HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN

PROPOSAL SKRIPSI

UNIVERSITAS TRISAKTI

Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Kedokteran

Alinda Arsy
NIM: 030002200016

UNIVERSITAS TRISAKTI
FAKULTAS KEDOKTERAN
JAKARTA, JULI 2025

Bidang Ilmu : Kedokteran kerja

PROPOSAL SKRIPSI

HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN

UNIVERSITAS TRISAKTI

Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Kedokteran

(Alinda Arsy, 030002200016)

PROGRAM PENDIDIKAN SARJANA KEDOKTERAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS TRISAKTI
JAKARTA, JULI 2025

PERSETUJUAN

Proposal Skripsi

Judul:

HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN

Nama Mahasiswa: Alinda Arsy
NIM: 030002200016

Telah disetujui untuk diuji di hadapan
Tim Penguji Proposal Skripsi
Fakultas Kedokteran Universitas Trisakti

Pada Hari Kamis, Tanggal 3 Juli 2025

Pembimbing

dr.Purnamawati Tjhin, M.Pd.Ked

HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

Judul:

HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN

Nama Mahasiswa: Alinda Arsy

NIM: 030002200016

Telah disetujui dan disahkan di hadapan **Dewan Penguji Skripsi**

Fakultas Kedokteran Universitas Trisakti

Pada Hari Kamis, Tanggal 3 Juli 2025

Pembimbing

Nama : dr.Purnamawati Tjhin, M.Pd. Ked

NIK : 2489/USAKTI

Penguji I

Nama :

NIK :

Penguji II

Nama :

NIK :

Jakarta,..... 2025

Dekan FK Trisakti

Dr. dr. Yenny, Sp.FK

NIK: 2613/USAKTI

HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan kemudahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul *"Hubungan Work Life Balance dan Kelelahan Kerja pada Karyawan"* sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Keluarga tercinta terutama orang tua saya yaitu ahmad isbati, atas kasih sayang, doa, dukungan moral maupun materiil yang tak pernah henti mengalir sepanjang proses pendidikan dan penyusunan skripsi ini.
- dr.Purnamawati Tjhin, M.Pd.Ked, selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing, memberikan masukan berharga, serta mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini.
- Teman – teman seperjuangan saya, atas kebersamaan, motivasi, dan semangat yang membantu penulis melewati berbagai tantangan akademik.
- Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis membuka diri terhadap saran dan kritik yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Alinda Arsy

Jakarta, Juli 2025

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PROPOSAL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Alinda Arsy
NIM	: 030002200016
Program studi	: Sarjana kedokteran
Alamat korespondensi	: Apartemen Belmond Residen Tower Everest 1525 Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta 11630
Telepon / *mobile*	: 0895379008762
E-mail	: 030002200016@std.trisakti.ac.id
Judul Proposal Skripsi	: Hubungan *Work Life Balance* Dan Kelelahan Kerja Pada Karyawan

Dengan ini saya menyatakan bahwa proposal skripsi yang saya susun merupakan hasil karya ilmiah orisinal saya sendiri. Proposal ini belum pernah diajukan sebagai karya ilmiah untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan sejauh pengetahuan saya, tidak mengandung karya atau pendapat orang lain kecuali yang telah dikutip secara tertulis dalam naskah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa sebagian atau seluruh isi dari proposal ini merupakan hasil plagiasi atau bukan hasil karya saya sendiri, maka saya bersedia menerima segala bentuk sanksi yang berlaku sesuai dengan ketentuan dalam SK Permendiknas No. 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya

Jakarta, 3 Juli 2025

Alinda Arsy

KATA PENGANTAR

Dengan rahmat dan karunia Allah SWT, penulis mengucapkan syukur atas terselesaikannya penyusunan proposal skripsi yang berjudul *"Hubungan Work Life Balance dan Kelelahan Kerja pada Karyawan."* Proposal ini disusun sebagai salah satu bagian dari pemenuhan syarat akademik dalam Program Sarjana Kedokteran Fakultas Kedokteran Universitas Trisakti.

