



**Pengaruh Jam Kerja dan Psikological Well Being terhadap Work Life Balance
Mahasiswa yang Bekerja**

Defiah Pirawati Dewi¹

Universitas Yudharta Fakultas Psikologi

Defiahpirawatidewi28@gmail.com

Arinal Chusnah²

Universitas Yudharta Fakultas Psikologi

arinal@yudharta.ac.id

Abstract

This research stems from the fact that students are employed throughout their education. Students face pressures from two roles, which can affect how they balance their academic responsibilities with their world of work. This study aims to find out how working hours and *psychological well-being* have an impact on *work-life balance* in students working in Pasuruan Regency. This condition is related to *work-life balance* is influenced by many factors, one of which is working hours. The quantitative method is used for all students who work in Pasuruan Regency. Purposive sampling of 294 people who answered was carried out using the Slovin formula. The data was tested for validity and reliability through a 4-point Likert scale questionnaire. Data analysis was carried out using the SPSS Version 26 program. The results showed that *psychological well-being* had a positive and significant effect on *work life balance*, with a Pearson correlation value of 0.809 and a significance of 0.000. According to the determination coefficient (R^2), independent variables can be responsible for a 65.5% variation in *the work-life balance*. With $F = 276.062$ and $\text{Sig. } 0.000$, working hours have a partially significant effect on *work life balance* with a value of $\text{Sig. } 0.462 > 0.05$. The result is $Y = 23.277 - 0.432X_1 + 0.725X_2$. Conclusion This study found that *psychological well-being* is the main factor that determines the *work-life balance* of working students; working hours only partially affect the sig. Mental health theory is essential for the success of students in dual roles.

Keywords: *Working Hours, Psychological Well-Being, Work-Life Balance, Working Students*

Abstrak

Penelitian ini berasal dari kenyataan bahwa mahasiswa menjalani pekerjaan sepanjang pendidikan mereka. Mahasiswa menghadapi tekanan dari dua peran, yang dapat memengaruhi bagaimana mereka mengimbangi tanggung jawab akademik mereka dengan dunia kerja mereka. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui bagaimana jam kerja dan *psychological well being* berdampak pada *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di Kabupaten Pasuruan. Kondisi ini terkait dengan *work-life balance* dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah jam kerja. Metode kuantitatif digunakan untuk seluruh mahasiswa yang bekerja di Kabupaten Pasuruan. Sampling purposive dari 294 orang yang menjawab dilakukan dengan rumus Slovin. Data diuji untuk validitas dan reliabilitas melalui kuesioner skala Likert 4-point. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*, dengan nilai korelasi Pearson 0,809 dan signifikansi 0,000. Menurut koefisien determinasi (R^2), variabel independen dapat bertanggung jawab atas variasi 65,5% dalam *work life balance*. Dengan $F = 276,062$ dan $\text{Sig. } 0,000$, jam kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *work life balance* dengan nilai $\text{Sig. } 0,462 > 0,05$. Hasilnya adalah $Y = 23,277 - 0,432X_1 + 0,725X_2$. Kesimpulan Penelitian ini menemukan bahwa *psychological well being* merupakan faktor utama yang menentukan *work life balance* mahasiswa yang bekerja; jam kerja hanya berpengaruh secara parsial pada sig. Teori *psychological well being* sangat penting untuk keberhasilan mahasiswa dalam peran ganda.

Kata Kunci: *Jam Kerja, Psychological Well-Being, Work-Life Balance, Mahasiswa Bekerja*

A. Introduction

Dalam perguruan tinggi, mahasiswa tidak hanya berperan sebagai akademisi, tugas mahasiswa juga bukan hanya belajar, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat tetapi mahasiswa juga dituntut harus beradaptasi dengan kondisi sosial dan ekonomi yang dihadapinya, dalam kenyataanya kondisi ekonomi yang beragam seperti keterbatasan biaya pendidikan, banyaknya kebutuhan hidup sehari hari, serta kurangnya dukungan finansial dari keluarga, mendorong sebagian besar mahasiswa; ada beberapa mahasiswa yang tidak hanya berkonsentrasi pada pendidikan mereka tetapi juga terlibat dalam aktivitas bekerja. Dalam situasi seperti ini, mahasiswa dimotivasi untuk mengambil pekerjaan paruh waktu untuk memenuhi kebutuhan mereka, menjadi lebih mandiri secara finansial, dan mendapatkan pengalaman kerja sejak dini.

Seiring dengan kebutuhan ini, banyak mahasiswa yang memilih untuk bekerja saat kuliah. Kebutuhan ekonomi, keinginan untuk menjadi mandiri secara finansial, dan upaya mendapatkan pengalaman kerja sebagai bekal di dunia profesional adalah semua faktor yang biasanya mempengaruhi keputusan ini. Mahasiswa biasanya memilih kontrak jangka pendek atau kerja paruh waktu. Kondisi ini membuat mahasiswa kurang fleksibel dalam mengatur waktu antara kegiatan akademik dan pekerjaan karena kondisi ini.

Menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja menuntut kemampuan individu dalam mengelola berbagai tanggung jawab secara bersamaan. Mahasiswa dituntut untuk memenuhi kewajiban akademik seperti menghadiri perkuliahan,

menyelesaikan tugas, dan mengikuti kegiatan kampus, sementara di sisi lain mereka juga harus memenuhi tuntutan pekerjaan. Ketidakseimbangan dalam menjalankan kedua peran tersebut berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti kelelahan, keterlambatan penyelesaian tugas, penurunan konsentrasi belajar, serta berkurangnya partisipasi dalam aktivitas akademik.

