# PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* & GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP KESEHATAN MENTAL MELALUI FOKUS DALAM KERJA PADA KARYAWAN GEN Z

**SKRIPSI**


**Disusun oleh:**

| | |
|---|---|
| Nama | : Raden Muhamad Daffa Hidayat |
| Nama Dosen | : Dr.rer.soc.oec. Jaya Addin Linando, S.E., MBA |
| NIM | : 20311522 |
| Jurusan | : Manajemen |
| Bidang Konsentrasi | : SDM |

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**



**2024**

# PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* & GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP KESEHATAN MENTAL MELALUI FOKUS DALAM KERJA PADA KARYAWAN GEN Z

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia


Disusun oleh:

| | |
|---|---|
| Nama peneliti | : Raden Muhamad Daffa Hidayat |
| Nomor Induk Mahasiswa | : 20311522 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Bidang Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |



**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**
**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**
**YOGYAKARTA**
**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 20 September 2024

Penulis,

(Raden Muhamad Daffa Hidayat)

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Pengaruh *Work-life Balance* dan Gaya Hidup Sehat terhadap Kesehatan Mental melalui Fokus Dalam Kerja pada Karyawan Gen Z


Oleh:

| | |
|---|---|
| Nama peneliti | : Raden Muhamad Daffa Hidayat |
| Nomor Induk Mahasiswa | : 20311522 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Bidang Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |


Yogyakarta, 20 September 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing,

Dr.rer.soc.oec. Jaya Addin Linando, S.E., MBA

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR**

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP KESEHATAN MENTAL MELALUI FOKUS DALAM KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z**

Disusun oleh : Raden Muhamad Daffa Hidayat

Nomor Mahasiswa : 20311522

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 01 Oktober 2024

Penguji/Pembimbing TA : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Penguji : Trias Setiawati, Dra., M.Si., Dr.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

# PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* & GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP KESEHATAN MENTAL MELALUI FOKUS DALAM KERJA PADA KARYAWAN GEN Z

**Raden Muhamad Daffa Hidayat**

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis & Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Email: daffhidatt02@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh *Work-life Balance* & Gaya Hidup Sehat terhadap Kesehatan Mental melalui Fokus dalam Kerja Pada Karyawan Gen Z. Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance*, gaya hidup sehat, kesehatan mental dan fokus dalam kerja. Sampel dalam penelitian berjumlah 200 responden dengan menggunakan rumus *Lemeshow.* Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan alat analisis program *AMOS for Windows*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak *Work-life balance*, gaya hidup sehat dan masalah kesehatan mental di kalangan karyawan Generasi Z di tempat kerja. Generasi Z tumbuh di era digital yang penuh tantangan dan sangat peduli dengan kesehatan mental. Penelitian ini pun juga bertujuan untuk meneliti bagaimana *Work-life balance*, gaya hidup sehat dan kemampuan untuk tetap fokus di tempat kerja semuanya saling berhubungan dan berkontribusi terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z. Dalam lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Transformasi ini berdampak pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Studi ini memberikan wawasan bagi perusahaan dan organisasi yang berfokus pada kesehatan mental karyawan Gen Z.

**Kata Kunci:** *Work-life Balance,* Gaya Hidup Sehat, Kesehatan Mental, Fokus dalam Kerja

# *THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE & HEALTHY LIFESTYLE ON MENTAL HEALTH THROUGH FOCUS AT WORK IN GEN Z EMPLOYEES*

**Raden Muhamad Daffa Hidayat**

*Management Study Program, Faculty of Business & Economics, Islamic University of Indonesia*

*Email:* daffhidatt02@gmail.com

## *ABSTRACT*

*This research is entitled The Effect of Work-life Balance & Healthy Lifestyle on Mental Health through Focus at Work in Gen Z Employees. The purpose of the study was to test and analyze the influence of work-life balance, healthy lifestyle, mental health and focus at work. The sample in the study amounted to 200 respondents using the Lemeshow formula. The data collection method was carried out by distributing questionnaires with the AMOS for Windows program analysis tool.*

*The study aims to explore the impact of work-life balance, healthy lifestyle and mental health issues among Generation Z employees in the workplace. Generation Z grew up in a challenging digital age that cares deeply about mental health. This research also aims to research how Work-life balance, a healthy lifestyle and the ability to stay focused at work are all interconnected and contribute to the mental health of Gen Z employees. In a supportive work environment, employees can achieve a healthy balance between work and personal life. This transformation impacts their overall well-being. The study provides insight for companies and organizations focused on the mental health of Gen Z employees.*

***Keywords:*** *Work-life Balance, Healthy Lifestyle, Mental Health, Focus at Work*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, rezeki, hidayah, dan karunia-Nya kepada skripsi yang berjudul **"PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* & GAYA HIDUP SEHAT TERHADAP KESEHATAN MENTAL MELALUI FOKUS DALAM KERJA PADA KARYAWAN GENERASI *Z*"** ini dapat diselesaikan dengan lancar. Selain itu, sholawat dan salam senantiasa diucapkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat-Nya, yang telah menjadi panutan bagi semua orang.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana strata 1 (S1), yang diberikan oleh Jurusan Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta. Tidak sedikit hambatan dan tantangan yang dihadapi penulis selama proses penyusunan skripsi ini, tetapi penulis menyadari bahwa dapat menyelesaikannya tanpa dukungan, doa, bantuan dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang membantu, mendorong, dan mengajarkan mereka:

1. Terima kasih kepada **Allah SWT** atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan kepada penulis, serta bantuan, kesehatan, kemudahan, dan kelancaran yang telah diberikan hingga saat ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
2. Orang tua yang sangat dicintai (**mamah**, **papa** (alm.) dan **ayah**). Doa dan dukungan tulus dari **mama**, **ayah** dan **adik** saya yang selalu memberikan dukungan, memberikan semangat dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak **Dr.rer.soc.oec. Jaya Addin Linando, S.E., MBA,** sebagai dosen pembimbing, telah memberikan bimbingan, pengetahuan, bantuan, waktu, dan dukungan selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
4. Terima kasih kepada semua **Bapak** dan **Ibu Dosen** dan **karyawan jurusan Manajemen** atas pengetahuan dan bantuan mereka selama perkuliahan ini.
5. Terima kasih kepada teman-teman saya **Daru**, **Rais**, **Hadi**, **Alip**, **Abim**, **Ocang**, **Ndor**, **Muza**, **Iqbal**, **Wahyu** dan **Rafi** yang telah membantu dan mendukung saya selama kuliah dan juga menjadi teman yang baik. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya yang telah memberikan bantuan dan doa selama proses menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada **Yogi**, **Radit**, **Icad**, **Nabil** dan **Vero**. Teman-teman salsa boys yang selama ini telah menemani penulis dalam kesedihan dan kegembiraan dan ingin mendengarkan semua curahan hatinya.
7. Terimakasih kepada **Sheila on 7** dengan lagu berjudul "Melompat Lebih Tinggi", **JKT48** dengan lagu berjudul "Pesawat Kertas", *The Temper Trap* dengan lagu berjudul *"Sweet Disposition"*, ***JAY-Z*** dengan lagu berjudul *"Empire State of Mind"*, ***Nicki Minaj*** dengan lagu berjudul *"Starships"* yang menjadi *moodbooster* untuk mengerjakan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada dosen penguji Ibu **Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si.** yang membantu dan mengarahkan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Semua Pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah membantu dan memberikan doa selama meyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna secara keseluruhan, dan mereka mengharapkan kritik dan saran untuk memperbaikinya. Semoga pembaca dan penulis mendapatkan manfaat dari skripsi ini.

Yogyakarta, 20 September 2024

Raden Muhamad Daffa Hidayat

**DAFTAR ISI**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... 3
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... 4
BERITA ACARA TUGAS AKHIR ..... 5
ABSTRAK ..... 6
*ABSTRACT* ..... 7
KATA PENGANTAR ..... 8
DAFTAR ISI ..... 11
DAFTAR TABEL ..... 13
DAFTAR GAMBAR ..... 14
BAB 1 PENDAHULUAN ..... 15
1.1. Latar Belakang ..... 15
1.2. Rumusan Masalah ..... 16
1.3. Tujuan Penelitian ..... 16
1.4. Manfaat Penelitian ..... 17
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA ..... 20
2.1. Landasan Teori ..... 20
2.1.1. *Work-life Balance* ..... 20
2.1.2. Gaya Hidup Sehat ..... 22
2.1.3. Kesehatan Mental ..... 23
2.1.4. Fokus dalam Kerja ..... 26
2.2. Hubungan antar Variabel ..... 28
2.2.1. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Fokus dalam Kerja ..... 28
2.2.2. Pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap Fokus dalam Kerja ..... 28
2.2.3. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kesehatan Mental Karyawan Gen Z ..... 29
2.2.4. Pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap Kesehatan Mental Karyawan Gen Z ..... 30
2.2.5. Pengaruh Fokus dalam Kerja terhadap Kesehatan Mental Karyawan Gen Z ..... 31
2.2.6. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kesehatan Mental melalui Fokus dalam Kerja ..... 31
2.2.7. Pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap Kesehatan Mental melalui Fokus dalam Kerja ..... 32
2.3. Kerangka Penelitian ..... 33
BAB 3 METODE PENELITIAN ..... 34
3.1. Pendekatan Penelitian ..... 34

3.2. Variabel ..... 34
3.2.1 Variabel Independen (X) ..... 34
3.2.2. Variabel Mediasi (Z) ..... 35
3.2.3. Variabel Dependen (Y) ..... 36
3.2.4. Variabel kontrol ..... 36
3.3. Populasi dan Sampel ..... 37
3.4. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data ..... 38
3.5. Uji Instrumen ..... 39
3.5.1. Uji Validitas ..... 39
3.5.2. Uji Reliabilitas ..... 40
3.6. Uji Hipotesis ..... 40
3.7. Input Matriks dan Estimasi Model ..... 41
3.8. Pengujian Hipotesis ..... 42
BAB 4 HASIL & PEMBAHASAN ..... 43
4.1. Hasil Analisis Deskriptif ..... 43
4.1.1. Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden ..... 43
4.2. Analisis Statistik Deskriptif ..... 47
4.3. Uji Kualitas Instrumen dan Data ..... 49
4.3.1. Uji Validitas ..... 49
4.3.2. Uji Reliabilitas ..... 50
4.4. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis) ..... 51
4.4.1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori ..... 51
4.4.2. Menyusun *Path Diagram* ..... 51
4.4.3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural ..... 52
4.4.4. Input Matriks dan Estimasi Model ..... 53
4.5 Pembahasan ..... 60
BAB 5 KESIMPULAN & SARAN ..... 65
5.1. Kesimpulan ..... 65
5.2. Saran ..... 66
DAFTAR PUSTAKA ..... 67
LAMPIRAN ..... 72

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.4 Skala Likert ..... 39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan ..... 44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... 45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..... 46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan ..... 47
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Work-life Balance* ..... 48
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Hidup Sehat ..... 48
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan Mental ..... 49
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Fokus dalam Kerja ..... 49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas ..... 50
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibitas ..... 51
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas ..... 53
Tabel 4.13 Hasil Pengujian *Outliers* ..... 54
Tabel 4.14 Identifikasi Model Struktural ..... 57
Tabel 4.15 Menilai *Goodness of Fit* ..... 57
Tabel 4.16 Pengujian Hipotesis ..... 57
Tabel 4.17 Pengaruh Langsung ..... 59
Tabel 4.18 Pengaruh Tidak Langsung ..... 60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian ..... 33
Gambar 4.1 Persamaan Struktural ..... 52
Gambar 4.2 Persamaan Struktural ..... 52
Gambar 4.3 Nilai Batas *Mahalanobis Distance* ..... 54

# BAB 1

# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1996 dan 2012, mulai mendominasi angkatan kerja saat ini. Mengingat kutipan yang penulis ambil dari *Urba et al. (2024)* menyatakan bahwa generasi Z tumbuh di era digital, dimana teknologi informasi mengalami perkembangan pesat. Pembelajaran berbasis teknologi menjadi kunci dalam memenuhi kebutuhan belajar mereka. Sehingga adapun gaya belajar dan kerja yang ideal khususnya untuk generasi Z yang berdampingan dengan pembelajaran berbasis media digital yaitu gaya belajar audio visual. Mereka tumbuh dengan *smartphone*, media sosial dan akses informasi yang mudah melalui internet.

Salah satu masalah utama yang dihadapi oleh pekerja generasi Z adalah menjaga *work-life balance* mereka, yang dikenal sebagai keseimbangan hidup. Mereka juga harus menerapkan gaya hidup sehat untuk mendukung kesehatan mental mereka. Menurut *Moorhead & Griffin (2017)* di dalam artikel Universitas Psikologi (2020) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan ini sangat penting untuk menurunkan stres dan meningkatkan kesehatan mental karyawan.

Sebaliknya, untuk menjalani gaya hidup yang sehat adalah bagian penting dari menjaga kesehatan mental. Menurut Irianto (2004) di dalam jurnal milik Suharjana (2012) menyatakan bahwa gaya hidup sehat terdiri dari kebiasaan sehat seperti pola tidur yang baik dan pola makan yang seimbang. Orang-orang yang menjalani gaya hidup yang sehat tidak hanya memiliki kesehatan fisik yang baik. Tetapi, mereka juga memiliki kesehatan mental dengan meningkatkan mood mereka dan menurunkan risiko terkena gangguan mental.

Anwar & Julia (2021) menyatakan bahwa kesehatan mental adalah suatu keadaan kejiwaan atau keadaan psikologis yang menunjukan kemampuan seseorang untuk mengadakan penyesuaian diri atau pemecahan masalah terhadap masalah-masalah yang ada dalam diri sendiri (internal) dan masalah-masalah yang ada di lingkungan luar dirinya (eksternal). Jadi kesehatan mental yang tidak baik dapat menghambat produktivitas dan kualitas hidup seseorang, seperti depresi dan kecemasan dan juga

kelelahan. Namun, kondisi ini memungkinkan seseorang untuk menikmati kehidupan sehari-hari dan menghargai orang lain di sekitarnya.

Fokus dalam kerja adalah kemampuan untuk memusatkan perhatian dan energi pada pekerjaan yang sedang dilakukan dengan tujuan mencapai hasil yang optimal. *Laverock (2024)* menemukan bahwa pekerja yang memiliki lingkungan kerja yang sehat dan merasa didukung oleh perusahaan mereka cenderung lebih produktif dan memiliki kesehatan mental yang lebih baik. Membuktikan bahwa fokus yang baik juga membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas serta mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi karena distraksi atau gangguan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana *work-life balance* dan gaya hidup sehat mempengaruhi kesehatan mental karyawan Gen Z. Fokus kerja membantu mereka tetap konsentrasi dan produktif di tempat kerja, yang juga penting untuk menjaga kesehatan mental. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana *work-life balance* dan gaya hidup sehat penting bagi kesehatan mental karyawan Gen Z.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah untuk penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap fokus dalam kerja karyawan Gen Z?
2. Bagaimana pengaruh gaya hidup sehat terhadap fokus dalam kerja karyawan Gen Z?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z?
4. Bagaimana pengaruh gaya hidup sehat terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z?
5. Bagaimana pengaruh fokus dalam kerja terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z?
6. Bagaimana peran *work-life balance* terhadap fokus dalam kerja terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z?
7. Bagaimana peran gaya hidup sehat terhadap fokus dalam kerja melalui kesehatan mental karyawan Gen?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *work-life balance* terhadap fokus dalam

kerja karyawan gen Z.

2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya hidup sehat terhadap fokus dalam kerja karyawan gen Z.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kesehatan mental karyawan gen Z.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya hidup sehat terhadap kesehatan mental karyawan gen Z.
5. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh fokus dalam kerja terhadap kesehatan mental karyawan gen Z.
6. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kesehatan mental melalui fokus dalam kerja karyawan gen Z.
7. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya hidup sehat terhadap kesehatan mental melalui fokus dalam kerja karyawan gen Z.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat penelitian yang dibagi dalam tiga kategori; teoretik, praktis, dan untuk pihak lain.

1. Manfaat Teoritik
   a. Pengembangan Teori:

      Peneliti berharap studi ini dapat memperkaya teori terkait *work-life balance*, gaya hidup sehat dan kesehatan mental dengan memberikan data empiris dan wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi, khususnya bagi karyawan Generasi Z.

   b. Model dan Konsep Baru:

      Mengembangkan model atau kerangka kerja baru untuk menjelaskan keterkaitan antara prioritas kerja, *work-life balance* dan gaya hidup sehat. Model ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut di berbagai bidang seperti psikologi kerja, manajemen sumber daya manusia dan studi antargenerasi.

   c. Kontribusi pada Literatur Ilmiah:

      Menambah pengetahuan tentang dinamika *work-life balance* dan gaya hidup sehat Generasi Z ke dalam literatur ilmiah dan memberikan referensi yang berguna untuk penelitian akademis selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Pengembangan Kebijakan Organisasi:

Dapat memberikan panduan kepada organisasi dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung *work-life balance* dan gaya hidup sehat. Hal ini mencakup pengembangan program kesehatan karyawan, fleksibilitas kerja dan program kesehatan.

b. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan:

Dapat memberikan strategi praktis kepada karyawan Gen Z untuk mengelola stres dan menjaga kesehatan mental melalui *work-life balance* dan gaya hidup sehat, sehingga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

c. Pelatihan dan Pengembangan:

Menyediakan materi pelatihan dan modul pengembangan yang dapat digunakan oleh manajer dan departemen SDM untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan manajemen waktu, stres, dan *work-life balance*.

3. Manfaat untuk Pihak Lain

a. Pihak Akademis:

i. Pengembangan Kurikulum:

Peneliti berharap hasil penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan kurikulum bidang psikologi kerja, manajemen sumber daya manusia atau kajian kesehatan yang lebih relevan dengan tantangan saat ini.

ii. Riset Lanjutan:

Memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut mengenai Generasi Z atau topik terkait seperti dampak teknologi dan digitalisasi terhadap *work-life balance*.

b. Pihak Pemerintah dan Pembuat Kebijakan:

i. Kebijakan Kesehatan Kerja:

Memberikan informasi yang berguna untuk mengembangkan kebijakan untuk mendukung kesehatan mental di tempat kerja dan untuk mengembangkan inisiatif kesehatan kerja nasional atau regional.

ii. Regulasi Kesejahteraan Karyawan:

Membantu merancang peraturan yang lebih baik untuk meningkatkan *work-life balance* dan kesehatan mental serta mendukung program kesehatan kerja.

c. Komunitas dan Publik Umum:

i. Kesadaran dan Pendidikan:

Meningkatkan kesadaran akan pentingnya *work-life balance* dan gaya

hidup sehat serta memberikan informasi yang dapat digunakan individu untuk mengelola kesehatan mentalnya.

ii. Advokasi dan Dukungan:

Mendorong diskusi mengenai kebutuhan dan tantangan Gen Z dan mendukung advokasi untuk lingkungan kerja yang lebih sehat yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam bidang akademis, praktis dan sosial. Dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Gen Z dan meningkatkan kualitas hidup di tempat kerja.

# BAB 2

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1. Landasan Teori.

### 2.1.1. Work-life Balance

Konsep *work-life balance (WLB)* sangat penting dalam kehidupan modern, terutama bagi karyawan. Jika mengingat menurut *Hudson (2005)* di dalam Rahajeng & Handayani (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang dan terdapat tiga dimensi yaitu; pertama kescimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan (psikologis) dan keseimbangan kepuasan.

Di dalam Buku *Kondō & Sonenshein (2020)* yang berjudul "*Joy at work: organizing your professional life"* pekerja harus meluangkan waktu untuk bersenang-senang dalam hidup, terutama saat pekerjaan menjadi sangat berat. Mereka menyarankan agar setiap orang menjaga *work-life balance* mereka dengan sengaja, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga atau melakukan hobi. Individu dapat menemukan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan meluangkan waktu untuk bersenang-senang. Untuk mencapai kepuasan jangka panjang, keseimbangan ini sangat penting. Selain itu, penting untuk menghindari stres yang disebabkan oleh tanggung jawab pekerjaan. Hal ini memungkinkan orang untuk menikmati kedua aspek kehidupan mereka.

Menurut *Burnett & Evans (2020)* di dalam buku yang berjudul *"Designing your work life: how to thrive and change and find happiness at work"* menyatakan bahwa pekerjaan yang bermakna dan berdampak sangat dicari oleh banyak orang, terutama generasi muda Gen Z. Mereka menegaskan bahwa makna di tempat kerja merupakan salah satu blok bangunan utama kebahagiaan dan bahwa orang harus melangkah lebih jauh untuk memastikan bahwa pekerjaan mereka selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka dan jenis dampak yang ingin mereka buat di dunia ini. Dalam menyatakan bahwa pengalaman hidup seseorang dapat menanggung prinsip-prinsip dasar pembuatan desain. Ini dengan mentalitas keingin tahuan, eksperimen dan literasi. Kehidupan kerja dapat dilihat sebagai

tantangan desain di mana seorang individu dapat mewujudkan apa yang mereka inginkan untuk membuat prototipe skenario kerja yang berbeda dan membuat penyesuaian berdasarkan umpan balik dan pengalaman. Ini memberdayakan individu untuk bertindak dalam membentuk lingkungan dan pengalaman kerja mereka, alih-alih hanya menerimanya secara pasif.

Di dalam buku *"The work-life balance myth: rethinking your optimal balance for success"* milik *McNeff (2021)* memberikan *The Seven-Slice Method*: Inti dari model ini adalah interaksi tujuh bagian kehidupan; Bagian Keluarga, Bagian Profesional, Bagian Pribadi, Bagian Fisik, Bagian Intelektual, Bagian Emosional dan Bagian Spiritual. Dengan mengenali dan terlibat aktif dengan tujuh bagian ini, seorang individu akan berada di jalur yang tepat untuk mengembangkan keseimbangan dan kepuasan dalam hidup mereka. Kerangka kerja *McNeff* akan mendukung pertanyaan tentang jumlah waktu dan energi yang diinvestasikan orang di setiap bagian untuk benar-benar membaca area yang terabaikan. Penyatuan pendekatan yang agung ini memberikan banyak kedamaian, karena orang akan merasa damai dalam diri mereka sendiri ketika menemukan pendekatan praktis dalam mencakup semua kehidupan multidimensi mereka, alih-alih merasa terpecah ke dalam terlalu banyak arah yang berbeda. Singkatnya, Metode *the Seven-Slice* telah dirancang untuk membantu individu memperoleh kesadaran dan kesengajaan dalam penggunaan waktu dan energi mereka untuk menjalani kehidupan yang lebih bermakna dan memuaskan.

