatu, rendahnya kepercayaan diri, kecemasan, ketidakmampuan mengontrol sikap, menurunnya ketekunan dalam pekerjaan. 3) Kelelahan fisik dapat ditandai dengan keluhan somatik, seperti nyeri pada area kepala, bahu, dan punggung, nafas yang terasa tertekan, rasa haus berlebihan, suara menjadi serak, tremor atau getaran pada anggota tubuh.⁽¹⁹⁾

2.1.3 Faktor Kelelahan Kerja

72
Faktor risiko yang dapat memengaruhi kelelahan kerja dikategorikan menjadi dua aspek utama faktor internal serta faktor eksternal. Faktor internal yaitu: 1) usia, pada usia lanjut kemampuan kerja cenderung menurun akibat penurunan kondisi fisik seperti penurunan fungsi otot, volume output jantung, dan menurunnya kemampuan tubuh dalam melakukan aktivitas aerobik,

sehingga kelelahan lebih cepat terjadi sebaliknya, karyawan yang lebih muda umurnya memiliki kondisi fisik yang lebih prima dan memungkinkan kapasitas bekerja yang lebih tinggi serta tingkat kelelahan yang lebih lambat terjadi.⁽¹¹⁾ 2) jenis kelamin, kekuatan fisik perempuan diperkirakan $\frac{2}{3}$ dari kekuatan laki-laki hingga pembagian tugas perlu disesuaikan dengan kapasitas fisiknya agar tetap seimbang dan optimal.⁽¹¹⁾ 3) Masa kerja, akumulasi waktu pekerja mengabdikan di tempat kerja.⁽²⁰⁾ Pekerjaan yang sama dapat menimbulkan kejenuhan dan berdampak meningkatnya kelelahan kerja.⁽²⁰⁾

Faktor eksternal yaitu: 1) Beban kerja, karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang ditetapkan, maka tugas dan aktivitas berpotensi menjadi beban kerja.⁽¹¹⁾ Beban kerja yang tinggi bisa meningkatkan aktivitas kontraksi otot secara intensif dan frustrasi yang akan menimbulkan kelelahan pada pekerja.^(20,21) Beban kerja yang tinggi bisa membuat turun *work life balance*, baik secara langsung maupun melalui peningkatan *stress* kerja.⁽²²⁾ 2) *Shift* kerja, *shift* kerja dapat mempengaruhi kelelahan kerja karena terdapat penelitian yang menemukan pekerja yang menjalani *shift* malam umumnya akan mengalami kelelahan yang lebih tinggi dibanding dengan pekerja yang menjalani *shift* pagi.⁽¹¹⁾ *Shift* kerja dapat mengganggu ritme sirkadian tubuh yaitu jam biologis yang mengatur siklus bangun tidur sehingga dapat menyebabkan gangguan tidur pada pekerja.⁽²¹⁾ Gangguan ritme sirkadian dapat meningkatkan risiko penyakit jantung akibat perubahan fisiologis seperti sekresi hormon dan fungsi jantung. Norepinefrin dan serotonin yang dipengaruhi oleh ritme sirkadian berperan penting dalam menjaga stabilitas fungsi kardiovaskular dan regulasi emosi serta aktivitas motorik.⁽¹⁶⁾ Malam hari merupakan fase *trofotropik*, yaitu waktu bagi tubuh untuk beristirahat dan memulihkan energi, sementara siang hari merupakan fase *ergotropik*, yaitu kemampuan dan produktivitas manusia mencapai tingkat tertinggi.⁽¹⁶⁾ *Shift* kerja yang berlangsung dalam jangka panjang akan menimbulkan kelelahan kerja dan pola *shift* inkonsisten akan berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi atau *work life balance* mereka.^(21,23) 3) Lingkungan kerja, mencakup berbagai aspek yang

58

memengaruhi aktivitas pekerjaan, seperti kondisi ruang kerja, sistem manajemen, serta interaksi sosial pekerja.⁽¹¹⁾ Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mendukung pekerja dalam mencapai performa terbaik, kondisi lingkungan sehat, dan memberi rasa aman dan nyaman.⁽²⁴⁾ Lingkungan kerja yang buruk dapat memicu kelelahan kerja, sedangkan lingkungan kerja dengan budaya kerja inklusif dan mendukung dapat membantu pekerja mencapai *work life balance*.^(17,25) Faktor beban kerja, shift kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi *work life balance*.⁽¹¹⁾

2.1.4 Aspek – aspek kelelahan kerja

Aspek kelelahan kerja menurut Maslach yaitu 1) *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), gejala awal sindrom kelelahan muncul saat energi terkuras akibat tekanan kerja dan kelelahan fisik. Tanda emosional meliputi frustrasi, putus asa, dan apatis, sedangkan secara fisik ditandai gangguan tidur, sakit kepala, mudah sakit dan nyeri tubuh.⁽¹²⁾ 2) *Depersonalization* (depersonalisasi), depersonalisasi merupakan bentuk lanjutan dari kelelahan emosional. Gejala yang sering muncul meliputi sikap negatif, perilaku kasar, menjaga jarak dengan orang-orang disekitar, bersikap dingin, kurang peduli, dan tidak peka terhadap kebutuhan orang lain.⁽¹²⁾ 3) *Reduce Personal Accomplishment* (Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri), ditandai oleh rasa tak puas pada diri sendiri, pekerjaan, dan kehidupan secara keseluruhan, orang merasa belum pernah melaksanakan sesuatu yang bermakna. Perihal ini mencerminkan rendahnya penilaian pada kemampuan serta pencapaian dalam pekerjaan, sehingga menimbulkan rasa kehilangan kepercayaan diri dan ketidakpuasan atas prestasi yang telah dicapai.⁽¹²⁾

15

34

Aspek lain menurut Kristen *et al* ialah 1) *Personal burnout* (kelelahan pribadi), menggambarkan rasa lelah secara fisik maupun emosional yang dialami seseorang secara umum tanpa terbatas pada lingkungan kerja akibat tekanan hidup secara menyeluruh. 2) *Work related burnout* (kelelahan terkait pekerjaan), rasa lelah muncul karena tuntutan pekerjaan atau beban tanggung

jawab profesional. 3) *Client related burnout* (kelelahan terkait klien), rasa lelah muncul akibat interaksi langsung dan intens dengan klien.⁽²⁶⁾

2.1.5 Alat Pengukuran Kelelahan Kerja

Alat untuk pengukuran kelelahan kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI). Konsep dasar dari pengembangan CBI adalah *burnout* bukan sekedar kelelahan emosional, tetapi mencakup kelelahan fisik yang dapat mencakup dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan.⁽²⁶⁾ Dari konsep tersebut, dikembangkan tiga subskala dalam CBI yaitu kelelahan yang bersumber dari diri sendiri, kelelahan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan kelelahan yang timbul akibat interaksi dengan klien.⁽²⁶⁾ Kuesioner CBI terdiri dari 19 item yang mengukur *burnout* dalam dimensi *burnout* pribadi (6 pertanyaan), *burnout* terkait pekerjaan (7 pertanyaan) dan *burnout* terkait klien (6 pertanyaan).⁽²⁶⁾ Semua jawaban untuk CBI diberikan pada skala *likert* 5 poin.⁽²⁶⁾ CBI tidak menetapkan periode waktu tertentu, tetapi mengukur kelelahan yang dirasakan responden pada kondisi terkini, umumnya merefleksikan pengalaman kelelahan dalam beberapa minggu terakhir.^(26,27)

Kelebihan dari *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) adalah mengukur kelelahan kerja atau *burnout* secara terstruktur dan komprehensif dengan mengukur tiga dimensi utama kelelahan pribadi, kelelahan pekerjaan, dan kelelahan klien sehingga memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi kelelahan karyawan.⁽²⁶⁾ Pertanyaan yang disusun menggunakan skala *likert* menjadikannya mudah dipahami, diisi, dan diinterpretasikan bahkan oleh responden dari latar belakang budaya non- barat seperti Indonesia.⁽²⁷⁾ CBI telah digunakan diberbagai negara seperti Cina, Korea, India, Iran, Brazil, dan Yunani menunjukkan hasil validitas lintas budaya yang kuat.⁽²⁷⁾ Uji Validitas dilakukan melalui validitas isi (*content validity*), penilaian dilakukan oleh para ahli dengan metoden *Content Validity Index* (CVI) dengan hasil *Personal Burnout Scale* = 0,963, *Work-related Burnout Scale* = 0,984, dan *Client-related Burnout Scale* = 1,000. Setiap item memiliki nilai $I-CVI \geq 0,889$ yang menunjukkan CBI memiliki validitas isi baik dan layak.⁽²⁸⁾ Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan pendekatan *Classical Test Theory*