Fenomena ini sejalan dengan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, dimana banyak karyawan belum memiliki gelar sarjana. Tahun 2023, sekitar 58% pekerja di Indonesia belum menyelesaikan pendidikan tinggi, menurut data badan pusat statistik (BPS). Mayoritas dari mereka menyatakan bahwa jika ada program yang fleksibel, mereka tertarik untuk melanjutkan pendidikan. Hal ini menjadi tantangan besar bagi peningkatan daya saing tenaga kerja nasional di era digital Edunitas, (2023).

Namun demikian, menjalani peran ganda sebagai pelajar dan pekerja tidak terlepas dari berbagai dampak. Menurut Maharani et al., (2024) mahasiswa yang bekerja mengalami konflik waktu dan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi, sehingga kesulitan dalam menyeimbangkan antara tuntutan akademik dan pekerjaan. Masalah lain yang muncul adalah keterbatasan dalam aktivitas belajar. Mahasiswa yang bekerja biasanya memiliki waktu yang lebih sedikit untuk belajar, dan harus membagi fokus mereka antara pekerjaan dan pendidikan mereka.

Selain itu, peneliti melakukan survei pra-penelitian terhadap mahasiswa Universitas Pasuruan yang bekerja sambil kuliah untuk mendukung fenomena tersebut. Hasil survey menunjukkan bahwa 47% mahasiswa mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kegiatan akademik, selain itu hasil observasi mahasiswa mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas serta kurang berkontribusi pada tugas kelompok. Beberapa responden juga menyatakan bahwa pekerjaan yang dijalani memberikan tekanan tersendiri yang berdampak pada *Work life balance*.

Temuan ini juga diperkuat melalui hasil wawancara dengan mahasiswa Universitas Yudharta Pasuruan yang bekerja, dimana mereka mengungkapkan bahwa sering mengalami keterlambatan mengumpulkan tugas dan terlambat masuk kelas karena kecapean atau menyesuaikan dengan jadwal kerja dengan jadwal perkuliahan, dan sering kecapean selain itu, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada mahasiswa kelas ekstensi di Universitas Yudharta Pasuruan ditemukan bahwa mahasiswa yang bekerja cenderung kurang berkontribusi dalam tugas kelompok serta lebih sering datang terlambat dan beberapa mengalami burnout dan tidak memiliki waktu untuk bermain atau meetime. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan mempunyai dampak nyata terhadap keterlibatan akademik mahasiswa dan psychological well being. Kondisi ini dikenal dengan *Work life balance* dan Psychological well being.

Menurut Maharani et al., (2024) pekerja paruh waktu berpengaruh terhadap manajemen waktu mahasiswa yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja akademik. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara intensitas kerja mahasiswa dan risiko gangguan belajar yang mana semakin tinggi intensitas kerja mahasiswa, maka semakin besar resiko terganggunya proses belajar. Dari sisi psikologis, mahasiswa yang bekerja sambil kuliah juga rentan mengalami stress dan kelelahan.

Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw Nuhun et al., (2025) merupakan seberapa baik seseorang dapat membagi waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal ini menunjukkan bahwa keutuhan mahasiswa yang bekerja tidak hanya berkaitan dengan waktu, tetapi juga dengan keterlibatan dan kepuasan dalam menjalankan kedua peran tersebut. Untuk mencapai *work life balance* ini, elemen pekerjaan seperti waktu kerja atau jam kerja sangatlah penting. Oleh karena itu, kemungkinan orang mengalami gangguan *work life balance* mereka meningkat seiring dengan jumlah jam kerja yang dibutuhkan.

Work life balance dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut wulansari Silitonga Thresia Putri Silitonga, (2025) Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance*, dan dalam studi ini, penulis fokus pada jam kerja sebagai variabel independen. Hal ini karena jam kerja adalah salah satu komponen organisasi yang sangat memengaruhi *work life balance* mahasiswa yang bekerja. Menurut Marbun, Patar & Siregar Kurniawan Kurniawan & Natal Indra, (2024) Jam kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja, baik siang maupun malam. Pengaturan jam kerja yang tidak tepat, seperti jam kerja yang terlalu panjang atau tidak fleksibel, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang menghambat seseorang untuk menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi dan akademik mereka.

Salah satu komponen yang memiliki korelasi kuat dengan *Psychological Well being* adalah *work life balance*. Hal ini didukung oleh temuan studi tentang *work life balance* dan *psychological well being* yang dilakukan oleh Mardlotillah & Fahmawati, (2023), yang menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara *work life balance*. Orang-orang yang mampu menyeimbangkan keduanya cenderung memiliki tingkat *psychological well being* yang lebih tinggi, yang mencakup kemampuan mengelola emosi mereka, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan merasakan kepuasan dalam menjalani kehidupan mereka.

Hasilnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rejeki dkk (Ananda Tri Wahyuni et al., 2023) yang menyatakan bahwa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja sangat penting untuk *psychological well being*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang dapat mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan *psychological well being* yang lebih stabil. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kesehatan mental.

Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah Menghadapi tuntutan peran ganda, seperti yang ditunjukkan oleh berbagai fenomena, yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyeimbangkan kehidupan akademik dan pekerjaan mereka. Kondisi ini terkait dengan *Work-Life Balance*, yang dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya jam kerja. Selain itu, tuntutan tersebut juga dapat menyebabkan tekanan psikologis, seperti stres, kelelahan, dan kesulitan mengelola emosi yang berkaitan dengan *psychological well being*. Memiliki tingkat *psychological well being* yang baik dapat membantu siswa menghadapi tantangan dan membantu mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan akademis mereka.