Penulisan proposal ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya perhatian terhadap isu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*), terutama pada generasi muda yang aktif dalam dunia kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal dapat memicu kelelahan kerja (*burnout*), yang berdampak pada produktivitas serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Mengingat pentingnya isu ini dalam konteks ketenagakerjaan saat ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang kesehatan kerja dan mendukung upaya peningkatan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Proposal ini dapat tersusun berkat dukungan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu, khususnya kepada dr.Purnamawati Tjhin, M.Pd.Ked selaku dosen pembimbing saya yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan panduan ilmiah selama proses penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih memiliki banyak kekurangan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan untuk menyempurnakan kualitas proposal ini agar dapat bermanfaat secara akademik maupun praktis.

Jakarta, 3 Juli 2025

Alinda Arsy

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN PERSETUJUAN i
HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI ii
HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PROPOSAL SKRIPSI iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR GAMBAR ix
DAFTAR LAMPIRAN x
DAFTAR ARTI SINGKATAN xi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 2
1.3 Tujuan 3
1.3.1 Tujuan Umum 3
1.3.2 Tujuan Khusus 3
1.4 Hipotesis 3
1.5 Manfaat 3
1.5.1 Manfaat untuk ilmu pengetahuan 3
1.5.2 Manfaat untuk profesi 3
1.5.3 Manfaat untuk Masyarakat 4
BAB II TINJAUAN, RINGKASAN PUSTAKA, KERANGKA TEORI 5
2.1 Tinjauan Pustaka 5
2.1.1 Pengertian Kelelahan Kerja 5
2.1.2 Gejala Kelelahan Kerja 6
2.1.3 Faktor Kelelahan Kerja 6
2.1.4 Aspek – aspek kelelahan kerja 8
2.1.5 Alat Pengukuran Kelelahan Kerja 9
2.1.6 Pengertian Work Life Balance 10
2.1.7 Faktor *Work Life Balance* 11
2.1.8 Aspek *Work Life Balance* 12
2.1.9 Cara Mengukur Work Life Balance 13
2.1.10 Hubungan Antara *Work Life Balance* Dan Kelelahan Kerja 14
2.2 Ringkasan Pustaka 16
2.3 Kerangka Teori 18
BAB III KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL 19
3.1 Kerangka Konsep 19
3.2 Variabel Penelitian 19
3.2.1 Variabel bebas 19
3.2.2 Variabel tergantung 19
3.3 Definisi Operasional 20
BAB IV METODE 22
4.1 Desain 22

4.2 Lokasi Dan Waktu 22
4.3 Populasi, Subjek, dan Sampel Penelitian 22
4.3.1 Populasi 22
4.3.2 Subjek Penelitian 22
4.3.3 Perhitungan Jumlah Subjek 23
4.4 Bahan dan Instrumen 24
4.4.1 Bahan 24
4.4.2 Instrumen 24
4.5 Analisis Statistik 25
4.5.1 Analisis Univariat 25
4.5.2 Analisis Bivariat 25
4.6 Alur Kerja Penelitian 27
4.7 Etika Penelitian 28
4.8 Penjadwalan Penelitian 28
LAMPIRAN 30
DAFTAR PUSTAKA 32

DAFTAR TABEL

HALAMAN

Tabel 1. Ringkasan Pustaka 16
Tabel 2. Definisi Operasional 20
Tabel 3. Jadwal Penelitian 28

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

Gambar 1. Kerangka Teori..... 18
Gambar 2. Kerangka Konsep..... 19
Gambar 3. Alur Kerja 27

DAFTAR LAMPIRAN

HALAMAN

Lampiran 1. Distribusi karakteristik subjek studi (n = …). 30
Lampiran 2. Hubungan karakteristik sosiodemografik, Work Life Balance, dan Kelelahan Kerja pada Responden (n = …) 31
Lampiran 3. Lembar informed consent …….43
Lampiran 4. Formulir persetujuan……...44
Lampiran 5.Kuesioner kelelahan kerja……...45
Lampiran 6. Kuesioner work life balance……..47

DAFTAR ARTI SINGKATAN

CBI	Copenhagen Burnout Inventory
CFA	Confirmatory Factor Analysis
GFI	Goodness of Fit Index
ILO	International Labour Organization
MBI	Maslach Burnout Inventory
PLEW	Personal Life Enhancement of Work
PLIW	Personal Life Interference with Work
SD	Standar Deviasi
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TLI	Tucker-Lewis Index
WEPL	Work Enhancement of Personal Life
WIPL	Work Interference with Personal Life
WLBS	Work Life Balance Scale
WHO	World Health Organization