32

(CTT) dengan hasil *Personal Burnout* = 0,853, *Work-related Burnout* = 0,850, *Client-related Burnout* = 0,850 dengan nilai > 0.80 menunjukkan konsistensi sangat tinggi.⁽²⁸⁾ CBI telah digunakan pada berbagai profesi dan lingkungan seperti mahasiswa kedokteran dan pada tenaga kesehatan Indonesia sehingga menunjukkan konsistensi yang kuat setelah digunakan pada berbagai jenis profesi.^(26,27)

Kekurangan dari CBI adalah dalam permasalahan tata bahasa dan interpretasi seperti kata “lelah” dan “kelelahan” hal ini menunjukkan pentingnya penyesuaian linguistik dan konteks budaya.) Pada item “ Saya tidak memiliki cukup waktu untuk teman dan keluarga” masuk dalam kategori kelelahan pribadi dan menunjukkan nilai loading yang rendah (0,33) dalam analisis faktor berpotensi mengurangi validitas konstruk jika tidak dilakukan penyesuaian.⁽²⁶⁾ CBI berfokus pada manifestasi burnout, bukan penyebabnya seperti beban kerja, lingkungan sosial, atau kebijakan organisasi.⁽²⁶⁾

Instrument lain yang digunakan untuk mengukur tingkat kelelahan kerja atau burnout ialah *Maslach Burnout Inventory* (MBI) pertama kali dikembangkan oleh Christina Maslach dan Susan E Jackson di tahun 1981.⁽²⁶⁾ Kelebihan dari MBI ialah alat ukur yang paling luas digunakan secara internasional sehingga validitas dan reliabilitasnya telah diuji dalam berbagai studi lintas budaya dan profesi.⁽²⁷⁾ Kekurangan MBI ialah instrument berbayar serta memerlukan biaya lisensi, berbeda dengan CBI. MBI kurang cocok untuk budaya non barat jika tidak dimodifikasi.⁽²⁶⁾

8

2.1.6 Pengertian *Work Life Balance*

60

8

Work life balance ialah kemampuan guna mencukupi semua tugas di tempat kerja serta di rumah tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mental.⁽²⁹⁾ Pada dasarnya karyawan dan perusahaan mendapat manfaat dari *work life balance*, pada karyawan bisa menaikkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan fisik dan mental.⁽²⁹⁾ *Work life balance* tercapai ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan bersama kebutuhan pribadi dan keluarga. Ketidakseimbangan di hal ini dapat memicu *stress* dan kelelahan

emosional akibat kesulitan dalam mengatur waktu.^(29,30) Bagi perusahaan, *work life balance* ialah tantangan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tanggung jawab profesional dan pribadi. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas karyawan serta mengganggu keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi.⁽³¹⁾ Keseimbangan antara kehidupan kerja serta kehidupan pribadi atau *work life balance* merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap tingkat kelelahan kerja.⁽¹²⁾

Menurut survei data Badan Pusat Statistik, sebanyak 7,2 juta penduduk Indonesia tidak bekerja, dan mayoritas responden 85% menyatakan tidak memiliki keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work life balance*.⁽³¹⁾

2.1.7 Faktor *Work Life Balance*

Faktor *work life balance* dikelompokkan menjadi tiga yakni 1) faktor individual meliputi kepribadian, sikap, dan kecerdasan emosional memengaruhi pandangan karyawan terhadap *work life balance*.⁽¹¹⁾ Sikap dan kepribadian karyawan dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan menerapkan sistem *work life balance*. Selain itu, pekerja dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan menghadapi tekanan pekerjaan secara efektif.^(32,33) 2) faktor organisasi meliputi beban kerja, alur kerja, durasi jam kerja, dukungan sosial di lingkungan kerja, gaji dan konflik kerja.⁽⁹⁾ Penerapan struktur alur kerja yang efektif dan durasi jam kerja yang sesuai dapat menyeimbangkan beban kerja.⁽⁹⁾ Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat secara tidak langsung menurunkan *work life balance* pada karyawan. *Work life balance* hendak lebih mudah tercapai jika terdapat dukungan yang memadai di tempat kerja, baik dari rekan kerja, atasan, ataupun perusahaan yang keseluruhan merupakan bagian dari dukungan sosial.⁽²²⁾ Selain itu, stres kerja dapat muncul dari persepsi individu terhadap kondisi dan lingkungan kerjanya.⁽³⁴⁾ Perusahaan yang mampu memberikan gaji yang layak dan mencukupi kebutuhan karyawan

berpotensi mendukung tercapainya *work life balance*.⁽²²⁾ Namun, ketika terdapat tuntutan peran yang berbeda antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, perihal ini akan memunculkan konflik peran yang berdampak pada *work life balance*.⁽⁹⁾ Dalam situasi ini, karyawan cenderung mencari sumber daya tambahan untuk memenuhi tuntutan peran yang bertumpuk, yang dapat memperburuk konflik kerja dan semakin mengurangi kualitas *work life balance*.⁽⁹⁾ 3) faktor kehidupan meliputi, kondisi rumah tangga dan dukungan keluarga.⁽⁹⁾ Bantuan dalam lingkup rumah tangga, seperti partisipasi pasangan dalam membersihkan rumah, menyiapkan makanan, dan tugas lain.⁽¹¹⁾ Dukungan keluarga dapat berupa dukungan instrumental dan emosional. Dukungan instrumental mencakup bantuan sosial dan materi, sedangkan dukungan emosional meliputi empati, perhatian, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan.⁽²²⁾

2.1.8 Aspek *Work Life Balance*

Aspek *work life balance* menurut Fisher, Bulger, dan Smith terdapat empat dimensi yaitu 1) *Work Interference With Personal Life*, menggambarkan pengaruh negatif yakni sejauh manakah kerja bisa mengganggu kehidupan pribadi seseorang, misal ketika beban pekerja menyulitkan individu dalam mengatur waktu untuk kepentingan pribadi.⁽³⁵⁾ 2) *Personal Life Interference With Work*, memvisualisasikan permasalahan dalam kehidupan seseorang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaannya, misal ketika individu menghadapi masalah pribadi, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap kinerja dalam bekerja.⁽³⁵⁾ 3) *Personal Life Enhancement Of Work*, menggambarkan kehidupan pribadinya yang positif bisa berkontribusi peningkatan performa individu di dunia kerja, misal seseorang merasa bahagia karena kehidupannya berjalan dengan baik, hal tersebut dapat menciptakan suasana hati yang lebih positif saat menjalankan tugas ditempat kerja.⁽³⁵⁾ 4) *Work Enhancement Of Personal Life*, menggambarkan sejauh manakah kerja bisa berkontribusi pada peningkatan kualitasnya kehidupan seseorang, misal keterampilan yang didapat melalui pengalaman kerja bisa dipergunakan individu di aktivitas

hidup keseharian.⁽³⁵⁾ Terdapat tiga aspek lain yang harus dipertimbangkan mengenai *work life balance* yaitu 1) Keseimbangan waktu (*time balance*), banyaknya waktu yang dihabiskan seseorang guna melakukan pekerjaan serta memenuhi tanggung jawab keluarga.⁽¹²⁾ 2) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), keseimbangan ketika seseorang secara psikologis terlibat dalam pekerjaannya dan memenuhi tanggung jawab keluarganya.⁽¹²⁾ 3) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), kondisi dimana seseorang merasa puas baik dalam menjalankan tugas pekerjaan maupun dalam memenuhi tanggung jawab peran keluarganya.⁽¹²⁾

