

## ANALISA *WORK LIFE BALANCE* PADA MAHASISWA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA

Indri Astria Jane<sup>1</sup>  
Diah Pranitasari<sup>2</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta<sup>1,2</sup>  
gavyn.gwyne@gmail.com<sup>1</sup>  
nitadpranitasari@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *work-life balance* (WLB) pada mahasiswa yang bekerja. Penelitian dilaksanakan pada mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta (STEI) yang bekerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh mahasiswa STEI kelas karyawan atau weekend yaitu 539 mahasiswa, dan sampel yang ditetapkan sebanyak 230 mahasiswa. Dengan menggunakan dimensi WLB *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work*, *Personal Life Enhancement Of Work*, dan *Work Enhancement Of Personal life* untuk instrumen penelitian. Hasil penelitian diperoleh bahwa mahasiswa yang bekerja mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Gangguan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi maupun sebaliknya berada pada tingkat rendah, sedangkan dampak positif dari masing-masing aspek cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa WLB mahasiswa cenderung optimal, terutama karena sifat pekerjaan yang fleksibel, minimnya tanggung jawab rumah tangga, serta adanya dukungan emosional dari keluarga.

**Kata Kunci:** *Work-life Balance*, Mahasiswa Yang Bekerja.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the work-life balance (WLB) of working students. The study was conducted on students of the Indonesian College of Economics Jakarta (STEI) who were working. This study used a descriptive quantitative research type. The population in this study were all STEI students in employee or weekend classes, namely 539 students, and the sample set was 230 students. By using the dimensions of WLB Work Interference With Personal Life, Personal Life Interference With Work, Personal Life Enhancement Of Work, and Work Enhancement Of Personal life for the research instrument. The results of the study showed that working students were able to maintain a good balance between work and personal life. Interference from work to personal life and vice versa was at a low level, while the positive impact of each aspect was quite high. This shows that students' WLB tends to be optimal, especially because of the flexible nature of the work, minimal household responsibilities, and emotional support from the family.*

**Keywords:** *Work-life Balance, Working Students*

## PENDAHULUAN

Berbagai jenis kebutuhan manusia semakin bertambah kompleks seiring dengan perkembangan zaman. Kebutuhan yang penting bagi manusia salah satunya adalah pendidikan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas demi kemajuan bangsa. Kebutuhan mahasiswa bermacam-macam dan harus terpenuhi guna kelancaran dalam melaksanakan pendidikan supaya tidak terganggu, seperti untuk membayar biaya kuliah per semester, membeli buku, membeli alat tulis, biaya internet, biaya fotokopi bahan perkuliahan, biaya penelitian, biaya praktik selama kuliah, dan biaya tambahan lainnya. Selain itu, tambahan untuk biaya hidup mahasiswa, yaitu biaya sewa kost, biaya makan, service motor, bensin dan sebagainya.

Mahasiswa adalah individu yang sedang memasuki masa dewasa, dengan rentang usia antara 18 hingga 25 tahun. Banyak mahasiswa yang menjalani perkuliahan sambil bekerja. Namun, kondisi ini dapat berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan studi. Selain itu, mahasiswa yang bekerja berisiko mengalami ketidakseimbangan antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan mereka. Di samping itu, mereka juga harus memenuhi berbagai kebutuhan dalam kehidupan sosialnya (Sukardi et al., 2022). Namun, tidak semua mahasiswa mempunyai tingkat ekonomi yang cukup untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidupnya. Hal ini membawa mahasiswa untuk melakukan pekerjaan yang bermakna dan meningkatkan anggaran mereka. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, pada tahun 2023, terdapat 9,06% peserta didik berusia 10–24 tahun yang bekerja sambil bersekolah. Angka ini menunjukkan peningkatan sebesar 1,79% dibandingkan tahun 2022, di mana persentasenya adalah 7,27%. Selain itu, pada tahun 2023, 46,09% peserta didik dalam rentang usia yang sama terlibat dalam kegiatan mengurus rumah tangga, meningkat 5,34% dari tahun sebelumnya yang tercatat sebesar 40,75% (BPS, 2023). Fenomena ini membuat peran mahasiswa sudah mulai bergerak ke arah lain, yang mana belajar tidak menjadi satu-satunya fokus dari tugas umum mahasiswa, namun juga terlibat dalam organisasi intra ataupun ekstra kampus bahkan juga banyak mahasiswa yang bekerja sambil menjalankan perkuliahannya.

Fenomena mahasiswa yang bekerja telah berkembang di berbagai perguruan tinggi, seperti perguruan tinggi swasta di STEI pada tahun 2024 jumlah mahasiswa aktif sebanyak 1981 mahasiswa. Mahasiswa yang bekerja pada umumnya tergabung sebagai mahasiswa kelas malam atau weekend.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada beberapa mahasiswa dan menemukan banyaknya mahasiswa yang bekerja sambil melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi karena faktor ekonomi, mencari pengalaman dan pengembangan diri, selanjutnya alasan yang lainnya adalah untuk meningkatkan jenjang karir atau kenaikan jabatan di tempat kerja.

Mahasiswa yang bekerja merupakan kelompok yang berjuang untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupam akademik mereka. Mereka sering dihadapkan pada tekanan waktu yang tinggi, mengingat mereka harus memenuhi kewajiban di tempat kerja dan merai prestasi akademik yang baik. Selain itu, tekanan ini dapat mengarah pada tingkat kelelahan emosional yang signifikan, karena mahasiswa yang bekerja sering merasakan stress berat karena beban ganda yang mereka tanggung.

WLB, atau keseimbangan antara kehidupan pribadi, akademis, dan pekerjaan,

menjadi aspek yang sangat penting bagi mahasiswa yang bekerja. Mereka harus mampu membagi waktu secara efektif antara mengikuti perkuliahan, menyelesaikan tugas akademis, serta memenuhi tuntutan pekerjaan.