Dalam buku karya *Guillén (2021)* yang berjudul *"Motivation in organisations: searching for a meaningful work-life balance"*, ia menggaris bawahi relevansi pemahaman motivasi manusia di luar kepentingan pribadi. Buku ini merupakan pandangan alternatif terhadap motivasi yang semata-mata berasal dari keuntungan material atau persaingan. Sebaliknya, dianjurkan agar motivasi yang lebih holistik yang mencakup dimensi motivasi emosional, sosial dan etika dipertimbangkan. *Guillén* mengutip *Abraham Maslow* berdasarkan ketentuan bahwa kebutuhan tingkat tinggi, misalnya aktualisasi diri dan rasa memiliki, sangat penting dalam mencapai integrasi yang bermakna antara pekerjaan dan kehidupan. Hal ini memberikan kerangka kerja bagi individu untuk menilai motivasi mereka dan bagaimana mereka melangkah bersama kehidupan pribadi dan profesional mereka.

### 2.1.2. Gaya Hidup Sehat

Menurut *Ramsey (2021)* di buku nya yang bejudul *"Eat to beat depression and anxiety: nourish your way to better mental health in six weeks"*. Bahwa, peran pola makan dalam kesehatan mental sangat penting. Makanan tertentu dapat memengaruhi fungsi otak dan suasana hati, menunjukkan bahwa makan makanan yang seimbang dapat mencegah dan mengelola depresi dan kecemasan. Organisasi yang sedang berkembang ini menekankan pentingnya memahami bagaimana makanan memengaruhi kesehatan mental secara keseluruhan dan fungsi kimiawi otak. *Ramsey* mendukung gagasan bahwa makanan dapat menjadi salah satu bentuk obat. Dia berpendapat bahwa pilihan makanan kita dapat secara signifikan memengaruhi kesehatan fisik dan mental kita, dan dia mendukung gagasan bahwa makanan kita dapat membantu atau meringankan kesehatan mental. Dari perspektif ini, orang lebih cenderung melihat makanan sebagai sarana untuk meningkatkan kesehatan mereka daripada hanya sebagai sumber kalori.

Dalam modul "Perilaku Hidup Bersih dan Sehat", Mulasari dkk. (2021) mengutip berbagai Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS). Kebersihan pribadi, mencuci tangan dengan sabun, menjaga kebersihan tubuh dan menjaga kebersihan lingkungan sekitar adalah beberapa hal penting dalam gaya hidup sehat. Kedua, menjaga pola makan sehat: makan makanan yang kaya akan nutrisi, seperti buah dan sayuran. Dan hindari makanan berlemak, gula dan garam. Ketiga, berolahraga secara teratur untuk tetap sehat. ke empat, mendapatkan jumlah tidur yang cukup untuk pulih. Terakhir, melindungi diri dari penyakit dengan melakukan vaksinasi dan pemeriksaan kesehatan secara teratur.

*Hu et al. (2021)* dalam buku *"Healthy Living Guide"* memberikan panduan gaya hidup sehat yang pada penggabungan beberapa kebiasaan penting yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan umur panjang. Teori ini didasarkan pada pemahaman bahwa penerapan diet sehat, aktivitas fisik yang teratur dan pilihan gaya hidup lainnya dapat secara signifikan memengaruhi usia seseorang secara keseluruhan dan kualitasnya. Komponen utama teori ini adalah; menekankan pentingnya pola makan yang sehat, yang mencakup berbagai makanan bergizi, untuk mendorong pola makan yang bijaksana yang melibatkan kesadaran akan pilihan makanan dan dampaknya terhadap kesehatan dan

lingkungan. Menekankan pentingnya menjaga berat badan yang sehat sebagai cara untuk mengurangi risiko berbagai kondisi kesehatan, termasuk obesitas dan menyarankan agar tidak mengonsumsi alkohol secara berlebihan, yang dapat menyebabkan masalah kesehatan.

*Kennedy (2023)* menjelaskan di dalam buku *"A Guide to Good Health"* membahas gaya hidup sehat secara keseluruhan dan mencakup beberapa teori utama. Buku ini menekankan pentingnya olahraga teratur untuk menjaga kesehatan fisik dan memerangi stres, dan menekankan pentingnya teknik relaksasi mental seperti meditasi dan hobi untuk mengelola stres secara efektif. Buku ini menyarankan untuk menghindari gula, garam dan makanan olahan yang berlebihan dan mendorong pola makan yang seimbang yang kaya akan biji-bijian, buah-buahan, sayuran dan protein tanpa lemak. Selain itu, buku ini menekankan betapa pentingnya pemeriksaan kesehatan tahunan untuk mendeteksi penyakit yang tidak terlihat secara dini, seperti diabetes dan hipertensi. Pendekatan pencegahan ini sangat penting untuk menjaga kesehatan dan mencegah penyakit serius, seperti kanker dan serangan jantung.

Buku "Jasmani Sehat Tubuh Bugar: Panduan Praktis untuk Gaya Hidup Aktif dan Seimbang" mencakup beberapa elemen penting dari gaya hidup sehat, termasuk aktivitas fisik. Muhibbi (2024) menekankan betapa pentingnya melakukan aktivitas fisik secara teratur untuk menjadi lebih sehat. Bahkan kegiatan sederhana seperti berjalan kaki, naik tangga dan membersihkan rumah juga dapat memberikan manfaat kesehatan yang signifikan. Tidak perlu melakukan aktivitas berat. Kedua, Pola Makan Sehat: Makan makanan yang sehat dan seimbang sangat penting untuk tetap sehat dan bugar. Buku ini membahas apa yang tubuh butuhkan untuk bertahan hidup dan bagaimana memilih makanan yang tepat. Ketiga, mendapatkan jumlah tidur yang cukup; mengontrol stres dan mendapatkan waktu tidur yang baik adalah komponen gaya hidup sehat. Penulis memberi cara untuk mengelola stres dan mengapa tidur yang cukup penting untuk kesehatan fisik dan mental.

### 2.1.3. Kesehatan Mental

Dalam *"Burnout: the secret to unlocking the stress cycle"* milik *Nagoski (2019)* menekankan betapa pentingnya memahami siklus respons stres sebagai bagian penting dari kesehatan mental. Secara keseluruhan, buku ini menekankan

hubungan antara respons fisiologis, makna psikologis dan dukungan sosial dalam manajemen kesehatan mental dan mengintegrasikan teori-teori ini ke dalam kerangka kerja praktis untuk memahami dan mengatasi stres. Hal ini sejalan dengan teori psikologi seperti logo terapi *Viktor Frankl*, yang berpendapat bahwa menemukan makna dalam penderitaan dapat menghasilkan ketahanan psikologis. Mereka membahas bagaimana stres adalah pengalaman fisik dan mental dan mereka menekankan pentingnya menyelesaikan siklus stres untuk menjaga kesehatan mental.

Buku *Augustus et al. (2019)* yang berjudul *"An Introduction to Mental Health"* ini membahas berbagai teori kesehatan mental, terutama berfokus pada model kesehatan bio-psiko-sosial, yang menggabungkan faktor biologis, psikologis dan sosial untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang masalah kesehatan mental. Buku ini menekankan bahwa faktor psikologis dan sosial juga penting dalam perkembangan dan perawatan kesehatan mental. Selain itu, buku ini menunjukkan model sosial disabilitas yang muncul dari gerakan disabilitas. Model ini mendorong pengguna layanan untuk mempertanyakan pendapat profesional dan mendorong pendekatan kesehatan mental yang berbasis hak dan anti-diskriminasi. Model ini menghormati manajemen diri, advokasi dan keterlibatan dalam pengembangan layanan kesehatan jiwa yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kekuasaan yang setara antara penyedia dan pengguna layanan kesehatan jiwa. Secara keseluruhan, buku ini mendukung pendekatan yang lebih terintegrasi dan berpusat pada orang dalam perawatan kesehatan jiwa, mengakui bahwa pengalaman individu dan dampak masyarakat terhadap kesehatan jiwa sangat penting.

Di dalam buku yang berjudul *"Families Mental Health and Challenges in the 21st Century"* yang di tulis oleh *Arifin et al. (2022)* menjelaskan tentang teori ketahanan keluarga menekankan kemampuan keluarga untuk bertahan, beradaptasi dan pulih dari kesulitan dan stres. Teori ini menekankan pada proses dinamis yang memungkinkan keluarga mempertahankan atau mendapatkan kembali fungsinya. Berbagai faktor pelindung yang mendukung ketahanan keluarga disebutkan dalam teori ini. Ini termasuk komunikasi yang kuat, dukungan emosional, nilai dan keyakinan bersama, fleksibilitas dan juga kemampuan untuk beradaptasi. Teori *Family Resilience* memberikan pemahaman yang luas tentang bagaimana keluarga dapat secara efektif menavigasi kesulitan

dan mempertahankan kesehatan mental mereka. Teori ini menekankan betapa pentingnya dinamika internal keluarga dan sistem dukungan eksternal untuk membina kesehatan mental.

Untuk memahami hubungan antara fungsi otak dan kesehatan mental, *Sweeton (2021)* mengutip beberapa teori dan kerangka kerja kesehatan mental yang relevan dalam *"Eight key brain areas of mental health and illness"*. Teori Perilaku Kognitif adalah rangka kerja psikologis yang berfokus pada interaksi antara pikiran, perasaan dan perilaku. Teori ini, di perkirakan jika seseorang dapat meningkatkan kesejahteraan emosional dan mengubah perilaku mereka dengan mengubah pola pikir yang tidak sesuai. Teori ini dianggap efektif dalam mengobati berbagai gangguan mental dengan mengubah perilaku dan proses kognitif orang. Penulis membahas bagaimana intervensi Perilaku Kognitif dapat mempengaruhi area otak yang terkait dengan gangguan Kesehatan mental.

*Moth (2022)* di dalam buku *"Understanding mental distress"* menjelaskan tentang bidang kesehatan mental, gerakan dan pendekatan yang dikenal sebagai praktik kesehatan mental radikal bertujuan untuk menantang dan mengubah metode dan sistem psikiatri tradisional. Dalam gerakan ini, keadilan sosial, pemberdayaan dan demokratisasi perawatan kesehatan mental sangat penting. Beberapa prinsip utama praktik kesehatan mental radikal adalah sebagai berikut: Praktisi kesehatan mental radikal mengkritik psikiatri konvensional dan model biomedis penyakit jiwa, yang sering berfokus pada diagnosis dan pengobatan penyakit jiwa tanpa mempertimbangkan faktor sosial, ekonomi dan politik yang berkontribusi pada tekanan mental. Mereka percaya model ini dapat bersifat reduktif dan mengabaikan kompleksitas pengalaman individu. Gerakan yang dikenal sebagai Fokus pada Pengalaman Hidup menghormati perspektif dan pengalaman orang-orang yang pernah mengalami gangguan mental. Kampanye ini menekankan bahwa narasi pribadi dan dukungan sebaya sangat penting, karena orang-orang yang telah menjalani kehidupan sebelumnya dapat memberikan perspektif yang berharga tentang pemulihan dan penyembuhan dan metode secara keseluruhan. Pendekatan ini sering mengadopsi perspektif yang lebih luas tentang kesehatan mental dengan mempertimbangkan aspek sosial, emosional dan lingkungan yang memengaruhi kesejahteraan mental. Metode ini berusaha untuk meningkatkan kesehatan mental secara keseluruhan, bukan hanya mengobati gejala. Secara keseluruhan, Praktik Kesehatan Jiwa Radikal berusaha

untuk menciptakan sistem perawatan kesehatan jiwa yang lebih adil, inklusif dan memberdayakan yang mengakui kompleksitas tekanan mental dan peran sosial dalam membentuk pengalaman kesehatan mental. Tujuan praktik ini adalah untuk mengubah tidak hanya pengalaman individu dengan kesehatan mental, tetapi juga bagaimana kesehatan mental dipengaruhi oleh masyarakat secara keseluruhan.

### 2.1.4. Fokus dalam Kerja

*Hari (2023)* membahas teori fokus dalam *"Stolen Focus"*, yang menjelaskan tiga jenis perhatian yang berbeda seperti yang dijelaskan oleh seorang peneliti yang ia wawancarai. Jenis-jenis ini adalah pertama ada sorotan perhatian, ini adalah fokus langsung pada aktivitas atau tugas yang sedang dilakukan. Misalnya, itu adalah menemukan kacamata atau membuat kopi. Ini berarti Anda fokus pada tindakan jangka pendek. perhatian cahaya bintang, ini adalah jenis yang terkait dengan tujuan dan keinginan jangka panjang, seperti menulis buku atau menjadi orang tua yang baik. Ketika orang merasa tersesat, bentuk ini berfungsi sebagai cahaya penuntun, membantu mereka mengingat tujuan yang lebih luas. Meskipun jenis ketiga tidak disebutkan secara eksplisit dalam kutipan yang diberikan, tersirat bahwa ini mencakup jenis fokus yang lebih dalam dan berkelanjutan, yang semakin terganggu dalam kehidupan kontemporer oleh berbagai gangguan dan perubahan sosial.

Di dalam *"Losing our minds: the challenge of defining mental illness"* milik *Foulkes (2022)* mengutip teori manajemen stres preventif yang diciptakan oleh *Quick (1979)* sebagai cara untuk fokus dalam kerja. Teori ini menekankan strategi proaktif untuk mengelola dan mengurangi stres yang ada di tempat kerja. Metode ini mencakup pengenalan sumber stres potensial dan penerapan strategi untuk mengurangi dampak stres terhadap pekerja sebelum mengakibatkan konsekuensi yang merugikan, seperti penurunan produktivitas atau kelelahan. Teori ini terdiri dari dua bagian utama: Identifikasi Stresor; Menemukan sumber stres di tempat kerja, seperti beban kerja, ambiguitas peran dan konflik antar pribadi. Kedua Strategi Intervensi: Membangun dan menerapkan strategi yang membantu karyawan mengelola stres. Ini dapat mencakup meningkatkan budaya kerja yang mendukung, perubahan kebijakan perusahaan atau program pelatihan. Ketiga, Fokus pada Kesejahteraan; Menekankan kesehatan karyawan secara keseluruhan yang mencakup kesehatan fisik dan mental, serta kepuasan kerja dan

Penilaian Berkesinambungan, yang secara teratur mengevaluasi metode manajemen stres yang efektif dan merekomendasikan perubahan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terus berkembang. Dengan menerapkan metode pencegahan ini, perusahaan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, yang meningkatkan ketahanan dan produktivitas karyawan sekaligus mengurangi kemungkinan masalah yang berkaitan dengan stres muncul.

*Hyatt (2019)* menekankan dalam *"Free to Focus"* bahwa fokus adalah kunci kesuksesan dan produktivitas. *Hyatt* berpendapat bahwa menciptakan fokus sangat penting untuk pekerjaan yang efektif dan kepuasan pribadi dan dia menawarkan pendekatan terstruktur untuk membantu orang menumbuhkan fokus ini. Buku berbasis data ini berasal dari wawasan dan penelitian yang dikumpulkan dari ribuan klien yang pernah bekerja sama dengan *Hyatt*. Ini mendukung gagasan bahwa fokus bukan hanya sifat pribadi tetapi juga keterampilan yang dapat dikembangkan dan dioptimalkan dengan bantuan strategi dan sistem tertentu.

Dalam *"Win at Work and Succeed at Life"* penulis *Hyatt (2021)* membahas konsep *"flow"* yang merupakan teori fokus dalam bekerja yang dikembangkan oleh *Mihaly Csikszentmihalyi*. Menurut teori ini, orang mengalami keadaan *flow* ketika mereka sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka dan melihatnya sebagai hal yang menantang dan menguntungkan. *Hyatt* menyatakan bahwa orang sering mengalami flow saat bekerja lebih banyak daripada saat bermain-main, menunjukkan bahwa pekerjaan bisa lebih menarik dan memuaskan daripada aktivitas rekreasi lainnya.

*Hyatt (2023)* dalam *"Mind your mindset: the science that shows success starts with your thinking"* menyebutkan beberapa teori tentang fokus di tempat kerja yang dipengaruhi oleh ide "penuh fokus", yang menekankan betapa pentingnya mengarahkan perhatian secara efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini termasuk mengetahui bagaimana memprioritaskan tugas dan mengelola gangguan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Pembaca disarankan untuk menggunakan alat bantu seperti Pelatih Diri Fokus Penuh untuk menentukan tujuan mereka dan tetap fokus pada hal-hal yang penting dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

## 2.2. Hubungan antar Variabel

### 2.2.1. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Fokus dalam Kerja Karyawan Gen Z

Menurut *Hudson (2005)* dalam Rahajeng & Handayani (2022), *WLB* mencakup keterlibatan psikologis, kebahagiaan dan keseimbangan waktu, yang semua berkontribusi pada kesehatan karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk fokus pada pekerjaan mereka.

Sisi lain, *Hyatt (2023)* mengatakan bahwa mengelola gangguan dan memprioritaskan tugas adalah dua cara penting untuk mencapai fokus yang tinggi di tempat kerja. Karyawan Gen Z lebih mampu fokus pada pekerjaan mereka ketika mereka dapat mengimbangi kehidupan pribadi dan kerja mereka. Mereka dapat membantu dalam menetapkan tujuan dan mempertahankan komitmen pada tugas yang penting dengan menggunakan alat bantu seperti Pelatih Diri Fokus Penuh.

Penulis menduga jika karyawan Gen Z memiliki hubungan positif antara *work-life balance* dan fokus dalam kerja karena memiliki keseimbangan yang baik memungkinkan mereka merasa lebih puas dan terlibat secara psikologis, yang menghasilkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan pengelolaan stres yang lebih baik, yang memungkinkan mereka untuk memprioritaskan lebih banyak tugas dan mengurangi gangguan. Akibatnya, meningkatkan *WLB* karyawan Gen Z memengaruhi kesejahteraan mereka dan kemampuan mereka untuk tetap fokus dan produktif di tempat kerja.

H1: *Wok-life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap fokus dalam bekerja.

### 2.2.2. Pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap Fokus dalam Kerja Karyawan Gen Z

*Kennedy (2023)* mengatakan bahwa berolahraga secara teratur dan menggunakan metode relaksasi mental seperti meditasi dapat membantu menjaga kesehatan fisik dan mental seseorang serta mengurangi stres. Stres yang lebih rendah meningkatkan konsentrasi, yang merupakan komponen penting untuk memiliki fokus yang baik di tempat kerja. Selain itu, pola makan seimbang *Kennedy* yang kaya akan biji-bijian, buah-buahan dan protein tanpa lemak meningkatkan energi dan stamina. Karyawan yang penuh semangat cenderung lebih mampu mengkonsentrasikan diri pada tugas-tugas mereka. Pemeriksaan

kesehatan tahunan juga membantu menemukan masalah kesehatan yang mengganggu fokus dan produktivitas.

*Hyatt (2019)* menyatakan bahwa fokus adalah keterampilan yang dapat dioptimalkan dan dikembangkan. Karyawan Gen Z dapat membangun keterampilan fokus dengan menerapkan gaya hidup sehat. Saat kesehatan fisik dan mental mereka pulih, mereka akan lebih siap untuk menerapkan teknik yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan fokus.

Pengaruh gaya hidup sehat terhadap kesehatan fisik dan mental dapat penulis duga jika ada hubungan positif antara fokus dalam kerja Gen Z dan gaya hidup sehat. Karyawan dapat meningkatkan energi dan kemampuan untuk berkonsentrasi dengan melakukan olahraga dan teknik relaksasi, serta menjaga pola makan yang seimbang. Ini meningkatkan fokus yang diperlukan untuk keberhasilan dan kepuasan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, menjalani gaya hidup yang sehat tidak hanya meningkatkan kesehatan seseorang secara keseluruhan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja.

H2: Gaya Hidup Sehat memiliki pengaruh positif terhadap Fokus pada Pekerjaan.

### 2.2.3. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kesehatan Mental Karyawan Gen Z

Menurut *Kondō & Sonenshein (2020)*, meluangkan waktu untuk bersenang-senang dan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional sangat penting, terutama ketika pekerjaan menjadi sulit. Karyawan yang memiliki waktu untuk bersenang-senang, baik melalui hobi atau berkumpul dengan keluarga, dapat mengurangi stres dan menjadi lebih bahagia, yang berkontribusi pada kesehatan mental yang lebih baik.

*Nagoski (2019)* juga menekankan bahwa memahami siklus respons stres dan mengelola stres adalah penting untuk kesehatan mental. Karyawan Gen Z cenderung mengalami lebih sedikit stres yang berkaitan dengan pekerjaan jika mereka dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Ini memungkinkan mereka untuk lebih baik mengatasi siklus stres, meningkatkan ketahanan psikologis dan pada gilirannya menjaga kesehatan mental yang ideal.

Penulis menduga bahwa kemampuan *WLB* untuk mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan hidup dapat menjelaskan hubungan positif antara *work-*

*life balance* dan kesehatan mental karyawan Gen Z. Dengan demikian, *work-life balance* adalah penting untuk kesehatan umum dan kesehatan mental karyawan karena memungkinkan mereka untuk meluangkan waktu untuk melakukan hal-hal yang menyenangkan selain mengurangi tekanan yang disebabkan oleh tanggung jawab pekerjaan mereka. Selain itu, pengelolaan stres yang efektif melalui *WLB* memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan siklus stres dengan lebih baik, meningkatkan ketahanan psikologis mereka dan menjaga kesehatan mental mereka.

H3: *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kesehatan mental karyawan.