Dalam penelitian ini *psychological well-being* diposisikan sebagai variabel bebas yang berperan dalam memengaruhi tingkat *work-life balance* mahasiswa yang bekerja.

Individu dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola emosi, mengembangkan hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta mampu menghadapi berbagai tuntutan peran secara adaptif. Kondisi tersebut memungkinkan mahasiswa untuk lebih efektif dalam menyeimbangkan tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadinya. Oleh karena itu, penelitian ini menguji *psychological well-being* sebagai faktor yang berkontribusi terhadap terbentuknya *work-life balance*, bersama dengan variabel jam kerja.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh jam kerja dan *psychological well being* terhadap *Work-Life Balance* mahasiswa yang bekerja, serta peran *psikologycal well being* dalam membantu keseimbangan tersebut.

B. Literature Review

Work Life Balance

Seberapa baik seseorang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kebutuhan pekerjaan mereka disebut sebagai *work life balance*. Menurut Greenhaus & Beutell, (1985) WLB didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menangani berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Dalam konteks ini, harmoni berarti tidak ada konflik signifikan antara dua domain tersebut, sehingga individu dapat menjalankan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan optimal. Setelah itu Menurut Clark Saputra & Masdupi, (2025) mengembangkan gagasan ini dengan mendefinisikan WLB sebagai cara untuk mengintegrasikan dan memisahkan kehidupan profesional dan pribadi. Dengan metode ini, tujuan utamanya adalah untuk mencapai perasaan harmoni bagi individu, bukan hanya pembagian waktu yang sama. Dengan kata lain, fokusnya adalah pada mencapai kepuasan dalam kedua aspek tersebut, selanjutnya Greenhaus, Collins, dan Shaw (Nuhun et al., 2025) merupakan tingkat seberapa baik seseorang dapat membagi waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Definisi ini menekankan bahwa keseimbangan tidak hanya dilihat dari pembagian waktu, tetapi juga dari keterlibatan dan kepuasan seseorang dalam menjalankan kedua peran tersebut.

Faktor Work Life Balance

Menurut wulan sari (Silitonga Thresia Putri Silitonga, 2025) Faktor individu yang mempengaruhi *work life balance* termasuk: a. Faktor individual: Ini termasuk sifat kepribadian seseorang, pendapatnya tentang persepsinya tentang keseimbangan kerja, dan kecerdasan emosional. b. Faktor Organisasi: Faktor organisasi termasuk alur kerja, beban kerja, fleksibilitas penjadwalan, beban tugas, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di tempat kerja, fasilitas yang diberikan, kesetiaan, gaji, dan konflik kerja. c. Faktor Kehidupan: Faktor kehidupan termasuk tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dari keluarga, dukungan dari orang tua dan pasangan.

Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (dalam Galis, 2023) Ada tiga komponen *work life balance*: a. Keseimbangan waktu (*Time Balance*), b. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*), dan c. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*). Selain itu menurut (Fisher et al., 2009) *work life balance* memiliki 4 dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Work* (WEPL), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Jam Kerja

Jam kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang berkaitan dengan lamanya waktu yang digunakan individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Misra & Okmaida (dalam Kurniawan & Natal, 2024) jam kerja ialah jangka waktu tertentu guna melaksanakan pekerjaan, yang bisa dilaksanakan siang hari ataupun malam hari. Pengertian ini menunjukkan bahwa jam kerja berkaitan dengan durasi waktu yang dialokasikan individu untuk menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh tempat kerja. Jam kerja menjadi bagian penting dalam aktivitas kerja karena berkaitan pengaturan waktu, produktivitas, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan

Ketentuan Jam Kerja

Menurut Jones G dan Bondan Suprptilah (dalam Kurniawan & Natal, 2024) durasi jam kerja pegawai dalam seminggu dibagi menjadi tiga jenis: 1) Kurang dari 35 jam per minggu: Jika pegawai bekerja kurang dari 35 jam per minggu, maka ia tergolong bekerja kurang dari jam normal. 2) Antara 35 hingga 44 jam per minggu: Pegawai yang bekerja selama periode ini dianggap memiliki jam kerja normal. 3) Lebih dari 45 jam per minggu: Jika Pegawai bekerja lebih dari 45 jam selama seminggu, mereka termasuk dalam kategori jam kerja panjang.

Psychological Well Being

Salah satu konsep penting dalam memahami kondisi individu secara menyeluruh adalah *Psychological well-being*. Menurut Ryff (Ananda Tri Wahyuni et al., 2023) *psychological well-being* adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang. Dimana individu tersebut dapat menerima kekuatan dan kelemahan yang ada pada dirinya, menciptakan hubungan positif dengan orang lain yang ada disekitarnya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan mandiri, mampu dan berkompetensi untuk mengatur lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan merasa mampu untuk melalui tahapan perkembangan dalam kehidupannya. Selain itu menurut Ryff, (1989) *Psychological well-being* merupakan nilai positif dari kesehatan mental yang ada di dalam diri seseorang sehingga menyebabkan seseorang mampu mengidentifikasi apa yang hilang dalam hidupnya.