*WLB* adalah persepsi yang dimiliki individu tentang keseimbangan antara pekerjaan mereka dan kegiatan non-kerja (Komari & Sulistiowati, 2018). *WLB* merupakan kemampuan individu untuk mengatur stabilitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap dinamis dan kompetitif di tempat kerja sambil mempertahankan kehidupan rumah yang ceria dan sehat dengan kemudahan yang diperlukan, terlepas dari stres kerja serta tindakan tanpa akhir yang membutuhkan waktu dan pertimbangan (Rose, 2023). *WLB* dapat diartikan bahwa pekerja harus memberikan waktu dan perhatian yang sama atau seimbang terhadap peran mereka pada kedua bidang tersebut dan membuat komitmen yang sama pula, dengan demikian pekerjaan dan kehidupan dapat seimbang (Amstrong & Taylor, 2020).

Verulava & Jorbenadze (2022) menyatakan bahwa mahasiswa yang bekerja lebih dari 20 jam per minggu cenderung mengalami penurunan performa akademis dan peningkatan tingkat stres. Tidak jarang, mahasiswa mengalami tekanan yang berlebihan sehingga berdampak pada kesehatan fisik maupun mental mereka. Penelitian oleh Bakker & Demerouti (2017) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan akademis dapat memicu kelelahan (*burnout*), kecemasan, dan masalah kesehatan mental lainnya.

Oleh karena itu, pemahaman mengenai pentingnya *WLB* dan penerapan strategi manajemen waktu yang efektif sangat diperlukan untuk membantu mahasiswa menjalani peran ganda mereka secara seimbang dan produktif. Dukungan dari institusi pendidikan dan tempat kerja juga penting. Menurut Monalisa et al. (2024), kebijakan fleksibel yang diterapkan oleh universitas dan perusahaan dapat membantu mahasiswa untuk tetap menjaga keseimbangan antara studi dan pekerjaan mereka.

Pentingnya *WLB* menjadi semakin jelas dalam konteks ini. *WLB* adalah kunci untuk menjaga kesejateraan dan kepuasan dalam kehidupan, dan juga memiliki dampak penting pada loyalitas mahasiswa yang bekerja pada perusahaan. Kalliath dan Brough dalam Rabani & Budiani (2021) menyatakan *WLB* sebagai persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan non kerja itu dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu.

Penelitian mengenai *WLB* telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya Hawa & Nurtjahjanti (2020), yang meneliti hubungan antara *WLB* dan loyalitas; Ariyani et al. (2022) yang meneliti pengaruh *WLB* dan *work satisfacton* terhadap *turnover intention*; Sihaloho (2019) yang meneliti peran mediasi *emotional exhaustion* pada pengaruh *WLB* terhadap kepuasan kerja karyawan Wanita; Safitri (2020) yang meneliti beban kerja, tekanan waktu dan kelelahan emosional terhadap *WLB* pada wanita karir; (Muttaqiyathun & Nurmaya, 2021) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi *WLB* pada milenial; Hamara & Widiasih (2024) meneliti gambaran work-life balance mahasiswa yang bekerja di sektor *Food and Beverage*, Rahmatika & Pranitasari (2023) yang meneliti peran tekanan waktu dan kelelahan emosional dalam membentuk keseimbangan kerja-kehidupan dan loyalitas di kalangan mahasiswi pekerja. Sampai sejauh ini belum ditemukan penelitian mengenai *WLB* pada mahasiswa yang bekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

## KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

### *Work-life Balance*

WLB atau WLBialah sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas pada waktu dan psikologis mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga tidak ada konflik diantara keduanya (Dilano et al., 2023).

Rincy dan Panchanatham *dalam* Ariyani et al. (2022) mengemukakan bahwasanya WLB secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras. Lebih lanjut beliau menambahkan bahwa WLB merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami individu rendah serta pelaksanaan perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Menurut Aruldoss et al. *dalam* Priyatno & Rijanti (2024) WLB adalah kesanggupan karyawan menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi yang mendorong kepuasan karyawan di tempat kerja. Liu et al. (2021) mengemukakan bahwa WLB merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.

WLB adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. WLB umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala aspek yang ada didalam kehidupan manusia. Matthew & Natarajan (2010) mendefinisikan WLB adalah pencapaian kepuasan semua pengalaman hidup, bahwa untuk mencapai kepuasan pengalaman hidup dibutuhkan energi dari diri sendiri, waktu dan komitmen untuk berkontribusi dalam pekerjaannya. Salah satu termasuk prioritas mengurus keluarga, lembur, dan bekerja secara intensif. Setiap pekerja sangat menginginkan adanya waktu untuk diri sendiri dan keluarga.

Carlos et al. *dalam* Winata (2023) mendefinisikan WLB sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga. Adanya keseimbangan dan keselarasan dalam menjalankan segala hal dalam kehidupan, pegawai harus mampu mengatur antara banyaknya kegiatan yang dilakukan dan perannya dalam kehidupan sehingga terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang pegawai yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan pegawai dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum atau lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang pegawai dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan baik.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa WLB adalah suatu tindakan seseorang untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa terganggunya pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi tempat pekerja tersebut bekerja.

