

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. Ketidakeimbangan 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-pkmsr.org/index.php/pkmsr/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