Aspek-Aspek *Psychological Well Being*

Menurut Ryff dan Singer (Sutoro et al., 2025) melakukan penyebutan bahwa *WellBeing* punya beberapa jumlah aspek yang menjadi penting, yaitu: 1) Penerimaan

diri atau yang dilakukan penyebutan pula menjadi (*Self Acceptance*), mencerminkan seberapa besar individu punya sikap yang secara nilai positif yang dihadapkannya dengan diri sendiri. Hal ini melibatkan pemahaman yang mendalam mengenai tindakan dan perasaan pribadi, penerimaan akan segala hal, serta kemampuan untuk berpikir positif mengenai masa lalu yang sudah dilewati. 2) Hubungan positif dengan orang lain atau yang dilakukan penyebutan pula menjadi (*Relations with Others*), berkaitan dengan aspek berupa kemampuan di lingkup individu untuk berinteraksi dan menjalin hubungan yang positif dengan orang yang lain. Hubungan tersebut ditandai dengan kehangatan, empati, rasa saling percaya, dan kasih sayang. 3) Pengembangan diri atau yang dilakukan penyebutan pula menjadi (*Personal Growth*), mencakup kemampuan dari seseorang untuk melakukan pengembangan potensi dari 5 diri, menghargai setiap pencapaian yang telah diraih, serta ketertarikan terhadap hal-hal baru. Individu yang memiliki personal growth berarti sadar akan pentingnya perkembangan diri dan terus mau belajar setiap harinya. 4) tujuan hidup atau yang dilakukan penyebutan pula menjadi (*Purpose in Life*), kemampuan dari lingkup individu untuk memberikan makna dan arah pada hidupnya. Dalam hal ini berarti memiliki pandangan hidup yang konsisten dan bermakna, baik dalam konteks masa kini maupun masa lalu, dan menetapkan tujuan dan tujuan hidup yang jelas, serta memiliki semangat untuk menghadapi tantangan hidup. 5) Penguasaan lingkungan atau yang dilakukan penyebutan pula menjadi (*Environmental Mastery*), Hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menciptakan dan mengelola lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri. Hal ini termasuk kemampuan mengatur situasi yang kompleks dan memanfaatkan berbagai kesempatan untuk pengembangan diri, baik melalui aktivitas mental ataupun aktivitas fisik. 6) Otonomi atau yang dilakukan penyebutan pula menjadi (*Autonomy*), menunjukkan kemampuan individu untuk membuat keputusan secara mandiri, melakukan penolakan di tekanan lingkup sosial, serta berpikir dan bertindak sesuai dengan cara yang diinginkan. Selain itu, individu yang otonom mampu menetapkan tujuan hidup tanpa bergantungnya pada persetujuan orang lain dan melakukan evaluasi diri secara kritis.

C. Method

Penelitian ini dilaksanakan di beberapa Universitas di kabupaten pasuruan yang mana terdapat Universitas Yudharta Pasuruan, Universitas Walisongo Gempol Pasuruan, ITB Yadika Bangil dan Universitas Nahdlatul Ulama Pasuruan. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan analisis statistik yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 26. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara empiris melalui data numerik yang diukur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa yang bekerja di kabupaten pasuruan. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, berdasarkan kriteria mahasiswa yang bekerja di kabupaten pasuruan. Jumlah responden sebanyak 294 orang, ditentukan dengan cara menghitung dengan Rumus Slovin yang diperkenalkan pertama kali tahun 1990-an Lazim digunakana dalam penelitian survey.

Data penelitian ini terdiri dari data primer dan skunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran skala psikologis, observasi, dan wawancara dengan mahasiswa yang bekerja di kabupaten Pasuruan. Data skunder diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku dan jurnal ilmiah.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert 4point, yang terdiri 1 = sangat tidak setuju hingga 4 = sangat setuju. Skala 4 point ini dipilih untuk mendorong responden memberikan pilihan yang lebih tegas dan menghindari sikap netral.

Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi item-total, yaitu menguji antara skor setiap item dengan skor total untuk masing-masing variabel. Instrumen bisa dikatakan valid apabila nilai $r > 0,30$ Azwar (Laka, 2023). Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha $> 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang dapat diterima Menurut Ghozali (dalam Girsang 2021). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh jam kerja dan *psikological well being* terhadap *work life balance* mahasiswa yang bekerja.

Sebelum dilakukan regresi, data di uji menggunakan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (VIF dan Tolerance), dan uji heteroskedastisitas (Spearman Rank). Untuk menguji hipotesis, digunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2 dan Adjusted R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Seluruh teknik pengujian yang digunakan bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh jam kerja dan psikological well being terhadap work life balance mahasiswa yang bekerja, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar dalam perumusan kebijakan akademik maupun pengelolaan waktu mahasiswa.