2.1.9 Cara Mengukur *Work Life Balance*

Alat untuk pengukuran *work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance Scale* (WLBS). Alat ukur ini mengandung 17 item dengan 4 dimensi yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dengan 5 item, *Personal Life Interference with Work* (PLIW) dengan 6 item, *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dengan 3 item, dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dengan 3 item.⁽³⁶⁾ Instrumen pengukuran berbentuk kuesioner yang menggunakan skala *Likert* 5 poin.⁽³⁶⁾ Skala ini digunakan untuk menilai persepsi, pandangan, serta sikap individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial.⁽³⁶⁾ WLBS tidak menetapkan batas waktu pengukuran tertentu, tetapi menilai persepsi responden mengenai keseimbangan kehidupan kerja yang mereka alami pada kondisi saat ini.⁽³⁶⁾

Kelebihan pada WLBS adalah mengukur *work life balance* secara struktur dan komprehensif dengan empat dimensi yang seimbang yaitu WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW mencerminkan hubungan yang saling mendukung antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi.⁽³⁶⁾ Pada penelitian sebelumnya didapatkan nilai *Cronbach's alpha* besarnya 0,864 dan ($\geq 0,8$) menunjukkan nilai reliabilitas tinggi.⁽³⁶⁾ Uji *Confirmantory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan sesuai secara statistik di hampir seluruh indikator (GFI= 0,986, CFI= 0,923, TLI=0,901) menandakan instrument valid digunakan mengukur *work life balance* di karyawan bekerja remote.⁽³⁶⁾ Studi

dilakukan di Oman dan terbukti skala ini valid dalam konteks budaya Timur Tengah menandakan fleksibilitas lintas budaya.⁽³⁷⁾ Dengan menggunakan skala *likert* 5 point sehingga mudah dipahami oleh responden.⁽³⁷⁾

Kekurangan pada *Work Life Balance Scale* adalah terdapat dua item (item 8 dan 13) yang harus dihapus karena memiliki nilai faktor loading $<0,4$ dan *corrected item- total correlation* $<0,3$ menandakan kelemahan dalam daya ukur pada sebagian item.⁽³⁶⁾

2.1.10 Hubungan Antara *Work Life Balance* Dan Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja atau *Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, serta mental yang berlangsung akibat keterlibatan berkepanjangan dalam lingkungan kerja dengan tuntutan emosional tinggi. Kondisi ini sering dialami oleh karyawan dengan beban kerja yang berlebihan dan menyebabkan kehabisan energi dan frustrasi yang terus menerus.⁽³⁾ *Work life balance* ialah kemampuan guna menunaikan semua tugas di tempat kerja serta dirumah tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mental.⁽²⁹⁾ Kelelahan kerja dan *work life balance* sangat berhubungan karena *work life balance* berperan menjadi salah satu faktor kelelahan kerja.⁽¹²⁾ Bekerja ialah sebuah wujud upaya yang dilaksanakan individu guna memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.⁽²⁾ Sumber daya manusia memegang peran paling penting dalam menentukan arah dan pencapaian tujuan perusahaan.⁽²⁾ Penetapan target kerja yang tinggi oleh perusahaan dapat menyebabkan karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja memicu gangguan terhadap kehidupan pribadi, sehingga menurunkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi ataupun *work life balance*.⁽²⁾ Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ataupun *work life balance* dapat menimbulkan stress yang berkepanjangan dan berujung pada kelelahan kerja atau *burnout*.⁽³⁾ Perasaan seperti lelah, mengantuk, jenuh, dan merasa haus merupakan tanda-tanda yang biasanya muncul saat seseorang mengalami kelelahan.⁽²¹⁾ Generasi Z cenderung lebih rentan mengalami *burnout* yang dipicu oleh tuntutan kerja.⁽²²⁾ Untuk

mengatasinya, program *work life balance* diperlukan tidak hanya guna menciptakan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga meminimalkan risiko kelelahan pada karyawan.⁽³⁸⁾

24 Berdasarkan hasil penelitan terdahulu didapatkan kesimpulan bahwa
46 ada hubungan antara work life balance dan burnout pada karyawan PT X
17 dengan nilai $r = -0,697$ dan $p = 0,000$ yang maknanya makin tinggi work life
21 balance akan makin rendah tingkat burnout dan sebaliknya.⁽³⁾ Hasil penelitian
oleh Galis EE, Puspitadewi NWS pada tahun 2023 di PT X dengan nilai $p =$
50 0,000 dan nilai $r = -0,708$ yang menunjukkan terdapat hubungan yang
signifikan.⁽²⁾ Hasil penelitian oleh Andini SW, Matulessy A, Rini AP tahun
2025 dengan nilai $p = 0,000$ dan nilai $r = -0,613$ menunjukkan ada hubungan yang
signifikan.⁽³⁹⁾ Terdapat penelitian yang tidak sejalan yang menunjukkan tak
24 terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* dan kelelahan kerja
1 dengan nilai $p = 0,733$.⁽¹⁵⁾

2.2 Ringkasan Pustaka

Tabel 1. Ringkasan Pustaka

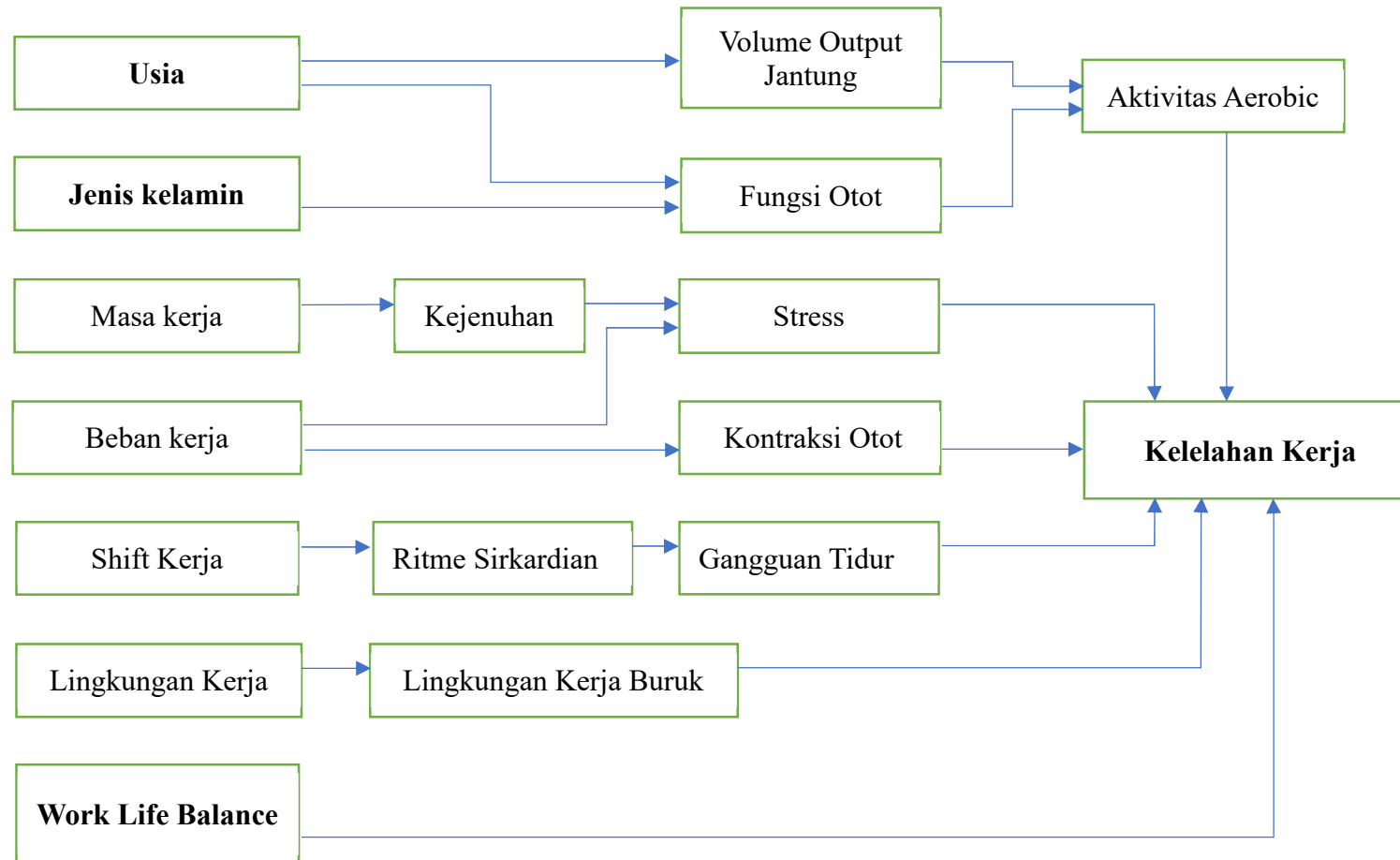
Peneliti	Lokasi & waktu	Desain	Subjek	Variabel yang diteliti	Lama	Hasil
Wicaksono L, Noviekayati IGAA, Rina AP ⁽³⁾	Indonesia	Kuantitatif	52 karyawan	Work life balance Burn out		Menunjukkan ada hubungan negatif work life balance dan burnout dengan nilai $P = 0,000$
56 Galis EE, Puspitadewi NWS ⁽²⁾	PT.X Nusa Tenggara Timur	Kuantitatif	50 orang	Work life balance Burn out		Capaian penelitiannya ada hubungan negatif secara signifikan antara burnout dan work life balance dengan nilai $P = 0,000$ dan $r = -0,708$
68 Christin L, Destiana NS, Sari DP, <i>et al</i> ⁽¹⁵⁾	Indonesia	Kuantitatif	64 responden Wanita karir yang menduduki posisi manajerial	Keseimbangan kehidupan kerja Kinerja Wanita karir Kelelahan kerja Dukungan organisasi		Hasil penelitian menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruhnya langsung yang signifikan pada kelelahan kerja dengan nilai $P = 0,733$