Pandemi COVID-19 telah membawa perubahan signifikan dalam cara bekerja. Menurut laporan oleh Aleem et al. (2022), pandemi telah mempercepat adopsi kerja jarak jauh yang memberi peluang lebih besar bagi karyawan untuk mencapai WLB, meskipun juga menciptakan tantangan baru terkait batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

### **Dimensi *Work-Life Balance***

Terdapat pengembangan alat ukur yang menghasilkan item-item yang digolongkan menjadi empat dimensi WLB (Adiningtiyas & Mardhatillah, 2016; Hilman et al., 2022; Rahmatika & Pranitasari, 2023; Razak et al., 2016) yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life (WIPL)*  
Dimensi ini mengacu sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life Interference With Work (PLIW)*  
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu saat berkerja.
3. *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*  
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. *Work Enhancement Of Personal life (WEPL)*  
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek WLB adalah sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya, mencerminkan kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya, kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia bekerja. Aspek-aspek WLB ini, bahwa dalam individu mempunyai kenyamanan di dalam pekerjaan maupun individu tersebut.

### **Indikator *Work-Life Balance***

Indikator adalah alat ukur dalam sebuah proses mencapai tujuan. Indikator tidak selalu menjelaskan tentang keadaan keseluruhan, tetapi juga dapat berupa sebuah petunjuk (indikasi) atau perkiraan yang mewakili keadaan tersebut.

Berikut adalah beberapa aspek pengukuran yang dikemukakan oleh McDonald dan Bradley dalam Puryana & Ramdani (2022) bagi individu yang ingin mengukur WLB, yaitu:

1. *Keseimbangan Waktu (Time Balance)*  
Merupakan salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang diberikan untuk bekerja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga.
2. *Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)*  
Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap keputusan yang dipilih terhadap WLB. Keterlibatan psikologis ini berperan penting dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak

terjadinya suatu konflik dan kebingungan dalam melaksanakan tiga keseimbangan tersebut.

### 3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir. Kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan menjadi alat ukur dalam pekerjaan dimana seseorang atau individu dapat menyeimbangkan waktunya dalam bekerja, baik dalam waktu bekerja atau waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga agar tidak terjadi konflik antara keduanya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau memaparkan karakteristik dari suatu fenomena atau populasi tanpa membuat hubungan sebab-akibat antar variabel. Penelitian ini mengumpulkan data numerik dan mengolahnya secara statistik untuk memberikan deskripsi mengenai situasi atau fenomena yang sedang diteliti (Sugiyono, 2017).

Penelitian dilaksanakan pada mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta Jl. Kayu Jati Raya 11A Rawamangun Jakarta. Dalam menentukan jumlah sampel ini peneliti menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 230 mahasiswa. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Kuesioner. Kuesioner dirancang bersifat tertutup artinya setiap pertanyaan disediakan alternatif jawaban sehingga responden memilih alternatif jawaban sesuai dengan yang telah disediakan. Hasil dari jawaban responden akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Dengan nilai 1 – 4 dari bobot terendah sampai bobot tertinggi (Herdayati dan Syahril, 2019).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Responden pada penelitian ini adalah mahasiswa STEI yang bekerja. Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 61%, dengan jumlah 140 orang dan laki-laki sebanyak 39% dengan jumlah 90 orang.
2. Berdasarkan status kawinan mayoritas adalah tidak menikah sebanyak 142 orang atau 62%. Dengan Status Menikah sebanyak 88 orang atau 38% responden Hal ini mengingat mayoritas responden adalah mahasiswa S1 yang memiliki usia mayoritas dibawah 25 tahun.
3. Berdasarkan lama bekerja masa kerja <2 tahun sebanyak 78 orang atau 34% responden, masa kerja 2-5 Tahun sebanyak 50 orang atau 21% responden, masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 44 orang atau 19% responden, masa kerja >10 tahun sebanyak 58 orang atau 26% responden. Hal ini menunjukkan

sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari tahun dengan presentase 34%.

4. Berdasarkan usia, usia <25 Tahun sebanyak 93 orang atau 40% responden, usia 25-30 tahun sebanyak 61 orang atau 26% responden, usia 31-40 tahun sebanyak 41 orang atau 18% responden, Hal ini dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia kurang dari 25 tahun dengan presentasi 40%.
5. Berdasarkan jabatan, status sebagai Karyawan (Staff) sebanyak 191 orang atau 83% responden, Status sebagai Middle Manajemen sebanyak 32 orang atau 14% responden, Status sebagai Top Manajemen sebanyak 7 orang atau 3% responden.

**Distribusi Jawaban Responden *Work Interference With Personal Life***

Data yang dikumpulkan memberikan gambaran distribusi jawaban responden terkait tingkat gangguan yang dirasakan akibat pekerjaan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi mereka. Distribusi ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola-pola yang dapat membantu organisasi atau individu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Distribusi jawaban responden disajikan untuk memberikan analisis yang lebih jelas pada Tabel 1.

**Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden *Work Interference With Personal Life***

No	Pernyataan	<i>Work Interference With Personal Life</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
1	Karena tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat, saya harus menunda/mengabaikan banyak kebutuhan pribadi/keluarga saya	23	92	67	201	126	252	14	14	559	2,43
2	Stres yang berasal dari pekerjaan saya secara drastis mengurangi kebahagiaan keluarga saya	24	96	85	255	108	216	13	13	580	2,52
3	Karena saya sibuk dengan pekerjaan saya, saya tidak dapat memberikan waktu dan perhatian yang	13	52	79	237	122	244	16	16	549	2,39