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 dikembangan 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]

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 menunjukan 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

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 Organitation (ILO) tahun 2016 menyebutkan terdapat sekitar 32% pekerja di seluruh dunia menghadapi kelelahan kerja.[13]Berdasarkan hasil survei Kesehatan mental regional tahun 2022 menunjukan prevalensi *burnout* atau kelelahan kerja di Indonesi dilaporkan mencapai 63,78%.[14]

Penelitian mengenai hubungan *work life balance* dan kelelahan kerja pernah dilakukan sebelumnya dengan hasil penelitian menunjukan 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 frustasi 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 menunjukan 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 diperkirakan berkisar antara 18,3% sampai 27%.[13] Berdasarkan hasil survei

kesehatan mental regional tahun 2022 menunjukan prevalensi *burnout* atau kelelahan kerja di Indonesi dilaporkan mencapai 63,78%.[14]Terdapat sebuah penelitian yang menunjukan 53% pekerja produksi bagian *sewing woven* plastik di PT. Wiharta Karya Agung Gresik mengalami kelelahan berat.[18]ILO mengestimasikan 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 kelelaha 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 bergerakan, serta gangguan keseimbangan. 2) Pelemahan motivasi dapat ditandai dengan gejala psikologis dan perilaku, seperti kesulitan dalam berpikir, kemalasan dalam berbicara, perasaan gugup, kecenderung 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

Faktor risiko yang dapat memengaruhi kekelahan 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 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 mengabdi 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 frustasi 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 karna 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 menganggu 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. Noreepinefrin 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 menganggu keseimbangan kehidupan pribadi atau *work life balance* mereka.[21,23] 3) Lingkungan kerja, mencakup berbagai aspek yang 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 frustasi, putus asa, dan apatis, sedangkan secara fisik ditandai gangguan tidur, sakit kepala, mudah sakit dan nyeri tubuh.[12]2.*Depersonalization* (depersonalilasi), 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 pencapain dalam pekerjaan, sehingga menimbulkan rasa kehilangan kepercayaan diri dan ketidakpuasan atas prestasi yang telah dicapai.[12]

Aspek lain menurut Kristen *et al* ialah 1) *Personal burnout* (kelelahan pribadi), menggambarkan rasa lelah secara fisik maupun emosinal 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* (kelalahan 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]

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 menunjukan hasil validitas lintas budaya yang kuat.[27] Uji Validitas dilakukan melalui validitas isi (*content validity*), penilaian dilakukan oleh para ahli dengan metoden *Content Validty 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 $\geqslant$ 0,889 yang menunjukan CBI memiliki validitas isi baik dan layak.[28]Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan pendekatan *Classical Test Theory* (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

menunjukan konsistensi yang kuat setelah digunakan pada berbagai jenis profesi.[26,27]

Kekurangan dari CBI adalah dalam permasalahan tata bahasa dan interprestasi seperti kata "lelah" dan "kelelahan" hal ini menunjukan pentingnya penyesuaian linguistik dan konteks budaya.)Pada item " Saya tidak memiliki cukup waktu untuk teman dan keluarga" masuk dalam kategori kelelahan pribadi dan menunjukan 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]

2.1.6 Pengertian *Work Life Balance*

Work life balance ialah kemampuan guna mencukupi semua tugas di tempat kerja serta dirumah tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mental. [29]Pada dasarnya karyawan dan perusahaan mendapat manfaat dari *work life balance*, pada karyawan bisa menaikan 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 mendukungkan keseimbangan tanggung jawab profesional dan pribadi. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas karyawan serta

menganggu 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* dikelompokan 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 kerjaan bisa menganggu 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 pekerjaanya, misal ketika individu menghadapi masalah pribadi, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap kinerja dalam bekerja.[35] 3) *Personal Life Enhancement Of Work*, manggambarkan kehidupan pribadinya yang positif bisa berkontribusi peningkatan perfoma individu didunia 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] *Work Enhancement Of Personal Life*, menggambarkan sejauh manakah kerjaan 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 pekerjaanya dan memenuhi tanggung jawab keluarganya.[12] 3) Keseimbangan kepuasaan (*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)