### 2.2.4. Pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap Kesehatan Mental Karyawan Gen Z

Menurut *Ramsey (2021)*, pola makan yang seimbang dapat berdampak besar pada fungsi otak dan emosi. Konsumsi makanan dapat membantu mencegah dan mengelola masalah kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan. Karyawan menjaga kesehatan fisik dan mental mereka dengan memilih makanan yang sehat.

Sebaliknya, *Moth (2022)* mengatakan bahwa bukan hanya biologis yang memengaruhi kesehatan mental, tetapi juga sosial dan lingkungan. Praktik kesehatan mental radikal menekankan betapa pentingnya dukungan sosial dan pengalaman individu dalam proses pemulihan. Dalam situasi seperti ini, pola makan sehat dapat dianggap sebagai bagian dari perspektif lebih luas yang mempertimbangkan setiap aspek kehidupan seseorang, termasuk aspek sosial dan emosional yang memengaruhi kesejahteraan mental.

Seperti yang dinyatakan oleh *Ramsey*, dampak besar pola makan terhadap fungsi otak dan suasana hati dapat penulis duga hipotesis bahwa ada korelasi positif antara gaya hidup sehat dan kesehatan mental anggota Gen Z. Pendekatan kesehatan mental yang lebih luas menekankan pentingnya pengalaman dan dukungan sosial dalam pemulihan, sedangkan makanan yang sehat dapat membantu mencegah dan mengelola masalah mental. Karyawan Gen Z dapat meningkatkan kesehatan mental mereka, mengurangi risiko depresi dan kecemasan dan menjalani kehidupan yang lebih baik dengan menggabungkan pola makan sehat dan pertimbangan sosial.

H4: Gaya Hidup Sehat memiliki pengaruh positif terhadap Kesehatan Mental Karyawan.

### 2.2.5. Pengaruh Fokus dalam Kerja terhadap Kesehatan Mental Karyawan Gen Z

*Foulkes (2022)* mengutip teori *Quick (1979)* tentang manajemen stres preventif, yang menekankan pentingnya strategi proaktif untuk menemukan dan mengelola stres di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk tetap fokus dapat lebih baik mengidentifikasi sumber stres, seperti beban kerja yang berlebihan atau konflik antarpribadi dan membuat rencana untuk mengurangi efek stres tersebut. Hal ini menghasilkan tempat kerja yang lebih sehat.

*Augustus et al. (2019)* menunjukkan bahwa komponen psikologis dan sosial sangat penting untuk kesehatan mental. Karyawan Gen Z dapat memperkuat kesehatan mental mereka dengan fokus yang baik pada pekerjaan mereka. Yang merupakan komponen penting dari kesejahteraan psikologis adalah peningkatan kepuasan kerja, yang juga dapat dicapai dengan meningkatkan fokus.

Penulis menduga bahwa kemampuan Gen Z untuk fokus, yang membantu mereka menemukan dan mengelola stres dengan lebih baik, dapat menjelaskan hubungan positif antara fokus dalam kerja dan kesehatan mental mereka. Karyawan dapat meningkatkan kesehatan mental mereka dengan mengurangi sumber stres dan menjadi lebih bahagia di tempat kerja. Mereka juga dapat lebih memahami interaksi sosial di tempat kerja dengan lebih fokus, yang meningkatkan dukungan sosial yang diperlukan untuk kesehatan mental. Oleh karena itu, meningkatkan fokus di tempat kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan Gen Z, tetapi juga kesehatan mental secara keseluruhan.

H5: Fokus dalam Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kesehatan Mental Karyawan.

### 2.2.6. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kesehatan Mental melalui Fokus dalam Kerja Karyawan Gen Z

*Burnett & Evans (2020)* mengatakan bahwa memiliki makna di tempat kerja dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi adalah dua komponen penting untuk mencapai kebahagiaan. Karyawan cenderung lebih mampu menemukan makna dalam pekerjaan mereka ketika mereka dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Hal ini menyebabkan mereka merasa lebih

terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.

Dalam teori ketahanan keluarga, *Arifin et al. (2022)* menjelaskan betapa pentingnya mendapatkan dukungan emosional dan berkomunikasi dengan baik untuk menjaga kesehatan mental. Karyawan Gen Z memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik, yang memungkinkan mereka untuk membangun hubungan sosial yang kuat baik di rumah maupun di tempat kerja, yang memberikan dukungan emosional yang penting untuk kesehatan mental.

*Hyatt (2021)* mengusulkan gagasan *"flow"*, yang mengatakan bahwa karyawan merasa lebih puas dan produktif ketika mereka terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. *WLB* yang baik mengurangi stres dan memberikan waktu untuk aktivitas yang menyenangkan, sehingga karyawan dapat kembali ke pekerjaan dengan lebih fokus dan pikiran yang segar.

Kemampuan *WLB* untuk menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat menemukan makna dalam pekerjaan mereka dan mengalami keadaan *flow* dengan mengurangi stres dan memberikan ruang untuk aktivitas yang memuaskan membantu karyawan Gen Z menjadi lebih fokus dan terlibat, yang pada gilirannya mendukung kesehatan mental mereka. Ini bisa menjadi praduga jika hubungan positif antara *work-life balance*, fokus dalam kerja dan kesehatan mental. Selain itu, ketahanan mental ditingkatkan melalui dukungan sosial yang dibangun melalui keseimbangan. Oleh karena itu, investasi dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu produktivitas Gen Z.

H6: *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental melalui Fokus Dalam Kerja.

### 2.2.7. Pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap Kesehatan Mental melalui Fokus dalam Kerja Karyawan Gen Z

*Hu et al. (2021)* menekankan bahwa kesejahteraan dan kualitas hidup dapat ditingkatkan dengan menerapkan kebiasaan hidup sehat, seperti makan makanan yang seimbang dan berolahraga secara teratur. Karyawan yang menerapkan gaya hidup sehat cenderung memiliki tingkat energi yang lebih tinggi, yang membantu mereka lebih fokus pada tugas-tugas di tempat kerja.

*Sweeton (2021)* mengatakan dalam hal kesehatan mental bahwa bertindak sehat dan berpikir positif saling berdampak. Menurut teori perilaku kognitif, karyawan dapat mengubah pola pikir dan perilaku negatif yang dapat

mengganggu fokus mereka dengan menerapkan kebiasaan sehat yang meningkatkan kesejahteraan emosional mereka. Akibatnya, karyawan yang menjalani gaya hidup sehat akan lebih mampu mengelola stres dan emosi mereka yang membuat mereka lebih terfokus dan produktif.

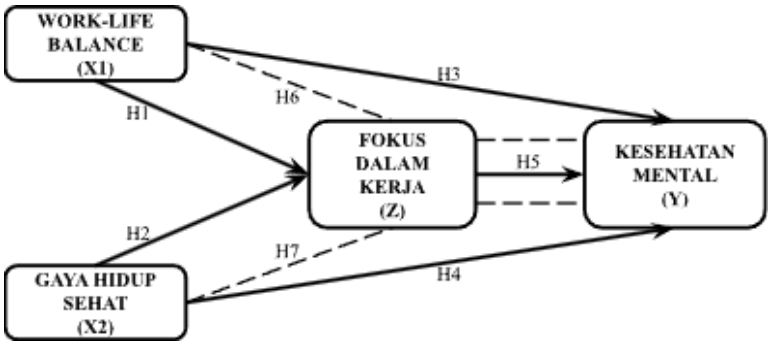
*Hari (2023)* mendiskusikan pentingnya berbagai jenis fokus dan perhatian. Gaya hidup sehat dapat membantu anggota Gen Z memprioritaskan tujuan jangka panjang, membuat mereka tetap terarah dan termotivasi di tempat kerja. Ketika kesehatan fisik dipulihkan, karyawan lebih mampu mengatasi masalah dan mempertahankan fokus untuk mencapai tujuan profesional mereka.

Diduga bahwa gaya hidup sehat, fokus dalam kerja dan kesehatan mental karyawan Gen Z berkorelasi positif. Ini dapat dijelaskan oleh tingkat energi dan kesejahteraan emosional yang dihasilkan oleh kebiasaan sehat. Dengan menjaga pola makan yang sehat dan berolahraga secara teratur, karyawan tidak hanya memiliki kesehatan yang lebih baik tetapi juga lebih fokus pada pekerjaan mereka. Selain itu, intervensi kesehatan mental menciptakan perubahan pola pikir yang membantu karyawan mengelola stres dan emosi, yang membantu mereka menjadi lebih terfokus dan produktif. Oleh karena itu, melakukan investasi dalam gaya hidup sehat dapat membantu kesehatan mental dan produktivitas karyawan Gen Z.

H7: Gaya Hidup Sehat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental melalui Fokus Dalam Kerja.

## 2.3. Kerangka Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari landasan teori dan hipotesis diatas, maka model penelitian dapat digambarkan dibawah ini:




**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**
Sumber: Data Sekunder diolah tahun 2024

# BAB 3

# METODE PENELITIAN

## 3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Metode ini menentukan proses penggalian informasi dengan menggunakan angka. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa pendekatan penelitian ini dapat dianggap sebagai positivisme. Metode ini digunakan untuk mempelajari populasi tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian khusus dan menganalisisnya. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis sebelumnya.

## 3.2. Variabel

*Creswell (2009)* menyatakan bahwa variabel penelitian dalam metode kuantitatif adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang diukur atau diamati dan mengalami perubahan di antara individu atau organisasi yang diteliti. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau nilai dari individu, objek atau aktivitas yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian menghasilkan kesimpulan. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah *work-life balance*, gaya hidup sehat, kesehatan mental dan fokus dalam kerja.

### 3.2.1 Variabel Independen (X)

Variabel yang mempengaruhi atau menimbulkan variabel terikat (dependen) disebut variabel bebas, juga dikenal sebagai variabel independen (Sugiyono, 2013).

1. *Work-life Balance*

   *Hudson (2005)* menyatakan di dalam penelitian milik Rahajeng & Handayani (2022) *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Terdapat tiga dimensi yaitu pertama keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan (psikologis) dan keseimbangan kepuasan. Alasan mengapa pertanyaan dari sumber referensi dimasukkan ke dalam kuesioner adalah karena pertanyaan tersebut layak dan layak untuk dimasukkan. Akibatnya, lima dari lima item digunakan dalam penelitian ini.

2. Gaya Hidup Sehat

   *Darviri et al. (2014)* menyatakan *principal component analysis (PCA)*

menghasilkan solusi lima faktor berikut; yang pertama pilihan makanan sehat, menghindari makanan yang berbahaya, rutinitas harian, latihan fisik yang teratur dan yang terakhir keseimbangan sosial dan mental.

Sebagian pertanyaan dari sumber referensi tidak dimasukkan ke dalam kuesioner dikarenakan terdapat pertanyaan yang kurang cocok untuk orang Indonesia tidak terbiasa dengan beberapa pertanyaan dan penulis memilih pertanyaan yang bersifat umum saja, misalkan salah satu contohnya adalah “Saya melakukan latihan aerobik selama 20 menit atau lebih, setidaknya 3 kali per minggu”, sedangkan orang-orang Indonesia secara umum tidak terbiasa dan sangat jarang melakukan latihan aerobik. Dan mengingat Afra (2023) yang telah menyatakan bahwa orang Indonesia cenderung lebih mengenal olahraga tradisional atau olahraga populer lainnya seperti sepak bola, bulu tangkis atau jogging. Dikarenakan orang Indonesia tidak terbiasa dengan sebagian besar pertanyaan tersebut sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dianggap tidak perlu disertakan dalam kuesioner, maka hanya 5 dari 26 item yang digunakan pada penelitian ini.

### 3.2.2. Variabel Mediasi (Z)

Menurut Sugiyono (2013), variabel mediasi berfungsi sebagai perantara antara variabel independen dan dependen dan mempengaruhi hubungan antara keduanya, yang dianggap tidak langsung dan tidak dapat diamati atau diukur.

1. Fokus dalam Kerja

   *Higgins et al. (1994)* telah menyarankan bahwa perbedaan dalam fokus pengaturan mewakili dua bentuk motivasi pendekatan yang berbeda; pertama, fokus promosi atau proses yang mendukung penyelesaian tugas dengan pendekatan strategis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, lalu yang kedua fokus pencegahan atau proses yang mendukung penyelesaian tugas dengan menghindari hal-hal yang secara strategis dapat menghalangi pelaksanaan tugas yang sukses.

   Sebagian pertanyaan dari sumber referensi tidak dimasukkan ke dalam kuesioner dikarenakan terdapat pertanyaan yang kurang cocok. Misalnya, pertanyaan seperti "Saya mengikuti peraturan dan ketentuan di tempat kerja" pertanyaan seperti ini lebih cocok di masukan jika penelitian membahas etika kerja dan kepatuhan sedangkan penelitian ini membahas tentang fokus dalam kerja. sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dianggap tidak perlu disertakan dalam kuesioner, maka hanya 5 dari 12 item yang digunakan pada penelitian ini.

### 3.2.3. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2013) sebuah variabel yang dipengaruhi atau mengalami dampak dari variabel bebas disebut sebagai variabel dependen. Ini biasanya disebut sebagai variabel *output*, kriteria atau konsekuensi dan juga sering disebut sebagai variabel terikat.

1. Kesehatan Mental

   *Russo et al. (2019)* mendefinisikan kesehatan mental seperti yang biasa dilakukan dengan mengacu pada penyakit mental. Namun, penelitian terbaru menunjukkan bahwa meskipun kesehatan mental dan penyakit mental saling berkaitan, keduanya mewakili kondisi psikologis yang berbeda.

   Sebagian pertanyaan dari sumber referensi tidak dimasukkan ke dalam kuesioner dikarenakan terdapat pertanyaan yang kurang cocok. Contohnya, ada pertanyaan tentang *chemical hazards* dan *Biological hazards*, sedangkan pada penelitian ini tidak membahas tentang bahan-bahan kimia maupun bahaya biologis yang salah satunya membahas tentang mengunjungi pasien dan penelitian ini pun tidak mebahas tentang *hazardous agent* atau bahan-bahan berbahaya. Karena pertanyaan-pertanyaan tersebut tidak sesuai dengan variabel yang di gunakan sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dianggap tidak perlu disertakan dalam kuesioner, maka hanya 1 dari 7 item yang digunakan pada penelitian ini.

### 3.2.4. Variabel kontrol

Dalam penelitian ini, variabel kontrol adalah variabel yang dibuat atau dikendalikan secara konstan sehingga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti (Sugiyono, 2013). Lingkungan kerja dan durasi kerja adalah variabel kontrol yang akan digunakan dalam penelitian ini.

1. Lingkungan Kerja

   *Zhenjing et al. (2022)* menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja yang positif juga meningkatkan tingkat komitmen karyawan dan kemampuan untuk meraih prestasi secara signifikan. Baik komitmen karyawan maupun kemampuan untuk mencapai prestasi juga meningkatkan kinerja karyawan. Baik komitmen karyawan maupun kemampuan untuk mencapai prestasi juga meningkatkan kinerja karyawan (Linando, 2021).

Sebagian pertanyaan dari sumber referensi tidak dimasukkan ke dalam kuesioner dikarenakan terdapat pertanyaan yang kurang cocok. Salah satunya pertanyaan *"The organization is dedicated to gender equality"* pertanyaan tersebut tidak di masukan karena penelitian ini tidak membahas kesetaraan gender dan adapun juga salah satu pertanyaan *"The organization pay their taxes regularly"* sedangkan beberapa organisasi mungkin enggan mengakui jika mereka tidak membayar pajak dengan benar. Dan tidak semua karyawan mengetahui tentang apakah organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja sudah membayar pajak atau belum dan pertanyaan ini pun kurang layak untuk di tanyakan karena mengganggu hak privasi perusahaan. Sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dianggap tidak perlu disertakan dalam kuesioner, maka hanya 3 dari 11 item yang digunakan pada penelitian ini.

2. Durasi Kerja

Penting untuk melacak tren jam kerja di masa depan, karena durasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kehidupan sehari-hari dan interaksi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesehatan. Dalam makalah ini kami bertujuan untuk melacak tren jam kerja saat ini dan di masa depan *(Anttila et al., 2021).*

Sebagian besar pertanyaan dimasukan pada bagian durasi kerja karena di variabel ini hanya memerlukan pertanyaan sederhana saja, salah satu contohnya "Durasi kerja saya sudah ideal untuk mendukung saya agar dapat selalu fokus dalam bekerja", sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dianggap diperlukan untuk disertakan dalam kuesioner, sehingga memasuki 3 dari 3 item pertanyaan.

### 3.3. Populasi dan Sampel

Peneliti menggunakan populasi generasi Z sebagai subjek penelitian. Populasi adalah suatu area generalisasi yang mencakup subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti sebelum membuat kesimpulan (Sugiyono, 2013). Jumlah populasi ini yang sudah termasuk angkatan kerja menurut Kominfo ada sekitar 31 juta jiwa. Sampel penelitian ini terdiri dari 200 karyawan Gen Z yang lahir dari tahun 1997 hingga 2007. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk mengukur sebagian dari jumlah populasi dan karakteristiknya (Sugiyono, 2013).

*Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan khusus (Sugiyono, 2013). Jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir dari SD

hingga S3, usia 18 hingga 27 tahun, dan status pekerjaan adalah semua data yang digunakan. Untuk menjawab pertanyaan penelitian, teknik purposive sampling digunakan untuk memilih sampel yang tepat yang menunjukkan fitur yang relevan dengan subjek dari populasi tertentu. sehingga data yang dikumpulkan akan menjadi lebih penting untuk fenomena yang akan diteliti.

Karena jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti, rumus *Lemeshow* digunakan untuk menentukan jumlah sampel penelitian ini. Rumus *Lemeshow* adalah sebagai berikut:

$$\text{n} = \frac{Z^2\ 1-\propto /\ 2p\ (1-p)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

Z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = maksimal estimasi = 0,5

d = tingkat kesalahan *(sampling error)*

$$\text{n} = \frac{Z^2\ 1-\propto /\ 2p\ (1-p)}{d^2}$$

$$\text{n} = \frac{1{,}96^2 * 0{,}5\ (1-0{,}5)}{(0.0693)^2}$$

$$\text{n} = \frac{3{,}8416 * 0{,}24}{0{,}00480249}$$

$$\text{n} = \frac{0{,}9604}{0{,}00480249}$$

$$\text{n} = 200$$

Berdasarkan rumus di atas, jumlah sampel yang digunakan adalah 200 orang yang memenuhi syarat untuk menjadi sampel penelitian.

### 3.4. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti tentang variabel-variabel yang dimaksudkan untuk tujuan penelitian tertentu. Untuk menyebarkan kuesioner, individu, kelompok fokus dan internet dapat digunakan sebagai sumber data utama *(Sekaran & Bougie, 2010)*.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data responden. Karyawan Gen Z ditanyai tentang hal-hal seperti *work-life balance*, gaya hidup sehat, kesehatan mental dan fokus kerja. Dengan menggunakan skala *Likert*, setiap poin jawaban dari kuesioner dihitung berdasarkan skornya.

Sugiyono (2013) menggunakan skala *Likert* untuk mengevaluasi pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap peristiwa. sosial tertentu yang telah ditentukan secara khusus oleh peneliti untuk tujuan penelitian mereka, disebut variabel penelitian. Item setuju atau tidak setuju dapat digunakan oleh instrumen penelitian yang menggunakan skala *Likert*. Setiap pertanyaan memiliki skor untuk jawabannya, yaitu:

**Tabel 3.4**
**Skala *Likert***

| Jawaban | Nilai |
|---|---|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Cukup Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Data Sekunder diolah tahun 2024

Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri dari variabel *work-life balance*, gaya hidup sehat, kesehatan mental dan fokus dalam kerja yang diberikan kepada karyawan gen Z yang sudah memasuki usia angkatan kerja.

## 3.5. Uji Instrumen

### 3.5.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan alat *CFA (Confirmatory Factor Analysis)* yang merupakan bagian dari *AMOS*. Indikator dari variabel valid jika nilai *estimate*>0,50, tetapi jika hasilnya <0,50 maka hasilnya tidak valid (Ghozali, 2017). *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* adalah teknik statistik yang digunakan untuk memeriksa dan memvalidasi model faktor yang digunakan dalam penelitian. *CFA* memastikan bahwa indikator penelitian benar-benar mengukur konstruk atau variabel laten. Berikut kegunaan *CFA*:

1. Validasi Konstruk:

   *CFA* digunakan untuk menguji apakah model pengukuran yang dihipotesiskan sesuai dengan data empiris, membantu memastikan bahwa konstruk yang diukur adalah valid.

2. Pengujian Teori:

   *CFA* memungkinkan peneliti menguji teori untuk melihat apakah data mendukung model teori.

3. Pengembangan Skala:

*CFA* sering digunakan untuk memastikan bahwa item-item dalam skala benar-benar mengukur struktur yang dimaksud.

*CFA* mengukur seberapa baik indikator-indikator (variabel observasi) merefleksikan variabel laten (konstruk) yang tidak dapat diukur secara langsung. Selain itu, *CFA* mengukur kesesuaian model dengan data dengan menggunakan berbagai indeks kesesuaian seperti *Chi-square, RMSEA, CFI* dan *TLI.* Selain itu, *CFA* memberikan estimasi faktor yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara indikator dan variabel laten. Nilai estimasi yang lebih besar dari 0,50 menunjukkan bahwa indikator tersebut berfungsi dengan baik untuk mengevaluasi konstruk yang dimaksud.

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2017) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* >0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *CR* pada 4 variabel penelitian yang nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Pengujian reliabilitas konstruksi dengan nilai *Construct Reliability (CR)* memiliki beberapa manfaat yang signifikan bagi penelitian. Untuk menjamin konsistensi pengukuran, nilai *CR* yang tinggi (>0,7) menunjukkan bahwa alat penelitian menghasilkan data yang konsisten dan stabil. Ini berarti bahwa hasilnya akan sebanding jika pengukuran diulang dalam kondisi yang sama.

Dengan memastikan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan, peneliti dapat lebih percaya bahwa hasil penelitian adalah akurat dan dapat diandalkan. Peneliti dapat membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan hasil penelitian dengan data yang akurat. Ini penting baik di dunia akademik maupun di dunia nyata, seperti dalam pengembangan kebijakan atau strategi bisnis. Peneliti dapat lebih kuat mendukung teori penelitian mereka dengan alat yang dapat diandalkan. Ini membantu perkembangan literatur ilmiah dan teori.