No	Pernyataan	<i>Work Interference With Personal Life</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
	layak kepada anak-anak saya										
4	Karena saya harus menghabiskan lebih banyak waktu di pekerjaan saya, saya sering gagal memenuhi tanggung jawab keluarga saya	9	36	57	171	135	270	28	28	505	2,20
5	Tuntutan yang timbul dari pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya menjadi stres	17	68	81	243	108	216	24	24	551	2,40
6	Saya menghadapi kesulitan dalam kehidupan pribadi karena profesi/pekerjaan saya	11	44	56	168	138	276	25	25	513	2,23
7	Karena sifat rekan kerja yang tidak kooperatif, saya menghadapi kesulitan dalam kehidupan pribadi	21	84	65	195	124	248	20	20	547	2,38
8	Sifat atasan saya yang kaku dan tidak mendukung membuat kehidupan keluarga saya menjadi sulit	17	68	53	159	129	258	31	31	516	2,24
9	Pasangan saya merasa tidak nyaman karena saya terlalu sibuk dengan pekerjaan	19	76	54	162	127	254	30	30	522	2,27

No	Pernyataan	<i>Work Interference With Personal Life</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
10	Karena pekerjaan saya, saya gagal memberikan perhatian yang layak kepada tanggungan saya di rumah	8	32	57	171	135	270	30	30	503	2,19
11	Mengingat sifat pekerjaan saya, saya merasa semakin sulit untuk mengurus keluarga	9	36	46	138	142	284	33	33	491	2,13
12	Saya merasa sulit untuk mengatur kehidupan pribadi dan keluarga serta tuntutan pekerjaan	10	40	58	174	131	262	31	31	507	2,20
13	Tuntutan pekerjaan yang melelahkan tidak memungkinkan saya untuk menjalani kehidupan pribadi yang saya sukai	15	60	64	192	125	250	26	26	528	2,30
14	Saya pulang kerja terlalu larut untuk mengurus peran keluarga	13	52	54	162	137	274	26	26	514	2,23
15	Saya memiliki masalah kesehatan yang timbul karena meningkatnya tuntutan pekerjaan	12	48	82	246	107	214	28	28	536	2,33
16	Saya tidak memiliki waktu tidur yang cukup karena jadwal kerja saya yang padat	13	52	93	279	101	202	23	23	556	2,42
17	Pekerjaan membuat saya terlalu lelah untuk mengurus	13	52	74	222	117	234	25	25	533	2,32

No	Pernyataan	<i>Work Interference With Personal Life</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
	kewajiban pribadi/keluarga										
<b>Maksimum</b>										2,52	
<b>Minimum</b>										2,13	
<b>Rata Rata</b>										2,30	

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui tingkat gangguan yang dirasakan akibat pekerjaan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi indeks maksimum adalah sebesar 2,52 “Stres yang berasal dari pekerjaan saya secara drastis mengurangi kebahagiaan keluarga saya” dan indeks minimum sebesar 2,13 pada pernyataan “Mengingat sifat pekerjaan saya, saya merasa semakin sulit untuk mengurus keluarga”. Sedangkan rata-rata sebesar dengan tingkat gangguan yang dirasakan akibat pekerjaan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi adalah 2.30 atau rendah.

### **Distribusi Jawaban Responden *Personal Life Interference With Work***

Tabel 2 menunjukkan Distribusi Jawaban Responden *Personal Life Interference With Work* atau hasil survei yang mengukur sejauh mana kehidupan pribadi responden memengaruhi pekerjaan responden. Analisis distribusi ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola dan memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana kehidupan pribadi responden berdampak pada pekerjaan mereka, serta untuk mendukung upaya perbaikan keseimbangan antara kedua aspek tersebut.

**Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden *Personal Life Interference With Work***

No	Pernyataan	<i>Personal Life Interference With Work</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
18	Saya tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaan saya	13	52	50	150	131	262	36	36	500	2,17

No	Pernyataan	<i>Personal Life Interference With Work</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
	karena masalah tanggungjawab saya di rumah										
19	Karena beban peran yang berlebihan di rumah, saya lelah secara fisik untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya	13	52	53	159	138	276	26	26	513	2,23
20	Stres yang berasal dari kehidupan pribadi/keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saya	16	64	67	201	120	240	27	27	532	2,31
21	Sering kali saya harus menunda hal-hal di tempat kerja karena tuntutan waktu saya di rumah	12	48	45	135	142	284	31	31	498	2,17
22	Saya bisa lebih berkonsentrasi dalam pekerjaan saya, jika saya terbebas dari beban keluarga	15	60	69	207	116	232	30	30	529	2,30

No	Pernyataan	<i>Personal Life Interference With Work</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
23	Saya merasa terlalu lelah untuk melakukan pekerjaan saya setelah melaksanakan semua tanggung jawab pribadi/keluarga saya	11	44	60	180	133	266	26	26	516	2,24
24	Pekerjaan saya terganggu karena saya khawatir secara mental tentang masalah tanggung jawab saya di rumah	13	52	54	162	137	274	26	26	514	2,23
25	Kebutuhan dan tuntutan anggota keluarga saya mengganggu aktivitas terkait pekerjaan saya	11	44	50	150	139	278	30	30	502	2,18
26	Saya tidak dapat melaksanakan tugas saya dengan baik di tempat kerja karena masalah pribadi/keluarga saya	12	48	55	165	129	258	34	34	505	2,20
27	Karena kesibukan saya dengan kegiatan sosial/di rumah, saya merasa sulit untuk	16	64	59	177	129	258	26	26	525	2,28

No	Pernyataan	<i>Personal Life Interference With Work</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu										
<b>Maksimum</b>										2,31	
<b>Minimum</b>										2,17	
<b>Rata Rata</b>										2,23	

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui tingkat gangguan yang dirasakan akibat pekerjaan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi indeks maksimum adalah sebesar 2,31 “Stres yang berasal dari kehidupan pribadi/keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saya” dan indeks minimum sebesar 2,17 pada pernyataan “Sering kali saya harus menunda hal-hal di tempat kerja karena tuntutan waktu saya di rumah”. Sedangkan rata-rata sebesar dengan tingkat gangguan yang dirasakan akibat pekerjaan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi adalah 2.23 atau rendah.