D. Finding and Discussion

Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (Mohamed, 2023) Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner yang diberikan kepada responden. Berdasarkan pernyataannya, kuesioner dapat dianggap valid apabila r hitung $>$ dari r tabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
<i>Psikological well being</i> (X ₂)	X ₂ -1	0,100856	0,3	Tidak Valid
	X ₂ -2	0,492695		Valid
	X ₂ -3	0,335087		Valid
	X ₂ -4	0,429616		Valid
	X ₂ -5	0,600792		Valid
	X ₂ -6	0,154492		Tidak Valid
	X ₂ -7	0,057818		Tidak Valid

X2-8	0,272966	Tidak Valid
X2-9	0,299569	Tidak Valid
X2-10	0,401943	Valid
X2-11	0,195549	Tidak Valid
X2-12	0,431172	Valid
X2-13	-0,18554	Tidak Valid
X2-14	0,21893	Tidak Valid
X2-15	0,603207	Valid
X2-16	0,536315	Valid
X2-17	0,525477	Valid
X2-18	0,485738	Valid
X2-19	0,48398	Valid
X2-20	0,640566	Valid
X2-21	0,386249	Valid
X2-22	0,601538	Valid
X2-23	0,418297	Valid
X2-24	0,606888	Valid
X2-25	0,615841	Valid
X2-26	0,629138	Valid
X2-27	0,352857	Valid
X2-28	0,311718	Valid
X2-29	0,366278	Valid
X2-30	0,618902	Valid
X2-31	0,251306	Tidak Valid
X2-32	0,381488	Valid
X2-33	0,106306	Tidak Valid
X2-34	0,347035	Valid
X2-35	0,446593	Valid
X2-36	0,369463	Valid
X2-37	0,236816	Tidak Valid
X2-38	0,197862	Tidak Valid
X2-39	0,317869	Valid
X2-40	0,1794	Tidak Valid
X2-41	0,060809	Tidak Valid
X2-42	0,339789	Valid
X2-43	0,392855	Valid
X2-44	0,291125	Tidak Valid

	X2-45	0,226746		Tidak Valid
	X2-46	0,214662		Tidak Valid
	X2-47	0,252786		Tidak Valid
	X2-48	0,548327		Valid
	X2-49	0,322111		Valid
	X2-50	0,472638		Valid
	X2-51	-0,19836		Tidak Valid
	X2-52	-0,09902		Tidak Valid
	X2-53	0,31726		Valid
	X2-54	-0,21101		Tidak Valid
	X2-55	0,006533		Tidak Valid
	X2-56	0,110245		Tidak Valid
	X2-57	-0,39721		Tidak Valid
	X2-58	-0,37679		Tidak Valid
	X2-59	-0,31574		Tidak Valid
	X2-60	0,51367		Valid
Work Life Balance	Y-1	0,430244	0,3	Valid
	Y-2	0,499169		Valid
	Y-3	0,212092		Tidak Valid
	Y-4	0,324765		Valid
	Y-5	0,401454		Valid
	Y-6	0,417412		Valid
	Y-7	0,505959		Valid
	Y-8	0,390173		Valid
	Y-9	0,277159		Tidak Valid
	Y-10	0,408744		Valid
	Y-11	0,257496		Tidak Valid
	Y-12	0,405893		Valid
	Y-13	0,530002		Valid
	Y-14	0,496332		Valid
	Y-15	0,466684		Valid
	Y-16	0,492384		Valid
	Y-17	0,296997		Tidak Valid
	Y-18	0,591035		Valid
	Y-19	0,271964		Tidak Valid
	Y-20	0,46157		Valid
	Y-21	0,355358		Valid

Y-22	0,248122	Tidak Valid
Y-23	0,488852	Valid
Y-24	0,487095	Valid
Y-25	0,381166	Valid
Y-26	0,475001	Valid
Y-27	0,43743	Valid
Y-28	0,352243	Valid
Y-29	0,422654	Valid
Y-30	0,26485	Tidak Valid
Y-31	0,533176	Valid
Y-32	0,016891	Tidak Valid
Y-33	0,290438	Tidak Valid
Y-34	0,431784	Valid
Y-35	0,245914	Tidak Valid
Y-36	0,48633	Valid
Y-37	0,3406	Valid
Y-38	0,319855	Valid
Y-39	-0,01598	Tidak Valid
Y-40	-0,16767	Tidak Valid
Y-41	0,323172	Valid
Y-42	0,427312	Valid
Y-43	0,163483	Tidak Valid
Y-44	0,326189	Valid
Y-45	0,278368	Tidak Valid
Y-46	0,139487	Tidak Valid
Y-47	0,247942	Tidak Valid
Y-48	0,078305	Tidak Valid
Y-49	0,18637	Tidak Valid
Y-50	0,195709	Tidak Valid

Hasil uji validitas sebelumnya menunjukkan bahwa beberapa pernyataan dari variabel *psychologycal well being* (X₂) dan *work life balance* (Y) baik valid maupun tidak valid. Hal ini ditunjukkan oleh korelasi Pearson, di mana rhitung > dari rtabel, yaitu 0,30, yang menunjukkan bahwa beberapa indikator dari kedua variabel dependen maupun independen adalah valid dan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Alat ukur atau pengukuran yang memiliki konsistensi ketika diukur berulang kali disebut reliabilitas. Jika Cronbach Alphanya sama atau lebih dari 0,60 Taherdoos,

pengukuran tersebut dapat dianggap dapat diandalkan. (Kasihyana et al., 2023)
Adapun hasil uji reliabilitas terhadap item 110 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah pernyataan	N (Responden)	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Psikological Well Being	60	60	0,812866069	Reliabel
2	Work Life Balance	50	60	0,829073303	Reliabel

Dari tabel 2 terlihat jumlah *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 maka kuesioner pada riset dianggap RELIABEL

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali, (2018) uji asumsi klasik diantaranya ada sebagai berikut:

Uji Normalitas

Tabel berikut menunjukkan uji statistik tambahan yang dapat digunakan, seperti uji Kolmogorov-smirnov dan Monte Carlo:

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		294
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	7,71131176
Most Extreme Differences	Absolute	0,034
	Positive	0,034
	Negative	-0,018
Test Statistic		0,034
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Data di atas dapat dianggap normal karena nilai signifikan pengujian Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