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 (≥ 0,8) menunjukan nilai reliabilitas tinggi.[36] *Uji Confirmantory Factor Analysis* (CFA) menunjukan sesuai secara statistik dihampir seluruh indikator (GFI= 0,986, CFI= 0,923, TLI=0,901) menandakan instrument valid digunakan mengukurkan *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 frustasi 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 subuah 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 *burnou*t.[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]

Berdasarkan hasil penelitan terdahulu didapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan antara work life balance dan burnout pada karyawan PT X dengan nilai r= -0,697 dan p= 0,000 yang maknanya makin tinggi work life balance akan makin rendah tingkat burnout dan sebalikan.[3] Hasil penelitian oleh Galis EE, Puspitadewi NWS pada tahun 2023 di PT X dengan nilai p= 0,000 dan nilai r= -0,708 yang menunjukan 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 menunjukan ada hubungan yang signifikan.[39] Terdapat penelitian yang tidak sejalan yang menunjukan tak terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* dan kelelahan kerja dengan nilai p= 0,733.[15]

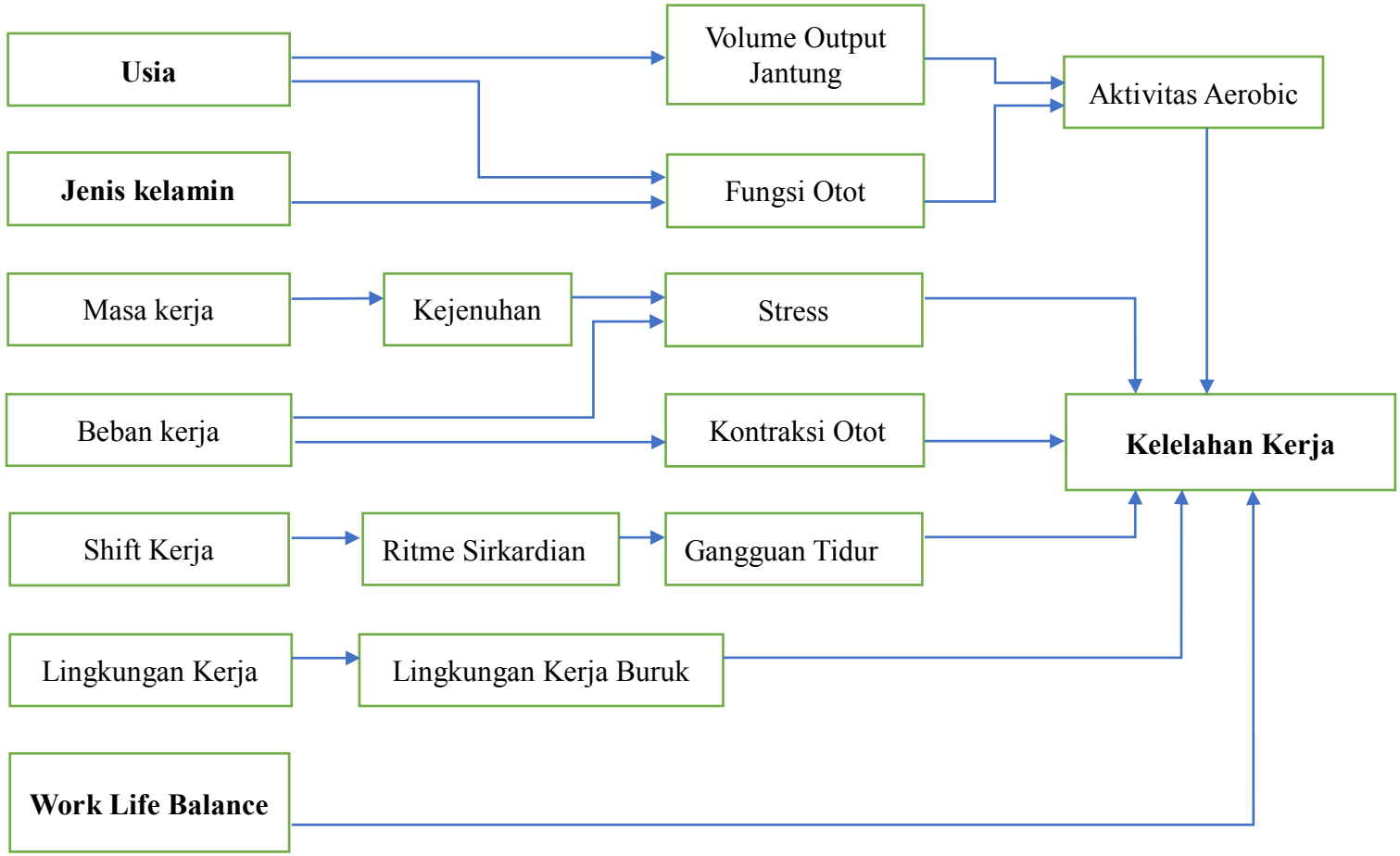
2.2 Ringkasan Pustaka

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		Menunjukan ada hubungan negatif work life balance dan burnout dengan nilai P= 0,000
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
Christin L, Destiana NS, Sari DP, *et al* [15]	Indonesia	Kuantitatif	64 responden Wanita karir yang menduduki posisi manajerial	Keseimbangan kehidupan kerja Kinerja Wanita karir Kelelahan kerja Dukungan organisasi		Hasil penelitian menunjukan keseimbangan kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruhnya langsung yang signifikan pada kelelahan kerja dengan nilai P=0,733