### **Distribusi Jawaban Responden *Personal Life Enhancement Of Work***

Hasil survei yang mengevaluasi sejauh mana kehidupan pribadi responden memberikan dampak positif terhadap pekerjaan mereka disajikan pada Tabel 3. Analisis distribusi ini bertujuan untuk memahami bagaimana aspek positif dari kehidupan pribadi responden dapat mendorong produktivitas dan kesejahteraan kerja. Hasilnya akan memberikan wawasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional.

**Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden *Personal Life Enhancement Of Work***

No	Pernyataan	<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
28	Kehidupan keluarga saya memberi saya energi dan suasana hati	73	292	114	342	34	68	9	9	711	3,09

No	Pernyataan	<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
	yang lebih baik untuk menjalankan tugas saya di tempat kerja										
29	Tanggung jawab dan pengalaman keluarga saya membuat saya tepat waktu dan bertanggung jawab di tempat kerja	60	240	134	402	27	54	9	9	705	3,07
30	Pengalaman mengelola keluarga saya memberi saya keterampilan yang lebih baik di tempat kerja	52	208	140	420	31	62	7	7	697	3,03
31	Karena sifat mendukung dari anggota keluarga saya, saya dapat meredakan ketegangan yang berasal dari pekerjaan	71	284	126	378	28	56	5	5	723	3,14
32	Kehidupan keluarga meningkatkan harga diri saya di tempat kerja	59	236	129	387	33	66	9	9	698	3,03
33	Interaksi dan konsep yang berlaku dalam kehidupan keluarga	39	156	138	414	43	86	10	10	666	2,90

No	Pernyataan	<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
	membuat hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja lebih mesra										
34	Kehidupan pribadi/keluarga membantu saya menjadi lebih berdedikasi dan tulus di tempat kerja	63	252	140	420	20	40	7	7	719	3,13
35	Kehidupan pribadi/keluarga saya telah membantu meningkatkan keterampilan interpersonal saya di tempat kerja	57	228	141	423	24	48	8	8	707	3,07
36	Tanggung jawab dan pengalaman keluarga saya membuat saya tepat waktu dan bertanggung jawab di tempat kerja	61	244	135	405	26	52	8	8	709	3,08
<b>Maksimum</b>											3,14
<b>Minimum</b>											2,90
<b>Rata Rata</b>											3,06

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui tingkat gangguan yang dirasakan akibat pekerjaan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi indeks maksimum adalah sebesar 3,14 “Karena sifat mendukung dari anggota keluarga saya, saya dapat

meredakan ketegangan yang berasal dari pekerjaan” dan indeks minimum sebesar 2,90 pada pernyataan “Interaksi dan konsep yang berlaku dalam kehidupan keluarga membuat hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja lebih mesra”. Sedangkan rata-rata sebesar dengan tingkat gangguan yang dirasakan akibat pekerjaan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi responden memberikan dampak positif terhadap pekerjaan adalah 3.06 atau tinggi.

**Distribusi Jawaban Responden *Work Enhancement Of Personal life***

Hasil survei yang mengevaluasi sejauh mana pekerjaan memberikan dampak positif pada kehidupan pribadi responden ditunjukkan pada Tabel 4. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pekerjaan dapat berfungsi sebagai faktor pendukung dalam kehidupan pribadi responden. Hasilnya diharapkan memberikan wawasan tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

**Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden *Work Enhancement Of Personal life***

No	Pernyataan	<i>Work Enhancement Of Personal life</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
37	Pekerjaan membuat kehidupan pribadi/keluarga saya menyenangkan	46	184	139	417	37	74	8	8	683	2,97
38	Pekerjaan memberi saya antusiasme dan kebahagiaan untuk menjalankan peran pribadi/keluarga	47	188	146	438	33	66	4	4	696	3,03
39	Pekerjaan berkontribusi pada pengembangan kepribadian saya yang positif	65	260	135	405	28	56	2	2	723	3,14
40	Pekerjaan saya memberi saya banyak kesempatan untuk menghilangkan	41	164	143	429	40	80	6	6	679	2,95

No	Pernyataan	<i>Work Enhancement Of Personal life</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
	ketegangan yang timbul dari kehidupan pribadi/keluarga										
41	Paparan dan interaksi saya di tempat kerja membantu saya memberikan perawatan yang tepat kepada tanggungan saya	44	176	152	456	27	54	7	7	693	3,01
42	Jadwal kerja saya membantu saya merencanakan dan melaksanakan kegiatan keluarga saya secara teratur	44	176	139	417	38	76	9	9	678	2,95
43	Budaya dan ketepatan waktu di tempat kerja membantu saya menjalankan peran pribadi/keluarga saya dengan baik	61	244	142	426	20	40	7	7	717	3,12
44	Atasan dan rekan kerja saya mengalami kesulitan dalam mengakomodasi jadwal kerja saya	21	84	61	183	120	240	28	28	535	2,33
45	Pengalaman yang saya peroleh di tempat kerja membuat saya menjadi orangtua/pasangan yang lebih baik	44	176	146	438	32	64	8	8	686	2,98

No	Pernyataan	<i>Work Enhancement Of Personal life</i>								Jumlah	Indeks
		Sangat setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		n	nxS	n	nxS	n	nxS	n	nxS		
46	Pekerjaan/profesi saya tidak memiliki peran dalam penderitaan yang saya derita dalam kehidupan pribadi saya	32	128	130	390	54	108	14	14	640	2,78
<b>Maksimum</b>											3,14
<b>Minimum</b>											2,33
<b>Rata Rata</b>											2,93