4

5

Peneliti	Lokasi & waktu	Desain	Subjek	Variabel yang diteliti	Lama	Hasil
Andini SW, Matulessy A, Rini AP ⁽³⁹⁾	Lingkungan kerja	Kuantitatif	100 karyawan	Dukungan keluarga Work life balance Organizational Citizenship Behavior Burnout		Hasil penelitian menunjukan terdapat hubungan negatif dan signifikan dengan $p=0,000$ serta nilai $r=-0,613$

2.3 Kerangka Teori

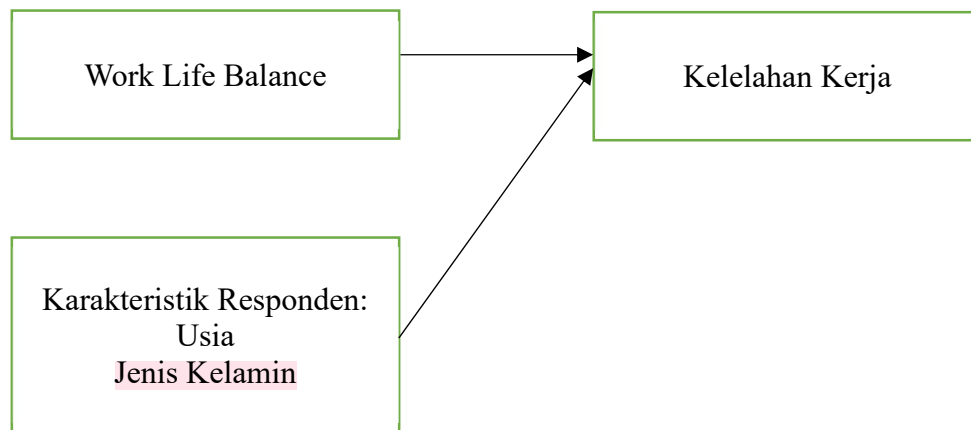


Gambar 1. Kerangka Teori

BAB III

KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL

3.1 Kerangka Konsep



Gambar 2. Kerangka Konsep

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel bebas

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Work life balance dan karakteristik responden (usia, jenis kelamin)

3.2.2 Variabel tergantung

Variabel tergantung pada penelitian ini adalah Kelelahan kerja.

1

3.3 Definisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Alat ukur	Cara mengukur	Hasil	Skala	Referensi
Work Life Balance	Kemampuan orang guna mengelola serta menyeimbangkan tanggung jawab kerjaan bersama kehidupan pribadinya secara proposional diukur dengan 4 dimensi yakni WIPL, PLIW, PLEW, WEPL	<i>Work Life Balance Scale</i> (WLBS)	Kuesioner	Sangat tinggi: 4,20-5,00 Tinggi: 3,40– 4,19 Sedang: 2,60-3,39 Rendah: 1,80-2,59 Sangat rendah: 1,00-1,79	Skala ordinal	Gaol FVL, Deti R, Yusuf R ⁽⁴⁰⁾
Kelelahan Kerja	Kondisi kelelahan yang sangat intens dialami individu dalam konteks pekerjaan, diukur melalui tiga dimensi utama yaitu kelelahan secara pribadi, kelelahan berkaitan dengan beban kerja, dan kelelahan yang timbul akibat interaksi dengan klien	<i>Copenhagen Burnout Inventory</i> (CBI)	Kuesioner	Sangat rendah: 1,00-1,79 Rendah: 1,80-2,59 Sedang: 2,60-3,39 Tinggi: 3,40-4,19 Sangat tinggi: 4,20-5,00	Skala Ordinal	Hadi MS ⁽⁴¹⁾

12

9

1

5

Variabel	Definisi	Alat ukur	Cara mengukur	Hasil	Skala	Referensi
Usia	Jumlah taun yang telah dijalani seseorang sejak kelahiran hingga saat dilakukan pengambilan data.	Formulir Biodata	Kuesioner	Dewasa muda : 20-30 tahun Dewasa: 31-40 tahun	Skala Ordinal	Kementerian Kesehatan ⁽⁴²⁾
Jenis Kelamin	Kategori biologis yang memperlihatkan jenis kelamin pria ataupun wanita berdasarkan identitas diri	Formulir Biodata	Kuesioner	Pria Wanita	Skala Nominal	World Health Organization ⁽⁴³⁾

BAB IV METODE

4.1 Desain

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan model analitik *cross-sectional* atau studi potong lintang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan work life balance pada individu berusia 20-40 tahun dengan cara hanya mengambil data sekali dan diukur dalam waktu yang sama.

4.2 Lokasi Dan Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi Pasar Minggu Jakarta Selatan pada bulan September hingga Desember 2025.

4.3 Populasi, Subjek, dan Sampel Penelitian

4.3.1 Populasi

4.3.1.1 Populasi Target

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi Pasar Minggu Jakarta Selatan berstatus karyawan aktif.

4.3.1.2 Populasi Terjangkau

Populasi dari penelitian ini adalah 47 karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi Pasar Minggu Jakarta Selatan yang memenuhi kriteria inklusi dan kriteria eklusi.

4.3.2 Subjek Penelitian

4.3.2.1 Kriteria pemilihan subjek

Subjek penelitian adalah bagian dari populasi yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebagai berikut:

Kriteria Inklusi

1. Seluruh karyawan aktif Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi
2. Berusia 20- 40 tahun
3. Bersedia menjadi responden

4. Bekerja minimal 2 bulan
5. Dapat membaca dan memahami bahasa yang digunakan

Kriteria Eksklusi

1. Tidak mengisi kuesioner penelitian secara lengkap

4.3.3 Perhitungan Jumlah Subjek

Penelitian ini menggunakan kombinasi rumus populasi infinit dan populasi finit untuk menentukan besar sampel

Rumus populasi infinit

$$n_o = \frac{z^2 \times p \times q}{d^2}$$

n_o = Jumlah sampel minimal yang dibutuhkan

$Z\alpha^2$ = Tingkat kemaknaan dikehendaki adalah 95%, dengan nilai 1,96

p = Prevalensi kelelahan kerja 63,78% (0,6378) ⁽¹⁴⁾

q = 1-p = 0,3622

d = Kesalahan absolut yang dapat diterima, pada studi ini digunakan 5% (0,05)

$$n_o = \frac{(1,96)^2 \times 0,6378 \times 0,3622}{(0,05)^2} = \frac{0,8881}{0,0025} = 355,24 = 355$$

Setelah diketahui nilai n yaitu besar sampel optimal yang dibutuhkan, selanjutnya angka tersebut dimasukan ke dalam rumus populasi finit.