Uji Linieritas

Peneliti menggunakan program SPSS 26 for Windows untuk mengetahui linieritas data. Data dinyatakan linier jika nilai signifikansi dari tabel Anova lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Jam Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
WLB * Jam Kerja	Between Groups	(Combined)	13,460	2	6,730	0,039	0,962
		Linearity	6,386	1	6,386	0,037	0,848
		Deviation from Linearity	7,073	1	7,073	0,041	0,840
	Within Groups		50466,894	291	173,426		
	Total		50480,354	293			

Karena nilai deviasi linieritas sig 0,840 lebih besar dari 0,05, hasil perhitungan uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel jam kerja (X_1) dan *work life balance* (Y) adalah linier

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Variabel *Psikological Well Being*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
WLB * PWB	Between Groups	(Combined)	35735,015	60	595,584	9,411	0,000
		Linearity	33024,842	1	33024,842	521,845	0,000
		Deviation from Linearity	2710,173	59	45,935	0,726	0,928
	Within Groups		14745,339	233	63,285		
	Total		50480,354	293			

Hasil perhitungan uji linieritas menunjukkan bahwa nilai deviasi dari linieritas sig. 0,928 lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara variabel *psychological well being* (X_2) dan *Work Life Balance* (Y).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa variansi sisa-sisa, atau residual, dalam model regresi adalah homokedastis pada semua level variabel independen. Estimasi parameter dapat dihasilkan dari pelanggaran hipotesis heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan jika nilai Sig. pada tabel uji glejser $> 0,05$.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.277	3.229		7.209	.000
	Jam Kerja	-0.432	0.587	-0.025	-0.736	.462
	PWB	0.725	0.031	0.809	23.495	.000
a. Dependent Variable: WLB						

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Jam Kerja tidak menunjukkan heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi 0,462 di atas 0,05. Namun, variabel *psikological well being* menunjukkan heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi 0,000 di atas 0,05. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa gejala heteroskedastisitas belum sepenuhnya dihilangkan oleh model regresi.

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan korelasi antara variabel bebas (independen). Nilai toleran dan faktor variasi inflasi (VIF) dapat digunakan untuk menentukan apakah ada multikolinieritas dalam tabel regresi. Nilai toleran yang lebih besar dari 0,10 atau VIF yang lebih rendah dari 10,00 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model			
1	Jam Kerja	1,000	1,000
	PWB	1,000	1,000
a. Dependent Variable: WLB			

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Jam Kerja (X₁) dan variabel *pschological well being* (X₂) tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Nilai variabel Jam Kerja (X₁) pada tabel toleransi adalah 1,000 > 0,10 dan pada tabel VIF adalah 1,000 > 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil uji multikolinieritas di atas bahwa variabel Jam Kerja (X₁) dan variabel *pschological well being* (X₂) tidak menunjukkan gejala

Uji Hipotesis

Korelasi Persamaan Regresi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi. Jenis hubungan antar variabel X dan Y dapat bersifat positif maupun negatif. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi < 0,05 maka berkorelasi, sedangkan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berkorelasi.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Persamaan regresi (r)

		Correlations		
		Jam Kerja	PWB	WLB
Jam Kerja	Pearson Correlation	1	0,017	-0,011
	Sig. (2-tailed)		0,766	0,848
	N	294	294	294
PWB	Pearson Correlation	0,017	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	0,766		0,000
	N	294	294	294
WLB	Pearson Correlation	-0,011	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	0,848	0,000	
	N	294	294	294
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Hasil dari uji korelasi antar kriterium dan prediktor (R) variabel jam kerja dengan *psikological well being* ditemukan bahwa nilai Pearson Correlation sebesar 1 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang cukup kuat dan signifikan antara *psychological well being* dan *work life balance*.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan memiliki nilai antara nol dan satu. Nilai-nilai yang hampir sama dengan satu menunjukkan kemungkinan bahwa variabel independen (X) menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Y). Adjusted R Square dapat digunakan untuk menghitung besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen jika ada dua variabel independen atau lebih. Namun, untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri), penggunaan R Square harus diikuti dengan analisis sumbangan efektif dan sumbangan relatif.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	0,655	0,652	7,738
a. Predictors: (Constant), PWB, Jam Kerja				

b. Dependent Variable:
WLB

Perhitungan sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) diperlukan untuk mengetahui presentase pengaruh dari dua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini: Uji koefisien determinan (R^2) menghasilkan nilai pada tabel R Square sebesar 0,655, yang menunjukkan pengaruh sebesar 65,5% dari variabel independen *psychological well being* terhadap variabel dependen *work life balance*.

Tabel 10 hasil Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)		
	Sumbangan Efektif (SE)	Sumbangan Relatif (SR)
Jam Kerja	0,0275 %	0,041%
Psikological Well Being	65,5%	100%
Total	65,5%	100%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kita dapat mengetahui bahwa sumbangan efektif variabel jam kerja terhadap *work life balance* adalah 0,0275%, dan sumbangan efektif variabel *psikological well being* terhadap *work life balance* adalah 65,5%, atau sama dengan koefisien determinan (R^2) analisis regresi. Perhitungan di atas menunjukkan bahwa dalam model penelitian yang digunakan, variabel X_1 (jam kerja) memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap variabel Y (*work life balance*) daripada X_2 . Hasilnya menunjukkan bahwa kontribusi relatif variabel jam kerja terhadap *work life balance* adalah 100%, dan variabel *psychological well being* adalah 0,041%.