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui tingkat gangguan yang dirasakan akibat pekerjaan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi indeks maksimum adalah sebesar 3,14 “Pekerjaan berkontribusi pada pengembangan kepribadian saya yang positif” dan indeks minimum sebesar 2,33 pada pernyataan “Atasan dan rekan kerja saya mengalami kesulitan dalam mengakomodasi jadwal kerja saya”. Sedangkan rata-rata sebesar dengan tingkat gangguan yang dirasakan akibat pekerjaan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi responden memberikan dampak positif terhadap pekerjaan adalah 2,93 atau tinggi.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil survei, dimensi *Work Interference With Personal Life* (WIPL) yang mengukur sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mahasiswa memberikan beberapa temuan penting terkait dampak pekerjaan terhadap keseimbangan hidup mereka:

### 1. Stress Kerja Sebagai Faktor Utama Gangguan

Hasil survei menunjukkan bahwa stres kerja menjadi gangguan utama yang memengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi mahasiswa. Hal ini berimbas pada kebahagiaan keluarga mahasiswa yang merasakan stres akibat pekerjaan cenderung membawa tekanan tersebut ke lingkungan rumah, yang dapat mengurangi kualitas hubungan dengan keluarga. Selain itu juga dapat berdampak pada kecemasan, kelelahan, atau kurang termotivasi untuk berinteraksi dengan orang-orang di sekitar mereka.

### 2. Sifat Pekerjaan Tidak Mengganggu Kehidupan Pribadi

Meskipun stres kerja menjadi isu utama, temuan lain menunjukkan bahwa sifat pekerjaan yang dilakukan mahasiswa tidak terlalu mengganggu kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil wawancara pada

beberapa mahasiswa, yaitu sebagian besar pekerjaan yang diambil oleh mahasiswa memiliki jam kerja yang fleksibel, sehingga mereka tetap dapat mengatur waktu untuk kehidupan pribadi. Mahasiswa biasanya mengambil pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih ringan dibandingkan pekerjaan penuh waktu, hal ini dapat dilihat bahwa mayoritas mahasiswa memiliki posisi jabatan sebagai staf dan masa kerja kurang dari dua tahun.

### 3. Tingkat Gangguan Rata-Rata Relatif Rendah

Secara keseluruhan, rata-rata tingkat gangguan yang dirasakan akibat pekerjaan terhadap kehidupan pribadi mahasiswa dinilai cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa umumnya mampu menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Adanya kemampuan adaptasi mahasiswa dalam mengelola prioritas dan waktu meskipun mereka memiliki beban kerja tertentu. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa meskipun stres kerja menjadi tantangan utama, sifat pekerjaan mahasiswa secara umum mendukung tercapainya WLB. Pendekatan yang berfokus pada pengelolaan stres dapat lebih meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

Analisis dari hasil survey *Personal Life Interference With Work* (PLIW) menunjukkan bagaimana kehidupan pribadi mahasiswa yang bekerja dapat memengaruhi pekerjaan mereka, sebagai berikut:

#### 1. Stres Kehidupan Pribadi Mengganggu Konsentrasi Pekerjaan

Stres yang muncul dari masalah kehidupan pribadi, seperti konflik keluarga, tekanan emosional, atau tanggung jawab sosial, menjadi faktor utama yang mengurangi kemampuan mahasiswa untuk fokus pada pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kehidupan pribadi mahasiswa tidak sepenuhnya membebani pekerjaan, stres tetap menjadi elemen yang sulit dikelola, sehingga konsentrasi yang terganggu akibat stres dapat menurunkan produktivitas kerja dan menyebabkan mahasiswa sulit menyelesaikan tugas mereka dengan optimal.

#### 2. Minim Gangguan dari Tanggung Jawab Rumah terhadap Pekerjaan

Mahasiswa umumnya tidak memiliki tanggung jawab rumah tangga yang besar atau mendesak, seperti mengurus keluarga atau pekerjaan domestik, mengingat mayoritas mahasiswa tidak menikah dan usia dibawah 25 tahun. Sebagian besar mahasiswa mampu mengelola waktu mereka dengan baik, sehingga tidak ada tekanan signifikan dari rumah yang membuat mereka harus menunda pekerjaan atau kehilangan fokus. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa kehidupan pribadi mahasiswa relatif tidak mengganggu pekerjaan mereka, menunjukkan bahwa tanggung jawab mereka di rumah bersifat ringan atau fleksibel.

#### 3. Rata-Rata Pengaruh Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan Cukup Rendah

Indeks rata-rata yang cukup rendah ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kehidupan pribadi mahasiswa hanya memiliki dampak kecil terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan mahasiswa mungkin memiliki jam kerja yang fleksibel, memungkinkan mereka menyesuaikan waktu dengan kebutuhan pribadi. Lingkungan keluarga yang mendukung dapat membantu mahasiswa untuk tetap fokus pada pekerjaan tanpa banyak gangguan. Dan mahasiswa

cenderung tidak menghadapi konflik besar antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berkontribusi pada rendahnya dampak tersebut.