Rumus populasi finit:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}$$

n = Besar sampel yang dibutuhkan untuk populasi finit

n_o = Besar sampel dari populasi infinit

N = Besar sampel dari populasi finit

Diketahui jumlah karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi Pasar Minggu Jakarta Selatan 2025 berjumlah 47 orang.

$$n = \frac{355}{1 + \frac{355}{47}} = \frac{355}{8,5532} = 41,51 = 42$$

Total sampel populasi finit adalah 42 orang. Guna mengurangi kemungkinan terjadinya *dropout* sampel yang tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan, jumlah sampel diperluas sebesar 15%. Dengan demikian, nilai n yang diperoleh adalah:

$$n = 42 + 15\% = 42 + (0,15 \times 42) = 48,3 = 48$$

Sehingga besar sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah 48 orang atau menggunakan total sampling 47 orang.

4.4 Bahan dan Instrumen

4.4.1 Bahan

Pada penelitian ini dilakukan pengambilan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek oleh peneliti. Bahan utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Selain itu, dokumen pendukung seperti formulir persetujuan informasi (*informed consent*) diperlukan apabila ada kebijakan etik yang mengatur akses terhadap data primer. Dengan menggunakan metode *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

4.4.2 Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari alat yang mendukung proses pengumpulan serta analisis data. Kuesioner menjadi sumber utama dalam memperoleh data karyawan dengan menggunakan instrumen *Copenhagen burnout inventory* (CBI) dan *Work life balance scale* (WLBS). CBI dikembangkan oleh Kristen et al dengan tiga dimensi dan terdiri dari 19 item dengan menggunakan skala likert 5 point. Uji validitas CBI menunjukkan

42 hasil CVI tinggi untuk semua subskala ($\geq 0,963$), dan setiap item memiliki nilai I-CVI $\geq 0,889$, yang menandakan validitas isi yang baik dan layak. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menghasilkan nilai $> 0,85$ untuk semua subskala, menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi.⁽²⁸⁾ Interpretasi skor akhir < 10 tidak mengalami burnout, 10-14 burnout ringan, 14-18 burnout mulai berdampak secara psikologis atau fisik, 18-22 butuh penanganan, >22 memerlukan intervensi.⁽⁴¹⁾ WLBS dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith terdiri dari 17 item dengan empat dimensi menggunakan skala likert 5 point. Penelitian sebelumnya menunjukkan reliabilitas tinggi dengan nilai *Cronbach's alpha* 0,864, dan hasil CFA (GFI = 0,986; CFI = 0,923; TLI = 0,901) menunjukkan bahwa instrumen valid secara statistik.⁽³⁶⁾ Interpretasi WLBS yakni skor tinggi pada WIPL dan PLIW menunjukkan pekerjaan dan kehidupan pribadi saling mengganggu, dan skor tinggi pada PLEW dan WEPL menunjukkan kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mendukung.⁽⁴⁰⁾

4.5 Analisis Statistik

22 Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 30, melalui dua pendekatan utama, yaitu analisis univariat dan bivariat.

4.5.1 Analisis Univariat

2 Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variable yang diteliti. Variable bebas dalam penelitian ini adalah *work life balance*, sedangkan variable tergantung adalah kelelahan kerja. Analisis univariat juga digunakan untuk menganalisis karakteristik responden yaitu usia dan jenis kelamin.

4.5.2 Analisis Bivariat

2 Analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan antara variable bebas (*work life balance*) dan variable tergantung (kelelahan kerja) pada karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan analisis data menggunakan uji *Chi-square* karena variable bebas dan tergantung termaksud dalam jenis variable

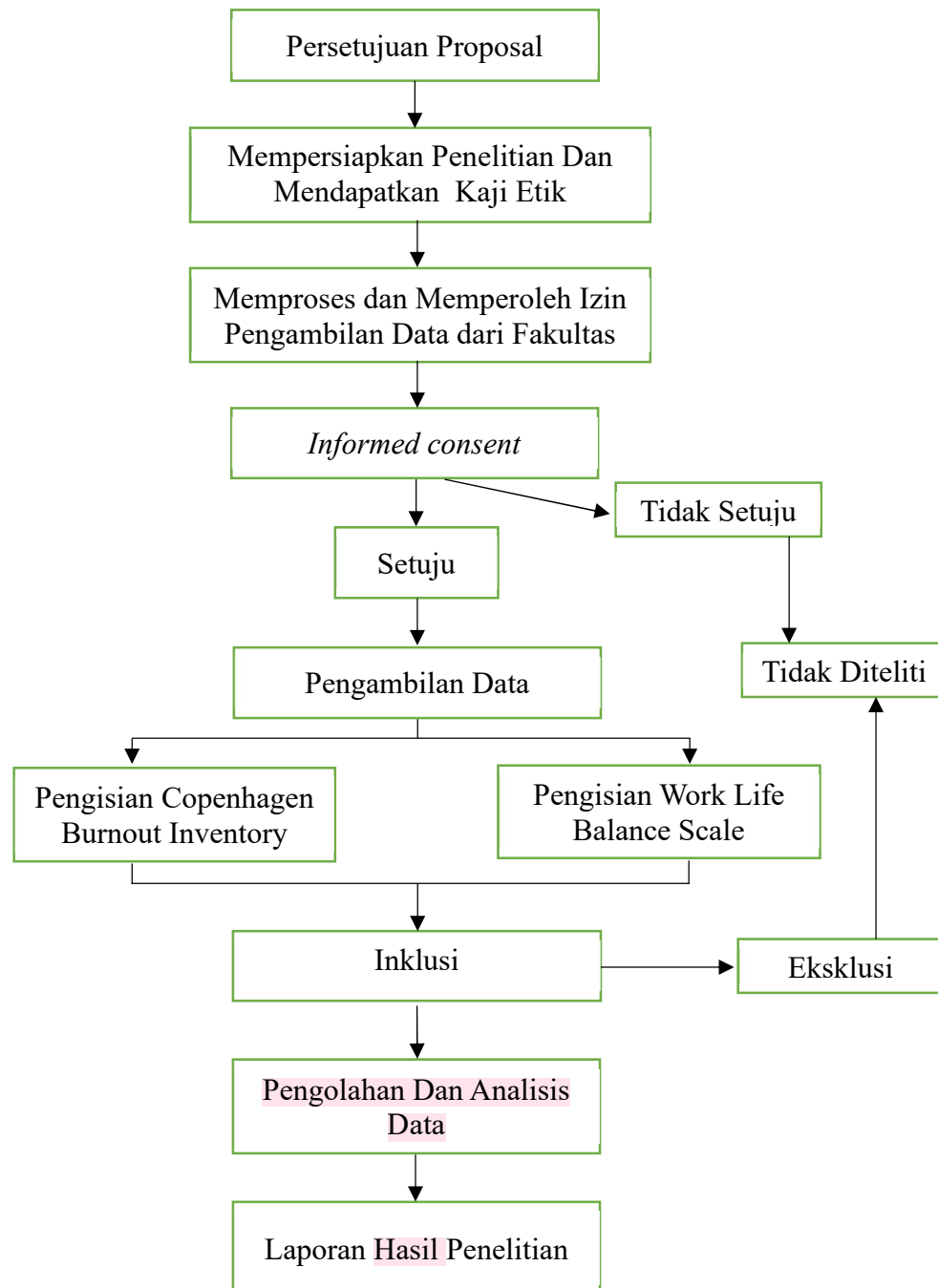
44

kategorikal ordinal. Uji *Chi-square* dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30 yang akan menghasilkan nilai p. nilai p kemudian dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ untuk menentukan apakah hasilnya signifikan. Apabila nilai $p \leq 0,05$, maka hubungan antara kedua variable dianggap signifikan secara statistic. Jika tidak memenuhi syarat *Chi-square* maka akan dilakukan uji *Fisher's Exact Test*

1

2

4.6 Alur Kerja Penelitian



Gambar 3. Alur Kerja

4.7 Etika Penelitian

Penelitian ini telah melalui proses pengajuan dan mendapatkan persetujuan dari Tim Kaji Etik Fakultas Kedokteran Universitas Trisakti dengan nomor 045/KER/FK/08/2025, serta memperoleh izin pelaksanaan penelitian dari Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi Jakarta Selatan.

