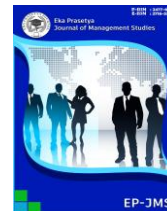




Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF WORKING STUDENTS AT PAMULANG UNIVERSITY

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA MAHASISWA PEKERJA DI UNIVERSITAS PAMULANG

Fajriyah Salsabila Nurul Huda¹, Angga Juanda²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Keywords:

Work-Life Balance,
Job Satisfaction,
Working Student
Performance

Abstract. *This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance and Job Satisfaction on the Performance of Working Students (a case study of students in the Management Study Program at Pamulang University). This research employs a quantitative approach using a survey method through the distribution of questionnaires to 97 working student respondents. The data analysis techniques include validity testing, reliability testing, simple and multiple linear regression analysis, t-test, F-test, coefficient of determination (R^2), and classical assumption tests, with the assistance of SPSS version 26. The results of hypothesis testing indicate that partially, Work-Life Balance (X_1) has a positive and significant effect on the performance of working students (Y), with a t-value of $9.266 > 1.985$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Job Satisfaction (X_2) also has a positive and significant effect on the performance of working students (Y), with a t-value of $11.249 > 1.985$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Work-Life Balance and Job Satisfaction have a positive and significant effect on the performance of working students, with an F-value of $78.184 > 3.09$. The results of multiple linear regression analysis produce the equation $Y = 10.750 + 0.290X_1 + 0.483X_2$, with an R Square value of 0.625, indicating that 62.5% of the variation in working students' performance is influenced by these two variables, while the remaining 37.5% is affected by other factors outside this study. The findings of this study are expected to serve as a reference for working students and related parties in improving work-life balance and job satisfaction to support optimal performance.*

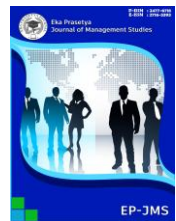
Corresponding author*

Email: fajriyahsalsabila31@gmail.com



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tuntutan terhadap efisiensi dan produktivitas kerja semakin meningkat. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi mahasiswa yang menjalani perkuliahan sambil bekerja. Mahasiswa pekerja dituntut untuk membagi fokus dan waktunya antara tanggung jawab pekerjaan, kewajiban akademik, serta kehidupan pribadi. Apabila pengelolaan waktu dan peran tidak berjalan secara proporsional, kondisi tersebut berpotensi memicu tekanan fisik maupun psikologis yang berujung pada penurunan kinerja, baik di tempat kerja maupun pada pencapaian akademik di kampus.

Pendidikan tinggi merupakan salah satu sarana utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperluas peluang kerja. Seiring dengan tingginya biaya hidup dan kebutuhan pengembangan karier, fenomena kuliah sambil bekerja semakin marak ditemui. Berdasarkan laporan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS tahun 2023, fenomena keterlibatan mahasiswa dalam dunia kerja tercermin dari meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi/vokasi yang telah bekerja sebelum atau saat menempuh masa studi. Kendati demikian, proporsi pasti mahasiswa yang bekerja sambil kuliah bervariasi di setiap perguruan tinggi dan membutuhkan pencermatan spesifik pada tingkat program studi di lokasi penelitian setempat.

Universitas Pamulang (UNPAM) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Tangerang Selatan yang memfasilitasi mahasiswa pekerja melalui fleksibilitas pembagian jadwal kelas, yaitu Reguler A (pagi-siang), Reguler B (malam), dan Reguler C (kamis/sabtu). Berdasarkan data Program Studi Manajemen Universitas Pamulang, mayoritas mahasiswa yang mengambil kelas pekerja (Reguler B dan C) adalah individu yang berstatus karyawan aktif di berbagai perusahaan maupun bidang wirausaha. Kendati jadwal perkuliahan telah disesuaikan, mahasiswa Program Studi Manajemen tetap menghadapi tantangan nyata berupa keterbatasan waktu, beban kerja yang tinggi di tempat kerja, serta tuntutan penyelesaian tugas-tugas akademik tepat waktu.

