

Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Generasi Z di Telkom University

Bima Aditiya¹, Ade Irma Susanty²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, bimatya@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia adeirma@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kesehatan mental karyawan Gen Z di Universitas Telkom dipengaruhi oleh keseimbangan pekerjaan-kehidupan. Karena tuntutan teknologi dan jam kerja yang fleksibel, ketidakseimbangan kehidupan kerja semakin marak, terutama di kalangan anak muda. Metode kuantitatif yang digunakan adalah eksplanatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner skala Likert kepada 100 orang yang termasuk dalam kelompok Generasi Z di Universitas Telkom.

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa setiap komponen perangkat dinyatakan dengan benar. Kemudian dilakukan uji normalitas, linearitas, dan korelasi Pearson product moment. Hasil uji normalitas mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal, sedangkan uji linearitas memperlihatkan adanya hubungan yang bersifat linear antara *work-life balance* dan kesehatan mental. Namun, hubungan ini tidak signifikan secara statistik, menurut uji korelasi Pearson, yang menghasilkan koefisien 0,083 dan signifikansi 0,414 ($> 0,05$).

Temuan ini memperlihatkan bahwa dalam konteks Telkom University, Kesehatan mental karyawan Gen Z tidak terpengaruh oleh keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil ini berbeda dari beberapa studi sebelumnya yang menemukan adanya hubungan positif, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor lain yang memengaruhi kesehatan mental generasi muda di lingkungan kerja akademik berbasis teknologi.

Kata Kunci : *work-life balance*, kesehatan mental, generasi Z, Telkom University, korelasi Pearson.

Abstract

This The aim of this study is to ascertain how work-life balance affects the mental health of Gen Z employees at Telkom University. Work-life imbalance has increased, especially among young people, as a result of flexible work schedules and technology demands. Explanatory quantitative methods are employed. At Telkom University, 100 members of the Gen Z demographic were given Likert scale questionnaires in order to gather data.

According to the findings of validity and reliability tests, every element of the instrument was suitable. Tests for linearity, normalcy, and Pearson product-moment correlation were then performed. While the linearity test revealed a linear association between work-life balance and mental health, the results of the normality test demonstrated that the data had a normal distribution. The Pearson correlation test, however, indicated that this association was not statistically significant, with a significance value of 0.414 (> 0.05) and a coefficient of 0.083.

According to these results, work-life balance has little bearing on Gen Z employees' mental health at Telkom University. This finding deviates from a number of earlier studies that discovered a positive correlation, indicating the need for additional investigation to find additional variables that might impact the mental health of the next generation in an academic setting that relies heavily on technology.

Key Word: *work-life balance*, mental health, generation Z, Telkom University, korelasi Pearson.

I. PENDAHULUAN

Fenomena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin terlihat jelas, terutama di kalangan Generasi Z yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja, termasuk pada institusi pendidikan berbasis teknologi seperti Telkom University. Isu *work-life balance* (WLB) menjadi perhatian penting karena ketidakseimbangan di dalamnya dapat memicu tekanan psikologis yang berdampak negatif terhadap kesehatan mental maupun produktivitas pegawai.

Generasi Z dikenal sebagai kelompok yang mengutamakan fleksibilitas, kesejahteraan psikologis, dan keseimbangan hidup, namun pada saat yang sama juga memiliki kerentanan tinggi terhadap stres dan burnout akibat tuntutan pekerjaan serta ekspektasi sosial yang besar.

Berbagai penelitian, seperti yang dilakukan oleh WHO (2022), Sandini et al. (2024), serta Frisdayanti & Handoyo (2021), menunjukkan bahwa ketidakseimbangan *work-life balance* berhubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis. Di lingkungan Telkom University, tingginya beban kerja, percepatan transformasi digital, serta tuntutan

kinerja menjadi faktor yang dapat meningkatkan risiko stres, khususnya pada karyawan muda.

Berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan Studi yang meneliti keterkaitan antara work-life balance dan kesehatan mental, sehingga lembaga dapat menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif serta sesuai dengan kebutuhan generasi muda di era digital.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempengaruhi kesehatan mental pekerja Gen Z di Telkom University dan seberapa besar kedua faktor tersebut berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan mental dalam lingkungan kerja yang berbasis teknologi .

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Work-Life Balance

Kemampuan seseorang untuk mempertahankan keseimbangan antara kebutuhan mereka secara profesional dan pribadi tanpa mengalami konflik yang berkepanjangan dikenal sebagai *work-life balance*, yang merupakan konsep yang memiliki banyak aspek. Menurut Fisher (2002), ada empat dimensi keseimbangan kerja-kehidupangangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (WIPL), gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (PLIW), peningkatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (WEPL), dan gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (PLEW). Keempat dimensi ini memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana kedua komponen berdampak satu sama lain, baik dengan dampak positif maupun negatif.