4.8 Penjadwalan Penelitian

Tabel 3. Jadwal Penelitian

Kegiatan	2025										
	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Persiapan dan pengumpulan data											
Penyusunan dan penyelesaian BAB I (Pendahuluan)											
Penyusunan dan penyelesaian BAB II (Tinjauan Pustaka)											
Penyusunan dan penyelesaian BAB III (Metodologi)											
Penyusunan dan penyelesaian BAB IV (Hasil)											
Ujian proposal											

Penelitian											
Penyusunan dan penyelesaian BAB V (Pembahasan)											
Penyusunan dan penyelesaian BAB VI (Kesimpulan dan Saran)											
Persiapan ujian Skripsi											
Penyusunan manuskrip publikasi E-jurnal											

BAB V

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada September 2025 di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi Jakarta Selatan dengan melibatkan 47 karyawan berusia 20 tahun -40 tahun. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Dengan penggunaan data yang bersumber dari jawaban asli para karyawan, hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya sesuai pengalaman dan persepsi mereka.

5.1 Analisa Univariat

5.1.1 Distribusi Karakteristik Responden

Tabel 4. Karakteristik responden

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia (tahun)		
20 – 30 (Dewasa muda)	21	44,7
31 – 40 (Dewasa)	21	55,3
Jenis kelamin		
Laki-laki	32	68,1
Perempuan	15	31,9
Work Life Balance		
Sangat tinggi	0	0,0
Tinggi	0	0,0
Sedang	12	25,5
Rendah	13	27,7
Sangat rendah	22	46,8
Kelelahan kerja		
Sangat rendah	0	0,0
Rendah	0	0,0
Sedang	0	0,0
Tinggi	6	12,8
Sangat tinggi	41	87,2

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 31-40 tahun (55,3%), serta didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki (68,1%). Pada variabel *Work life balance*, tidak terdapat responden yang memiliki WLB pada kategori tinggi maupun sangat tinggi, dengan proporsi terbesar berada pada kategori sangat rendah (46,8%). Selain itu, distribusi kelelahan kerja didominasi oleh kategori kelelahan kerja sangat tinggi (87,2%) dan tidak ada responden yang tidak mengalami kelelahan kerja.

5.2 Analisis Bivariat

5.2.1 Hubungan antara *Work life balance* dan Karakteristik Responden dengan Kelelahan Kerja

Tabel 5. Hubungan antara *Work life balance* dan karakteristik responden dengan kelelahan kerja

Variabel	Kelelahan Kerja		Nilai p
	Tinggi	Sangat Tinggi	
	n (%)	n (%)	
Usia (tahun)			
20–30	2 (9,5%)	19 (90,5%)	0,678 [#]
31–40	4 (15,4%)	22 (84,6%)	
Jenis kelamin			
Laki-laki	4 (12,5%)	28 (87,5%)	1,000 [#]
Perempuan	2 (13,3%)	13 (86,7%)	
Work Life Balance			
Sedang	3 (25%)	9 (75%)	0,164 [#]
Sangat rendah - rendah	3 (8,6%)	32 (91,4%)	

[#] uji *fisher's exact*

Pada penelitian ini, analisis awal hubungan antar dua variabel kategorik di uji menggunakan uji *chi-square*. Namun, syarat uji tersebut tidak terpenuhi karena lebih dari 20% sel pada tabel kontingensi memiliki *expected frequency* < 5.⁽⁴⁴⁾ Oleh sebab itu, sesuai rekomendasi penelitian Nowacki A pengujian kemudian dialihkan menggunakan *Fisher's exact test*.⁽⁴⁵⁾

Uji Fisher digunakan karena mampu menghasilkan nilai p yang eksak pada sampel kecil atau sel dengan frekuensi sangat rendah, sehingga lebih tepat Ketika asumsi *chi-square* tidak terpenuhi. Untuk menerapkan *Fisher's Exact Test* secara optimal, kategori dengan frekuensi sangat rendah digabungkan berdasarkan kesamaan karakter klinis sehingga membentuk tabel 2×2 . Penggabungan ini mencegah *expected count* < 5 dan memastikan analisis fisher lebih akurat serta valid secara metodologis.^(44,45)

4 Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, secara deskriptif terlihat bahwa responden usia 20-30 tahun memiliki proporsi kelelahan kerja sangat tinggi sedikit lebih besar (90,5%) dibandingkan usia 31-40 tahun (84,6%). Pada variabel jenis kelamin, tingkat kelelahan kerja sangat tinggi tampak hampir setara antara laki-laki dan perempuan (87,5% dan 86,7%). Namun demikian, hasil uji statistik menunjukkan bahwa usia dan jenis kelamin tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja dan ditunjukkan oleh nilai p untuk usia 0,678 dan jenis kelamin 1,000 ($p > 0,05$).

19 Berdasarkan hasil analisis selanjutnya, secara deskriptif responden dengan WLB sangat rendah-rendah memiliki proporsi kelelahan kerja sangat tinggi lebih tinggi (91,4%), dibandingkan WLB sedang (75%). Namun, berdasar uji statistik variabel *work life balance* tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan kelelahan kerja, dengan nilai $p = 0,164$ ($p > 0,05$). Dengan demikian, meskipun gambaran deskriptif memperlihatkan adanya kecenderungan peningkatan kelelahan kerja pada responden dengan WLB yang lebih rendah, hubungan tersebut tidak dapat dibuktikan secara statistik.

BAB VI

PEMBAHASAN

6.1 Hubungan antara Work life balance dengan kelelahan kerja

Work life balance ialah keadaan ketika seseorang dapat membagi waktu, tenaga, dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara selaras sehingga potensi konflik antarperan dapat berkurang.⁽⁴⁶⁾ Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik membantu untuk beristirahat dan memulihkan energi, sehingga stamina fisik dan mental tetap terjaga dan risiko kelelahan kerja dapat berkurang. Sebaliknya, ketika *work life balance* tidak tercapai, waktu pemulihan menjadi terbatas dan pekerja lebih mudah mengalami kelelahan baik secara fisik maupun psikologis.⁽⁴⁷⁾

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian yang dilakukan dengan 47 responden, didapatkan hasil yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara *work life balance* dan kelelahan kerja pada karyawan dengan nilai $p = 0,164$ ($p > 0,05$). Secara deskriptif kelompok WLB sangat rendah-rendah sebagian besar berada pada kategori kelelahan kerja sangat tinggi, sebanyak 32 dari 35 (91,4%). Sementara, kelompok WLB sedang proporsi responden yang mengalami kelelahan kerja sangat tinggi sedikit lebih rendah dengan 9 dari 12 responden (75%). Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat WLB seseorang, semakin tinggi kecenderungan mengalami kelelahan kerja. Meskipun analisis statistik tidak menemukan hubungan yang signifikan, pola deskriptif memperlihatkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kemungkinan terjadinya kelelahan kerja sangat tinggi.

Hasil penelitian ini secara statistik sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Jeriyansah *et al* pada pegawai BPS kota Depok yang menunjukkan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.⁽⁴⁸⁾ Penelitian ini menyebutkan adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kelelahan kerja.⁽⁴⁸⁾ Penelitian lain yang dilakukan oleh Irianti ID, Permana AP menemukan korelasi negatif kuat antara *work life balance* dan *burnout* pada pegawai DJP,

dengan nilai korelasi -0,738, dimana individu dengan tingkat *work life balance* rendah cenderung mengalami burnout tinggi.⁽⁴⁹⁾

Secara patofisiologis, *work life balance* yang buruk memicu stress berkepanjangan sehingga akan mengaktifkan sumbu HPA (*Hipotalamus-pituitari-adrenal*) secara terus menerus. Akibatnya, produksi kortisol menjadi tidak stabil dan tubuh mengalami kelelahan, gangguan tidur, serta penurunan daya tahan. Ketidakseimbangan ini juga meningkatkan aktivitas saraf simpatis dan menurunkan parasimpatis, yang menyebabkan keluhan fisik seperti jantung berdebar, tegang otot, dan tekanan darah meningkat. Kombinasi gangguan hormonal dan saraf ini pada akhirnya berkontribusi pada munculnya burnout.^(50,51) Patofisiologi ini sejalan dengan temuan deskriptif pada penelitian ini yang menunjukkan WLB yang rendah dapat meningkatkan kelelahan kerja.