## 3.6. Uji Hipotesis

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah *SEM* yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi *AMOS*. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis *SEM* menurut Ghozali (2017). Adapun urutan langkah- langkah analisis tersebut meliputi:

1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori.

   Secara umum model terdiri dari dua variabel independen yaitu *Work-life Balance* dan Gaya Hidup Sehat, satu variabel dependen yaitu Kesehatan Mental dan satu variabel intervening yaitu Fokus dalam Kerja.

2. Menyusun *Path Diagram*.

   Setelah pengembangan model berbasis teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya. Pengukuran hubungan antara variabel dalam *SEM* dinamakan *structural model*.

   Model ini dapat menggabungkan model pengukuran dan model struktural ke dalam satu set persamaan yang memberikan gambaran lengkap model. Ini sering digunakan pada *software SEM* seperti *AMOS, LISREL* atau *SmartPLS* untuk mengestimasi parameter model berdasarkan data yang ada. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memeriksa hubungan yang kompleks antara variabel dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang model yang diproyeksikan.

3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural.

   Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural*. Model ini digunakan untuk menguji kesesuaian model dengan data dengan menggunakan berbagai indeks *fit*, seperti *Chi-square, RMSEA, CFI* dan *TLI*. Analisis hubungan antar variabel laten dan indikatornya serta hubungan antar variabel laten, dapat menghasilkan jawaban atas pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang telah diajukan.

### 3.7. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi *maksimum likelihood (ML)* estimasi *ML* telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

1. Ukuran Sampel.

   Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 200 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang *representative* adalah sekitar 100-200 menurut Ghozali (2017).

2. Uji Normalitas Data.

   Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan *z value* (*critical ratio* atau *C.R* pada *output AMOS*) dari nilai *skewness* dan *kurtosis* sebaran data. Nilai kritis sebesar ±2,58 pada tingkat signifikan 0,01 menurut Ghozali (2017).

3. Identifikasi Outliers

   Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output *AMOS Mahalanobis Distance*. Kriteria yang digunakan pada tingkat p <0.001. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian.

4. Identifikasi Model Struktural.

   Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis *SEM* hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai *df* dari model yang dibuat.

5. Menilai Kriteria *Goodness of Fit.*

   Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam *SEM* untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan *"fit"* atau cocok dengan sampel data.

### 3.8. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan structural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel. Menurut pengolahan data tabel, menyatakan apabila nilai *CR* terdapat pengaruh dengan menunjukkan nilai di atas 1,96. Lalu, untuk nilai p di bawah 0,05 pun terdapat pengaruhnya Ghozali (2017).

# BAB 4

# HASIL & PEMBAHASAN

Pada bab ini yang berisikan analisis dan pembahasan mengenai "Pengaruh *Work-life Balance* dan Gaya Hidup Sehat terhadap Kesehatan Mental melalui Fokus Dalam Kerja pada Karyawan Gen Z" yang dilakukan pada karyawan generasi Z yang sudah termasuk usia angkatan kerja melalui distribusi kuesioner. Ada sekitar 200 orang yang menanggapi kuesioner yang dibagikan. Aplikasi *AMOS* digunakan untuk mengolah data. Dalam bagian ini, kami membahas hasil penelitian. Pertama, kami melakukan analisis deskriptif, yang mencakup jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir, usia dan status pekerjaan. Kemudian, kami melakukan analisis kuantitatif, yang melibatkan pengujian hipotesis, analisis regresi dan analisis jalur.

## 4.1. Hasil Analisis Deskriptif

### 4.1.1. Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Peneliti telah berhasil mengumpulkan data dari 200 responden setelah kuesioner dibagikan. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang penelitian ini, data tersebut kemudian dianalisis berdasarkan karakteristik responden.

**1. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
|---|---|---|
| Pria | 86 | 43% |
| Wanita | 114 | 57% |
| **Total** | **200** | **100%** |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 3, hal 92)

Dijelaskan dalam tabel tersebut bahwa dalam penelitian yang melibatkan 200 responden, jumlah wanita lebih besar (114 atau 57% responden) daripada pria (86 atau 43% responden). Fakta bahwa mayoritas responden adalah wanita menunjukkan kemungkinan bahwa penelitian ini akan lebih mencerminkan perspektif, pengalaman dan kondisi yang dialami

oleh wanita. Hal ini penting karena wanita dan pria sering kali memiliki pengalaman yang berbeda tentang kesehatan mental, kehidupan keluarga dan pekerjaan. Wanita mungkin memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang *work-life balance*. Selain itu, wanita mungkin lebih terbuka untuk berbicara tentang masalah kesehatan mental, yang dapat mempengaruhi data yang mereka kumpulkan. Secara keseluruhan, proporsi gender yang tidak seimbang dalam responden dapat memberikan informasi baru.

**2. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa status pernikahan responden menentukan karakteristik berikut:

**Tabel 4.2**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

| Status Pernikahan | Frekuensi | Presentase (%) |
|---|---|---|
| Sudah menikah | 60 | 30% |
| Belum menikah | 130 | 65% |
| Cerai Hidup | 6 | 3% |
| Cerai Mati | 4 | 2% |
| **Total** | **200** | **100%** |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 3, hal 92)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian (130 atau 65% responden) belum menikah. Orang yang belum menikah biasanya baru memulai karir mereka. Mereka mungkin lebih fokus pada meningkatkan karir mereka, menemukan identitas baru dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi cara mereka menjaga *work-life balance*, serta bagaimana mereka mengatasi dan merasakan stres yang terkait dengan pekerjaan mereka. Dibandingkan dengan responden yang sudah menikah, responden yang belum menikah mungkin memiliki lebih banyak kebebasan dalam mengatur waktu dan komitmen mereka. Mereka mungkin lebih mampu mengejar pekerjaan yang fleksibel atau menuntut, tetapi mereka juga mungkin menghadapi kesulitan untuk mengatur waktu untuk kegiatan sosial dan pribadi. Ini dapat memengaruhi cara mereka melihat keseimbangan antara hidup kerja dan hidup pribadi.

Kesehatan mental seseorang dapat dipengaruhi oleh status pernikahan mereka. Seseorang yang belum menikah mungkin mengalami tekanan sosial

atau emosional, seperti perasaan kesepian atau tekanan untuk mencapai tujuan tertentu dalam karir dan kehidupan pribadi mereka.

**3. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah karakteristik responden berdasarkan pendidikan mereka sebelumnya:

**Tabel 4.3**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Presentase (%) |
|---|---|---|
| SD | 0 | 0% |
| SMP | 1 | 0,5% |
| SMA | 61 | 30,5% |
| Diploma (D1, D2 & D3) | 44 | 22% |
| Sarjana (S1) | 93 | 46,5% |
| Magister (S2) | 1 | 0,5% |
| Doktor (S3) | 0 | 0% |
| **Total** | **200** | **100%** |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 3, hal 92)

Dari data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki gelar Sarjana (S1) yaitu 93 responden, atau 46,5%. Selain itu, 61 responden atau 30,5%, memiliki gelar SMA dan 44 responden, atau 22 persen, memiliki gelar Diploma. Hanya satu responden yang memiliki gelar Magister (S2) dan tidak ada yang memiliki gelar SD atau Doktor. Latar belakang pendidikan sering kali berpengaruh pada pengetahuan dan pemahaman seseorang tentang berbagai topik, termasuk kesehatan mental dan gaya hidup sehat. Orang-orang dengan pendidikan yang lebih tinggi mungkin lebih mampu memahami konsep kesehatan yang kompleks dan mendapatkan akses yang lebih baik ke sumber daya dan informasi yang berkaitan dengan kesehatan.

Pendidikan dapat memengaruhi kesadaran seseorang tentang pentingnya kesehatan mental. Orang-orang yang berpendidikan tinggi mungkin lebih peka terhadap tanda-tanda stres, kecemasan dan depresi, serta strategi untuk mengelola kondisi tersebut. Ini dapat memengaruhi cara mereka menangani masalah dalam kehidupan pribadi dan di tempat kerja. Pendidikan juga dapat memengaruhi pilihan gaya hidup seseorang. Orang-orang yang lebih terdidik mungkin lebih cenderung mengikuti kebiasaan sehat, seperti menjaga pola makan yang sehat, berolahraga secara teratur, dan mengendalikan stres. Mereka juga mungkin lebih memahami manfaat gaya

hidup sehat dan bagaimana hal itu baik untuk kesehatan mental mereka.

**4. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.**

Berdasarkan hasil penelitian, usia responden dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia | Frekuensi | Presentase (%) |
|---|---|---|
| 18 | 3 | 1,5% |
| 19 | 4 | 2% |
| 20 | 17 | 8,5% |
| 21 | 18 | 9% |
| 22 | 24 | 12% |
| 23 | 16 | 8% |
| 24 | 22 | 11% |
| 25 | 41 | 20,5% |
| 26 | 36 | 18% |
| 27 | 19 | 9,5% |
| **Total** | **200** | **100%** |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 3, hal 92)

Dari data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 25 tahun, dengan 41 responden (20,5 %) dan kelompok usia 26 tahun juga cukup signifikan, dengan 36 responden (18 %). Kelompok usia yang paling sedikit terwakili adalah 18 tahun (3 responden atau 1,5%) dan 19 tahun (4 responden atau 2%). Pernyataan tersebut menyoroti pentingnya usia responden dalam mempengaruhi pandangan dan sikap mereka terhadap *work-life balance* dan kesehatan mental.

Prioritas hidup seseorang dapat dipengaruhi oleh usia. seseorang yang lebih muda mungkin lebih menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan dan kesejahteraan mental, sedangkan generasi yang lebih tua mungkin lebih memprioritaskan stabilitas pekerjaan dan tanggung jawab finansial. Hal ini dapat memengaruhi cara mereka melihat keseimbangan antara kerja dan kesehatan mental. Selain itu, biasanya usia dipengaruhi oleh pengalaman hidup. Seseorang yang lebih tua mungkin lebih banyak mengalami stres di tempat kerja dan masalah kesehatan mental, yang dapat memengaruhi cara mereka mengelola keseimbangan kerja-hidup. Sebaliknya, generasi yang lebih muda mungkin lebih banyak terpapar diskusi tentang masalah ini dan keseimbangan kerja-hidup melalui pendidikan dan media sosial.

**5. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.**

Berdasarkan hasil penelitian, status pekerjaan responden dapat digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.5**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

| Status Pekerjaan | Frekuensi | Presentase (%) |
|---|---|---|
| Pekerja *Full-time* | 116 | 58% |
| Pekerja *Part-time* | 53 | 26,5% |
| Wiraswasta | 31 | 15,5% |
| **Total** | **200** | **100%** |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 3, hal 92)

Pernyataan tersebut menunjukkan betapa pentingnya status pekerjaan responden, terutama fakta bahwa sebagian besar dari mereka bekerja *full-time* (116 atau 58% responden), dan bagaimana hal ini berdampak pada pertimbangan *work-life balance* dan kesehatan mental. Pekerja paruh waktu biasanya memiliki jam kerja yang lebih sedikit dan lebih banyak tugas daripada pekerja *full-time*. Ini dapat meningkatkan stres, terutama jika mereka menghadapi tenggat waktu yang ketat, beban kerja yang berat, atau tuntutan yang tinggi dari atasan mereka. Tekanan ini dapat memengaruhi keseimbangan kerja-hidup mereka, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental mereka. Kemampuan seseorang untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan kebutuhan pekerjaan mereka disebut keseimbangan kerja-hidup. Pekerja *full-time* mungkin kesulitan menemukan keseimbangan ini, terutama mereka yang merasa terjebak dalam rutinitas kerja yang padat. Mereka dapat mengalami perasaan lelah dan tidak puas, yang dapat berdampak pada kesehatan mental mereka, jika mereka tidak dapat menemukan waktu untuk aktivitas pribadi, hobi, atau bersosialisasi.

Pekerja *full-time* yang tidak dapat mengelola stres dengan baik dapat mengalami masalah kesehatan mental seperti kecemasan, depresi, dan kelelahan. Mereka juga dapat mengalami penurunan produktivitas, kepuasan kerja yang rendah, dan masalah kesehatan yang lebih serius. Akibatnya, penting untuk mempelajari bagaimana keseimbangan kerja-hidup dapat mempengaruhi kesehatan mental karyawan full-time.

## 4.2. Analisis Statistik Deskriptif.

Dengan melihat nilai rata *(mean)*, standar deviasi, maksimum dan minimum, statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau

penjelasan tentang data. Selanjutnya, analisis deskriptif data dilakukan untuk mengetahui bagaimana setiap peserta bertindak terhadap variabel yang diteliti.

**1. Variable *Work-life Balance***

**Tabel 4.6**
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Work-life Balance***

| ***Work-life Balance*** | ***N*** | ***Min*** | ***Max*** | ***Mean*** | ***Std. Deviation*** |
|---|---|---|---|---|---|
| Saya merasa puas dengan tugas tugas pekerjaan saya saat ini. | 200 | 2 | 5 | 3,53 | ,873 |
| Waktu yang bisa saya habiskan untuk tugas-tugas keluarga membuat saya bahagia. | 200 | 2 | 5 | 3,50 | ,874 |
| Saya merasa telah terlibat secara pribadi dalam pekerjaan saya sampai pada titik di mana saya merasa senang. | 200 | 2 | 5 | 3,58 | ,841 |
| Pekerjaan saya telah mengambil bagian kehidupan saya namun membuat saya merasa telah mencapai titik puncak kebahagiaan. | 200 | 2 | 5 | 3,45 | ,775 |
| Keterlibatan dalam kehidupan keluarga membuat saya bahagia. | 200 | 2 | 5 | 3,45 | ,825 |
| **Rata-rata** | | | | **3,50** | |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 3, hal 92)

Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana mereka menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar responden cukup puas dengan hidup mereka, sementara nilai rata-rata yang lebih rendah menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal keseimbangan kerja-hidup responden.

**2. Variabel Gaya Hidup Sehat.**

**Tabel 4.7**
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Hidup Sehat**

| **Gaya Hidup Sehat** | ***N*** | ***Min*** | ***Max*** | ***Mean*** | ***Std. Deviation*** |
|---|---|---|---|---|---|
| Saya membaca informasi nilai gizi sebelum membeli produk. | 200 | 2 | 5 | 3,43 | ,871 |
| Saya menghitung kalori dalam makanan yang saya makan. | 200 | 2 | 5 | 3,47 | ,844 |
| Saya bercerita kepada orang lain tentang masalah atau kekhawatiran saya. | 200 | 2 | 5 | 3,48 | ,879 |
| Ketika saya pergi tidur, saya menjernihkan pikiran saya dari pikiran atau rencana untuk hari berikutnya. | 200 | 2 | 5 | 3,45 | ,843 |
| Saya meluangkan waktu untuk bekerja, hal-hal pribadi, dan bersenang-senang. | 200 | 2 | 5 | 3,51 | ,827 |
| **Rata-rata** | | | | **3,47** | |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 3, hal 92)

Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa responden menerapkan

gaya hidup sehat setiap hari. Nilai rata-rata yang rendah menunjukkan bahwa sebagian besar responden melakukannya dengan baik.

**3. Variable Kesehatan Mental.**

**Tabel 4.8**
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan Mental**

| Kesehatan Mental | *N* | *Min* | *Max* | *Mean* | *Std. Deviation* |
|---|---|---|---|---|---|
| Depresi atau cemas | 200 | 2 | 5 | 3,28 | ,885 |
| Kelelahan | 200 | 2 | 5 | 3,21 | ,877 |
| Gangguan tidur | 200 | 2 | 5 | 3,26 | ,902 |
| **Rata-rata** | | | | **3,25** | |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 3, hal 93)

Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan kesehatan mental responden. Nilai rendah menunjukkan bahwa beberapa responden mengalami masalah kesehatan mental yang signifikan seperti depresi, kecemasan dan kelelahan, sementara nilai rata-rata yang relatif tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup baik dalam hal kesehatan mental.

**4. Variable Fokus dalam Kerja.**

**Tabel 4.9**
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Fokus dalam Kerja**

| Fokus dalam Kerja | *N* | *Min* | *Max* | *Mean* | *Std. Deviation* |
|---|---|---|---|---|---|
| Saya menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan benar**.** | 200 | 2 | 5 | 3,46 | ,715 |
| Saya mengetahui detail tentang tugas pekerjaan saya. | 200 | 2 | 5 | 3,47 | ,749 |
| Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat. | 200 | 2 | 5 | 3,43 | ,726 |
| Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. | 200 | 2 | 5 | 3,49 | ,709 |
| Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya walaupun dalam jumlah yang banyak. | 200 | 2 | 5 | 3,42 | ,834 |
| **Rata-rata** | | | | **3,45** | |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 3, hal 93)

Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan tingkat fokus responden dalam pekerjaan mereka. Meskipun nilai rata-rata yang relatif tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar responden cukup fokus pada pekerjaan mereka, nilai minimum menunjukkan bahwa beberapa responden mengalami kesulitan untuk fokus, terutama saat menghadapi beban kerja yang tinggi.

## 4.3. Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 4.3.1. Uji Validitas

Pengujian dalam penelitian ini, alat *CFA* yang merupakan bagian dari *AMOS*, digunakan untuk menguji validitas variabel. Indikator variabel valid jika nilai perkiraan lebih dari 0,50, tetapi tidak valid jika nilainya kurang dari 0,50 (Ghozali, 2017). Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas *AMOS*:

**Tabel 4.10**
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Indikator | *Loading Factor* | Batas | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| *Work-life Balance* | *WLB*1 | 0,772 | > 0.5 | Valid |
| | *WLB*2 | 0,812 | | Valid |
| | *WLB*3 | 0,823 | | Valid |
| | *WLB*4 | 0,783 | | Valid |
| | *WLB*5 | 0,821 | | Valid |
| Gaya Hidup Sehat | GHS1 | 0,845 | > 0.5 | Valid |
| | GHS2 | 0,818 | | Valid |
| | GHS3 | 0,847 | | Valid |
| | GHS4 | 0,828 | | Valid |
| | GHS5 | 0,841 | | Valid |
| Kesehatan Mental | KM1 | 0,801 | > 0.5 | Valid |
| | KM2 | 0,793 | | Valid |
| | KM3 | 0,827 | | Valid |
| Fokus dalam Kerja | FdK1 | 0,734 | > 0.5 | Valid |
| | FdK2 | 0,880 | | Valid |
| | FdK3 | 0,745 | | Valid |
| | FdK4 | 0,814 | | Valid |
| | FdK5 | 0,724 | | Valid |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 4, hal 94)

Semua pertanyaan memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,50, menurut tabel hasil uji validitas dengan 200 responden dan 18 butir pertanyaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang diminta dalam survei tersebut dapat dianggap layak.

### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur itu handal. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan *CR (Construct Reliability)*, yang memiliki kriteria bahwa jika nilai *CR* lebih dari 0,7, variabel dianggap reliabel. Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus berikut:

$$Construct\ Reability = \frac{(\Sigma Factor\ Loading)^2}{(\Sigma Factor\ Loading)^2 + \Sigma Measurement\ Error}$$

**Tabel 4.11**
**Hasil Uji Reabilitas**

| Variabel | *CR* | Batas | Keterangan |
|---|---|---|---|
| *Work-life Balance* | 0,900 | >0,7 | Reliabel |
| Gaya Hidup Sehat | 0,921 | | Reliabel |
| Kesehatan Mental | 0,886 | | Reliabel |
| Fokus dalam Kerja | 0,849 | | Reliabel |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 5, hal 94)

Ghozali (2017) menyatakan bahwa hasil penelitian dapat dianggap reliabel secara keseluruhan jika nilai reliabilitas konstruk lebih besar dari 0,7. Hasilnya juga menunjukkan bahwa nilai *CR* untuk empat variabel penelitian semuanya lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian secara keseluruhan dapat digunakan dalam penelitian ini.

## 4.4. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

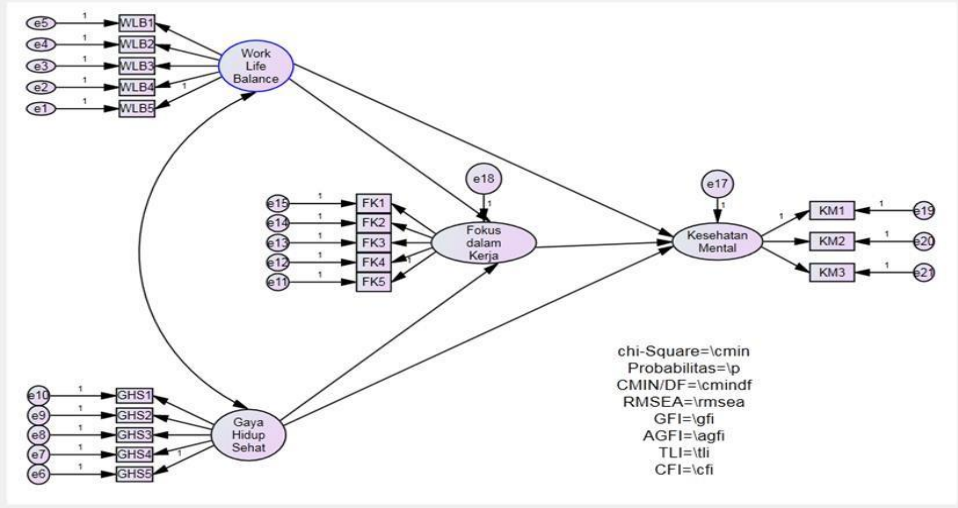
Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini, alat analisis data yang digunakan adalah *SEM*, yang dioperasikan dengan aplikasi *AMOS*. Urutan langkah-langkah analisis tersebut, menurut Ghozali (2017), mencakup:

### 4.4.1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori

Menurut konsep yang dijelaskan dalam Bab 2, model yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel independen: *Work-life Balance* dan Gaya Hidup Sehat; satu variabel dependen, Kesehatan Mental; dan satu variabel intervening, Fokus Kerja.