B. Kesehatan Mental

Kesehatan mental, menurut Organisasi Kesehatan Dunia (2022), adalah keadaan sejahtera di mana orang dapat mencapai potensi mereka, menghadapi tekanan hidup, bekerja secara produktif, dan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Ryff (1995) memberikan enam aspek kesejahteraan psikologis: penerimaan diri, hubungan positif, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri. Orang yang memiliki kesehatan mental yang baik tidak hanya tidak mengalami gangguan, tetapi mereka juga dapat mengelola stres, membangun hubungan yang sehat, dan memiliki tujuan dan jalan hidup yang jelas.

C. Generasi Z dalam Dunia Kerja

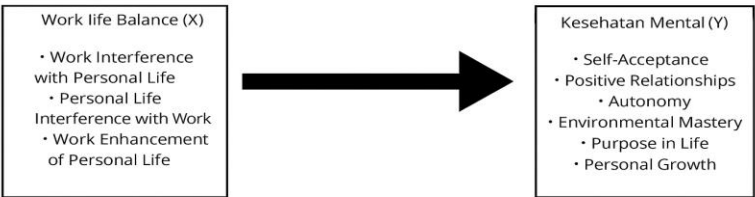
Generasi Z, yaitu kelompok yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012, memiliki karakteristik unik di dalam dunia kerja. Mereka cenderung mengutamakan makna pekerjaan, menghargai fleksibilitas, serta memiliki kepedulian terhadap kesehatan mental. Namun, mereka juga rawan mengalami stres dan burnout ketika dukungan dari lingkungan kerja tidak memadai (Sandini et al., 2024). Penelitian Rilantiana et al. (2022) mengungkapkan bahwa WLB memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja dan niat keluar kerja pada karyawan Gen Z di sektor pendidikan.

D. Hubungan WLB dan Kesehatan Mental

Penelitian Studi sebelumnya menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kesehatan mental dan stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Sebagai contoh, Frisdayanti & Handoyo (2021) menyatakan bahwa individu dengan WLB yang baik memiliki tingkat kesehatan mental yang baik. Namun, Sandini et al. (2024) menyatakan bahwa WLB dan kesehatan mental memengaruhi produktivitas karyawan Gen Z.

Tabel 2. 1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh *Work-life Balance* dengan Kesehatan Mental



Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

Berlandaskan dari kerangka pemikiran diatas, hiotesa yang dapat dirumuskan yakni dibawah ini:

H1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan kesehatan mental karyawan generasi Z di telkom university

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel independen (*work-life balance*) dan variabel dependen (kesehatan mental) melalui analisis statistik.Desain penelitian bersifat asosiatif dan *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan dalam satu periode tertentu tanpa intervensi Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z di Telkom University, yang didefinisikan sebagai individu lahir antara 1997–2012 dan bekerja di unit akademik maupun administratif. Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, berjumlah 100 responden Instrumen penelitian berupa kuesioner daring berbasis Google *Form*, disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan skala Likert lima poin. Variabel *work-life balance* diukur melalui empat indikator (WIPL, PLIW, WEPL, PLEW), sedangkan kesehatan mental diukur melalui enam dimensi Ryff.Tahapan analisis Analisis mencakup pemeriksaan validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, dan korelasi. Pearson Product Moment dengan SPSS 31

Universitas Telkom adalah tempat penelitian ini dilakukan. Data dikumpulkan secara daring untuk mempermudah akses responden yang tersebar di berbagai lokasi kampus. Metode sampel *purposive non-probability* digunakan untuk pengambilan sampel. Responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti termasuk dalam Generasi Z dan bekerja sebagai karyawan aktif di Telkom University. Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, dengan total responden 100 orang. Variabel independennya adalah keseimbangan kerja-kehidupan, yang diukur dengan enam indikator: gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, kontribusi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, serta kesehatan mental. Dalam penelitian ini, enam indikator digunakan untuk mengukur kesehatan mental: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, tujuan hidup, dan pengembangan diri. Setiap indikator digambarkan melalui berbagai pernyataan, dan penilaian dilakukan menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5, yang menunjukkan tingkat persetujuan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Analisis dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi syarat untuk teknik korelasi digunakan. Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel secara tepat dan konsisten, uji validitas dan reliabilitas dilakukan. Setelah instrumen dinyatakan valid dan dapat diandalkan, uji asumsi klasik dilakukan, yang mencakup pemeriksaan normalitas dan linearitas. Uji korelasi Pearson Product Moment adalah langkah terakhir. Tujuannya adalah untuk menentukan jalan dan kekuatan hubungan antara keseimbangan kerja dan kesehatan mental.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Dekriptif