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

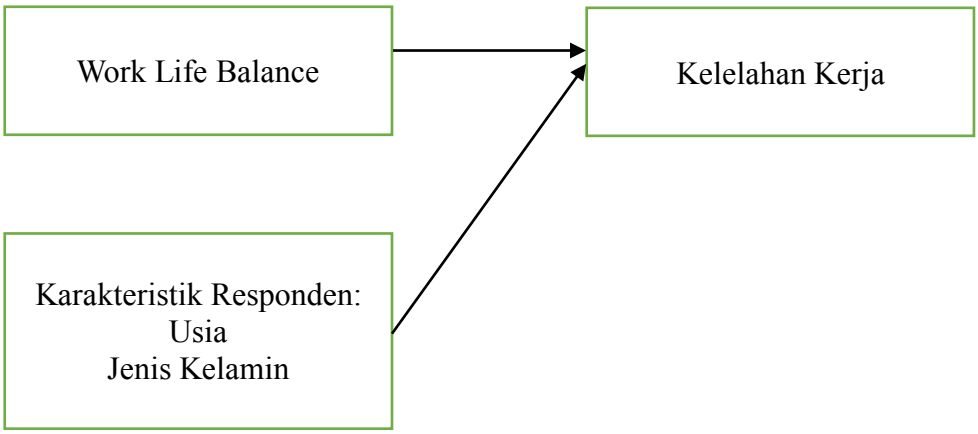
2.3 Kerangka Teori



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.

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	*Work Life Balance Scale* (WLBS)	Kuesioner	Sangat tinggi: 4,20-5,00 Tinggi: 3,40– 4,19 Sedang: 2,60-3,39 Rendah: 1,80-2,69 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	*Copenhagen Burnout Inventory* (CBI)	Kuesioner	Sangat rendah: < 10 Rendah: 11-14 Sedang:15-18 Tinggi:19-22 Sangat tinggi:>22	Skala Ordinal	Wijaya IPYA, Dewi NNIA, Widarnandana IGD [41]

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 Ekslusi

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

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

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)

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

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

Rumus populasi finit:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

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:

$$n = 42 + 15\% = 42 + (0{,}15\ X\ 42) = 48{,}3 = 48$$

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 mengantur 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

Instrument 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 instrument *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

hasil CVI tinggi untuk semua subskala (≥ 0,963), dan setiap item memiliki nilai I-CVI ≥ 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 menunjukan pekerjaan dan kehidupan pribadi saling menganggu, dan skor tinggi pada PLEW dan WEPL menunjukan kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mendukung.[40]