Taraf Signifikansi (Uji F)

Uji F menilai kelayakan model regresi untuk penelitian ini. Diukur melalui nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi lulus uji kelayakan. Tabel berikut menunjukkan hasil uji F:

Tabel 11. Uji Signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33057,305	2	16528,653	276,062	.000 ^b
	Residual	17423,048	291	59,873		
	Total	50480,354	293			

a. Dependent Variable:
WLB

b. Predictors: (Constant),
PWB, Jam Kerja

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh antar variabel secara simultan menggunakan uji F. Berdasarkan tabel di atas hasil uji F menghasilkan F sebesar 276,062 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, yang berarti jam kerja dan *psikological well being* secara simultan

berpengaruh terhadap *work life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, karena ada pengaruh jam kerja dan *psikological well being* secara simultan terhadap *work life balance*.

Perhitungan Persamaan Garis Regresi

Dalam upaya mengetahui persamaan garis regresi ini, peneliti menghitung b (kemiringan garis, yang disebut slope, gradient, atau koefisien regresi) dan a (intercept, bilangan konstanta) menggunakan software SPSS, untuk mengetahui linier best-fitting. Adapun hasil uji persamaan garis regresinya sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Perhitungan Persamaan Garis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	23,277	3.229		7.209	0.000
X1	-0,432	.0.587	-0.025	-0.736	0.462
X2	0.725	0.031	0.809	23.495	0.000

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 23,277 + -0,432x_1 + 0.725x_2$$

Keterangan:

Y = *Work Life Balance*

X1 = Jam Kerja

X2 = *Psikological well being*

a = Koefisien tidak standar dalam penelitian ini adalah 23,277. Angka konstan ini menunjukkan bahwa "jika tidak ada tambahan 1 satuan, unit, poin, atau presentase dari jam kerja dan *psikologycal well being* (pada saat kedua variabel X = 0), maka nilai Y (*Work Life Balance*) adalah sebesar 23,277". Dengan kata lain, nilai Y akan tetap sama dengan nilai konstanta.

b₁ = angka koefisien regresi X₁ sebesar -0,432. Angka ini mempunyai arti bahwa "setiap ada kenaikan 1 satuan, unit, poin, atau presentase pengaruh jam kerja, maka kenaikan tersebut akan meningkatkan *work life balance* (Y) sebesar -0,432 satuan, dengan asumsi variabel lainnya (jam kerja) tidak berubah".

b₂ = angka koefisien regresi X₂ sebesar 0.725. Angka ini mempunyai arti bahwa "setiap ada kenaikan 1 satuan, unit, poin, atau presentase tekanan sosial, maka kenaikan tersebut akan meningkatkan *work life balance* (Y) sebesar 0.725 satuan, dengan asumsi variabel lainnya (*psikological well being*) tidak berubah".

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* lebih kuat dibandingkan jam kerja dalam menjelaskan work-life balance mahasiswa yang bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan mahasiswa dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan akademik dan pekerjaan lebih banyak ditentukan oleh kondisi psikologis yang dimiliki daripada lamanya waktu bekerja. Mahasiswa yang memiliki *psychological well-being* tinggi cenderung mampu mengelola berbagai tuntutan secara adaptif sehingga konflik antara peran sebagai mahasiswa dan pekerja dapat diminimalkan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian nasional oleh Mardlotillah & Fahmawati, (2023) yang menunjukkan bahwa individu dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki kemampuan lebih baik dalam mempertahankan work-life

balance karena mampu mengelola stres, mempertahankan hubungan sosial yang positif, serta memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ananda Tri Wahyuni et al., (2023) yang menemukan bahwa *psychological well-being* berhubungan positif dengan kemampuan individu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Individu yang memiliki *psychological well-being* tinggi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah serta memiliki *psychological well-being* yang lebih stabil sehingga lebih mudah menjalankan berbagai peran secara bersamaan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian (Ryff, 1989) yang menjelaskan bahwa *psychological well-being* merupakan kondisi optimal yang ditandai dengan penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pengembangan diri (*personal growth*). Keenam dimensi tersebut merupakan sumber daya psikologis (*psychological resources*) yang membantu individu menghadapi berbagai tuntutan kehidupan tanpa mengalami konflik peran yang berlebihan sehingga *work-life balance* lebih mudah dicapai.

Pengaruh *psychological well-being* terhadap *work-life balance* juga dapat dijelaskan melalui kemampuan *emotional regulation*. Menurut Gross, (1998), individu yang mampu mengelola emosinya akan lebih mudah mengurangi dampak negatif dari tekanan yang dihadapi. Mahasiswa yang mampu mengendalikan kecemasan, frustrasi, maupun kelelahan akibat tuntutan akademik dan pekerjaan tetap dapat mempertahankan konsentrasi belajar, menjalin hubungan sosial yang baik, dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, kemampuan regulasi emosi menjadi salah satu mekanisme yang menjelaskan besarnya pengaruh *psychological well-being* terhadap *work-life balance*.

Di samping itu, *psychological well-being* juga berperan dalam meningkatkan *resilience*, yaitu kemampuan individu untuk bangkit kembali setelah mengalami kesulitan. Mahasiswa yang bekerja sering menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan waktu, beban tugas akademik, dan target pekerjaan. Individu yang memiliki *resilience* tinggi tidak mudah menyerah ketika menghadapi tekanan, tetapi mampu beradaptasi dan mencari solusi yang efektif sehingga konflik antara pekerjaan dan kehidupan akademik dapat diminimalkan. Hal ini menjelaskan mengapa *psychological well-being* memberikan kontribusi yang besar terhadap *work-life balance*.