### 4.4.2. Menyusun *Path Diagram*

Setelah mengembangkan model berbasis teori, langkah berikutnya adalah menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur untuk memudahkan pengujian hubungan kausalitas. Hubungan kausalitas langsung antara dua konstruksi ditunjukkan dengan anak panah yang lurus di diagram alur. *Structural model* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel *SEM*.

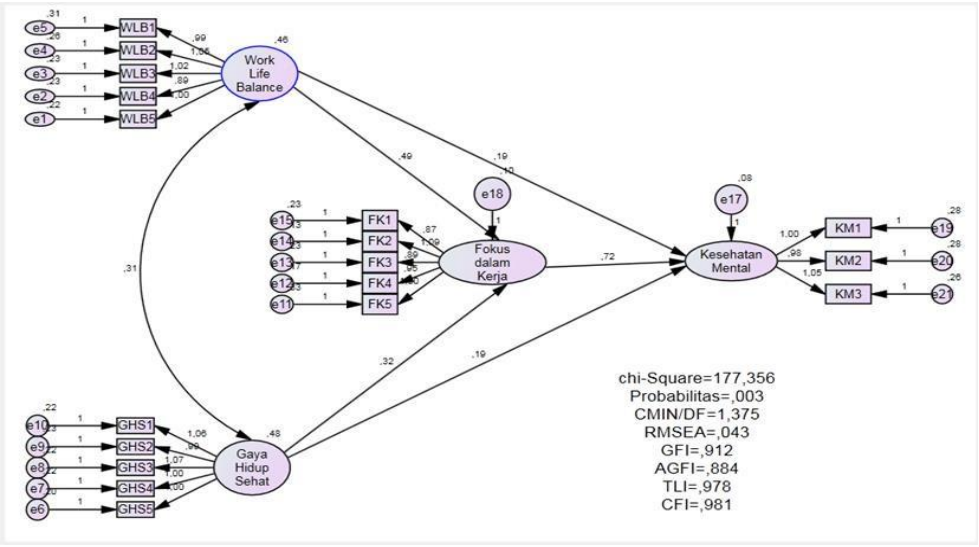



**Gambar 4.1 Persamaan Struktural**

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 6, hal 96)

### 4.4.3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Bab III menampilkan persamaan struktural dari model yang ditunjukkan dalam diagram alur pada langkah 2.




**Gambar 4.2 Persamaan Struktural**

Sumber: Data primer diolah tahun 2024 (Lampiran 6, hal 96)

Penyederhanaan model struktural berikut menunjukkan hasil persegi panjang = 177,356, probabilitas = 0,003, *RMSEA* = 0,043, *GFI* = 0,912, *AGFI* = 0,884, *CMIN/DF* = 1,375, *TLI* = 0,978 dan *CFI* = 0,981. Garis tegas digambarkan di gambar untuk menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel.

### 4.4.4. Input Matriks dan Estimasi Model

Kovarian dan korelasi adalah input matriks yang digunakan. Menurut asumsi berikut, estimasi *maksimum likelihood (ML)* estimasi *ML* telah dipenuhi oleh model yang digunakan:

1. **Ukuran Sampel**

   Sampel penelitian adalah 200 orang yang menjawab. Jika mengacu pada asumsi Ghozali (2017) bahwa jumlah sampel yang representatif adalah sekitar 100 hingga 200 Dengan demikian, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi yang diperlukan untuk uji *SEM*.

2. **Uji Normalitas Data**

   Nilai z (rasio kritis atau *C.R* pada *output AMOS*) digunakan untuk melakukan uji normalitas. Nilai kritisnya adalah ± 2,58 pada tingkat signifikan 0,01 menurut Ghozali (2017). Hasil dari uji normalitas data ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12**
**Hasil Uji Normalitas**

| Variabel | *min* | *max* | *skew* | *c.r.* | *kurtosis* | *c.r.* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| KM3 | 1,000 | 5,000 | ,136 | ,782 | -,662 | -1,910 |
| KM2 | 1,000 | 5,000 | ,296 | 1,707 | -,411 | -1,186 |
| KM1 | 2,000 | 5,000 | ,394 | 2,276 | -,502 | -1,449 |
| FdK1 | 2,000 | 5,000 | ,224 | 1,291 | -,212 | -,612 |
| FdK2 | 2,000 | 5,000 | ,658 | 3,801 | -,208 | -,599 |
| FdK3 | 2,000 | 5,000 | ,499 | 2,884 | -,085 | -,244 |
| FdK4 | 2,000 | 5,000 | ,435 | 2,512 | -,213 | -,616 |
| FdK5 | 2,000 | 5,000 | ,297 | 1,712 | -,467 | -1,349 |
| GHS1 | 1,000 | 5,000 | ,300 | 1,731 | -,380 | -1,097 |
| GHS2 | 2,000 | 5,000 | ,094 | ,545 | -,583 | -1,682 |
| GHS3 | 2,000 | 5,000 | ,032 | ,184 | -,699 | -2,019 |
| GHS4 | 2,000 | 5,000 | ,158 | ,910 | -,561 | -1,621 |
| GHS5 | 2,000 | 5,000 | ,316 | 1,824 | -,555 | -1,604 |
| *WLB*1 | 2,000 | 5,000 | ,021 | ,124 | -,689 | -1,989 |
| *WLB*2 | 2,000 | 5,000 | -,007 | -,042 | -,685 | -1,976 |
| *WLB*3 | 2,000 | 5,000 | ,001 | ,006 | -,606 | -1,749 |
| *WLB*4 | 2,000 | 5,000 | ,460 | 2,653 | -,280 | -,809 |
| *WLB*5 | 2,000 | 5,000 | ,187 | 1,079 | -,499 | -1,439 |
| ***Multivariate*** | | | | | -4,674 | -1,232 |

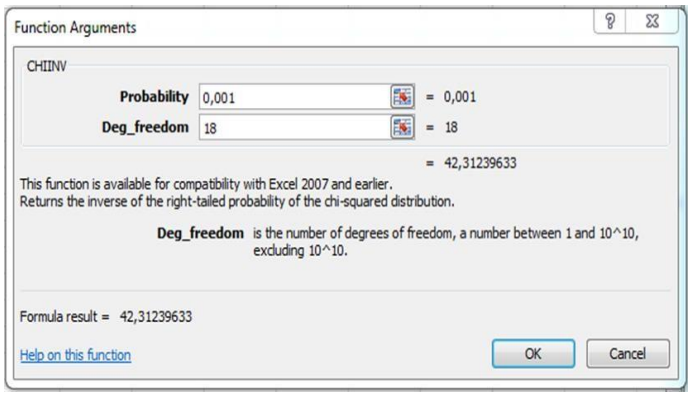
Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 7, hal 97)

Karena nilai -1,232 berada di dalam rentang ± 2,58, uji normalitas *multivariate* data menunjukkan bahwa asumsi normal memenuhinya. Ini

ditunjukkan dalam tabel 4.12.

**3. Identifikasi *Outliers.***

*Output AMOS Mahalanobis Distance* dapat digunakan untuk melihat evaluasi *outliers multivariate*. Dengan tingkat p <0.001, kriteria digunakan. Untuk mengukur jarak tersebut, X2 digunakan pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang diukur dalam penelitian. Dalam contoh ini, butir pertanyaannya adalah 18. Kemudian, pada menu *Insert*, *Function* dan *CHIINV*, masukkan probabilitas dan jumlah variabel yang diukur.




**Gambar 4.3 Nilai Batas *Mahalanobis Distance***

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 8, hal 98)

Hasilnya 42,31. Ini menunjukkan bahwa setiap data atau kasus yang lebih besar dari 42,31 adalah *outliers multivariate.*

**Tabel 4.13 Hasil Pengujian *Outliers***

| *Observation number* | *Mahalanobis d-squared* | *p1* | *p2* |
|---|---|---|---|
| 157 | 40,930 | ,002 | ,268 |
| 121 | 36,578 | ,006 | ,334 |
| 116 | 34,247 | ,012 | ,417 |
| 123 | 33,163 | ,016 | ,395 |
| 67 | 29,679 | ,041 | ,912 |
| 107 | 29,218 | ,046 | ,899 |
| 131 | 28,687 | ,052 | ,903 |
| 97 | 27,522 | ,070 | ,972 |
| 46 | 27,320 | ,073 | ,960 |
| 146 | 26,374 | ,092 | ,990 |
| 27 | 25,937 | ,101 | ,993 |
| 191 | 25,635 | ,108 | ,994 |
| 41 | 25,483 | ,112 | ,991 |
| 31 | 24,819 | ,130 | ,998 |
| 87 | 24,525 | ,139 | ,998 |
| 149 | 24,244 | ,147 | ,999 |
| 72 | 24,119 | ,151 | ,998 |
| 90 | 23,718 | ,164 | ,999 |
| 143 | 23,705 | ,165 | ,998 |
| 89 | 23,662 | ,166 | ,997 |
| 95 | 23,644 | ,167 | ,995 |

Lanjutan Tabel 4.14

| | | | |
|---|---|---|---|
| 130 | 23,613 | ,168 | ,992 |
| 6 | 23,332 | ,178 | ,995 |
| 2 | 23,292 | ,180 | ,992 |
| 51 | 23,259 | ,181 | ,987 |
| 3 | 23,227 | ,182 | ,981 |
| 23 | 23,048 | ,189 | ,982 |
| 69 | 22,964 | ,192 | ,978 |
| 109 | 22,803 | ,198 | ,979 |
| 102 | 22,739 | ,201 | ,973 |
| 198 | 22,637 | ,205 | ,970 |
| 152 | 22,595 | ,207 | ,960 |
| 101 | 22,428 | ,214 | ,964 |
| 111 | 22,392 | ,215 | ,952 |
| 68 | 22,199 | ,223 | ,961 |
| 40 | 22,102 | ,227 | ,957 |
| 19 | 22,059 | ,229 | ,945 |
| 1 | 21,926 | ,235 | ,947 |
| 134 | 21,636 | ,249 | ,969 |
| 80 | 21,579 | ,251 | ,963 |
| 21 | 21,507 | ,255 | ,957 |
| 133 | 21,369 | ,261 | ,961 |
| 110 | 21,365 | ,261 | ,945 |
| 117 | 21,297 | ,265 | ,937 |
| 151 | 21,264 | ,266 | ,921 |
| 148 | 21,249 | ,267 | ,898 |
| 73 | 21,226 | ,268 | ,873 |
| 183 | 21,207 | ,269 | ,843 |
| 5 | 21,094 | ,275 | ,846 |
| 115 | 21,061 | ,276 | ,819 |
| 25 | 21,047 | ,277 | ,780 |
| 147 | 21,009 | ,279 | ,748 |
| 59 | 20,930 | ,283 | ,737 |
| 7 | 20,882 | ,285 | ,710 |
| 63 | 20,779 | ,291 | ,712 |
| 70 | 20,727 | ,293 | ,686 |
| 164 | 20,689 | ,295 | ,652 |
| 175 | 20,685 | ,296 | ,595 |
| 194 | 20,684 | ,296 | ,535 |
| 200 | 20,661 | ,297 | ,488 |
| 150 | 20,652 | ,297 | ,432 |
| 176 | 20,614 | ,299 | ,396 |
| 29 | 20,476 | ,307 | ,425 |
| 75 | 20,452 | ,308 | ,382 |
| 55 | 20,345 | ,314 | ,391 |
| 76 | 20,309 | ,316 | ,357 |
| 106 | 20,284 | ,317 | ,317 |
| 153 | 20,270 | ,318 | ,273 |
| 167 | 20,240 | ,319 | ,241 |
| 49 | 20,212 | ,321 | ,210 |
| 195 | 20,167 | ,323 | ,190 |

Lanjutan Tabel 4.14

| | | | |
|---|---|---|---|
| 93 | 20,141 | ,325 | ,163 |
| 81 | 19,911 | ,338 | ,229 |
| 52 | 19,856 | ,341 | ,214 |
| 128 | 19,826 | ,343 | ,187 |
| 140 | 19,796 | ,344 | ,162 |
| 66 | 19,638 | ,354 | ,195 |
| 91 | 19,498 | ,362 | ,224 |
| 139 | 19,402 | ,367 | ,231 |
| 88 | 19,375 | ,369 | ,202 |
| 74 | 19,322 | ,372 | ,188 |
| 138 | 19,210 | ,379 | ,203 |
| 53 | 19,084 | ,387 | ,226 |
| 54 | 19,016 | ,391 | ,219 |
| 35 | 18,949 | ,395 | ,212 |
| 48 | 18,907 | ,398 | ,193 |
| 86 | 18,872 | ,400 | ,172 |
| 61 | 18,825 | ,403 | ,158 |
| 77 | 18,770 | ,406 | ,148 |
| 4 | 18,596 | ,417 | ,191 |
| 57 | 18,587 | ,418 | ,159 |
| 16 | 18,494 | ,424 | ,166 |
| 96 | 18,494 | ,424 | ,133 |
| 161 | 18,443 | ,427 | ,123 |
| 129 | 18,354 | ,433 | ,127 |
| 125 | 18,211 | ,442 | ,155 |
| 83 | 18,200 | ,443 | ,128 |
| 22 | 18,156 | ,445 | ,116 |
| 171 | 18,050 | ,452 | ,127 |
| 13 | 18,009 | ,455 | ,114 |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 9, hal 99)

Tabel di atas menunjukkan nilai *Mahalanobis Distance*. Dari data yang diolah, tidak ada nilai yang lebih besar dari 42,31. Ini menunjukkan bahwa tidak ada anomali dalam data.

**4. Identifikasi Model Struktural.**

Melihat hasil estimasi adalah salah satu cara untuk mengetahui apakah ada masalah identifikasi. Hanya setelah hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori yang terlalu banyak diidentifikasi, analisis *SEM* dapat dilakukan. Nilai *df* model yang dibuat dilihat untuk mengidentifikasi ini.

**Tabel 4.14**
**Identifikasi Model Struktural**

| | |
|---|---|
| *Number of distinct sample moments*: | 171 |
| *Number of distinct parameters to be estimated*: | 42 |
| *Degrees of freedom* (171 - 42): | 129 |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 10, hal 102)

Hasil *AMOS* menunjukkan nilai *df* model sebesar 129, yang menunjukkan bahwa model termasuk kategori *over identified* karena memiliki nilai *df* positif. Karena itu, tahap selanjutnya dapat dilanjutkan dengan melakukan analisis data.

**5. Menilai Kriteria *Goodness of Fit.***

Salah satu tujuan utama *SEM* adalah menilai *goodness of fit*, yang menunjukkan seberapa baik model yang dihipotesiskan *"fit"* dengan sampel data. Hasil penilaian ini ditunjukkan di bawah ini:

**Tabel 4.15**
**Menilai *Goodness of Fit***

| ***Goodness of fit index*** | ***Cut-off value*** | **Model Penelitian** | **Model** |
|---|---|---|---|
| *RMSEA* | ≤ 0.08 | 0,043 | *Fit* |
| *GFI* | ≥ 0.90 | 0,912 | *Fit* |
| *CMIN/DF* | ≤ 2.0 | 1,375 | *Fit* |
| *TLI* | ≥ 0.90 | 0,978 | *Fit* |
| *CFI* | ≥ 0.90 | 0,981 | *Fit* |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 11, hal 103)

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.12, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai *good fit model*.

**6. Pengujian Hipotesis.**

Hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan *structural model*. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel dalam tabel berikut:

**Tabel 4.16**
**Pengujian Hipotesis**

| **No.** | **Hipotesis** | ***Estimate*** | ***S.E.*** | ***C.R.*** | ***P*** | **HASIL** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| H1 | *Work-life Balance*— >Fokus Dalam Kerja | 0.488 | 0.075 | 6.465 | 0.000 | Signifikan |
| H2 | Gaya Hidup Sehat— >Fokus Dalam Kerja | 0.324 | 0.067 | 4.840 | 0.000 | Signifikan |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| H3 | *Work-life Balance* —>Kesehatan Mental | 0.192 | 0.095 | 2.016 | 0.044 | Signifikan |
| H4 | Gaya Hidup Sehat— >Kesehatan Mental | 0.193 | 0.078 | 2.472 | 0.013 | Signifikan |
| H5 | Fokus Dalam Kerja—>Kesehatan Mental | 0.722 | 0.134 | 5.370 | 0.000 | Signifikan |
| | | ***Direct*** | | ***Indirect*** | | |
| H6 | *Work-life Balance* —>Fokus Dalam Kerja—>Kesehatan Mental | 0.183 | | 0.337 | | Signifikan |
| H7 | Gaya Hidup Sehat— >Fokus Dalam Kerja—>Kesehatan Mental | 0.190 | | 0.230 | | Signifikan |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 12, hal 104)

Pengolahan data tabel menunjukkan bahwa nilai *CR* memiliki pengaruh jika nilainya lebih dari 1,96. Selanjutnya, jika nilai p kurang dari 0,05, pengaruhnya juga terlihat (Ghozali, 2017). Tabel berikut menunjukkan rinciannya:

1. Hipotesis 1 (H1).

   Seperti yang ditunjukkan oleh nilai *C.R* 6,465 dan parameter estimasi 0,488, pengaruh *Work-life Balance* terhadap Fokus Dalam Kerja adalah positif. Dengan kata lain, semakin baik *Work-life Balance*, semakin besar Fokus Dalam Kerja. Hasil uji hubungan kedua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, pernyataan (H1) yang menyatakan bahwa **"*Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Fokus dalam Kerja"** diterima.

2. Hipotesis 2 (H2).

   Dengan parameter estimasi 0,324 dan nilai *C.R* 4,840, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap Fokus Dalam Kerja positif. Dengan kata lain, semakin baik Gaya Hidup Sehat, semakin tinggi Fokus Dalam Kerja. Hasil uji hubungan kedua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, pernyataan (H2) yang menyatakan bahwa **"Gaya Hidup Sehat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Fokus Dalam Kerja"** diterima.

3. Hipotesis 3 (H3).

   Pengujian hubungan kedua variabel menunjukkan nilai probabilitas 0,044 ($p<0,05$), menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Work-life Balance* terhadap Kesehatan Mental; dengan kata lain, nilai estimasi sebesar 0,192 dan nilai *C.R* sebesar 2,016

menunjukkan bahwa pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kesehatan Mental positif. Diterima karena (H3) menyatakan bahwa **"*Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental."**

4. Hipotesis 4 (H4).

   Parameter Ini menunjukkan bahwa Gaya Hidup Sehat memiliki pengaruh positif terhadap kesehatan mental, dengan parameter estimasi 0,193 dan nilai *C.R* 2,472. Dengan kata lain, semakin baik gaya hidup sehat, semakin baik kesehatan mental. Ada nilai probabilitas 0,013 ($p < 0,05$), menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, pernyataan (H4) bahwa **"Gaya Hidup Sehat berdampak positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental"** diterima.

5. Hipotesis 5 (H5).

   Parameter estimasi sebesar 0,722 dan nilai *C.R* sebesar 5,370 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif Fokus Dalam Kerja terhadap Kesehatan Mental; dengan kata lain, semakin baik Fokus Dalam Kerja, kesehatan mental akan lebih baik. Pengujian hubungan kedua variabel menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p<0,05$), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Diterima karena (H5) menyatakan bahwa **"Fokus Dalam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental"**.

Salah satu cara untuk melihat hubungan mediasi antara variabel independen dan variabel dependen adalah dengan membandingkan nilai efek standarisasi langsung dan efek standarisasi tidak langsung. Jika nilai efek standarisasi langsung lebih rendah dari nilai efek standarisasi tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut memiliki pengaruh secara tidak langsung pada hubungan kedua variabel tersebut.

**Tabel 4.17**
**Pengaruh Langsung**

| | Gaya Hidup Sehat | *Work-life Balance* | Fokus Dalam Kerja | Kesehatan Mental |
|---|---|---|---|---|
| Fokus Dalam Kerja | .373 | .548 | .000 | .000 |
| Kesehatan Mental | .190 | .183 | .615 | .000 |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 13, hal 105)

**Tabel 4.18**
**Pengaruh Tidak Langsung**

| | Gaya Hidup Sehat | *Work-life Balance* | Fokus Dalam Kerja | Kesehatan Mental |
|---|---|---|---|---|
| Fokus Dalam Kerja | .373 | .548 | .000 | .000 |
| Kesehatan Mental | .190 | .183 | .615 | .000 |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024 (Lampiran 13, hal 105)

6. Hipotesis 6 (H6).

   Pengaruh antara *Work-life Balance* terhadap Kesehatan Mental dimediasi oleh Fokus Dalam Kerja membandingkan antara nilai *direct effect* < nilai *indirect effect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai 0,183 < 0,337 hal ini menunjukkan bahwa Fokus Dalam Kerja memediasi pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kesehatan Mental positif. Artinya semakin baik *Work-life Balance* maka akan menciptakan Fokus Dalam Kerja, dan berdampak pada peningkatan Kesehatan Mental. Sehingga (H6) yang menyatakan **"*Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental melalui Fokus Dalam Kerja"** diterima.

7. Hipotesis 7 (H7).

   Pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap Kesehatan Mental dimediasi oleh Fokus Dalam Kerja. Ini ditunjukkan oleh pengujian hubungan kedua variabel tersebut, di mana nilai langsung berbanding dengan nilai tidak langsung, dengan nilai 0,190 berbanding 0,230, yang menunjukkan bahwa Fokus Dalam Kerja memediasi pengaruh Gaya Hidup Sehat terhadap Kesehatan Mental dengan cara yang positif. Dengan kata lain, semakin baik Gaya Hidup Sehat, semakin baik Fokus Dalam Kerja, dan berdampak karena (H7) yang diakui bahwa **"Gaya Hidup Sehat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental melalui Fokus Dalam Kerja."**

## 4.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap fokus kerja karyawan Gen Z. Artinya semakin baik *work-life balance* maka akan meningkatan fokus dalam kerja. *Work-life balance* yang baik memungkinkan

seseorang untuk mengelola tuntutan pekerjaan dengan bijaksana tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi. Ketika seseorang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.