4.5 Analisis Statistik

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

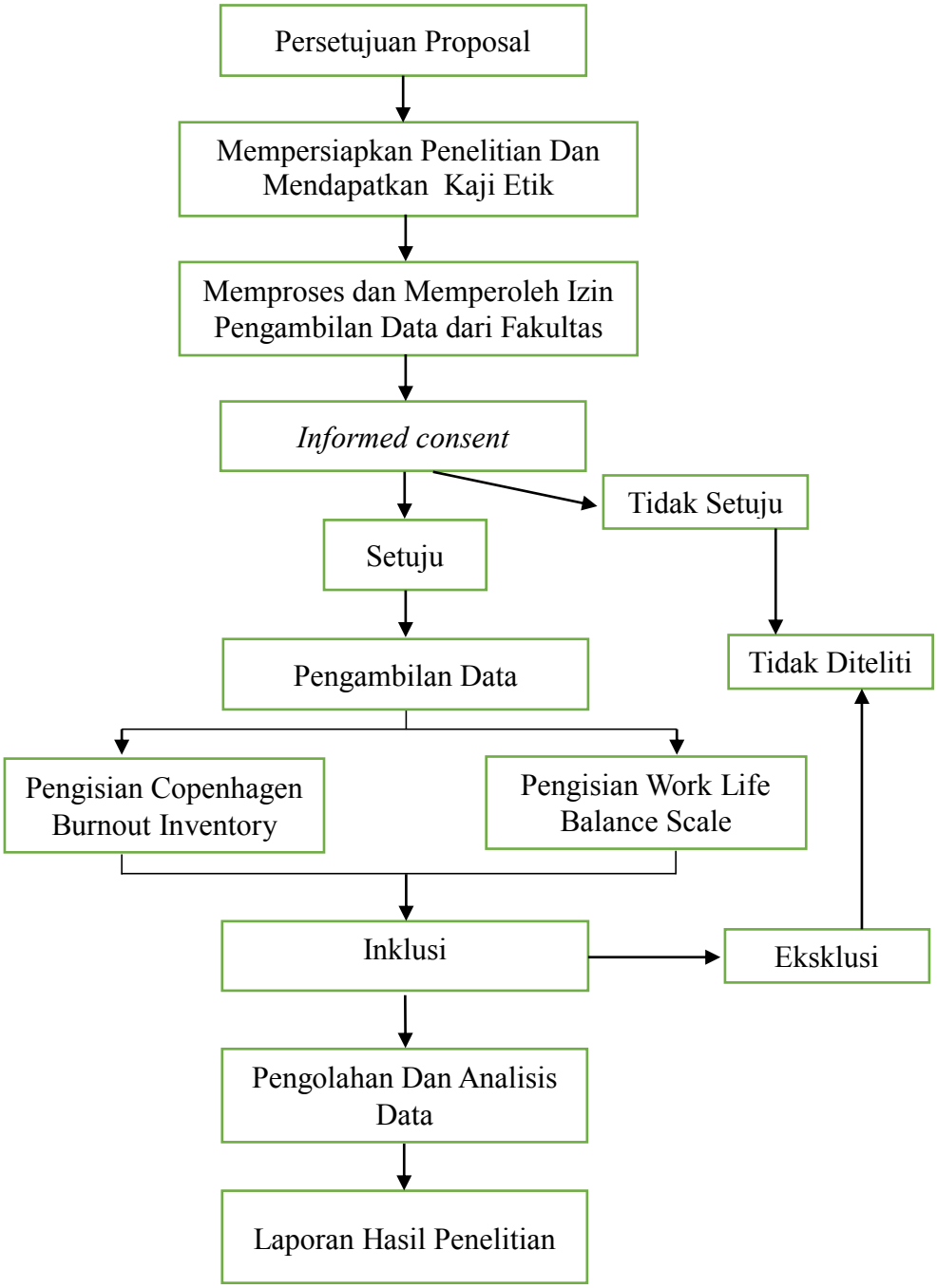
Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variable yang diteliti. Variable bebas dalam penelitian ini adalah *work life balance*, sedangkan variable tergantung adalah kelelahan kerja. Analisis univariat juga digunakan untuk menganalisis karakteristik responden yaitu usia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

4.5.2 Analisis Bivariat

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

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

4.6 Alur Kerja Penelitian



Gambar 3. Alur Kerja

4.7 Etika Penelitian

Fakultas Kedokteran Universitas Trisakti dan komisi etik penelitian telah menyetujui proposal penelitian. Peneliti mengajukan surat permohonan izin yang diketahui oleh dekan dan komisi etik Fakultas Kedokteran Universitas Trisakti kepada penanggungjawab Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi Jakarta Selatan. Peneliti memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian kepada responden dan meminta persetujuan dengan mengisi *informed consent*, untuk memastikan partisipasi sukarela responden dalam penelitian.

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											

LAMPIRAN

Lampiran 1. Distribusi karakteristik subjek studi (n = …).