1. Analisis deskriptif variabel keseimbangan kerja (*work-life balance*) menemukan skor rata-rata sebesar 61% dan berada dalam kategori "Cukup Baik".
2. Analisis deskriptif variabel kesehatan mental menghasilkan skor rata-rata sebesar 61% dan dimasukkan ke dalam kategori "Cukup Baik".
3. Uji Asumsi Klasik

B. Uji Normalitas

Uji normalitas, seperti Kolmogorov-Smirnov, digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian terdistribusi secara normal (Sugiyono, 2024). Tabel 4.1 menampilkan grafik histogram:

Tabel 4. 1 Kolmogorov-Smirnov Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.61223858
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.042
	Negative	-.032
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.940
	99% Confidence Interval	Lower Bound .934
		Upper Bound .946

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada table 4.1 diperoleh nilai signifikan lebih besar dari alpha (0.200 > 0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dari semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki distribusi normal

1. Uji Linearitas

Sebagai bagian dari asumsi klasik, uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model regresi berbentuk garis lurus atau linear. Nilai F digunakan untuk melakukan uji linearitas dalam output ANOVA. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) pada baris "Perbedaan dari Linearitas", dan uji linearitas dianggap terpenuhi apabila nilai Sig. pada baris "Perbedaan dari Linearitas" memiliki p-value yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu $\alpha = 0,05$. Tabel 4.2 berikut menunjukkan hasil uji linearitas:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
toty * totx	Between Groups	(Combined)	218.298	17	12.841	.554	.916
		Linearity	14.438	1	14.438	.622	.432
		Deviation from Linearity	203.860	16	12.741	.549	.912
Within Groups			1902.142	82	23.197		
Total			2120.440	99			

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel di atas Hubungan linear antara variabel independen dan dependen ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,912 untuk deviasi linearitas, yang lebih besar dari 0,05.

2. Uji Korelasi Pearson Product Moment

Uji korelasi Pearson Product Moment dilakukan untuk mengukur tingkat hubungan linear antara dua variabel, yaitu Work-life Balance (x total) dan Kesehatan Mental (y total). Uji ini digunakan ketika data berada pada skala interval atau rasio, karena memenuhi asumsi distribusi normal serta adanya hubungan linear antar variabel (Sugiyono, 2024). Nilai korelasi positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah. Tingkat signifikansi hubungan tersebut secara statistik ditentukan melalui nilai signifikansi (Sig. 2-tailed). Hasil uji korelasi Pearson Product Moment ditampilkan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

Correlations			
		totx	toty
totx	Pearson Correlation	1	.083
	Sig. (2-tailed)		.414
	N	100	100
toty	Pearson Correlation	.083	1
	Sig. (2-tailed)	.414	
	N	100	100

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

Hasilnya menunjukkan bahwa WLB tidak mempengaruhi kesehatan mental karyawan Gen Z di Universitas Telkom. Hal ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan positif, mengindikasikan adanya faktor lain seperti dukungan sosial, beban kerja, atau budaya organisasi yang lebih dominan memengaruhi kesehatan mental.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Hasil penelitian yang disebut sebagai "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kesehatan Mental Karyawan Generasi Z di Universitas Telkom" menghasilkan kesimpulan berikut:

- Berdasarkan hasil analisis deskriptif, persepsi responden terhadap *work-life balance* berada dalam kategori cukup baik
- Berdasarkan hasil analisis deskriptif, persepsi responden terhadap kesehatan mental berada dalam kategori cukup baik
- Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson Product Moment Berdasarkan hasil analisis korelasi, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara work-life balance dan kesehatan mental pada karyawan Generasi Z di Telkom University..

Berdasarkan temuan penelitian disarankan kepada institusi, khususnya Telkom University, untuk memperluas perhatian tidak hanya pada kebijakan work-life balance, tetapi juga pada aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karyawan muda. Program dukungan mental, pelatihan manajemen stres, lingkungan kerja yang suportif, serta kejelasan peran dan beban kerja dapat menjadi elemen penting yang perlu diperkuat. Untuk memperoleh

pemahaman yang lebih mendalam serta penelitian yang lebih mendalam, disarankan untuk menggunakan pendekatan metode campuran. serta mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi yang mungkin memperkuat atau melemahkan hubungan antara work-life balance dan kesehatan mental.