Karyawan merasa bahagia karena dapat menyeimbangkan kewajiban kerja dan kehidupan pribadi serta memiliki waktu dan kontribusi yang sepadan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sismawati & Lataruva, 2020). *Hoskins (2012)* menemukan bahwa pekerjaan fokus menghabiskan sebagian besar waktu di hari kerja dan merupakan aktivitas yang dianggap paling penting dalam melakukan pekerjaan mereka. Dengan penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa ketika karyawan bisa mencapai *work-life balance*, mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik sehingga mampu lebih fokus dalam kerja.

Selanjutnya hasil analisis menunjukan bahwa, gaya hidup sehat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Fokus Dalam Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya hidup sehat dan fokus kerja positif. Dengan kata lain, semakin sehat gaya hidup Anda, semakin fokus Anda pada kerja. Gaya hidup sehat, termasuk nutrisi yang baik dan aktivitas fisik, memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Ketika tubuh kita sehat, kita memiliki energi yang cukup untuk bekerja dengan fokus.

Seseorang dapat menggambarkan gaya hidup sehat sebagai kebiasaan melakukan olahraga secara teratur, mengikuti diet yang seimbang, memiliki kebiasaan tidur yang baik dan menghindari konsumsi alkohol dan tembakau yang berlebihan *(Jones et al, 2010)*. Karyawan sering mengalami "kejenuhan kerja" ketika mereka terlalu stres dan tidak memiliki waktu untuk keluarga atau rekreasi. Kondisi ini dikenal sebagai sindrom stres psikologis tertentu, yang memiliki pola respons negatif yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan atau sumber stres *(Jones et al., 2010)*. Pekerja yang tidak menjalani gaya hidup yang sehat dapat mengalami kelelahan dan sakit. Oleh karena itu, menjalani gaya hidup yang sehat akan membantu Anda menjadi lebih fokus pada pekerjaan Anda.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan dan ditemukan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kesehatan mental positif, artinya semakin baik *work-life balance* maka akan meningkatkan kesehatan mental. *Work-life balance* yang buruk seringkali berkontribusi pada stres yang berkepanjangan. Stres yang tinggi dapat memengaruhi kesehatan mental kita secara negatif.

Kehidupan pribadi dapat berupa kehidupan keluarga, sosial, kesehatan dan

aktivitas pribadi lainnya (Jaharuddin & Zainol, 2019). Masalah kesehatan mental adalah masalah multifaset yang dapat berdampak besar pada berbagai aspek kehidupan *(Moitra et al., 2023)*. Ketika karyawan dapat mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung mengalami lebih sedikit stres.

Selain *work-life balance*, penelitian ini juga menunjukan bahwa gaya Hidup sehat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan Mental. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan dan ditemukan bahwa pengaruh gaya hidup sehat terhadap kesehatan mental positif yang arrtinya semakin baik gaya hidup sehat maka akan meningkatkan kesehatan mental. Gaya hidup sehat, termasuk menghindari kebiasaan tidak baik, juga berdampak pada kesehatan mental. Misalnya, tidak menjaga pola istirahat dan menjaga nutrisi yang masuk dalam tubuh akan menganggu kesehatan mental.

*Abdullayeva (2023)* menyatakan bahwa; pertama, nutrisi yang tepat, aktivitas fisik, menghindari kebiasaan berbahaya, pengaturan kerja yang tepat serta istirahat yang bagus dan menjaga kebersihan adalah melatih keterampilan. Penanganan masalah kesehatan jiwa dapat dilakukan dengan memberikan edukasi kesehatan jiwa, psikoterapi, dukungan sosial, serta mengelola penggunaan media sosial dan gadget *(Akbar et al., 2024)*. Penting bagi karyawan Gen Z untuk menjaga gaya hidup sehat dengan baik, supaya kesehatan mental mereka baik juga.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukan bahwa fokus dalam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental. Dikarenakan hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh fokus dalam kerja terhadap kesehatan mental positif, yang mengartikan semakin baik fokus dalam kerja maka akan meningkatkan kesehatan mental. Ketika kita memiliki fokus yang baik dalam pekerjaan, tekanan kerja dapat berkurang. Ini berdampak positif pada kesehatan mental kita.

*Frontczak et al. (2012)* menyatakan bahwa ilmu pengetahuan memberi tahu kita bahwa keberhasilan menyelesaikan pekerjaan dengan fokus bergantung pada tugas spesifik, orangnya, seberapa besar perhatian berkelanjutan terhadap tugas yang dibutuhkan orang tersebut untuk menyelesaikannya dengan baik dan terakhir, lingkungan kerja fisik. Sedangkan, menurut *(Prince et al., 2007)* beban gangguan mental mungkin telah diremehkan karena kurangnya apresiasi terhadap keterkaitan antara penyakit mental dan kondisi kesehatan lainnya, tidak akan ada kesehatan tanpa kesehatan mental. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, termasuk memastikan fokus dalam bekerja, merupakan langkah penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan Gen Z.

Selain itu, ditemukan juga berdasarkan analisis bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental melalui fokus dalam kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukan bahwa fokus dalam kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kesehatan mental positif. Artinya semakin baik *work-life balance* maka akan menciptakan fokus dalam kerja dan berdampak pada peningkatan kesehatan mental. *Work-life balance* yang baik memungkinkan kita memiliki fokus yang lebih baik dalam pekerjaan. Dengan demikian, *work-life balance* dapat memengaruhi kesehatan mental melalui mediasi fokus dalam kerja.

Karyawan merasa bahagia karena dapat menyeimbangkan kewajiban kerja dan kehidupan pribadi serta memiliki waktu dan kontribusi yang sepadan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sismawati & Lataruva, 2020). Gangguan Kesehatan Mental, juga dikenal sebagai penyakit mental adalah penyakit yang dapat didiagnosis yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja atau melakukan aktivitas sehari-hari dan terlibat dalam hubungan pribadi yang memuaskan *(Henthorne, 2019)*. *Mark et al. (2017)* mencatat bahwa pekerjaan yang terfokus dikaitkan dengan stres yang lebih tinggi. Namun, temuannya mengungkapkan bahwa stres informasi pekerja berkurang setelah menggunakan Waktu Fokus. Oleh karena itu, dapat kita simpulkan bahwa *work-life balance* yang baik dan kemampuan untuk tetap fokus di tempat kerja saling terkait dan berkontribusi terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z.

Lalu yang terakhir, menunjukan bahwa gaya hidup sehat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental melalui fokus dalam kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukan bahwa fokus dalam kerja memediasi pengaruh gaya hidup sehat terhadap kesehatan mental positif yang berarti semakin baik gaya hidup sehat maka akan menciptakan fokus dalam kerja dan berdampak pada peningkatan kesehatan mental. Gaya hidup sehat juga dapat memengaruhi kesehatan mental melalui fokus dalam kerja. Ketika kita menjalani gaya hidup sehat, kita cenderung memiliki konsentrasi yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.

Menurut penjelasan dari *Lyons & Langille (2000)* di dalam jurnal milik *Sopa & Pomohaci (2018)* pilihan gaya hidup dan perilaku individu memiliki potensi untuk mempengaruhi kesehatan dan meningkatkan kualitas hidup. Kesehatan mental didefinisikan oleh *WHO (2003)* sebagai suatu kondisi kesejahteraan yang memungkinkan individu untuk menyadari kemampuannya, mengatasi tekanan hidup yang normal, bekerja secara produktif dan bermanfaat, dan memberikan kontribusi kepada komunitasnya. *Mark*

*et al. (2017)* mencatat bahwa interupsi email yang dilakukan sendiri menghasilkan produktivitas yang lebih baik daripada interupsi berbasis notifikasi. Penelitian lain menemukan bahwa memblokir notifikasi meningkatkan fokus kerja dan mengurangi multitasking dan gangguan. Menjadikan, gaya hidup sehat dan kemampuan untuk tetap fokus dalam bekerja berkontribusi terhadap kesehatan mental karyawan Gen Z.

# BAB 5

# KESIMPULAN & SARAN

## 5.1. Kesimpulan

Analisis penelitian yang dilakukan pada karyawan Gen Z yang sudah termasuk dalam angkatan kerja ini menghasilkan beberapa kesimpulan: ada hubungan antara fokus dalam kerja, gaya hidup sehat, kesehatan mental, dan keseimbangan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan bantuan *AMOS* untuk *Windows*, dapat disimpulkan bahwa terdapat keseimbangan kehidupan kerja yang positif dan signifikan terhadap kesehatan mental, gaya hidup sehat yang positif dan signifikan terhadap kesehatan mental, keseimbangan kehidupan kerja yang positif dan signifikan terhadap fokus dalam kerja, dan gaya hidup sehat yang positif dan signifikan terhadap kesehatan mental.

*Work-life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap fokus dalam kerja karyawan Gen Z. Semakin baik *WLB* nya, maka semakin tinggi tingkat konsentrasi dalam bekerja. *Work-life balance* juga mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kesehatan mental dan dampak positif ini dimediasi oleh fokus dalam kerja.

Gaya hidup sehat juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap fokus dalam kerja. Gaya hidup sehat, termasuk nutrisi yang baik dan pola tidur yang baik, dapat meningkatkan kesehatan mental, yang pada akhirnya meningkatkan fokus dalam kerja. Gaya hidup sehat berdampak positif terhadap kesehatan mental yang juga dimediasi oleh fokus dalam bekerja.

Fokus dalam kerja mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kesehatan mental. Meningkatkan konsentrasi di tempat kerja dapat mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan kesehatan mental. Fokus dalam kerja memediasi, *work-life balance* dan gaya hidup sehat semuanya mempengaruhi kesehatan mental melalui mediator fokus kerja. Artinya, *work-life balance* dan gaya hidup sehat dapat meningkatkan fokus dalam kerja yang pada akhirnya berdampak positif pada kesehatan mental.

## 5.2. Saran

Untuk meningkatkan *work-life balance*, penulis menyarankan agar perusahaan menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas jam kerja, waktu istirahat yang memadai dan dukungan terhadap aktivitas pribadi karyawan. Hal ini dapat meningkatkan konsentrasi kerja dan kesehatan mental karyawan. Selanjutnya penulis menyarankan supaya perusahaan dan/atau organisasi harus mempromosikan program kesehatan yang mencakup nutrisi yang baik, pola tidur yang baik dan kebiasaan sehat lainnya. Kegiatan seperti pelatihan kesehatan, fasilitas olah raga dan informasi gizi dapat membantu karyawan menerapkan gaya hidup sehat sehingga berdampak positif pada konsentrasi dan kesehatan mental mereka.

Selanjutnya, fokus pada pengembangan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan yang meningkatkan keterampilan dan produktivitas dapat membantu karyawan menjadi lebih fokus dalam menyelesaikan tugas. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga membantu kesehatan mental. Selanjutnya penulis menyarankan untuk memonitor dan memberikan dukungan kesehatan mental dengan menyediakan layanan kesehatan mental seperti konseling dan dukungan psikologis. Program-program ini dapat membantu karyawan mengelola stres dan masalah psikologis, sehingga meningkatkan konsentrasi kerja dan kesehatan mental.

Selanjutnya perusahaan bisa mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan dan program yang ada secara rutin untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan *work-life balance*, gaya hidup sehat, kesehatan mental dan fokus dalam kerja. Melakukan survei pada karyawan dan analisis umpan balik juga dapat memberikan wawasan yang berguna untuk perbaikan berkelanjutan. Setelah menerapkan saran ini penulis berharap dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA


Abdullayeva, A. R. (2023). Psychological Factors of Forming a Healthy Lifestyle in The Family. *OAREPO: Open Access Repository*. Hongaria. https://oarepo.org/index.php/oa/article/view/2648/2621

Afra, F. (2023, November 25). Mengenal Senam Aerobik, Olahraga yang Dapat Meningkatkan Denyut Jantung. *detikHealth.* Jakarta, Indonesia. https://health.detik.com/kebugaran/d-7055710/mengenal-senam-aerobik-olahraga-yang-dapat-meningkatkan-denyut-jantung

Akbar, B. M. B., Prawesti, D. R. D., & Perbani, W. S. A. (2024). Big Picture Mental Health of Generation Z in The World. *Jurnal Kesehatan Komunitas Indonesia*, 4(1), 1–20. Yogyakarta, Indonesia. https://doi.org/10.58545/jkki.v4i1.223

Anttila, T., Härmä, M., & Oinas, T. (2021). Working Hours: Tracking The Current and Future Trends. *Industrial Health*, 59(5), 285–292. Helsinki, Finland. https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0086

Anwar, F., & Julia, P. (2021). Analisis Strategi Pembinaan Kesehatan Mental oleh Guru Pengasuh Sekolah Berasrama di Aceh Besar pada Masa Pandemi. *DOAJ: Directory of Open Access Journals.* Aceh, Indonesia. https://doi.org/10.22373/je.v7i1.10905

Arifin, S., Yuniardi, S., Karmiyati, D., Iswinarti, Hasanati, N., Winarsunu, T., & Suryaningrum, C. (2023). *Families Mental Health and Challenges in The 21st Century (1st ed.)*. Routledge. New York, USA. https://www.routledge.com

Augustus, J., Williams, B., & Bold, J. (2019). *An Introduction to Mental Health (1st ed.)*. SAGE Publications. London, UK. https://uk.sagepub.com/sites/default/files/upm-assets/102758_book_item_102758.pdf

Burnett, B., & Evans, D. (2020). *Designing Your Work-life: How to Thrive and Change and Find Happiness at Work.* Knopf. New York, USA. https://www.google.co.id/books/edition/Designing_Your_Work_Life/guO3DwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&pg=PA3&printsec=frontcover

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches.* SAGE Publications, Incorporated. Thousand Oaks, USA. https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf

Darviri, C., Alexopoulos, E. C., Artemiadis, A. K., Tigani, X., Kraniotou, C., Darvyri, P., & Chrousos, G. P. (2014). The Healthy Lifestyle and Personal Control Questionnaire (HLPCQ): A Novel Tool for Assessing Self-empowerment Through a Constellation of Daily Activities. *BMC Public Health*, 14(1). https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-995

Hoskins, D. (2012). *What We've Learned about Focus in The Workplace: What do 90,000 People Say Really Drives Productivity at Work?*. GENSLER. https://www.fm-house.com/wp-content/uploads/2015/01/Focus_in_the_Workplace.pdf

Foulkes, L. (2022). *Losing Our Minds: The challenge of Defining Mental Illness.* St. Martin's Press. New York, USA. https://www.google.co.id/books/edition/Losing_Our_Minds/bwwqEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&pg=PT5&printsec=frontcover

Frontczak, N., Kim, N., De Dear, N., Gensler, N., & Leesman, N. (2012). Why We Can't Focus at Work. *HAWORTH*, 1–19. https://ltproject.lt/uploads/documents/files/Distraction_White-Paper_C9.pdf

Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM (Ed 7)*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro Semarang. Semarang, Indonesia. https://library.fbe.uii.ac.id/index.php?p=show_detail&id=5808&keywords=

Guillén, M. (2021). *Motivation in Organisations: Searching For a Meaningful Work-life Balance (1st ed.)*. Routledge. New York, USA. https://library.oapen.org/bitstream/20.500.12657/47877/1/9781000224092.pdf

Hari, J. (2022). *Stolen Focus: Why You Can't Pay Attention and How to Think Deeply Again (paperback edition).* Crown. New York, USA. https://stolenfocusbook.com/

Henthorne, E. (2019). Taking Care of You in Today's Agriculture. *Central Wisconsin Agricultural Extension Report.* Central Wisconsin, USA. https://greenlake.extension.wisc.edu/files/2019/03/Green-Lake_April-2019-CWAS-Newsletter.pdf

Higgins, E. T., Roney, C. J. R., Crowe, E., & Hymes, C. (1994). Ideal Versus Ought Predilections for Approach and Avoidance Distinct Self-regulatory Systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(2), 276–286. Washington, DC, USA. https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.2.276

Hu, F., Cheung, L., Otis, B., Otis, B., & Oliveira, N. (2020). *Healthy Living Guide.* Harvard T.H. Chan School of Public Health. Cambridge, MA, USA. https://www.hsph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/30/2021/02/HeatlhyLivingGuide20-21.1.pdf

Hyatt, M. (2019). *Free to Focus: A Total Productivity System to Achieve More by Doing Less*. Baker Books. Grand Rapids, USA. http://bakerpublishinggroup.com/books/free-to-focus/385333

Hyatt, M., & Miller, M. H. (2021). *Win at Work and Succeed at Life: 5 Principles to Free Yourself from The Cult of Overwork*. Baker Books. Grand Rapids, USA. http://bakerpublishinggroup.com/books/win-at-work-and-succeed-at-life/397243

Hyatt, M., & Miller, M. H. (2023). *Mind Your Mindset: The Science That Shows Success Starts with Your Thinking.* Baker Books. Grand Rapids, USA. http://bakerpublishinggroup.com/books/mind-your-mindset/397603

Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management, 13(1).* Jakarta, Indonesia. https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912

Jones, A., Norman, C. S., & Wier, B. (2010). Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21–41. Sarasota, FL, USA. https://doi.org/10.2308/bria.2010.22.1.21

Kennedy, A. (2023). *A Guide to Good Health*. Arabian Wellness & Lifestyle Management. Dubai, UAE. https://www.researchgate.net/publication/371686613_Good_Health_Book_Adult

Kominfo (2021, February 28). Angkatan Kerja Produktif Melimpah. *Kominfo*. Retrieved September 4, 2024, from https://www.kominfo.go.id/berita/artikel/detail/angkatan-kerja-produktif-melimpah

Kondo, M., & Sonenshein, S. (2020). *Joy at Work: Organizing Your Professional Life*. Little, Brown Spark. New York, USA. https://icrrd.com/public/media/16-05-2021-041945Joy-at-Work_Organizing%20Your-Professional-Life.pdf

Laverock, A. (2024). How Culture Impacts Mental Health in The Workplace. *MERCER*. London, UK. https://www.mercer.com/insights/total-rewards/employee-wellbeing/how-culture-impacts-on-mental-health-in-the-workplace/

Linando, J. A. (2021). *Manajemen Kinerja: Konsep Praktis & Perspektif Islam*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta, Indonesia. https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/37902

Mark, G., Iqbal, S., & Czerwinski, M. (2017). How Blocking Distractions Affects Workplace Focus and Productivity. *ACM Digital Library*. New York, NY, USA. https://doi.org/10.1145/3123024.3124558

McNeff, D. J. (2021). *The Work-life Balance Myth: Rethinking Your Optimal Balance for Success*. McGraw Hill Professional. New York, NY, USA.

Moitra, M., Owens, S., Hailemariam, M., Wilson, K. S., Mensa-Kwao, A., Gonese, G., Kamamia, C. K., White, B., Young, D. M., & Collins, P. Y. (2023). Global Mental Health: Where We Are and Where We Are Going. *Current Psychiatry Reports*, 25(7), 301–311. New York, USA. https://doi.org/10.1007/s11920-023-01426-8

Moth, R. (2022). *Understanding Mental Distress: Knowledge, Practice and Neoliberal Reform in Community Mental Health Services*. Policy Press. Bristol, UK. https://www.researchgate.net/publication/361964141_Understanding_Mental_Distress_Knowledge_Practice_and_Neoliberal_Reform_in_Community_Mental_Health_Services

Muhibbi, M., Adila, F., Permana, D. F. W., Wardana, B. K., Yogaswara, A., & Mutiara Intelektual Indonesia. (2024). Jasmani Sehat Tubuh Bugar: Panduan Praktis untuk Gaya Hidup Aktif dan Seimbang. *Mutiara Intelektual Indonesia*. Semarang, Indonesia. http://repository.unimus.ac.id/7739/1/Jasmani_Sehat_Tubuh_Bugar_Panduan_Praktis_untuk_Gaya_Hidup_Aktif_dan_Seimbang%5B1%5D.pdf

Mulasari, D. S. A., Saptadi, J. D., Sofiana, L., Rokhmayanti & Hidayat, M. S. (2021). *Modul Pengabdian Masyarakat Perilaku Hidup Bersih dan Sehat*. cv.Mine. Yogyakarta, Indonesia. https://eprints.uad.ac.id/52894/2/FIX%20BUKU%20HIDUP%20BERSIH%20DAN%

20SEHAT%20REV%202.pdf

Nagoski, E., & Nagoski, A. (2019). *Burnout: The Secret to Solving The Stress Cycle (1st ed.)*. Ballantine Books. New York, USA. https://irp.cdn-website.com/54bb561b/files/uploaded/Burnout%20The%20Secret%20to%20Unlocking%20the%20Stress%20Cycle.pdf

Prince, M., Patel, V., Saxena, S., Maj, M., Maselko, J., Phillips, M. R., & Rahman, A. (2007). No Health Without Mental Health. *The Lancet*, 370(9590), 859–877. London, UK. https://doi.org/10.1016/s0140-6736(07)61238-0

Universitas Psikologi (2020, November 23). Teori Work-Life Balance Lengkap (Keseimbangan Antara Hidup dan Pekerjaan) Menurut Para Ahli. *Universitas Psikologi*. Jakarta, Indonesia. https://www.universitaspsikologi.com/2020/01/teori-work-life-balance-lengkap.html

Rahajeng, M. G., & Handayani, N. K. (2022). The Effect of Work-life Balance and Work Satisfaction on Work Productivity of Employees of The Special Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 29(1), 51–59. Jakarta, Indonesia. https://doi.org/10.46806/jep.v29i1.841

Ramsey, D. (2021). *Eat to Beat Depression and Anxiety: Nourish Your Way to Better Mental Health in Six Weeks.* Harper Wave. New York, USA. https://www.amazon.com/Eat-Beat-Depression-Anxiety-Nourish/dp/006303171X

Russo, M., Lucifora, C., Pucciarelli, F., & Piccoli, B. (2019). Work Hazards and Workers' Mental Health: An Investigation Based on The Fifth European Working Conditions Survey. *La Medicina Del Lavoro*, 110(2), 115–129. Milan, Italy. https://doi.org/10.23749/mdl.v110i2.7640

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (7th Ed.)*. John Wiley & Sons Ltd. Hoboken, NJ, USA. https://digilib.politeknik-pratama.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_f006f52b62a646e28c8c7870aa1112fbcd0c49ca_1650455622.pdf

Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *UNDIP*. Semarang, Indonesia. https://repofeb.undip.ac.id/7105/

Sopa, I. S., & Pomohaci, M. (2018). Developing a Healthy Lifestyle of Students Through the Practice of Sport Activities. *Revista Academiei Forţelor Terestre*, 23(3), 207–218. Sibiu, Romania. https://doi.org/10.2478/raft-2018-0025

Sugiyono. (2013). *E-Book Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Alfabeta. Bandung, Indonesia. https://elibrary.stikesghsby.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1879&keywords=

Suharjana, S. (2015). Tinjauan Praktis Membentuk Perilaku Sehat dan Hidup Aktif pada

Anak Usia Dini. *MEDIKORA*, 2. Yogyakarta, Indonesia. https://doi.org/10.21831/medikora.v0i2.4648

Sweeton, J. (2021). *Eight Key Brain Areas of Mental Health and Illness.* Norton & Company. New York, USA. https://books.google.co.id/books/about/Eight_Key_Brain_Areas_of_Mental_Health_a.html?id=jAsrEAAAQBAJ&redir_esc=y

Urba, N. M., Ramadhani, N. A., Afriani, N. a. P., & Suryanda, N. A. (2024). Generasi Z: Apa Gaya Belajar yang Ideal di Era Serba Digital?. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(1), 50–56. Jakarta, Indonesia https://doi.org/10.54259/diajar.v3i1.2265

World Health Organization. (2003). *Investing in mental health.* WHO. Geneva, Switzerland. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42823/9241562579.pdf

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. Lausanne, Switzerland. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400

# LAMPIRAN

# LAMPIRAN 1
# KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Raden Muhamad Daffa Hidayat dengan NIM 20311522 mahasiswa program studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, dari Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Hidup Sehat terhadap Kesehatan Mental melalui Fokus Dalam Kerja pada Karyawan Generasi Z" guna untuk memenuhi tugas akhir skripsi saya.