Dua dimensi penting dalam teori Ryff (1989), yaitu *self-acceptance* dan *autonomy*, juga memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian ini. Mahasiswa yang memiliki *self-acceptance* mampu menerima kelebihan dan kekurangan dirinya sehingga tidak mudah merasa tertekan ketika menghadapi keterbatasan waktu akibat bekerja. Sementara itu, mahasiswa yang memiliki *autonomy* mampu mengambil keputusan secara mandiri, menentukan prioritas antara pekerjaan dan akademik, serta tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial. Kedua kemampuan tersebut membantu mahasiswa menjalankan berbagai peran secara lebih efektif sehingga keseimbangan kehidupan tetap terjaga.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menunjukkan adanya hubungan statistik antara *psychological well-being* dan *work-life balance*, tetapi juga menjelaskan

bahwa *psychological well being* merupakan sumber daya internal yang memungkinkan mahasiswa mengembangkan strategi *coping* yang adaptif, melakukan regulasi emosi, meningkatkan resilience, menerima diri secara positif, serta mengambil keputusan secara mandiri. Seluruh mekanisme tersebut berkontribusi dalam membantu mahasiswa mempertahankan keseimbangan antara tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi.

E. Conclusion

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jam kerja dan *psychological well-being* terhadap *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di Kabupaten Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psikological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*, meskipun jam kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun, *psychological well being* dan jam kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *Work life balance* mahasiswa yang bekerja.

Kedua variabel independen dapat bertanggung jawab atas 65,5% variasi *work life balance*, dengan variabel *psychological well being* memberi kontribusi terbesar. Ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan *psychological well being* yang baik cenderung lebih mampu menyeimbangkan kebutuhan akademik dan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika tidak disertai dengan kondisi psikologis yang mendukung, durasi jam kerja bukanlah faktor utama yang menentukan tingkat *work life balance*.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikembangkan gagasan bahwa keberhasilan mahasiswa dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan mahasiswa lebih ditentukan oleh kemampuan menjaga *psychological well being* dibandingkan oleh lamanya waktu bekerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan *psychological well-being* melalui pengelolaan stres, pengembangan diri, serta dukungan lingkungan akademik dan kerja menjadi faktor penting dalam mewujudkan *work-life balance* yang optimal pada mahasiswa yang bekerja.

Saran

Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu menulis lebih banyak tentang masalah seperti *work life balance*, jam kerja, dan *psychological well being*. Selain itu, Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik dan menghasilkan hasil yang lebih baik, peneliti disarankan untuk melakukan penelitian tambahan tentang faktor tambahan yang memengaruhi *work life balance* mahasiswa yang bekerja.

Untuk mendapatkan hasil yang lebih beragam dan memperluas generalisasi temuan, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan pada objek, karakteristik responden, dan lokasi penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian mendatang diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas tentang hal-hal yang memengaruhi *work life balance* pada kehidupan pribadi mahasiswa yang bekerja.

BIBLIOGRAPHY

- Ananda Tri Wahyuni, Feri Sadili, Novia Jamilati, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Productivit & Psychology Well Being. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 271–294. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.505>
- Edunitas. (2023). *Kuliah Sambil Kerja: Jalan Pintas Meningkatkan Keterampilan di Era Digital*. <https://edunitas.com/edunews/detail/kuliah-sambil-kerja-sebagai-solusi-sdm-indonesia>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Galis, E. E. (2023). *Hubungan Work Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawan PT . X The Relationship between Work Life Balance and Burnout in PT . X Abstrak Pendahuluan*. 10(03), 888–898.
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Kasihyana, F., Sari, I., & Wilandari, A. (2023). *PENGARUH HARGA DAN PROMOSI TERHADAP MINAT BELI UC DALAM GAME PUBGM DI REGION JABODETABEK*. 2(9), 3792–3803.
- Kurniawan Kurniawan, & Natal Indra. (2024). Pengaruh Jam Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada UP Angkutan Sekolah Dishub Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(3), 52–66. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3261>
- Laka, L. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN DENGAN PENDEKATAN KUANTITATIF*. Grup penerbit Cv BUDI UTAMA.
- Maharani, F., Muhammad, M., & Anggarini, D. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 15(2), 176–185. <https://doi.org/10.29244/jmo.v15i2.55638>
- Mardlotillah, I. A. M., & Fahmawati, Z. N. (2023). Work Life Balance and Psychological

Well Being in Company Employees. *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 1–9.

Mohamed. (2023). 1 & 2 1&2. 2(8), 97–110.

Nuhun, N. A., Temengkel, L. F., & Rumawas, W. (2025). Pengaruh Workliife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Telkom Indonesia Witel Sulut Malut. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB, XV. No. II(lii)*, 1–7. <http://dx.doi.org/xxxxxx>

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). Di dunia kerja. *Anggi & Erni*.

Silitonga Thresia Putri Silitonga, I. R. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Pt. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(6), 1549–1562.

Sutoro, A. I. E., Mulyana, I., Guspurwati, H., Safitri, A., Saputra, Y. R., Mustika, R., Budi, B. S., & Dwiyantri, R. (2025). *PERSPEKTIF WELL-BEING DALAM DUNIA KERJA* (M. S. Sari (ed.)). AKIOPEDIA PRESS.