Penelitian ini tidak menemukan hubungan signifikan antara *work life balance* dan kelelahan kerja disebabkan oleh beberapa faktor: hampir seluruh responden mengalami kelelahan kerja sangat tinggi sehingga variasi data terbatas; kedua, terdapat faktor variabel lain seperti beban kerja, shift kerja, masa kerja, lingkungan kerja, tekanan psikologis, budaya organisasi, dan *coping* individu.^(11,48)

6.2 Hubungan antara Karakteristik Responden dengan Kelelahan kerja

Berdasarkan hasil analisis data, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia dan kelelahan kerja dengan nilai ($p = 0,678$; $p > 0,05$). Namun secara deskriptif, kelompok usia 20-30 tahun menunjukkan proporsi kelelahan sangat tinggi (90,5%) dibandingkan kelompok usia 31-40 tahun (84,6%). Hasil analisis pada jenis kelamin juga menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai ($p = 1,000$; $p > 0,05$). Namun secara deskriptif proporsi kelelahan sangat tinggi ditemukan hampir sama pada laki-laki dan perempuan (87,5% dan 81,3%).

Berbeda dengan penelitian oleh Lestari *et al* menunjukkan bahwa variabel usia dan jenis kelamin memiliki peran penting terhadap kejadian kelelahan kerja, dimana pekerja yang lebih tua lebih mudah mengalami kelelahan dengan $p = 0,007$. Jenis kelamin juga berhubungan dengan kelelahan, dengan laki laki lebih banyak mengalami kelelahan dibanding perempuan dengan nilai $p = 0,012$.⁽⁵²⁾ Sejalan

secara patofisiologis, pada usia lanjut terjadi penurunan fungsi fisiologis, seperti berkurangnya massa dan kekuatan otot, elastisitas pembuluh darah, kapasitas kardiorespirasi, serta efisiensi mitokondria sehingga tubuh lebih cepat lelah, perubahan ini menyebabkan tubuh lebih mudah mengalami kelelahan ⁽¹¹⁾ Jenis kelamin juga berperan, di mana kekuatan fisik perempuan hanya sekitar dua pertiga dari laki-laki, sehingga perempuan lebih cepat mengalami kelelahan akibat massa otot yang lebih rendah serta fluktuasi hormonal, sementara laki-laki lebih tahan terhadap kelelahan karena kadar testosteron yang lebih tinggi.^(11,53)

Pada penelitian ini, kelompok usia 20-30 tahun termaksud dalam Gen Z didominasi proporsi kelelahan kerja sangat tinggi (90,5%). Temuan ini jauh lebih tinggi dengan data epidemiologi yang melaporkan bahwa 58% gen Z mengalami *burnout*.⁽⁹⁾ Meskipun secara fisiologis berada pada usia produktif, gen Z tetap rentan mengalami kelelahan karena terdapat tuntutan psikososial seperti tekanan pencapaian, ekspektasi pekerjaan yang tinggi dan kebutuhan akan *work life balance*.^(7,8)

Penelitian ini tidak menemukan hubungan signifikan antara usia maupun jenis kelamin dengan kelelahan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor: rentang usia 20-40 tahun tergolong sempit dalam konteks fisiologi kerja karena seluruh responden masih berada pada fase produktif dengan kapasitas fisik yang relatif stabil, sehingga kelelahan lebih ditentukan oleh faktor eksternal.^(52,53) kedua, faktor eksternal pekerjaan seperti beban kerja, shift kerja, durasi kerja lebih berpengaruh dibanding faktor individu, sehingga pengaruh usia dan jenis kelamin menjadi tidak signifikan dalam penelitian ini.⁽⁵³⁾

6.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena jumlah sampel kecil sehingga hasil penelitian tidak dapat diterapkan secara umum pada populasi luar. Selain itu, pengukuran kelelahan hanya menggunakan kuesioner tanpa metode objektif dan tidak memasukkan faktor perancu seperti beban kerja, masa kerja, shift kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan waktu penelitian yang terbatas membuat peneliti belum dapat menganalisis.

7

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan signifikan antara *work life balance* dengan kelelahan kerja.
2. Tidak terdapat hubungan signifikan antara karakteristik responden (usia dan jenis kelamin) dengan kelelahan kerja.

7.2 Saran

7.2.1 Saran untuk Penelitian

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel, memperlebar rentang usia, serta mempertimbangkan variabel lain seperti beban kerja, shift kerja, masa kerja, dan lingkungan. Penelitian dengan desain longitudinal juga direkomendasikan untuk menggambarkan perubahan kelelahan kerja dari waktu ke waktu. Selain itu, penggunaan instrument tambahan berupa pengukuran objektif seperti denyut nadi, kelelahan otot agar dapat memperkuat temuan kuesioner subjektif.

7.2.2 Saran untuk Profesi

Bagi profesi kesehatan kerja, instansi, dan pengelola sumber daya manusia, diperlukan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui edukasi mengenai *work life balance*, manajemen stress, dan pengaturan beban kerja yang lebih proposional. Tenaga kesehatan kerja juga diharapkan aktif memberikan advokasi dan intervensi pencegahan bagi karyawan yang berisiko tinggi.

7.2.3 Saran untuk Masyarakat

Bagi masyarakat, khususnya pekerja, diperlukan upaya untuk lebih menyadari pentingnya pengelolaan waktu, menjaga keseimbangan kerja dan pribadi, serta menerapkan gaya hidup sehat guna mengurangi risiko kelelahan kerja. Pemahaman dini terhadap tanda-tanda kelelahan dan dukungan dari keluarga maupun lingkungan sosial turut membantu menjaga keseimbangan hidup.

REFERENCES

1. Gultom L, Siagian MVE, Sitompul P, et al. Literature review: perencanaan sumber daya manusia pada era globalisasi industri 4.0. In: Prosiding PKM-CSR. 2024;7:1–12.
2. Galis EE, Puspitadewi NWS. Hubungan Work Life Balance dengan Burnout pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 2023;10(3):888–98.
3. Wicaksono L, Noviekayati IGAA, Rina AP. Peran Work-Life Balance dengan Burnout pada Karyawan PT X. *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*. 2024;2(2):513–32.
4. Febryanti I, Indiaty, Pane MA, et al. Implementasi Kebijakan Makan Bergizi Gratis (MBG): Studi Kasus pada SDN 3 Kepanjen Kabupaten Malang. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 2025;7(1):67–79. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v7i1.26628>
5. Albaburrahim, Putikadyanto APA, Efendi AN, et al. Program Makan Bergizi Gratis: Analisis Kritis Transformasi Pendidikan Indonesia Menuju Generasi Emas 2045. *ENTITA: Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial dan Ilmu-Illmu Sosial* 2025; Special Edition Renaisans: 1st International Conference of Social Studies:768–777. <https://doi.org/10.19105/ejpis.v1i.19191>
6. Tambuwun E, Sahrani R. Hubungan antara tuntutan kerja dan burnout dengan motivasi kerja sebagai moderator pada karyawan kalangan Generasi Z di DKI Jakarta. *J Educ (Jakarta)*. 2023;5(2):3580–92. Available from: <http://jonedu.org/index.php/joe>
7. Zaman SN. Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam hidup. *Akademik: J Mahasiswa Humanis*. 2024;4(1):54–62.
8. Maharani L. Analisis disiplin kerja pada pekerja generasi Z. *PENG J Ekon Manaj*. 2025;2(2):2911–24. doi:10.62710/brewwf09
9. Wulansari OD. Narrative literature review: faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur J*. 2023;7(1):15–28.
10. Kurniawan I, Sirait G. Analisis kelelahan kerja di PT. ABC. *J Comasie*. 2021;4(5):53–61.
11. Santosa JGB. Faktor-Faktor Risiko yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja PT X. *Antigen: J Kesehat Masyarakat Ilmu Gizi*. 2024;2(4):79–93.
12. Kuncoro W, Zuhriyah L, Putra KR, et al. Analisis keseimbangan kehidupan kerja pada kelelahan kerja perawat di ruang isolasi COVID-19 (studi kasus RSI Universitas Islam Malang). *Maj Kesehat*. 2024;11(2):96–107.
13. Hasan HM, Komara CP, Putro WG, et al. Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Kota Tangerang. *J Health Res Sci*. 2022;2(1):1–8. doi:10.34305/JHRS.V2I1.478
14. Abdul Aziz AF, Ong T. Prevalence and associated factors of burnout among working adults in Southeast Asia: results from a public health assessment. *Front Public Health* 2024;12:1326227. doi: 10.3389/fpubh.2024.1326227.