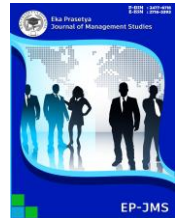
Terdapat berbagai alasan yang mendorong mahasiswa Program Studi Manajemen UNPAM untuk bekerja sambil kuliah, di antaranya pemenuhan kebutuhan ekonomi (membayar biaya kuliah dan kebutuhan hidup), keinginan mandiri secara finansial, serta upaya menambah pengalaman kerja sebelum lulus. Menurut Mardelina dan Muhson (2023:47), faktor finansial dan dorongan kemandirian merupakan motivasi utama mahasiswa mengambil peran ganda. Namun, kondisi ini menuntut keberadaan *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi) yang optimal. Berdasarkan pengamatan dan hasil pra-survei awal yang dilakukan terhadap mahasiswa pekerja Program Studi Manajemen Universitas Pamulang, ditemukan bukti empiris mengenai ketidakseimbangan tersebut. Sebanyak 72,39% responden mengaku sering mengalami kelelahan fisik, 79,24% mengalami kesulitan mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas kuliah tepat waktu, dan 67,41% merasa tertekan (*stress*) akibat tuntutan pekerjaan dan kuliah yang berlangsung bersamaan.

Selain tantangan *Work-Life Balance*, indikator keberhasilan mahasiswa pekerja dalam menjaga performanya sangat dipengaruhi oleh *Kepuasan Kerja*. Kepuasan kerja merupakan gambaran emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pra-survei awal pada indikator Kepuasan Kerja mahasiswa pekerja Program Studi Manajemen UNPAM, ditemukan bahwa meskipun kenyamanan lingkungan kerja dan hubungan antarrekan kerja tergolong baik (di atas 74%), masih terdapat ketidakpuasan substansial pada aspek beban kerja (42,6%) serta kompensasi/gaji yang diterima



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



(54,2%). Kondisi beban kerja yang tidak seimbang dan kompensasi yang dirasa belum memadai ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, memicu kelelahan emosional, serta secara langsung berdampak negatif pada hasil kinerja di tempat kerja maupun produktivitas akademik (hanya 59,44% responden yang mampu membagi fokus dengan baik). Oleh karena itu, *Kepuasan Kerja* menjadi variabel penting yang perlu diteliti bersama dengan *Work-Life Balance*.

Keterkaitan antara *Work-Life Balance*, *Kepuasan Kerja*, dan *Kinerja* masih menunjukkan inkonsistensi temuan (*research gap*) dalam literatur terdahulu. Penelitian Wolor et al. (2020) serta Badrianto dan Ekhsan (2021) menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, hasil penelitian Turangan et al. (2022) pada PT PLN Gardu Induk Kawangkoan dan Sidik (2019) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan atau berpengaruh negatif terhadap kinerja. Di sisi lain, temuan mengenai *Kepuasan Kerja* secara konsisten menunjukkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja (Eka & Dwityanto, 2023; Asari, 2022). Mengingat adanya perbedaan temuan tersebut serta pentingnya mengukur dampak langsung kedua faktor ini pada fenomena mahasiswa pekerja, maka pengujian secara komprehensif sangat diperlukan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena empiris pra-survei di lapangan, serta adanya perdebatan temuan penelitian terdahulu di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara tegas pengaruh *Work-Life Balance* dan *Kepuasan Kerja* baik secara parsial maupun simultan terhadap *Kinerja Mahasiswa Pekerja* pada Program Studi Manajemen Universitas Pamulang.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. *Work- Life Balance*

Menurut Fisher dalam Nurhabiba (2020), *Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan dua atau lebih peran yang sama-sama penting antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Weckstein (2012:10) dalam Sidik (2019), *Work-Life Balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan karier dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Sementara itu, Lockwood (2003) dalam Turangan (2022) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* merupakan keadaan seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan individu. Indikator *Work-Life Balance*