Dengan kerendahan hati, saya meminta bantuan Saudara/i meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini secara sukarela tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Saudara/I membaca pertanyaan dengan seksama. Jawaban yang Saudara/I berikan merupakan informasi yang sangat berharga dan akan dijaga kerahasianya, sehingga tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Seluruh data akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Raden Muhamad Daffa Hidayat

**A. Identitas Responden**

Responden diminta untuk menjawab, jawaban terhadap pertanyaan dengan memilih pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami:

1. Email (opsional) :
2. Nama/Inisial :
3. Status Pernikahan :
   - Sudah Menikah
   - Belum Menikah
   - Cerai Hidup
   - Cerai Mati
4. Pendidikan Terakhir :
   - SD
   - SMP
   - SMA
   - Diploma (D1, D2 & D3)
   - Sarjana (S1)
   - Magister
5. Usia :
   - 18
   - 19
   - 20
   - 21
   - 22
   - 23
   - 24
   - 25
   - 26
   - 27
6. Status Pekerjaan :
   - Pekerja Full-time
   - Pekerja Part-time
   - Wiraswasta

**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Pertanyaan-pertanyaan berikut memiliki 5 alternatif jawaban, silahkan tandai salah satu dari kelima pilihan jawaban tersebut.

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Pertanyaan-pertanyaan berikut memiliki 3 alternatif jawaban, silahkan tandai salah satu/lebih.

**A. *Work-life Balance***

Pertanyaan-pertanyaan berikut memiliki 5 alternatif jawaban, silahkan tandai salah satu dari kelima pilihan jawaban tersebut.

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

| No. | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya merasa puas dengan tugas tugas pekerjaan saya saat ini. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Waktu yang bisa saya habiskan untuk tugas-tugas keluarga membuat saya bahagia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Saya merasa telah terlibat secara pribadi dalam pekerjaan saya sampai pada titik di mana saya merasa senang. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Pekerjaan saya telah mengambil bagian kehidupan saya namun membuat saya merasa telah mencapai titik puncak kebahagiaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Keterlibatan dalam kehidupan keluarga membuat saya bahagia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**B. Gaya Hidup Sehat**

Pertanyaan-pertanyaan berikut memiliki 5 alternatif jawaban, silahkan tandai salah satu dari kelima pilihan jawaban tersebut.

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

| No. | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya membaca informasi nilai gizi sebelum membeli produk. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Saya menghitung kalori dalam makanan yang saya makan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Saya bercerita kepada orang lain tentang masalah atau kekhawatiran saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Ketika saya pergi tidur, saya menjernihkan pikiran saya dari pikiran atau rencana untuk hari berikutnya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Saya meluangkan waktu untuk bekerja, hal-hal pribadi, dan bersenang-senang. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**C. Kesehatan Mental**

Pertanyaan-pertanyaan berikut memiliki 3 alternatif jawaban, silahkan tandai salah satu/lebih.

| No. | Pertanyaan | Depresi/cemas | Kelelahan | Gangguan Tidur |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Dalam setahun terakhir, saya menderita permasalahan kesehatan berikut: | | | |

**D. Variabel Kontrol (Lingkungan Kerja & Durasi Kerja)**

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternative jawaban berikut:
Skor 5= Sangat Baik (SB)
Skor 4= Baik (B)
Skor 3= Cukup (C)
Skor 2= Tidak Baik (B)
Skor 1= Sangat Tidak Baik (STB)

| No. | Pertanyaan | STS | TS | N | S | SS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Kantor memiliki budaya kerja yang bagus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Kantor memiliki kebijakan yang employee-friendly untuk bekerja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Secara keseluruhan, tempat kerja saya ini dikelola dengan baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Durasi kerja saya sudah ideal untuk mendukung saya agar dapat selalu fokus dalam bekerja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Durasi kerja saya membuat saya tertekan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Durasi kerja saya sudah cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## LAMPIRAN 2

## TABULASI DATA MENTAH

1. Data Mentah work-life balance (X1) dan Gaya Hidup Sehat (X2)

| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 |
| **2** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| **3** | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| **4** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| **5** | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| **6** | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| **7** | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **8** | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| **9** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **10** | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **11** | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **12** | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **13** | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| **14** | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| **15** | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 |
| **16** | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| **17** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| **18** | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 |
| **19** | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **20** | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **21** | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| **22** | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| **23** | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| **24** | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **25** | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **26** | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **27** | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **28** | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| **29** | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 |
| **30** | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **31** | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **32** | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| **33** | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **34** | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **35** | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **36** | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| **37** | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| **38** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| **39** | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 |
| **40** | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| **41** | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **42** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| **43** | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **44** | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 |
| **45** | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| **46** | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| **47** | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| **48** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **49** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **50** | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| **51** | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **52** | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| **53** | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **54** | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **55** | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| **56** | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **57** | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 |
| **58** | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **59** | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 |
| **60** | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| **61** | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 |
| **62** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| **63** | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **64** | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **65** | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| **66** | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| **67** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| **68** | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 |
| **69** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **70** | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| **71** | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 |
| **72** | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| **73** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| **74** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| **75** | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **76** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| **77** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| **78** | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| **79** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **80** | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| **81** | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| **82** | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| **83** | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 |
| **84** | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **85** | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| **86** | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| **87** | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| **88** | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 |
| **89** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| **90** | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **91** | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **92** | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **93** | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| **94** | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| **95** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **96** | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **97** | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| **98** | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| **99** | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **100** | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| **101** | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **102** | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| **103** | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **104** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 |
| **105** | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| **106** | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| **107** | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **108** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| **109** | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| **110** | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| **111** | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| **112** | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| **113** | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| **114** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| **115** | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 |
| **116** | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| **117** | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 |
| **118** | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 |
| **119** | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| **120** | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| **121** | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **122** | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **123** | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **124** | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **125** | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **126** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| **127** | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| **128** | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| **129** | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| **130** | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **131** | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| **132** | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **133** | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| **134** | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **135** | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **136** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **137** | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **138** | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **139** | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **140** | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 |
| **141** | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **142** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| **143** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **144** | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **145** | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **146** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| **147** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| **148** | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| **149** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **150** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **151** | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| **152** | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **153** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **154** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| **155** | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| **156** | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **157** | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| **158** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| **159** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| **160** | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **161** | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| **162** | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| **163** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| **164** | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| **165** | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **166** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **167** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| **168** | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **169** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| **170** | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **171** | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| **172** | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **173** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| **174** | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 |
| **175** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| **176** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **177** | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **178** | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **179** | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| **180** | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **181** | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| **182** | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| **183** | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| **184** | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| **185** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **186** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| **187** | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **188** | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **189** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **190** | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **191** | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **192** | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| **193** | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| **194** | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| **195** | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| **196** | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| **197** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| **198** | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| **199** | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| **200** | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 |

2. Data Mentah Kesehatan Mental (Y) dan Fokus dalam Kerja (Z)

| No | Y | Z1 | Z2 | Z3 | Z4 | Z5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | Kelelahan | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| **2** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| **3** | Kelelahan | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| **4** | Kelelahan | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **5** | Kelelahan | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| **6** | Kelelahan | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| **7** | Kelelahan, Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **8** | Kelelahan, Gangguan tidur | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **9** | Kelelahan | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **10** | Kelelahan | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| **11** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **12** | Depresi atau cemas, Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **13** | Depresi atau cemas, Gangguan tidur | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| **14** | Depresi atau cemas, Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **15** | Depresi atau cemas | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| **16** | Gangguan tidur | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| **17** | Depresi atau cemas, Kelelahan, Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **18** | Depresi atau cemas | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 |
| **19** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| **20** | Depresi atau cemas, Kelelahan | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **21** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| **22** | Depresi atau cemas, Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| **23** | Depresi atau cemas, Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| **24** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **25** | Depresi atau cemas | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| **26** | Depresi atau cemas, Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| **27** | Kelelahan | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| **28** | Kelelahan | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| **29** | Kelelahan | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **30** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| **31** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| **32** | Kelelahan, Gangguan tidur | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **33** | Depresi atau cemas, Gangguan tidur | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| **34** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **35** | Kelelahan | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| **36** | Kelelahan, Gangguan tidur | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| **37** | Depresi atau cemas | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| **38** | Kelelahan | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| **39** | Depresi atau cemas | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **40** | Depresi atau cemas, Gangguan tidur | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| **41** | Depresi atau cemas | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **42** | Kelelahan | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **43** | Kelelahan | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| **44** | Depresi atau cemas, Gangguan tidur | 4 | 4 | 1 | 5 | 2 |
| **45** | Depresi atau cemas, Kelelahan | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| **46** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| **47** | Kelelahan | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| **48** | Kelelahan | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| **49** | Depresi atau cemas | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **50** | Depresi atau cemas | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| **51** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **52** | Depresi atau cemas | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| **53** | Depresi atau cemas, Gangguan tidur | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 |
| **54** | Kelelahan | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| **55** | Depresi atau cemas | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| **56** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| **57** | Depresi atau cemas, Kelelahan | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **58** | Depresi atau cemas | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 |
| **59** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 |
| **60** | Kelelahan | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| **61** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **62** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| **63** | Kelelahan | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **64** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **65** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **66** | Kelelahan, Gangguan tidur | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| **67** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| **68** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| **69** | Depresi atau cemas | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 |
| **70** | Depresi atau cemas | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 |
| **71** | Gangguan tidur | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| **72** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| **73** | Depresi atau cemas, Gangguan tidur | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| **74** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **75** | Kelelahan | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| **76** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| **77** | Depresi atau cemas | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 |
| **78** | Depresi atau cemas, Gangguan tidur | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| **79** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| **80** | Gangguan tidur | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **81** | Kelelahan | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| **82** | Depresi atau cemas | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| **83** | Kelelahan | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **84** | Depresi atau cemas, Kelelahan | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| **85** | Kelelahan | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| **86** | Depresi atau cemas, Kelelahan | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **87** | Kelelahan | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| **88** | Depresi atau cemas | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| **89** | Kelelahan, Gangguan tidur | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| **90** | Depresi atau cemas | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **91** | Gangguan tidur | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| **92** | Kelelahan | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **93** | Depresi atau cemas, Kelelahan, Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **94** | Depresi atau cemas | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| **95** | Gangguan tidur | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| **96** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| **97** | Depresi atau cemas | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **98** | Gangguan tidur | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| **99** | Depresi atau cemas, Gangguan tidur | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| **100** | Kelelahan | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| **101** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **102** | Depresi atau cemas | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| **103** | Depresi atau cemas | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| **104** | Kelelahan | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **105** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **106** | Kelelahan | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| **107** | Gangguan tidur | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 |
| **108** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 |
| **109** | Depresi atau cemas | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| **110** | Kelelahan | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **111** | Gangguan tidur | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| **112** | Depresi atau cemas | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 |
| **113** | Kelelahan | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| **114** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **115** | Depresi atau cemas | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **116** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **117** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **118** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **119** | Kelelahan | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| **120** | Kelelahan | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| **121** | Depresi atau cemas | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| **122** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **123** | Kelelahan | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **124** | Gangguan tidur | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **125** | Depresi atau cemas | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **126** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **127** | Kelelahan, Gangguan tidur | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **128** | Gangguan tidur | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **129** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **130** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| **131** | Gangguan tidur | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **132** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| **133** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **134** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **135** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| **136** | Gangguan tidur | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **137** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **138** | Gangguan tidur | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| **139** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| **140** | Depresi atau cemas | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| **141** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **142** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| **143** | Kelelahan | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| **144** | Kelelahan | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| **145** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| **146** | Depresi atau cemas, Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **147** | Gangguan tidur | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **148** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **149** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **150** | Depresi atau cemas, Gangguan tidur | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| **151** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **152** | Depresi atau cemas | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **153** | Depresi atau cemas, Gangguan tidur | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **154** | Kelelahan | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **155** | Kelelahan | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| **156** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **157** | Kelelahan | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| **158** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| **159** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| **160** | Kelelahan | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **161** | Gangguan tidur | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| **162** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| **163** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **164** | Kelelahan | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| **165** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **166** | Kelelahan | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| **167** | Kelelahan | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| **168** | Depresi atau cemas, Kelelahan | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| **169** | Gangguan tidur | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **170** | Depresi atau cemas | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **171** | Kelelahan, Gangguan tidur | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **172** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **173** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **174** | Kelelahan | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **175** | Depresi atau cemas | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| **176** | Kelelahan, Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **177** | Kelelahan | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **178** | Depresi atau cemas | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **179** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **180** | Gangguan tidur | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **181** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **182** | Gangguan tidur | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| **183** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| **184** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **185** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| **186** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| **187** | Kelelahan | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| **188** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| **189** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **190** | Gangguan tidur | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **191** | Gangguan tidur | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| **192** | Kelelahan | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| **193** | Kelelahan | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **194** | Depresi atau cemas, Kelelahan | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| **195** | Kelelahan | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| **196** | Depresi atau cemas, Gangguan tidur | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| **197** | Kelelahan | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **198** | Gangguan tidur | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| **199** | Gangguan tidur | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| **200** | Kelelahan | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |

3. Data Mentah Variabel Kontrol

| No | VK 1 | VK 2 | VK 3 | VK 4 | VK 5 | VK 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 |
| **2** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| **3** | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 1 |
| **4** | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| **5** | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| **6** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| **7** | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **8** | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **9** | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 |
| **10** | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 |
| **11** | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| **12** | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **13** | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| **14** | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| **15** | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| **16** | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| **17** | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| **18** | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 |
| **19** | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| **20** | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **21** | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **22** | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| **23** | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **24** | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **25** | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| **26** | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **27** | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| **28** | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| **29** | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 |
| **30** | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| **31** | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| **32** | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **33** | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **34** | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| **35** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **36** | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **37** | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 |
| **38** | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| **39** | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| **40** | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| **41** | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **42** | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 |
| **43** | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **44** | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 |
| **45** | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| **46** | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| **47** | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| **48** | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 |
| **49** | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **50** | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| **51** | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| **52** | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| **53** | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| **54** | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| **55** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| **56** | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| **57** | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **58** | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| **59** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 |
| **60** | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 |
| **61** | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **62** | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| **63** | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| **64** | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **65** | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 |
| **66** | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| **67** | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| **68** | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **69** | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **70** | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| **71** | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| **72** | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| **73** | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| **74** | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 |
| **75** | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| **76** | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| **77** | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| **78** | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **79** | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 |
| **80** | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 |
| **81** | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| **82** | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 |
| **83** | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| **84** | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 |
| **85** | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| **86** | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| **87** | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| **88** | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **89** | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 |
| **90** | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| **91** | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| **92** | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **93** | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| **94** | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **95** | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 |
| **96** | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| **97** | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| **98** | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| **99** | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| **100** | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| **101** | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 |
| **102** | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 |
| **103** | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 |
| **104** | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| **105** | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| **106** | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| **107** | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 |
| **108** | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| **109** | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| **110** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| **111** | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **112** | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 |
| **113** | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| **114** | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| **115** | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| **116** | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 |
| **117** | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **118** | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **119** | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 |
| **120** | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 |
| **121** | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| **122** | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| **123** | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **124** | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **125** | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| **126** | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 |
| **127** | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **128** | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| **129** | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| **130** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **131** | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| **132** | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| **133** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **134** | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| **135** | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| **136** | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| **137** | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 |
| **138** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **139** | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **140** | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| **141** | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| **142** | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| **143** | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 |
| **144** | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 |
| **145** | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **146** | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **147** | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **148** | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| **149** | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| **150** | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| **151** | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| **152** | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **153** | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| **154** | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| **155** | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| **156** | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| **157** | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| **158** | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| **159** | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **160** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| **161** | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| **162** | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| **163** | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **164** | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **165** | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **166** | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **167** | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **168** | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| **169** | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **170** | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| **171** | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **172** | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 |
| **173** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| **174** | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **175** | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| **176** | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **177** | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| **178** | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| **179** | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| **180** | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| **181** | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| **182** | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| **183** | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| **184** | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| **185** | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| **186** | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| **187** | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 |
| **188** | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| **189** | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **190** | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 |
| **191** | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 |
| **192** | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 |
| **193** | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| **194** | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| **195** | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| **196** | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| **197** | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 |
| **198** | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 |
| **199** | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 |
| **200** | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 |

**Data mentah**

***WLB*1**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Valid* | 2 | 23 | 11,5 | 11,5 | 11,5 |
| | 3 | 76 | 38,0 | 38,0 | 49,5 |
| | 4 | 73 | 36,5 | 36,5 | 86,0 |
| | 5 | 28 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

***WLB*2**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Valid* | 2 | 26 | 13,0 | 13,0 | 13,0 |
| | 3 | 74 | 37,0 | 37,0 | 50,0 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 4 | 75 | 37,5 | 37,5 | 87,5 |
| | 5 | 25 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

***WLB*3**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Valid* | 2 | 18 | 9,0 | 9,0 | 9,0 |
| | 3 | 76 | 38,0 | 38,0 | 47,0 |
| | 4 | 78 | 39,0 | 39,0 | 86,0 |
| | 5 | 28 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

***WLB*4**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Valid* | 2 | 13 | 6,5 | 6,5 | 6,5 |
| | 3 | 106 | 53,0 | 53,0 | 59,5 |
| | 4 | 59 | 29,5 | 29,5 | 89,0 |
| | 5 | 22 | 11,0 | 11,0 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

***WLB*5**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Valid* | 2 | 21 | 10,5 | 10,5 | 10,5 |
| | 3 | 90 | 45,0 | 45,0 | 55,5 |
| | 4 | 67 | 33,5 | 33,5 | 89,0 |
| | 5 | 22 | 11,0 | 11,0 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**GHS1**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Valid* | 1 | 1 | ,5 | ,5 | ,5 |
| | 2 | 20 | 10,0 | 10,0 | 10,5 |
| | 3 | 100 | 50,0 | 50,0 | 60,5 |
| | 4 | 51 | 25,5 | 25,5 | 86,0 |
| | 5 | 28 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**GHS2**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Valid* | 2 | 23 | 11,5 | 11,5 | 11,5 |
| | 3 | 83 | 41,5 | 41,5 | 53,0 |
| | 4 | 71 | 35,5 | 35,5 | 88,5 |
| | 5 | 23 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**GHS3**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Valid* | 2 | 27 | 13,5 | 13,5 | 13,5 |
| | 3 | 76 | 38,0 | 38,0 | 51,5 |
| | 4 | 72 | 36,0 | 36,0 | 87,5 |
| | 5 | 25 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**GHS4**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2 | 23 | 11,5 | 11,5 | 11,5 |
| | 3 | 87 | 43,5 | 43,5 | 55,0 |
| *Valid* | 4 | 67 | 33,5 | 33,5 | 88,5 |
| | 5 | 23 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**GHS5**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2 | 15 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| | 3 | 96 | 48,0 | 48,0 | 55,5 |
| *Valid* | 4 | 61 | 30,5 | 30,5 | 86,0 |
| | 5 | 28 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**KM1**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2 | 36 | 18,0 | 18,0 | 18,0 |
| | 3 | 95 | 47,5 | 47,5 | 65,5 |
| *Valid* | 4 | 47 | 23,5 | 23,5 | 89,0 |
| | 5 | 22 | 11,0 | 11,0 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**KM2**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 1 | ,5 | ,5 | ,5 |
| | 2 | 40 | 20,0 | 20,0 | 20,5 |
| | 3 | 92 | 46,0 | 46,0 | 66,5 |
| *Valid* | 4 | 50 | 25,0 | 25,0 | 91,5 |
| | 5 | 17 | 8,5 | 8,5 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**KM3**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 1 | ,5 | ,5 | ,5 |
| | 2 | 42 | 21,0 | 21,0 | 21,5 |
| | 3 | 79 | 39,5 | 39,5 | 61,0 |
| *Valid* | 4 | 61 | 30,5 | 30,5 | 91,5 |
| | 5 | 17 | 8,5 | 8,5 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**FK1**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2 | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | 3 | 98 | 49,0 | 49,0 | 55,0 |
| *Valid* | 4 | 76 | 38,0 | 38,0 | 93,0 |
| | 5 | 14 | 7,0 | 7,0 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**FK2**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Valid* | 2 | 8 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| | 3 | 114 | 57,0 | 57,0 | 61,0 |
| | 4 | 55 | 27,5 | 27,5 | 88,5 |
| | 5 | 23 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**FK3**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Valid* | 2 | 11 | 5,5 | 5,5 | 5,5 |
| | 3 | 110 | 55,0 | 55,0 | 60,5 |
| | 4 | 62 | 31,0 | 31,0 | 91,5 |
| | 5 | 17 | 8,5 | 8,5 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**FK4**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Valid* | 2 | 8 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| | 3 | 104 | 52,0 | 52,0 | 56,0 |
| | 4 | 71 | 35,5 | 35,5 | 91,5 |
| | 5 | 17 | 8,5 | 8,5 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