15. Christin L, Destiana NS, Sari DP, et al. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir dengan mediasi kelelahan kerja yang dimoderasi oleh dukungan organisasi dan dukungan keluarga. *Bus Manag J*. 2022;18(1):75–84. doi:10.30813/bmj.v18i1.3074
16. Rusli Bintang M, Sahreny S, Isramilda, et al. Analisa faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian produksi di Alumunium Manufacturing Kota Batam. *Zona Kedokteran*. 2025;15(1):10–20.
17. Dewi BM. Hubungan antara motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja. *Indones J Occup Saf Health*. 2018;7(1):20–9. doi:10.20473/ijosh.v7i1.2018.20–29
18. Putri AR, Inayah Z. Analisis faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja produksi bagian sewing woven plastik di PT. Wiharta Karya Agung Gresik. *J Bid Ilmu Kesehatan*. 2024;14(2):152–9.
19. Putrisani FS, Nugraha AE, Herwanto D. Analisis Kelelahan Kerja Subjektif dengan Menggunakan Kuesioner Subjective Self Rating Test. *STRING*. 2023;7(3):258–66.
20. Pabumbun EN, Russeng SS, Muis M. Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja PT Maruki International Indonesia. *Hasanuddin J Public Health*. 2022;3(1):90–8. doi:10.30597/hjph.v3i1.21595
21. Ningsih SNP, Nilamsari N. Faktor yang berhubungan dengan kelelahan pada pekerja dipo lokomotif PT Kereta Api Indonesia (Persero). *J Ind Hyg Occup Health*. 2018;3(1):69–82. doi:10.21111/jihoh.v3i1.2439
22. Mahardika AA, Ingarianti TM, Zulfiana U. Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk J Sci Stud*. 2022;1:1–16.
23. Muliawati T, Frianto A. Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *J Ilmu Manajemen*. 2020;8(2):606–20.
24. Putrantoa DD, Kadarningsih A, Suryawijayac TW. Determinan kelelahan kerja pada karyawan Gen Z PT. Adhi Persada Gedung Kantor Cabang Surabaya. *J Akuntansi Ekon Manaj Bisnis*. 2024;4(1):58–69. doi:10.55606/jaemb.v4i1.2967
25. Zaky M. Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Branding: J Ilm Manaj Bisnis*. 2022;1(1):72–7.
26. Todorovic J, Terzic-Supic Z, Divjak J, et al. Validation of the Study Burnout Inventory and the Copenhagen Burnout Inventory for the use among medical students. *Int J Occup Med Environ Health*. 2021;34(6):737–45. doi:10.13075/ijomh.1896.01726
27. Haryudha, Anshari D. Wawancara kognitif untuk adaptasi instrumen Copenhagen Burnout Inventory pada tenaga kesehatan Indonesia. *J Medika Utama*. 2021;3(1):1362–5.
28. Ludwina G, Lubis FY. Adapting the Copenhagen Burnout Inventory (CBI) instrument for elementary school teachers working with gifted students. *Psikologika* 2023;28(2):263–80. doi: 10.20885/psikologika.vol28.iss2.art7.
29. Hendra D, Artha B. Work-life balance: suatu studi literatur. *Innovative J Soc Sci Res*. 2023;3(3):11320–30.

30. Suariyanti NWN, Satrya IGBH. Peran kelelahan emosional memediasi pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan wanita yang sudah berkeluarga. *E-Jurnal Ekon Bisnis Univ Udayana*. 2023;12(3):471–8.
31. Yonda UA, Putri SH. Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkomsel, Tbk branch Malang. *J Jibeka*. 2017;11(1):77–85.
32. Putri SA. Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada wanita buruh tani. *J Psikol Malahayati*. 2021;3(1):28–38.
33. Amini Moghaddam S, Manzari Tavakoli A, Salajegheh S, et al. Work-life balance in nurses working in hospital: a model with the mediating role of emotional intelligence. *Soc Determinants Health*. 2022;8(1):1–12. doi:10.22037/sdh.v8i1.37150
34. Pratiwi DP, Silvianita A. Analisis faktor-faktor work-life balance pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Performance: J Bisnis Akuntansi*. 2020;10(2):123–6.
35. Wicaksana SA, Suryadi, Asrunputri AP. Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Widya Cipta*. 2020;4(2):137–43.
36. Maimunah F, Kadiyono AL, Nugraha Y. Reliabilitas dan validitas konstruk work-life balance pada remote working employee di Indonesia. *Tekmapro*. 2024;19(1):94–103.
37. Agha K, Azmi FT, Khan SA. Work-Life Balance: Scale Development and Validation. In: Heras ML, Chinchilla N, Grau M, editors. *The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing; 2017. p.109–30.
38. Akbar MFI, Widhi NM, Utomo W. Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada PT XYZ. In: *Prosiding Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis & MICE XIII*; 2024 Dec 1; Jakarta, Indonesia. SNRT; 2024. p.61–8.
39. Andini SW, Matulesy A, Rini AP. Work-life balance and organizational citizenship behavior (OCB) with burnout in working environment. *East Asian J Multidiscip Res*. 2025;4(2):575–86. doi:10.55927/eajmr.v4i2.16
40. Lumban Gaol FV, Deti R, Yusuf R. Analisis work life balance pada karyawan generasi milenial di Bandung. *INOBI: J Inov Bisnis Manaj Indonesia*. 2023;7(1):30–7
41. Hadi MS. Identifikasi pengalaman burnout pekerja front office di The Phoenix Hotel Yogyakarta pada masa pandemi Covid-19. *Gadjah Mada J Tourism Stud*. 2022;4(2):129-146. <https://doi.org/10.22146/gamajts.v4i2.86056>
42. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Kategori Usia. Jakarta: Kemenkes RI; 2025 [cited 2025 May 29]. Available from: <https://ayosehat.kemkes.go.id/kategori-usia>
43. World Health Organization. Gender and health. Geneva: WHO; 2022. Available from: <https://www.who.int>
44. Nurhidayat M, Abigani R, Murati F, et al. Analisis faktor kelelahan kerja dengan metode Chi-Square pada sistem kerja longshift operator HD Sany SKT80S. *J Tek Pertambang*. 2023;23(2):58–62.

45. Nowacki A. Chi-square and Fisher's exact tests. *Cleve Clin J Med*. 2017;84(Suppl 2):e20–5. doi:10.3949/ccjm.84.s2.04.
46. Hawa MA, Nurtjahjanti H. Hubungan antara work-life balance dengan loyalitas karyawan pada PT Hanil Indonesia di Boyolali. *J Empati*. 2018;7(1):424–9.
47. Yang X, Qiu D, Lau MCM, et al. The mediation role of work-life balance stress and chronic fatigue in the relationship between workaholism and depression among Chinese male workers in Hong Kong. *J Behav Addict*. 2020;9(2):483–90. doi:10.1556/2006.2020.00026.
48. Jeriyansah J, Udriyah U, Yancik Y. Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui burnout. *J Artif Intell Digit Bus*. 2025;4(2):6028–35. doi:10.31004/riggs.v4i2.1542.
49. Irianti ID, Permana AP. Hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja pada pegawai Direktorat Jenderal Pajak. *JIANA*. 2025;23(2):181–93. doi:10.46730/jiana.v23i2.8301.
50. Munte R, Kurniawan A. Work-life balance dan stres kerja pada karyawan perusahaan jasa perawatan mesin. *J Ilm Psikol Terap*. 2021;9(2):113–22.
51. Hardi SI, Hapsah H, Yuliati Y, et al. Job and organizational factors determining nurses' work stress at regional general hospital. *Indones J Occup Saf Health*. 2025;14(2):155–63. doi:10.20473/ijosh.v14i2.2025.155-163.
52. Lestari KD, Batara AS, Mutthalib NU. Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Luwu. *Window Public Health J*. 2021;2(6):1145–56.
53. Wylie GR, Pra Sisto AJ, Genova HM, et al. Fatigue across the lifespan in men and women: state vs. trait. *Front Hum Neurosci*. 2022;16:790006. doi:10.3389/fnhum.2022.790006.