Dimensi *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu saat bekerja menjadi menyenangkan. Hasil survei menunjukkan bagaimana kehidupan pribadi responden memberikan dampak positif terhadap pekerjaan mereka sebagai berikut:

1. Dukungan Keluarga Membantu Meredakan Ketegangan dari Pekerjaan  
Dukungan emosional dari keluarga, seperti perhatian, pengertian, atau komunikasi positif, membantu mahasiswa mengelola stres kerja dengan lebih baik. Kehadiran anggota keluarga yang suportif menciptakan suasana yang kondusif bagi mahasiswa untuk "melepaskan" ketegangan yang mungkin muncul dari pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga yang baik meningkatkan kesejahteraan emosional mahasiswa, yang pada gilirannya membantu mereka untuk lebih fokus, termotivasi, dan produktif dalam pekerjaan.
2. Interaksi Keluarga Tidak Secara Langsung Meningkatkan Hubungan di Tempat Kerja  
Mahasiswa mungkin merasa bahwa dinamika kehidupan keluarga tidak secara langsung memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan atasan atau rekan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks antara hubungan personal di rumah dan hubungan profesional di tempat kerja, sehingga efek kehidupan keluarga terhadap hubungan kerja tidak terasa signifikan. Sehingga dapat disimpulkan meskipun kehidupan keluarga dapat memberikan manfaat emosional secara umum, efek langsung terhadap hubungan interpersonal di tempat kerja cenderung terbatas.
3. Rata-Rata Dampak Positif Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan Cukup Tinggi  
Rata-rata skor menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kehidupan pribadi responden memberikan dampak positif yang cukup tinggi terhadap pekerjaan mereka. Kehidupan keluarga yang harmonis dan mendukung menciptakan fondasi emosional yang stabil, memungkinkan mahasiswa untuk menangani tekanan kerja dengan lebih baik. Mahasiswa dengan kehidupan pribadi yang positif cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan emosi dan energi saat bekerja.

Dimensi *Work Enhancement Of Personal life* (WEPL) mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan. Hasil survei menunjukkan bagaimana pekerjaan memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi responden, sebagai berikut:

1. Pekerjaan Berkontribusi pada Pengembangan Kepribadian Positif  
Responden merasakan bahwa pekerjaan mereka membantu membentuk karakter dan kepribadian yang lebih baik, seperti menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, atau percaya diri. Dengan pengembangan kepribadian

yang lebih positif, responden tidak hanya lebih sukses dalam pekerjaan, tetapi juga memiliki hubungan pribadi yang lebih sehat dan memuaskan.

2. **Atasan dan Rekan Kerja Mengalami Kesulitan Mengakomodasi Jadwal Kerja**

Hasil ini menunjukkan bahwa jadwal kerja responden umumnya tidak terlalu menimbulkan masalah bagi atasan dan rekan kerja. Sebagian besar pekerjaan yang dilakukan oleh responden memiliki fleksibilitas dalam jadwal atau tanggung jawab yang tidak terlalu membebani pihak lain. Ketidakhadiran konflik jadwal ini memungkinkan hubungan kerja yang lebih harmonis dan meminimalkan tekanan pada responden terkait penyesuaian jadwal.

3. **Rata-Rata Dampak Positif Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi Cukup Tinggi**

Rata-rata skor ini menunjukkan bahwa pekerjaan memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kehidupan pribadi responden. Hal ini sedukung dengan pekerjaan memberikan responden kesempatan untuk belajar hal baru dan meningkatkan keterampilan, yang berdampak positif pada kehidupan pribadi mereka. Pekerjaan dapat memberikan rasa pencapaian, yang berkontribusi pada kebahagiaan dan keseimbangan emosional di luar pekerjaan. Fleksibilitas jadwal kerja dan minimnya konflik dengan atasan atau rekan kerja menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tidak mengganggu kehidupan pribadi.

WLB yang dikembangkan alat ukurnya yang menghasilkan item-item yang digolongkan menjadi empat dimensi oleh Matthew & Natarajan (2010), tingkat WLB dapat dinilai dengan mengintegrasikan skor dari keempat dimensi ini. Jika gangguan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi rendah, dan dampak positif dari masing-masing aspek tinggi, maka WLB seseorang dapat dikategorikan seimbang atau optimal. Berdasarkan hasil survey pada mahasiswa yang bekerja dapat disimpulkan sebagaimana pada Tabel 5.

**Tabel 5. Resume WLB Pada Mahasiswa Yang Bekerja**

No.	WLB	Maksimum	Minimum	Rata-rata		Kesimpulan
1	<i>Work Interference With Personal Life (WIPL)</i>	Stres yang berasal dari pekerjaan saya secara drastis mengurangi kebahagiaan keluarga saya	Mengingat sifat pekerjaan saya, saya merasa semakin sulit untuk mengurus keluarga	2.30	Rendah	Seimbang
2	<i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i>	Stres yang berasal dari kehidupan pribadi/keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saya	Sering kali saya harus menunda hal-hal di tempat kerja karena tuntutan waktu saya di rumah	2.23	Rendah	

No.	WLB	Maksimum	Minimum	Rata-rata		Kesimpulan
3	<i>Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)</i>	Karena sifat mendukung dari anggota keluarga saya, saya dapat meredakan ketegangan yang berasal dari pekerjaan	Interaksi dan konsep yang berlaku dalam kehidupan keluarga membuat hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja lebih mesra	3.06	Tinggi	
4	<i>Work Enhancement Of Personal life (WEPL)</i>	Pekerjaan berkontribusi pada pengembangan kepribadian saya yang positif	Atasan dan rekan kerja saya mengalami kesulitan dalam mengakomodasi jadwal kerja saya	2.93	Tinggi	

Sumber: Data Diolah, 2025

Secara keseluruhan, mahasiswa yang bekerja dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tingkat gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi maupun sebaliknya tergolong rendah, sedangkan dampak positif antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tinggi. Kondisi ini mencerminkan WLB pada mahasiswa kemampuan adaptasi yang baik dari mahasiswa serta pentingnya fleksibilitas pekerjaan dan dukungan keluarga dalam mendukung keseimbangan hidup mereka.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Mahasiswa yang bekerja mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Gangguan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi maupun sebaliknya berada pada tingkat rendah, sedangkan dampak positif dari masing-masing aspek cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa WLB mahasiswa cenderung optimal, terutama karena sifat pekerjaan yang fleksibel, minimnya tanggung jawab rumah tangga, serta adanya dukungan emosional dari keluarga.