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia (tahun)		
20 – 30 (Dewasa muda)		
31 – 40 (Dewasa)		
Jenis kelamin		
Laki-laki		
Perempuan		
Work Life Balance		
Sangat tinggi (4,20–5,00)		
Tinggi (3,40–4,19)		
Sedang (2,60–3,39)		
Rendah (1,80–2,69)		
Sangat rendah (1,00–1,79)		
Kelelahan kerja		
Sangat rendah (< 10)		
Rendah (11–14)		
Sedang (15–18)		
Tinggi (19–22)		
Sangat tinggi (> 22)		

Keterangan:

- Work Life Balance diukur menggunakan kuesioner *Work Life Balance Scale (WLBS)* yang mencakup 4 dimensi: *WIPL*, *PLIW*, *PLEW*, dan *WEPL*. Dikategorikan ke dalam lima tingkat berdasarkan skor total.
- Kelelahan Kerja diukur menggunakan kuesioner *Copenhagen Burnout Inventory (CBI)* yang meliputi kelelahan pribadi, kelelahan akibat beban kerja, dan kelelahan dalam hubungan dengan klien.
- Usia diperoleh dari formulir biodata, dikategorikan sebagai dewasa muda (20–30 tahun) dan dewasa (31–40 tahun).
- Jenis Kelamin diklasifikasikan sebagai pria atau wanita sesuai identitas biologis.

Lampiran 2. Hubungan karakteristik sosiodemografik, Work Life Balance, dan Kelelahan Kerja pada Responden (n = …)

Variabel	Kelelahan Kerja										Nilai p
	Sangat rendah (< 10)		Rendah (11–14)		Sedang (15–18)		Tinggi (19–22)		Sangat Tinggi (> 22)		
	n(X)	%	n(X)	%	n(X)	%	n(X)	%	n(X)	%	
Usia (tahun)											
20–30											
31–40											
Jenis kelamin											
Laki-laki											
Perempuan											
Work Life Balance											
Sangat tinggi (4,20–5,00)											
Tinggi (3,40–4,19)											
Sedang (2,60–3,39)											
Rendah (1,80–2,69)											
Sangat rendah (1,00–1,79)											

Analisis data menggunakan uji Chi-Square
Batas kemaknaan statistik yang digunakan **p < 0,05**

Lampiran 3. Lembar *Informed Consent*

INFORMED CONSENT

Penjelasan mengenai penelitian

Penelitian mengenai hubungan *work life balance* dengan kelelahan kerja pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi, Jakarta selatan ini bertujuan untuk mengetahui apakah *work life balance* berhubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi karyawan dan pihak terkait mengenai pentingnya mengatur *work life balance* agar dapat mencegah kelelahan kerja di lingkungan kerja.

Oleh karena itu, kami mengharapkan saudara/i untuk ikut serta dalam penelitian ini. Bila bersedia, peneliti akan menjelaskan prosedur penelitian, kemudian meminta saudara/i untuk mengisi kuesioner kelelahan kerja dan *work life balance*. Waktu yang dibutuhkan sekitar 15-20 menit. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaanya hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini.

Bila ada pertanyaan, saudara/i dapat menghubungi peneliti di nomor telepon berikut Whatsapp : 0895379008762

Saudara/i bebas untuk menolak dalam penelitian ini. Bila saudara/i bersedia ikut dalam penelitian ini, kami mohon untuk melakukan tanda tangan pada formulir persetujuan.

Jakarta, 2025

(nama saudara/i)

Lampiran 4. Formulir Persetujuan

FORMULIR PERSETUJUAN

Semua penjelasan di atas telah disampaikan kepada saya dan telah saya pahami. Dengan menandatangi formuli ini saya SETUJU untuk ikut dalam penelitian ini.

Nama peserta penelitian :

Tanggal :

Tanda tangan :

Lampiran 5. Kuesioner Kelelahan kerja

KUESIONER KELELAHAN KERJA

Nama : _____

Usia : (pilih salah satu dibawah ini)

☐ dewasa muda (20-30 tahun) ☐ dewasa (31-40 tahun)

Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Petunjuk Pengisian :

Bacalah setiap pernyataan berikut dan berikan jawaban (√)yang paling sesuai dengan kondisi anda saat ini. Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban anda akan dijaga kerahasiaanya.