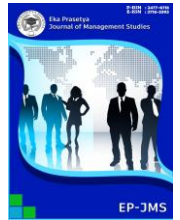
Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009), *Work-Life Balance* diukur melalui 4 (empat) dimensi/indikator utama, yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*: Sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi dan kewajiban di luar pekerjaan (termasuk kegiatan akademik/kuliah).
2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*: Sejauh mana kehidupan pribadi dan akademik mengganggu tanggung jawab dan fokus dalam pekerjaan.
3. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*: Sejauh mana keterampilan atau pengalaman dari pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dan perkuliahan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*: Sejauh mana dukungan dari kehidupan pribadi dan perkuliahan meningkatkan performa dalam bekerja.

Keterkaitan dengan Kinerja dan Hipotesis (H1)

Work-Life Balance diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja. Ketika mahasiswa pekerja mampu mengelola konflik waktu antara beban kerja di tempat kerja dan tuntutan tugas akademik di kampus, tingkat stres emosional dan kelelahan fisik (*burnout*) dapat diminimalkan. Keseimbangan peran ini memungkinkan mahasiswa tetap fokus, menjaga energi, dan mengoptimalkan ketelitian saat menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja.

2.2. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2022:54), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan. Menurut Robbins (2015:259) dalam Yoevita (2022), kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, menawarkan berbagai tugas, memberikan kebebasan, serta umpan balik. Menurut Hasibuan (2017:202), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011:141), kepuasan kerja diukur melalui 5 (lima) dimensi/indikator utama, yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*): Tingkat kepuasan terhadap sifat tugas, variasi pekerjaan, serta kejelasan tanggung jawab yang diberikan.
2. Gaji/Kompensasi (*Pay*): Kesesuaian dan keadilan finansial yang diterima atas hasil kerja yang diselesaikan.
3. Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunities*): Ketersediaan peluang untuk peningkatan karier dan jenjang jabatan di tempat kerja.
4. Pengawasan/Atasan (*Supervision*): Kualitas bimbingan, keadilan, dan dukungan moral dari atasan langsung.
5. Rekan Kerja (*Co-workers*): Tingkat dukungan sosial, kerja sama, dan keharmonisan lingkungan kerja bersama sesama karyawan.

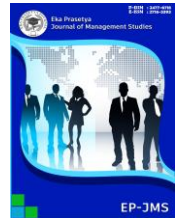
Keterkaitan dengan Kinerja dan Hipotesis (H2)

Kepuasan kerja diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja. Mahasiswa pekerja yang merasa puas terhadap tugas, imbalan kompensasi, serta perlakuan di tempat kerja cenderung memiliki



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



motivasi kerja (*work engagement*) dan moral kerja yang tinggi. Rasa dihargai dan kenyamanan di lingkungan kerja mendorong mahasiswa untuk memberikan dedikasi serta kontribusi maksimal dalam penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja.

2.3. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, Kinerja Mahasiswa Pekerja didefinisikan secara khusus sebagai hasil kerja yang dicapai oleh mahasiswa pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesi di tempat kerja (kinerja pekerjaan). Peran sebagai mahasiswa (akademik) diakomodasi sebagai variabel lingkungan luar yang diseimbangkan dalam *Work-Life Balance* (X1), sehingga pengukuran variabel terikat (Y) berfokus pada efektivitas dan produktivitas kerja di tempat kerja.

Menurut Moeheriono dalam Turangan (2022:56), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2009:67) dalam Turangan (2022), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator Kinerja Mahasiswa Pekerja

Menurut Setiawan (2014:147) dalam Pangestu (2022), kinerja mahasiswa pekerja di tempat kerja diukur melalui 4 (empat) indikator utama, yaitu:

1. Absensi: Kedisiplinan dan konsistensi tingkat kehadiran bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
2. Ketepatan Waktu: Kemampuan hadir tepat waktu serta menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu (*deadline*) yang ditentukan.
3. Kerja Sama: Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja maupun tim dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.
4. