

STRATEGI MEMPERTAHANKAN KEPUASAN KERJA: PERAN WORK-HEALTH BALANCE DAN TANTANGAN COMMUTING STRESS

**Melvin Listanto, Andreas Ari Kristiyanto, P. Tommy Y. S. Suyasa,
Yohanes Budiarto, Riana Sahrani**

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara
melvin.707232008@stu.untar.ac.id.

Abstract

Daily commuting has been shown to cause negative impacts, such as commuting stress, which can affect job satisfaction. This is especially evident in large cities, where high population density and traffic volumes are common. In an effort to prevent further negative effects, it is essential to implement a concept in the workplace known as work-health balance. Research indicates that work-health balance can serve as a means to maintain, or even enhance, employee job satisfaction. This concept may be key in minimizing the negative consequences arising from stressful commuting conditions. This community engagement activity was conducted in the form of an offline sharing session with ten employees of PT XYZ as participants. During the session, participants were introduced to the concept of commuting stress and its direct and indirect impacts on job satisfaction, including how it can contribute to increased burnout. Practical tips and strategies to manage daily commuting stress were also shared. To support the maintenance of job satisfaction, employees were encouraged to apply the principles of work-health balance in their professional environment. The dimensions of work-health balance were thoroughly explained as actionable steps to guide participants in practicing and implementing this approach in the workplace. Evaluation through a post-test demonstrated a good level of understanding among participants regarding both commuting stress and work-health balance. Additionally, participants shared their personal experiences related to daily commuting, along with descriptions of workplace situations and conditions in response to discussions about work-health balance. The participants expressed satisfaction with both the activity and the materials provided.

Keywords: Job satisfaction, Commuting stress, Work-Health Balance, Health, Commuting.

Abstrak

Aktivitas harian pergi menuju dan kembali dari tempat kerja atau commuting ternyata menimbulkan dampak negatif, seperti commuting stress yang berpengaruh pada kepuasan kerja, terutama di kota-kota besar dimana volume kendaraan dan jumlah penduduknya lebih banyak. Pada upaya untuk mencegah dampak negatif yang lebih buruk, maka dibutuhkan sebuah konsep yang diterapkan ditempat kerja, yaitu keseimbangan Kesehatan dan pekerjaan atau work-health balance. Penelitian menunjukkan work-health balance dapat menjadi cara untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa menjadi kunci untuk meminimalkan dampak akibat tekanan situasi / kondisi selama perjalanan menuju ke dan kembali dari tempat kerja yang menghasilkan commuting stress. Kegiatan pengabdian ini berupa sharing session secara luring dengan 10 karyawan PT XYZ sebagai peserta. Dalam sharing session juga dijelaskan pengertian terkait commuting stress serta dampaknya terhadap kepuasan kerja secara langsung maupun melalui peningkatan burnout, serta tips dan cara dalam menyalasi commuting stress yang dihadapi sehari-hari. Sedangkan dalam upaya mempertahankan kepuasan kerja para karyawan diberi pengertian untuk mempraktekkan work-health balance di lingkungan pekerjaannya. Dimensi-dimensi dalam work-health balance dijelaskan secara lengkap sebagai langkah-langkah dalam mempraktekkan dan mengimplementasikan work-health balance di tempat kerja. Evaluasi melalui post-test menunjukkan pemahaman yang baik mengenai commuting stress dan work-health balance. Selain itu, para peserta juga memberikan membagikan pengalaman mereka selama melakukan perjalanan berangkat menuju dan kembali dari tempat kerja yang dialaminya sehari-hari. Selain itu, mereka juga menjelaskan situasi dan

kondisi yang terjadi di perusahaan sebagai respon mereka ketika berdiskusi mengenai work-health balance. Para peserta merasa puas atas kegiatan dan materi yang diberikan.

Keywords: Kepuasan kerja; Commuting stress; Work-Health Balance; Kesehatan; Commuting.

PENDAHULUAN

Perjalanan atau *commuting* telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan para karyawan, terutama di wilayah urban yang padat penduduk. *Commuting* merujuk pada proses menuju ke dan pulang dari tempat kerja dalam jarak dan waktu tertentu (Zijlstra & Verhetsel, 2021). Individu yang melakukan *commuting* disebut sebagai *commuter*. Aktivitas *commuter* ini dibagi menjadi dua yaitu *autochthonous commuters*, yaitu penduduk asli dari daerah yang bepergian ke tempat kerja di perkotaan dan *allochthonous commuters*, yaitu penduduk yang sebelumnya tinggal di kota namun dikarenakan satu dan lain hal pindah dan menetap di luar kota. Rata-rata waktu tempuh yang dibutuhkan *commuter* untuk menempuh jarak sejauh 10 kilometer di wilayah perkotaan mencapai hampir 23 menit 20 detik (Rahadiansyah, 2024). Hal ini menggambarkan tekanan yang dialami oleh para *commuter* ketika melakukan *commuting*.

Adanya tekanan yang terjadi pada *commuter* ini berpotensi membuat seseorang mengalami stres di jalan atau yang biasa dikenal sebagai *commuting stress*. *Commuting stress* biasa ditandai dengan kelelahan fisik, perasaan tidak nyaman, dan perasaan tidak aman (Useche et al., 2023). *Commuting stress* atau disebut sebagai *commuting burden*, khususnya waktu tempuh perjalanan, berhubungan negatif dengan kesejahteraan individu yang mampu berdampak yang signifikan terlihat pada

kondisi fisik, kelelahan, dan kondisi mental yang dialami oleh karena waktu perjalanan (Zijlstra & Verhetsel, 2021). *Commuting stress* juga berhubungan negatif dengan *work engagement* (Syahidillah & Archianti, 2019). Bahkan, kondisi *commuting stress* mampu menyebabkan seseorang mengalami *burnout*, dimana seseorang mengalami kelelahan secara fisik, emosional dan mental (Amponsah-Tawiah et al., 2016).

Tekanan dari aktivitas komuter ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kondisi-kondisi lainnya beban kerja berlebih, sistem kerja shift, hingga kurangnya waktu istirahat dapat memengaruhi kondisi kesehatan karyawan (Sultan & Nag, 2020). Kondisi-kondisi negatif ini dapat menurunkan produktivitas kerja serta menjadi beban psikologis bagi individu karyawan utamanya apabila tidak didukung oleh sistem kerja yang memperhatikan aspek kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Dalam upaya faktor-faktor negatif yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja, Maka dibutuhkan sebuah aspek tentang keseimbangan antara pemenuhan aspek pekerjaan dan kesehatan karyawan. Aspek tersebut dikenal sebagai *work-health balance*.

Konsep *work-Health Balance* dikembangkan sebagai jawaban atas keterbatasan pendekatan tradisional *work-life balance* yang lebih banyak menyoroti aspek keluarga, namun mengabaikan aspek kesehatan sebagai bagian dari kehidupan non-pekerjaan

(Gagnano et al., 2020). *work-Health balance* merupakan konsep kebijakan di perusahaan yang mampu memberikan kesempatan para karyawannya untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dan kebutuhan akan kesehatan pribadinya (Gagnano et al., 2017).

Ketika pekerja memiliki akses terhadap sistem kerja yang mendukung kesehatan dan kesejahteraan mereka, maka loyalitas dan kepuasan terhadap pekerjaan pun cenderung meningkat (Previtali et al., 2022). Oleh karena itu, *work-health balance* perlu dipahami sebagai faktor penting dalam mempertahankan kepuasan kerja, khususnya dalam menghadapi dinamika tenaga kerja yang semakin beragam dan kompleks. Ketika *work-health balance* mampu dicapai, maka kualitas hidup pekerjaan serta retensi kerja karyawan akan semakin baik (Gagnano et al., 2017).

Berdasarkan hal tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya mengenali dampak *commuting stress* dan menjaga *work-health balance* melalui pemahaman konsep dan strategi untuk menjaga kesehatan dan kepuasan kerja secara berkelanjutan. Kegiatan edukasi ini dilakukan secara daring bekerja sama dengan PT XYZ, dengan melibatkan sejumlah karyawan dari berbagai divisi dan terbuka pula untuk partisipan umum yang menghadapi tantangan serupa dalam kesehariannya.

Kegiatan ini disusun sebagai *sharing session*. Hal ini dilakukan agar peserta mampu membagikan pengalamannya terkait topik dan keterkaitan mereka dengan konsep ini di keseharian pekerjaan mereka. Materi kegiatan ini disusun secara interaktif dan aplikatif agar dapat memberikan dampak langsung terhadap perubahan

pola pikir dan perilaku dalam pengelolaan stres kerja serta keseimbangan pekerjaan dan kesehatan.

METODE

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dilaksanakan ini melewati 4 tahapan utama yaitu perizinan, persiapan, pelaksanaan dan evaluasi.

Pada tahap pertama, yaitu tahap proses persiapan yang diawali dengan melakukan perizinan dengan pihak PT XYZ yang berlokasi di DKI Jakarta. Berdasarkan hasil kesepakatan izin yang diajukan, perusahaan menyepakati bahwa waktu pelaksanaan kegiatan pada hari Senin, 9 Juni 2025.

Tahap kedua adalah persiapan teknis kegiatan, tahap ini mencakup penyusunan materi *powerpoint* dengan dosen pembimbing terkait. Disamping itu, materi PKM ini juga diberikan kepada pihak Management PT XYZ supaya pihak management mengetahui apa yang akan disampaikan dalam kegiatan PKM ini. Dokumen berikutnya yang dipersiapkan adalah dokumen administratif seperti daftar hadir, dokumen kerjasama, dokumen pelaksanaan PKM, konfirmasi kehadiran peserta, persiapan ruangan dan *merchandise* untuk para peserta.

Tahap ketiga adalah pelaksanaan kegiatan PKM yang diikuti oleh total 10 karyawan dan 1 orang Direktur dari PT XYZ. Kegiatan PKM ini diawali dengan kata sambutan oleh Bapak Direktur PT XYZ kemudian dilanjutkan materi pertama yaitu *commuting stress* dan dilanjutkan dengan topik kedua yaitu *work-health balance*. Dalam tahap ini, peserta dipersilahkan untuk memberikan pertanyaan dan tanggapan sebagai bahan diskusi bersama dengan memberikan contoh-contoh dari

pengalaman yang dialami oleh mereka sehari-hari.

Terakhir, pada tahap keempat, kami melakukan survei post-test atau evaluasi kegiatan dengan menanyakan pertanyaan yang berkaitan dengan materi PKM serta kepuasan akan sesi *sharing session* yang diberikan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa materi yang diberikan selama kegiatan PKM ini dapat diterima, dimengerti dan memberikan wawasan, pengetahuan terhadap karyawan PT XYZ yang mengikuti kegiatan PKM ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan ini dilakukan sebagai salah satu bentuk edukasi karyawan dan kerja sama dengan pihak *human resource management* dari PT XYZ agar karyawan mampu memahami konsep *commuting stress* dan *work-health balance* pada aktivitas harian mereka. Seminar ini dilakukan secara luring pada pukul 09.00 WIB hingga 11.00 WIB.

Dalam proses pembahasan materi, Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) berupa *sharing session* yang bertema “Pemahaman *Work-health balance* untuk mengatasi *commuting stress* dalam usaha mempertahankan kepuasan kerja” dibagi menjadi 2 sub topik utama yaitu “Peran *Commuting Stress* Terhadap Kepuasan Kerja” dan “*Work-Health Balance* Sebagai Kunci Untuk Mempertahankan Kepuasan Kerja Karyawan”. Hal ini dilakukan agar setelah peserta memahami faktor negatif berupa *commuting stress* yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja mereka, topik mengenai *work-health balance* mampu menjadi konsep aplikatif yang digunakan untuk menghadapi hal tersebut.

Narasumber pertama menjelaskan konsep mengenai pengertian *commuting stress*. Materi secara umum berusaha menggambarkan situasi / kondisi apa saja yang dialami selama perjalanan menuju ke dan kembali dari tempat kerja yang berpotensi menyebabkan *commuting stress*. Materi Diawali dengan cerita pengalaman yang para peserta jalani sendiri setiap harinya, dimana semua peserta mengalami pengalaman kemacetan, ketidaknyamanan di transportasi umum, dan bahkan kendala keamanan dimana salah satu peserta mempunyai pengalaman kecopetan HP serta pemalakan.

Selain itu, beberapa gambar-gambar situasi jalan raya dan suasana transportasi umum ditampilkan untuk menggambarkan keterkaitan dengan situasi yang biasa dijumpai sehari-hari. Kemudian, materi dilanjutkan dengan membahas pengertian *commuting* berdasarkan KBBI dan pendapat dari para ahli. *Commuting* adalah perjalanan pergi menuju ke dan kembali dari tempat kerja. Biasanya membutuhkan waktu dan jarak tertentu dan berpotensi mampu menyebabkan terjadinya stres di perjalanan.

Materi kemudian menjelaskan situasi stres di perjalanan yang disebut sebagai *commuting stress*. narasumber mengajak untuk *sharing* pengalaman dari para peserta. Hal ini dilakukan untuk mengaitkan kondisi yang dialami oleh para karyawan. Adanya tekanan yang menyebabkan stres sebagai imbas dari kegiatan perjalanan. Pengertian *commuting stress* sendiri adalah Situasi/kondisi yang menekan di perjalanan, seperti kemacetan lalu lintas, risiko keamanan, ketersediaan moda transportasi, serta berbagai ketidaknyamanan situasi/kondisi transportasi lainnya. *Commuting stress* biasa ditandai dengan kelelahan fisik,

perasaan tidak nyaman, dan perasaan tidak aman (Useche et al., 2023).

Commuting stress terhadap pekerjaan. Untuk membantu menjembatani penjelasan ini, narasumber menggunakan teori COR (*conversation of resources*) dari Hobfoll (1989) yang mengatakan bahwa perjalanan menuju ke dan kembali dari tempat kerja yang membutuhkan waktu lama dan penuh tekanan menyebabkan terkurasnya energi fisik dan mental para karyawan, berkurangnya waktu pribadi karyawan disebabkan oleh kemacetan, dan menjadi kehilangan kontrol atas rutinitas harian yang sudah direncanakan disebabkan oleh waktu perjalanan menuju ke dan kembali dari tempat kerja yang lama. Teori COR menyebutkan bahwa stres akibat perjalanan pergi ke dan pulang dari tempat kerja berdampak langsung pada kepuasan kerja dimana perjalanan yang panjang dan melelahkan dapat mengurangi energi karyawan, sehingga mereka merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka (Chng et al., 2016; Demiral, 2018; Diana & Mahudin, 2012).

Selain berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, *commuting stress* menyebabkan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental atau disebut dengan *burnout*. Lebih lanjut, jika kondisi psikologis negatif ini terbawa ke dalam pekerjaan berdampak buruk pada kinerja dan tanggung jawab di dalam pekerjaan (Amponsah-Tawiah et al., 2016; Hilbrecht et al., 2014).

Materi ditutup dengan memberikan beberapa tindakan aplikatif yang dapat dijadikan tips dalam menghadapi *commuting stress* dengan singkatan A.B.R.I. Pertama, Alternatif moda transportasi dan jam berangkat menuju ke tempat kerja. Kedua, Berangkat dengan memilih pakaian yang nyaman dan perhiasan yang tidak

berlebihan. Ketiga, Rute alternatif. Dan keempat, inisiatif untuk memulai program kesehatan pribadi, seperti: olahraga, istirahat yang cukup, dan latihan olah batin melalui meditasi, yoga maupun cara lainnya.

Pada sesi kedua, narasumber menjelaskan konsep mengenai pengertian *work-health balance*. Beberapa situasi tentunya sering kali dirasakan oleh para peserta selaku karyawan PT XYZ. Kesehatan merupakan sebuah hal yang penting dalam segala bidang khususnya pada bidang sosial dan pekerjaan. Ketika seseorang mampu bekerja dengan kondisi sehat, mereka akan memiliki retensi kerja yang lebih panjang dan kualitas hidup dalam pekerjaan yang lebih baik (Figueredo et al., 2023). Narasumber kemudian berusaha menjelaskan secara umum dan praktis kegiatan-kegiatan apa saja yang menggambarkan *work-health balance* yang ideal yang didasarkan alat ukur *work-health balance* oleh (Gragnano, Miglioretti, Frings-Dresen, et al., 2017).

Pertama melalui dimensi *work-health incompatibility*, Dimensi ini menggambarkan kondisi negatif dan seberapa buruk sebuah lingkungan kerja mengganggu pemenuhan kebutuhan akan kesehatan karyawan yang ada pada sebuah lingkungan pekerjaan. Hal ini penting untuk diketahui dan peserta menunjukkan rasa keterkaitan karena terkadang masih melakukan aktivitas-aktivitas yang kurang baik bagi kesehatan. Beberapa aktivitas tersebut sebagai seperti terlalu sibuk bekerja hingga tidak sempat ke dokter, terpaksa tetap masuk kerja meski merasa sakit, ketika pulang ke rumah masih memikirkan pekerjaan, dan sulit makan teratur atau istirahat karena jadwal kerja padat.

Kedua, dimensi *health climate*. Dimensi ini menggambarkan persepsi

subjektif karyawan tentang perhatian berupa kebijakan atau tindakan yang diberikan manajemen perusahaan kepada karyawannya. Hal ini penting untuk diketahui dan peserta menunjukkan keterkaitan karena beberapa kebijakan perusahaan telah menerapkan hal ini. Beberapa kebijakan tersebut seperti kebijakan masker dan vaksinasi ketika pandemi, pemberian izin cuti apabila sakit tanpa dituntut penyelesaian kerja, pelatihan K3, dan informasi tentang pencegahan penyakit yang senantiasa diberikan atasan melalui pesan singkat.

Ketiga, dimensi *external support*. Dimensi ini menggambarkan bagaimana atasan di tempat kerja mampu memberikan kemudahan dan fleksibilitas terhadap bawahannya terutama yang berkaitan dengan kesehatan. Hal ini penting diketahui dan peserta menunjukkan keterkaitan karena hampir semua atasan di tempat kerja sudah semaksimal mungkin memberlakukan hal ini di perusahaan. Peserta menyebut bahwa beberapa atasan telah memberikan kesempatan untuk memiliki fleksibilitas kerja apabila dalam kondisi kurang sehat, memberikan izin telat apabila sedang melakukan *medical check up*, memberikan waktu istirahat di kantor apabila dalam kondisi kurang sehat, atasan yang mampu mengerti atas kondisi keterbatasan, keluhan dan keterbatasan yang dialami bawahannya. Nilai *work-health balance* yang tinggi berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja seorang karyawan (Figueredo et al., 2021, 2023; Gragnano, Miglioretti, & Boer, 2017).

Berdasarkan materi yang diberikan, narasumber merasa bahwa penting dalam memberikan gambaran umum agar materi dan pesan kegiatan ini mampu diterima secara praktis. Maka, narasumber menyebut adanya

singkatan *S.A.F.E.C.A.R.E* untuk diaplikasikan pada diri dan tempat kerja. Pertama, Semangat cek kesehatan rutin. Kedua, Aturan cuti dimanfaatkan secara optimal. Ketiga, Fleksibilitas waktu kerja dan istirahat. Keempat, Edukasi dan *training* kesehatan. Kelima, Atasan dijadikan sahabat. Keenam, Relaksasi pikiran dan jangan bawa pulang hal-hal terkait pekerjaan. Dan keenam, Edukasi kesehatan yang berkelanjutan.

Secara umum, kedua materi yang diberikan telah mampu memberikan edukasi positif tentang kedua fenomena yang telah mereka hadapi setiap harinya. Berdasarkan hasil evaluasi, semua peserta menyatakan rata-rata nilai 4.6 dari 5 untuk kepuasan materi *sharing session* yang diberikan dan berharap lebih banyak acara serupa yang mampu membantu mereka memahami kejadian yang terjadi di sekeliling mereka ketika bekerja terutama yang berkaitan dengan isu kesehatan kerja secara berkelanjutan.

Para karyawan PT XYZ menjadi memiliki pemahaman mengenai tekanan atau stres yang dialami karena perjalanan atau *commuting stress*. Hal ini juga dibuktikan dari hasil *post-test* dimana semuanya menjawab dengan benar mengenai arti dari *commuting stress*. Diharapkan dengan pemahaman mengenai *commuting stress* dan pengaruhnya kepada kepuasan kerja, para karyawan lebih mempunyai kesadaran terutama dalam mengantisipasi setiap perjalanan mereka pergi ke dan kembali dari tempat kerja dan juga mempunyai cara dalam menghadapi segala kondisi atau situasi selama perjalanan menuju ke dan kembali dari tempat kerja.

Para peserta juga memberikan pandangan dari pengalaman mereka terkait topik yang dibahas. Pada topik *commuting stress*, Beberapa peserta

menyatakan bahwa kondisi macet di jalan mampu dimanfaatkan dengan beberapa hal positif untuk menghindari stres. Kegiatan-kegiatan tersebut seperti mendengarkan musik, mendengarkan podcast yang bermanfaat bagi hidup; seperti: podcast motivasi, tips wiraswasta, lagu rohani, berbincang dengan teman di transportasi umum, atau memanfaatkan kemacetan untuk beristirahat.

Pada topik *work-health balance*, para pekerja merasa kondisi-kondisi ini seringkali ideal untuk diterapkan, namun seringkali terhalang akibat kurangnya rasa kepedulian serta *budget* perusahaan di beberapa industri untuk mengaplikasikan hal ini.

Tabel 1. Nilai evaluasi kegiatan

No	Aspek	Indikator ketepatan/Nilai rata-rata skala
1.	Materi <i>Work-Health Balance</i>	100%
2.	Materi <i>Commuting stress</i>	100%
3.	Kepuasan Materi	4.6/5
4.	Kepuasan kegiatan	4.6/5



Gambar 1: Dokumentasi kegiatan

SIMPULAN

Kegiatan *sharing session* secara luring dihadiri oleh 10 karyawan dan 1 direktur PT XYZ. Kegiatan ini berhasil membahas dan memberikan pemahaman terkait 2 topik penting di dunia kerja terutama di kota-kota besar, yaitu *commuting stress* yang menjadi

faktor negatif bagi kepuasan kerja dan *work-health balance* sebagai faktor positif dan *job resource* agar mampu mempertahankan ataupun meningkatkan kepuasan kerja. Para peserta diharapkan memiliki pengetahuan baru terkait *commuting stress* dan *work-health balance*.

Secara keseluruhan, seluruh peserta menyatakan adanya keterkaitan antara kedua topik dengan kenyataan yang terjadi di lingkungan kerja mereka. Hasil tes menunjukkan bahwa mereka mampu memahami konsep *commuting stress* dan *work-health balance* yang mereka rasa sudah mereka terapkan namun secara khusus tidak mereka ketahui. Hasil survei *post-test sharing session* ini menunjukkan bahwa mereka cenderung puas terhadap kegiatan dan materi yang diberikan sehingga besar harapannya bahwa kegiatan yang dilakukan mampu memberikan mereka konsep-konsep yang dapat digunakan dalam upaya agar mereka mampu puas terhadap pekerjaan mereka saat ini.

Secara khusus, pemahaman yang dimiliki peserta kegiatan ini diharapkan dapat mendorong adanya perubahan sikap, pandangan serta perilaku karyawan dalam mengelola *commuting stress* dan menerapkan *work-health balance* dalam kehidupan kerjanya. Dengan kondisi tersebut, produktivitas dan kesejahteraan karyawan mampu dijaga ataupun ditingkatkan secara bertahap untuk dampak jangka panjang. Kegiatan ini juga membangun ruang diskusi yang mampu membantu peserta membangun keterkaitan dan kesadaran akan aspek kesehatan kerja melalui keterlibatan mereka dalam proses diskusi tersebut.

Adapun saran yang mampu diberikan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini antara lain:

Manajemen PT XYZ mampu mempertimbangkan integrasi kerja yang

lebih fleksibel, penyediaan fasilitas kerja penunjang kesehatan yang lengkap serta membangun edukasi terkait kesehatan personal yang berkelanjutan. Diharapkan dengan hal ini, kesadaran akan kesehatan dan kualitas kehidupan kerja karyawan mampu ditingkatkan. Kegiatan-kegiatan serupa yang sifatnya sesi reflektif mampu membantu karyawan untuk memiliki keterkaitan atas materi yang diberikan. Maka, kegiatan serupa dapat dilakukan dengan materi yang lebih bervariasi dan lebih praktis agar para karyawan mampu mengimplementasikannya secara instan dalam kehidupannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terhadap Manajemen PT XYZ atas perkenannya untuk mengizinkan kami melakukan kegiatan PKM ini di PT XYZ. Selain memberikan ijin, PT XYZ juga memberikan dukungan dengan mengizinkan penggunaan ruang *training* dengan cuma-cuma dan kehadiran salah seorang Direktur yang mengikuti acara PKM ini dari awal sampai selesai.

Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada 10 Karyawan peserta yang dengan sukarela menghadiri kegiatan PKM ini, bahkan beberapa karyawan datang dari tempat lain untuk berkumpul di lokasi pelaksanaan kegiatan PKM ini. Selain itu, pertanyaan yang dilontarkan, tanggapan yang diberikan mampu menghadirkan suasana diskusi menjadi terasa menarik dan menyenangkan.

Terima kasih juga kami sampaikan kepada Bapak dan Ibu Dosen pembimbing yang sudah memberikan bimbingan, dukungan, serta *review* terhadap materi maupun rencana acara kegiatan PKM ini.

Sehingga materi PKM menjadi lebih baik dan dapat dengan jelas diterima, dipahami, dan dimengerti oleh para peserta dan acara kegiatan PKM ini dapat berlangsung dengan baik dan lancar dari awal sampai akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Amponsah-Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health, 31*(2), 104–123. <https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1159518>
- Gragnano, A., Miglioretti, M., & Boer, A. G. E. M. De. (2017). Adjustment Between Work Demands and Health Needs: Development of the Work–Health Balance Questionnaire. *Rehabilitation Psychology, 62*(3), 374–386. <https://doi.org/10.1037/rep0000121.supp>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Previtali, F., Picco, E., Gragnano, A., & Miglioretti, M. (2022). The Relationship between Work, Health and Job Performance for a Sustainable Working Life: A Case Study on Older Manual Employees in an Italian Steel Factory. *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 19(21).
<https://doi.org/10.3390/ijerph192114586>
- Rahadiansyah, R. (2024). *Perlu Dibatasi biar Nggak Macet, Segini Jumlah Kendaraan di Jakarta*. Detikoto.
<https://oto.detik.com/berita/d-7309514/perlu-dibatasi-biar-nggak-macet-segini-jumlah-kendaraan-di-jakarta>
- Sultan, T., & Nag, N. (2020). Work-Health Balance: Characterizing Short-Term and Long-Term Impact to Health. *MindRxiv*.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/5rmp8>
- Syahidillah, A., & Archianti, P. (2019). Hubungan Commuting Stress Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi*, 5(2), 55–64.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22236/jippuhamka.v5i2.9256>
- Useche, S. A., Marin, C., & Llamazares, F. J. (2023). “Another (hard) day moving in the city”: Development and validation of the MCSS, a multimodal commuting stress scale. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 95(September 2022), 143–159.
<https://doi.org/10.1016/j.trf.2023.04.005>
- Zijlstra, T., & Verhetsel, A. (2021). The commuters’ burden: The relationship between commuting and wellbeing in Europe. *Travel Behaviour and Society*, 23(February 2020), 108–119.
<https://doi.org/10.1016/j.tbs.2020.12.007>