**FK5**

| | | *Frequency* | *Percent* | *Valid Percent* | *Cumulative Percent* |
|---|---|---|---|---|---|
| *Valid* | 2 | 22 | 11,0 | 11,0 | 11,0 |
| | 3 | 96 | 48,0 | 48,0 | 59,0 |
| | 4 | 59 | 29,5 | 29,5 | 88,5 |
| | 5 | 23 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| | *Total* | 200 | 100,0 | 100,0 | |

## LAMPIRAN 3

## ANALISIS DESKRIPTIF

1. Data Responden

| Identitas | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Pria | 86 | 43 |
| | Wanita | 114 | 57 |
| | **Total** | **200** | **100** |
| Usia | 18 | 3 | 1,5 |
| | 19 | 14 | 2 |
| | 20 | 17 | 8,5 |
| | 21 | 18 | 9 |
| | 22 | 24 | 12 |
| | 23 | 16 | 8 |
| | 24 | 22 | 11 |
| | 25 | 41 | 20,5 |
| | 26 | 36 | 18 |
| | 27 | 19 | 9,5 |
| | **Total** | **200** | **100** |
| Pendidikan Terakhir | SD | 0 | 0 |
| | SMP | 1 | 0,5 |
| | SMA | 61 | 30,5 |
| | Diploma | 44 | 22 |
| | Sarjana | 93 | 46,5 |
| | Magister | 1 | 0,5 |
| | Doktor | 0 | 0 |
| | **Total** | **200** | **100** |
| Status Perkawinan | Sudah Menikah | 60 | 30 |
| | Belum Menikah | 130 | 65 |
| | Cerai Hidup | 4 | 2 |
| | Cerai Mati | 6 | 3 |
| | **Total** | **200** | **100** |
| Status Pekerjaan | Pekerja *Full-time* | 116 | 58 |
| | Pekerja *Part-time* | 53 | 26,5 |
| | Wiraswasta | 31 | 15,5 |
| | **Total** | **193** | **100** |

2. WLB

| ***Work-life Balance*** | ***N*** | ***Min*** | ***Max*** | ***Mean*** | ***Std. Deviation*** |
|---|---|---|---|---|---|
| *WLB*1 | 200 | 2 | 5 | 3,53 | ,873 |
| *WLB*2 | 200 | 2 | 5 | 3,50 | ,874 |
| *WLB*3 | 200 | 2 | 5 | 3,58 | ,841 |
| *WLB*4 | 200 | 2 | 5 | 3,45 | ,775 |
| *WLB*5 | 200 | 2 | 5 | 3,45 | ,825 |
| Rata-rata | | | | 3,50 | |

3. GHS

| **Gaya Hidup Sehat** | ***N*** | ***Min*** | ***Max*** | ***Mean*** | ***Std. Deviation*** |
|---|---|---|---|---|---|
| GHS1 | 200 | 1 | 5 | 3,43 | ,871 |
| GHS2 | 200 | 2 | 5 | 3,47 | ,844 |
| GHS3 | 200 | 2 | 5 | 3,48 | ,879 |
| GHS4 | 200 | 2 | 5 | 3,45 | ,843 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| GHS5 | 200 | 2 | 5 | 3,51 | ,827 |
| Rata-rata | | | | 3,47 | |

4. KM

| **Kesehatan Mental** | ***N*** | ***Min*** | ***Max*** | ***Mean*** | ***Std. Deviation*** |
|---|---|---|---|---|---|
| KM1 | 200 | 2 | 5 | 3,28 | ,885 |
| KM2 | 200 | 1 | 5 | 3,21 | ,877 |
| KM3 | 200 | 1 | 5 | 3,26 | ,902 |
| Rata-rata | | | | 3,25 | |

5. FdK

| **Fokus Dalam Kerja** | ***N*** | ***Min*** | ***Max*** | ***Mean*** | ***Std. Deviation*** |
|---|---|---|---|---|---|
| FdK1 | 200 | 2 | 5 | 3,46 | ,715 |
| FdK2 | 200 | 2 | 5 | 3,47 | ,749 |
| FdK3 | 200 | 2 | 5 | 3,43 | ,726 |
| FdK4 | 200 | 2 | 5 | 3,49 | ,709 |
| FdK5 | 200 | 2 | 5 | 3,42 | ,834 |
| Rata-rata | | | | 3,45 | |

## LAMPIRAN 4

### UJI VALIDITAS

| Variabel | Indikator | *Loading Factor* | Batas | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| *Work-life Balance* | *WLB*1 | 0,772 | > 0.5 | Valid |
| | *WLB*2 | 0,812 | | Valid |
| | *WLB*3 | 0,823 | | Valid |
| | *WLB*4 | 0,783 | | Valid |
| | *WLB*5 | 0,821 | | Valid |
| Gaya Hidup Sehat | GHS1 | 0,845 | > 0.5 | Valid |
| | GHS2 | 0,818 | | Valid |
| | GHS3 | 0,847 | | Valid |
| | GHS4 | 0,828 | | Valid |
| | GHS5 | 0,841 | | Valid |
| Kesehatan Mental | KM1 | 0,801 | > 0.5 | Valid |
| | KM2 | 0,793 | | Valid |
| | KM3 | 0,827 | | Valid |
| Fokus dalam Kerja | FdK1 | 0,734 | > 0.5 | Valid |
| | FdK2 | 0,880 | | Valid |
| | FdK3 | 0,745 | | Valid |
| | FdK4 | 0,814 | | Valid |
| | FdK5 | 0,724 | | Valid |

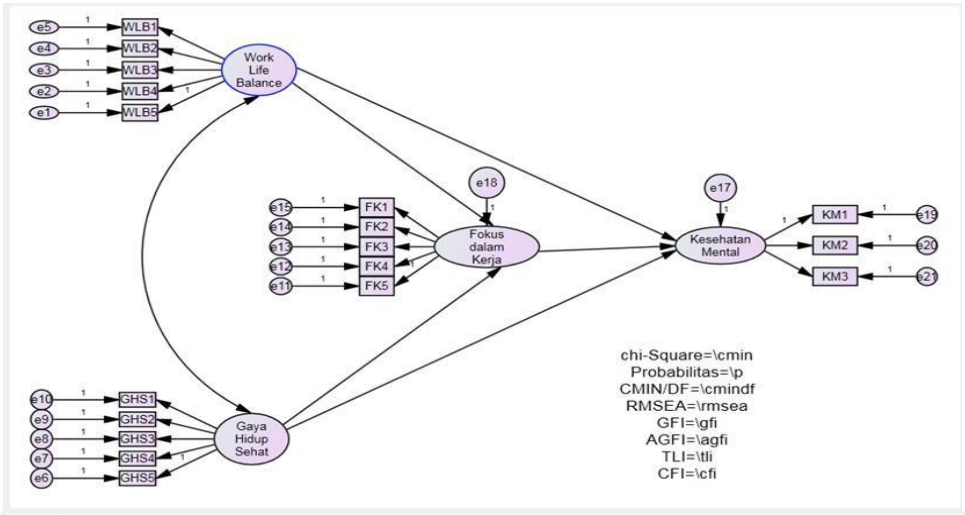
## LAMPIRAN 5

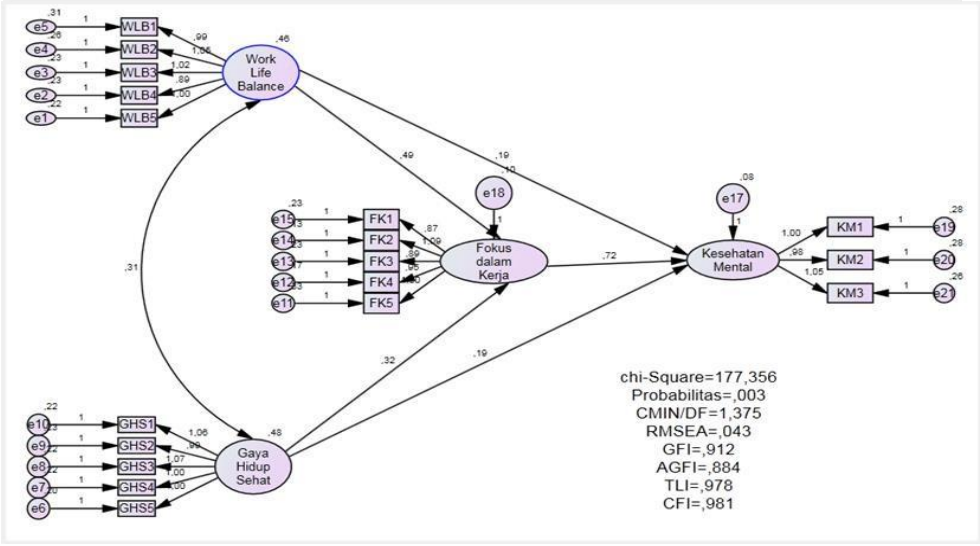
### TABEL HASIL UJI RELIABILITAS

| Variabel | *CR* | Batas | Keterangan |
|---|---|---|---|
| *Work-life Balance* | 0,900 | > 0.7 | Reliabel |
| Gaya Hidup Sehat | 0,921 | | Reliabel |
| Kesehatan Mental | 0,849 | | Reliabel |
| Fokus Dalam Kerja | 0,886 | | Reliabel |

# LAMPIRAN 6

## PERSAMAAN STRUKTURAL



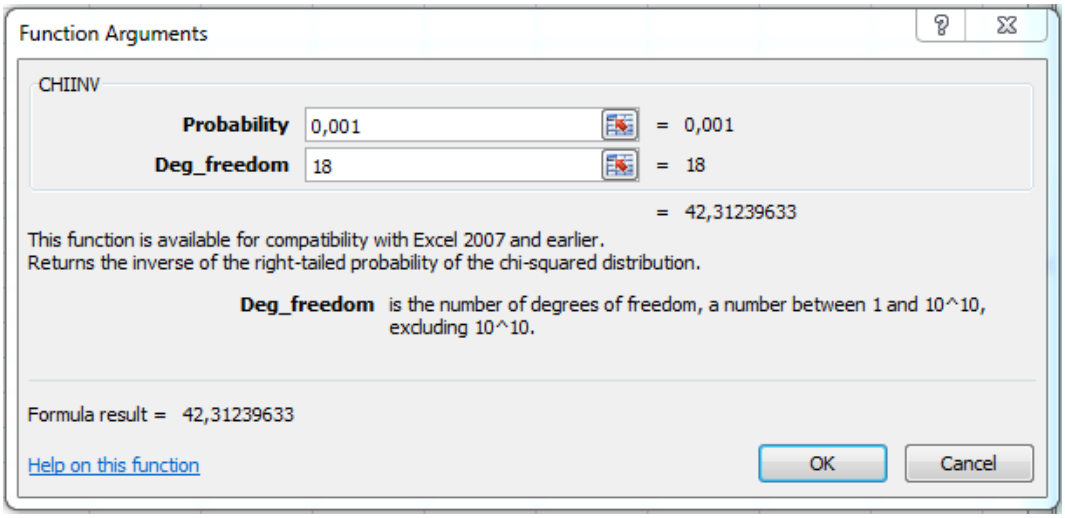



## LAMPIRAN 7

## HASIL UJI NORMALITAS

| Variabel | *min* | *max* | *skew* | *c.r.* | *kurtosis* | *c.r.* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| KM3 | 1,000 | 5,000 | ,136 | ,782 | -,662 | -1,910 |
| KM2 | 1,000 | 5,000 | ,296 | 1,707 | -,411 | -1,186 |
| KM1 | 2,000 | 5,000 | ,394 | 2,276 | -,502 | -1,449 |
| FdK1 | 2,000 | 5,000 | ,224 | 1,291 | -,212 | -,612 |
| FdK2 | 2,000 | 5,000 | ,658 | 3,801 | -,208 | -,599 |
| FdK3 | 2,000 | 5,000 | ,499 | 2,884 | -,085 | -,244 |
| FdK4 | 2,000 | 5,000 | ,435 | 2,512 | -,213 | -,616 |
| FdK5 | 2,000 | 5,000 | ,297 | 1,712 | -,467 | -1,349 |
| GHS1 | 1,000 | 5,000 | ,300 | 1,731 | -,380 | -1,097 |
| GHS2 | 2,000 | 5,000 | ,094 | ,545 | -,583 | -1,682 |
| GHS3 | 2,000 | 5,000 | ,032 | ,184 | -,699 | -2,019 |
| GHS4 | 2,000 | 5,000 | ,158 | ,910 | -,561 | -1,621 |
| GHS5 | 2,000 | 5,000 | ,316 | 1,824 | -,555 | -1,604 |
| *WLB*1 | 2,000 | 5,000 | ,021 | ,124 | -,689 | -1,989 |
| *WLB*2 | 2,000 | 5,000 | -,007 | -,042 | -,685 | -1,976 |
| *WLB*3 | 2,000 | 5,000 | ,001 | ,006 | -,606 | -1,749 |
| *WLB*4 | 2,000 | 5,000 | ,460 | 2,653 | -,280 | -,809 |
| *WLB*5 | 2,000 | 5,000 | ,187 | 1,079 | -,499 | -1,439 |
| ***Multivariate*** | | | | | -4,674 | -1,232 |

**LAMPIRAN 8**
**NILAI BATAS *MAHALONOBIS DISTANCE***



**LAMPIRAN 9**
**HASIL UJI OUTLIERS**

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1 | p2 |
|---|---|---|---|
| 157 | 40,930 | ,002 | ,268 |
| 121 | 36,578 | ,006 | ,334 |
| 116 | 34,247 | ,012 | ,417 |
| 123 | 33,163 | ,016 | ,395 |
| 67 | 29,679 | ,041 | ,912 |
| 107 | 29,218 | ,046 | ,899 |
| 131 | 28,687 | ,052 | ,903 |
| 97 | 27,522 | ,070 | ,972 |
| 46 | 27,320 | ,073 | ,960 |
| 146 | 26,374 | ,092 | ,990 |
| 27 | 25,937 | ,101 | ,993 |
| 191 | 25,635 | ,108 | ,994 |
| 41 | 25,483 | ,112 | ,991 |
| 31 | 24,819 | ,130 | ,998 |
| 87 | 24,525 | ,139 | ,998 |
| 149 | 24,244 | ,147 | ,999 |
| 72 | 24,119 | ,151 | ,998 |
| 90 | 23,718 | ,164 | ,999 |
| 143 | 23,705 | ,165 | ,998 |
| 89 | 23,662 | ,166 | ,997 |
| 95 | 23,644 | ,167 | ,995 |
| 130 | 23,613 | ,168 | ,992 |
| 6 | 23,332 | ,178 | ,995 |
| 2 | 23,292 | ,180 | ,992 |
| 51 | 23,259 | ,181 | ,987 |
| 3 | 23,227 | ,182 | ,981 |
| 23 | 23,048 | ,189 | ,982 |
| 69 | 22,964 | ,192 | ,978 |
| 109 | 22,803 | ,198 | ,979 |
| 102 | 22,739 | ,201 | ,973 |
| 198 | 22,637 | ,205 | ,970 |
| 152 | 22,595 | ,207 | ,960 |
| 101 | 22,428 | ,214 | ,964 |
| 111 | 22,392 | ,215 | ,952 |
| 68 | 22,199 | ,223 | ,961 |
| 40 | 22,102 | ,227 | ,957 |
| 19 | 22,059 | ,229 | ,945 |
| 1 | 21,926 | ,235 | ,947 |
| 134 | 21,636 | ,249 | ,969 |
| 80 | 21,579 | ,251 | ,963 |
| 21 | 21,507 | ,255 | ,957 |
| 133 | 21,369 | ,261 | ,961 |
| 110 | 21,365 | ,261 | ,945 |
| 117 | 21,297 | ,265 | ,937 |
| 151 | 21,264 | ,266 | ,921 |
| 148 | 21,249 | ,267 | ,898 |

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1 | p2 |
|---|---|---|---|
| 73 | 21,226 | ,268 | ,873 |
| 183 | 21,207 | ,269 | ,843 |
| 5 | 21,094 | ,275 | ,846 |
| 115 | 21,061 | ,276 | ,819 |
| 25 | 21,047 | ,277 | ,780 |
| 147 | 21,009 | ,279 | ,748 |
| 59 | 20,930 | ,283 | ,737 |
| 7 | 20,882 | ,285 | ,710 |
| 63 | 20,779 | ,291 | ,712 |
| 70 | 20,727 | ,293 | ,686 |
| 164 | 20,689 | ,295 | ,652 |
| 175 | 20,685 | ,296 | ,595 |
| 194 | 20,684 | ,296 | ,535 |
| 200 | 20,661 | ,297 | ,488 |
| 150 | 20,652 | ,297 | ,432 |
| 176 | 20,614 | ,299 | ,396 |
| 29 | 20,476 | ,307 | ,425 |
| 75 | 20,452 | ,308 | ,382 |
| 55 | 20,345 | ,314 | ,391 |
| 76 | 20,309 | ,316 | ,357 |
| 106 | 20,284 | ,317 | ,317 |
| 153 | 20,270 | ,318 | ,273 |
| 167 | 20,240 | ,319 | ,241 |
| 49 | 20,212 | ,321 | ,210 |
| 195 | 20,167 | ,323 | ,190 |
| 93 | 20,141 | ,325 | ,163 |
| 81 | 19,911 | ,338 | ,229 |
| 52 | 19,856 | ,341 | ,214 |
| 128 | 19,826 | ,343 | ,187 |
| 140 | 19,796 | ,344 | ,162 |
| 166 | 19,638 | ,354 | ,195 |
| 91 | 19,498 | ,362 | ,224 |
| 139 | 19,402 | ,367 | ,231 |
| 88 | 19,375 | ,369 | ,202 |
| 74 | 19,322 | ,372 | ,188 |
| 138 | 19,210 | ,379 | ,203 |
| 53 | 19,084 | ,387 | ,226 |
| 54 | 19,016 | ,391 | ,219 |
| 35 | 18,949 | ,395 | ,212 |
| 48 | 18,907 | ,398 | ,193 |
| 86 | 18,872 | ,400 | ,172 |
| 61 | 18,825 | ,403 | ,158 |
| 77 | 18,770 | ,406 | ,148 |
| 4 | 18,596 | ,417 | ,191 |
| 57 | 18,587 | ,418 | ,159 |
| 16 | 18,494 | ,424 | ,166 |
| 96 | 18,494 | ,424 | ,133 |
| 161 | 18,443 | ,427 | ,123 |

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1 | p2 |
|---|---|---|---|
| 129 | 18,354 | ,433 | ,127 |
| 125 | 18,211 | ,442 | ,155 |
| 83 | 18,200 | ,443 | ,128 |
| 22 | 18,156 | ,445 | ,116 |
| 171 | 18,050 | ,452 | ,127 |
| 13 | 18,009 | ,455 | ,114 |

**LAMPIRAN 10**
**IDENTIFIKASI MODEL STRUKTURAL**

| | |
|---|---|
| *Number of distinct sample moments*: | 171 |
| *Number of distinct parameters to be estimated*: | 42 |
| *Degrees of freedom* (171 - 42): | 129 |

**LAMPIRAN 11**
**MENILAI *GOODNESS OF FIT***

| ***Goodness of fit index*** | ***Cut-off value*** | **Model Penelitian** | **Model** |
|---|---|---|---|
| *RMSEA* | ≤ 0.08 | 0,043 | *Fit* |
| *GFI* | ≥ 0.90 | 0,912 | *Fit* |
| *CMIN/DF* | ≤ 2.0 | 1,375 | *Fit* |
| *TLI* | ≥ 0.90 | 0,978 | *Fit* |
| *CFI* | ≥ 0.90 | 0,981 | *Fit* |

**LAMPIRAN 12**
**HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS**

| No. | Hipotesis | *Estimate* | *S.E.* | *C.R.* | *P* | HASIL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| H1 | *Work-life Balance*— >Fokus Dalam Kerja | 0.488 | 0.075 | 6.465 | 0.000 | Signifikan |
| H2 | Gaya Hidup Sehat— >Fokus Dalam Kerja | 0.324 | 0.067 | 4.840 | 0.000 | Signifikan |
| H3 | *Work-life Balance* —>Kesehatan Mental | 0.192 | 0.095 | 2.016 | 0.044 | Signifikan |
| H4 | Gaya Hidup Sehat— >Kesehatan Mental | 0.193 | 0.078 | 2.472 | 0.013 | Signifikan |
| H5 | Fokus Dalam Kerja—>Kesehatan Mental | 0.722 | 0.134 | 5.370 | 0.000 | Signifikan |
| | | ***Direct*** | | ***Indirect*** | | |
| H6 | *Work-life Balance* —>Fokus Dalam Kerja—>Kesehatan Mental | 0.183 | | 0.337 | | Signifikan |
| H7 | Gaya Hidup Sehat— >Fokus Dalam Kerja—>Kesehatan Mental | 0.190 | | 0.230 | | Signifikan |

**LAMPIRAN 13**
**PENGARUH LANGSUNG & PENGARUH TIDAK LANGSUNG**

1. Langsung

| | Gaya Hidup Sehat | *Work-life Balance* | Fokus Dalam Kerja | Kesehatan Mental |
|---|---|---|---|---|
| Fokus Dalam Kerja | .373 | .548 | .000 | .000 |
| Kesehatan Mental | .190 | .183 | .615 | .000 |

2. Tidak Langsung

| | Gaya Hidup Sehat | *Work-life Balance* | Fokus Dalam Kerja | Kesehatan Mental |
|---|---|---|---|---|
| Fokus Dalam Kerja | .373 | .548 | .000 | .000 |
| Kesehatan Mental | .190 | .183 | .615 | .000 |