### Saran

Untuk meningkatkan kualitas hidup mahasiswa yang bekerja, terutama dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, disarankan untuk mengimplementasikan strategi pengelolaan stres yang lebih efektif. Mahasiswa dapat diberikan pelatihan atau dukungan terkait manajemen waktu, dan teknik pengelolaan stres lainnya guna membantu mereka menghadapi tantangan yang muncul, seperti tekanan pekerjaan atau keseimbangan kehidupan sosial dan akademik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 327–333.
- Aleem, M., Sufyan, M., Ameer, I., & Mustak, M. (2022). Remote Work And The

- Covid-19 Pandemic: An Artificial Intelligence-Based Topic Modeling And A Future Agenda. *J Bus Res.*, 21(154).  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113303>
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Amstrong's Handbook Of Human Resources Practice*. Graphicraft Limited.
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Pt. Sukuntex – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214–224. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462>
- Bailyn, L. D., Robert, & Kochan, T. A. (2001). Integrating Work Family Life: Holistic Approach. *Sloan Work-Family Policy Network Advisory Board*, 1, 66.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock And Looking Forward. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/Ocp0000056>
- Bps. (2023). *Statistik Pendidikan 2023*.
- Dilano, J., Sihombing, R., Dhillon, G., & Bhily, B. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Generasi Milenial Di Gading Serpong). *Journal Of Business, Finance, And Economics (Jbfe)*, 3(2), 281–298. <https://doi.org/10.32585/jbfe.V3i2.4270>
- Hamara, N. El, & Widiasih, P. A. (2024). Gambaran Work-Life Balance Mahasiswa Yang Bekerja Di Sektor Fnb An Overview Of The Work-Life Balance Among Working Students In Fnb Sector. *Journal Wacana*, 16(2), 110–121.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal Empati*, 7(1), 424–429. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>
- Herdayani, S.Pd., M.Pd1 Dan Syahrial, S. T. . (2019). Desain Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Datadalam Penelitian. *Article*.
- Hilman, H., Ronny Edward, Y., & Faris, S. (2022). The Effect Of Work Life Balance And Work Stress On Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables At The Office Of Themistry Of Religion, Selatan Tapanuli Regency. *International Journal Of Science, Technology & Management*, 3(5), 1321–1328. <https://doi.org/10.46729/ijstm.V3i5.606>
- Komari, N., & Sulistiowati. (2018). Kajian Teoritis Work Life Balance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tanjungpura*, 419–426. <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2022/09/39.pdf>
- Liu, T., Gao, J., Zhu, M., & Jin, S. (2021). Women's Work-Life Balance In Hospitality: Examining Its Impact On Organizational Commitment. *Frontiers In Psychology*, 12(February), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.625550>
- Matthew & Natarajan. (2010). Development Of A Psychometric Instrument To Measure Work Life Balance. *Continental Journal Of Social Sciences*, 3(March 2019), 50–58.
- Monalisa, Stevani, H., Oktasari, M., & Dewi, E. R. (2024). *Work-Family Conflict Among Working Students : Strategies , Challenges , And*. 10(2), 967–974.
- Muttaqiyathun, A., & Nurmaya, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang

- Mempengaruhi Work Life Balance Mahasiswa Millennial. *Urecol Journal. Part B: Economics And Business*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.53017/Ujeb.26>
- Priyatno, S., & Rijanti, T. (2024). *Commitment With Job Satisfaction As A Mediating Variable: A Study Of Employees At Perumda Tirta Moedal In Semarang City Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Terhadap Pegawai Di Perumda Tirta Moedal Kota Semarang*. 5(2), 8546–8569.
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 720–747. <https://doi.org/10.55916/Frima.V0i3.334>
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Staf Gudang Pt . X Tasya Rabani Meita Santi Budiani. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–15.
- Rahmatika, M. D., & Pranitasari, D. (2023). Unveiling The Role Of Time Pressure And Emotional Exhaustion In Shaping Work-Life Balance And Loyalty Among Female Working Students. *Jurnal Ecoment Global*, 8(3), 162–176. <https://doi.org/10.36982/Jeg.V8i3.3704>
- Razak, N. A., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). Measuring Reliability And Validity Instruments Of Work Environment Towards Quality Work Life. *Procedia Economics And Finance*, 37(16), 520–528. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30160-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30160-5)
- Rose, J. (2023). Time Pressure May Be A Better Way To Measure Work-Life Balance. *Theconversation.Com*. <https://theconversation.com/time-pressure-may-be-a-better-way-to-measure-work-life-balance-50199>
- Safitri. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Tekanan Waktu Dan Kelelahan Emosional Terhadap Work Life Balance Pada Wanita Karir (Survey Di Daerah Duren Sawit, Jakarta Timur). In *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1* (Vol. 12, Issue 2004).
- Sihaloho, R. P. (2019). Hubungan Antara Self Awareness Dengan Deindividuasi Pada Mahasiswa Pelaku Hate Speech. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 5(2), 114. <https://doi.org/10.58258/Jime.V5i2.795>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta.
- Sukardi, S., Santoso, L. H., & Darmadi, E. A. (2022). Dampak Kuliah Sambil Bekerja Terhadap Aktifitas Belajar Mahasiswa Di Politeknik Tri Mitra Karya Mandiri. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.37817/Ikraith-Humaniora.V7i1.2255>
- Verulava, T., & Jorbenadze, R. (2022). The Impact Of Part-Time Employment On Students' Health: A Georgian Case. *Malta Medical Journal*, 34(1), 50–57.
- Winata, E. (2023). Work Life Balance. *Stimsukmamedan.Ac.Id*. <https://stimsukmamedan.ac.id/work-life-balance/#:~:Text=Work Life Balance Atau Keseimbangan,Life Balance Karena Sejumlah Alasan.>