Keterangan :

1 = Tidak pernah

2 = Jarang

3 = Kadang- kadang

4 = Sering

5 = Selalu

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
Personal Burnout						
1.	Seberapa sering Anda merasa lelah ?					
2.	Seberapa sering Anda merasa lemah secara fisik ?					
3.	Seberapa sering Anda merasa lelah secara emosional ?					
4.	Seberapa sering Anda merasa lelah ketika bangun tidur di pagi hari ?					
5.	Seberapa sering Anda merasa tidak punya tenaga untuk melakukan apapun ?					
6.	Seberapa sering Anda merasa tidak kuat menghadapi hidup ini ?					
Work related burnout						
7.	Apakah Anda merasa kelelahan karena pekerjaan Anda ?					
8.	Apakah Anda merasa stress karena pekerjaan Anda ?					

9.	Apakah Anda merasa lelah secara fisik saat menyelesaikan pekerjaan ?					
10.	Apakah Anda merasa emosional saat menyelesaikan pekerjaan ?					
11.	Apakah pekerjaan Anda menguras energi Anda ?					
12.	Apakah Anda merasa tidak mampu mengerjakan pekerjaan Anda lebih lanjut ?					
13.	Apakah Anda merasa kesulitan untuk bangkit dari tempat tidur dan pergi bekerja ?					
Klien related burnout						
14.	Apakah Anda merasa kelelahan karena harus berurusan dengan orang lain ? (klien)					
15.	Apakah Anda merasa lelah saat menghadapi tuntutan dari klien ?					
16.	Apakah Anda merasa tidak sabar dalam berinteraksi dengan klien ?					
17.	Apakah Anda merasa bahwa pekerjaan Anda menuntut terlalu banyak interaksi dengan orang lain ?					
18.	Apakah anda merasa tidak sanggup memenuhi kebutuhan klien ?					
19.	Apakah anda merasa frustasi menghadapi klien ?					

Lampiran 6. Kuesioner *Work life balance*

KUESIONER KELELAHAN KERJA

Petunjuk Pengisian :

Bacalah setiap pernyataan berikut dan berikan jawaban (√)yang paling sesuai dengan kondisi anda saat ini. Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban anda akan dijaga kerahasiaanya**.**

Keterangan :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
Work Interference with Personal life						
1.	Setelah melakukan pekerjaan, saya terlalu lelah untuk melakukan hal yang ingin saya lakukan.					
2.	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk menjaga kehidupan pribadi yang ingin saya miliki.					
3.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan.					
4.	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.					
5.	Saya harus meninggalkan kepentingan pribadi karena waktu yang saya habiskan untuk bekerja.					
Personal Life Interference with Work						
6.	Kehidupan pribadi menguras energi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
7.	Pekerjaan saya memburuk karena semua yang terjadi di kehidupan pribadi saya.					
8.	Saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif karena segala hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya.					
9.	Ketika sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan saya.					
10.	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk memikirkan hal-hal pribadi saya.					

Work enhancement of Personal life						
11.	Pekerjaan memberikan saya kekuatan untuk mengikuti kegiatan di luar pekerjaan yang penting bagi saya.					
12.	Hal- hal yang saya lakukan dalam pekerjaan, membantu saya mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah.					
Personal life enhancement of work						
13.	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik ketika bekerja, karena hal-hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya.					
14.	Kehidupan pribadi memberikan saya kekuatan untuk melakukan pekerjaan.					
15.	Kehidupan pribadi membantu saya merasa santai dan siap untuk melakukan pekerjaan di hari berikutnya.					

DAFTAR PUSTAKA

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, 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. 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-Ilmu 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/ijomeh.1896.01726
27. Haryudha, Anshari D. Wawancara kognitif untuk adaptasi instrumen Copenhagen Burnout Inventory pada tenaga kesehatan Indonesia. J Medika Hutama. 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, Matulessy 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. INOBIS: J Inov Bisnis Manaj Indonesia. 2023;7(1):30–7
41. Wijaya IPYA, Dewi NNIA, Widarnandana IGD. Hubungan antara kesejahteraan psikologis dan burnout pada mahasiswa yang bekerja. J Inov Glob. 2024;2(10):1595–607. doi:10.58344/jig.v2i10
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