REFERENSI

- Abdullah, K. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 132–140. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Caruso, C. C. (2024). Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabilitation Nursing Journal*, 39(1), 16–25.
- Damayanti, I., & Wulansari, P. (2024). The Influence of Compensation and Non-Physical Work Environment on Employee Turnover Intention among Generation Z in Bandung City. *International Research Journal of Economics and Management Studies IRJEMS*, 3(1).
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan fear of COVID-19 terhadap burnout pada perawat rumah sakit. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2).
- Fakhri, M., Nurnida, I., Winarno, A., Kurnia, B., & Suryana, D. (2020). Characteristics of quality of work life on employees at consultant company in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1105–1111. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1105>
- Fisher, G. (2002). Work-life balance: A realistic goal or an illusion? *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 125–134. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.125>
- Frisdayanti, A., & Handoyo, S. (2021). Work-life balance dan psychological well-being. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(1). <https://ejurnal.unikama.ac.id/index.php/jpi/article/view/2284>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics*. Mc Graw Hill Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate Data Analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- Hardani, H., Ustiawaty, J., Istiqomah, R., Fardani, R., & Sukmana, D. (2020). *Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu Group.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian*. Eureka Media Aksara.
- Kirchmeyer, C. (2000). *Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers Time*. In C. L. Cooper, & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*.
- Kristiyanti. (2023). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(1). <https://jurnal.komunikasi.org/index.php/jik/article/view/253>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Pakpahan, Prasetyo, A. F., Negara, A., Gurning, E. S., Situmorang, K., Tasnim, R. F. R., Sipayung, T., Sesilia, P. D., Rahayu, A. P., Purba, P. P., Chaerul, B., Mu, & Joan, G. A. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- Pangarso, A., Winarno, A., Aulia, P., & Ritonga, D. (2022). Exploring the predictor and the consequence of digital organisational culture: A quantitative investigation using sufficient and necessity approach. *Leadership & Organization Development Journal*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2021-0516>
- Pratiwi, N. (2022). Persepsi work-life balance pekerja perempuan di Kepulauan Riau. *Jurnal Gender Dan Kesejahteraan*, 10(2). <https://jurnal.unri.ac.id/index.php/gender/article/view/9120>
- Purba, D., & Desnithalia, I. (2021). Ketidakseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai prediktor burnout. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(1). <https://jurnal.uns.ac.id/jkm/article/view/12284>
- Putri, R. A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Z Di Indonesia - Dalam bentuk buku karya ilmiah*. Skripsi, Universitas Telkom.
- Ramadhan, R. M., Kisahwan, D., Winarno, A., & Hermana, D. (2022). Internal Corporate Social Responsibility as a Microfoundation of Employee Well-Being and Job Performance. *Sustainability*, 14(15), 9065. <https://doi.org/10.3390/su141509065>
- Restiani, R., & Puspitawati, I. (2024). Pengaruh Transformational Leadership Dan Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 8(1), 33–49. <https://doi.org/10.25077/jip.8.1.33->

49.2024

- Reza, I. F. (2015). Efektivitas pelaksanaan ibadah dalam upaya mencapai kesehatan mental. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 105–115.
- Rilantiana, S., Pradana, A., & Ilmawan, I. (2022). Analisa work-life balance terhadap turnover intention karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen SDM*, 13(1). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jmsdm/article/view/12918>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodelogi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Sandini, D., Mubarak, A., Mulyanti, D., Drajat, D. Y., & Faturachman, E. (2024). Pengaruh mental health dan work life balance terhadap turnover intention karyawan Gen Z di Kota Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2), 58–64.
- Sari, R., & Suryadi, D. (2021). *Data dan kebijakan SDM di Telkom University. Laporan SDGs Telkom University*. <https://sdgs.telkomuniversity.ac.id>
- Setiawan, B., & Harjanto, R. (2022). Efisiensi sistem absensi QR code dalam organisasi pendidikan tinggi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8(2). <https://jurnal.teknologipendidikan.or.id/index.php/jtp/article/view/327>
- Setyawan. (2021). Pengukuran variabel dalam riset bisnis. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 6. <https://jurnal.rispek.or.id/index.php/jrbe/article/view/450>
- Suasapha, A. H. (2020). Skala Likert Untuk Penelitian Pariwisata; Beberapa Catatan Untuk Menyusunnya Dengan Baik. *Jurnal Kepariwisata*, 19(1), 26–37. <https://doi.org/10.52352/jpar.v19i1.407>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukowati, P., & Padmanty, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(1), 998–1017. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i1.6918>
- Wardhana. (2015). *Metode Riset Bisnis*. PT Karya Manunggal Lithomas.
- WHO. (2022). *World Health Organization. (2022). International classification of diseases (11th ed.)*. <https://icd.who.int/>
- Widodo. (2023). Uji validitas dan reliabilitas dalam riset manajemen. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 11. <https://jmp.unair.ac.id/index.php/jmp/article/view/771>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/download/1540/1121>
- Zaky, M. (2022). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Branding: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).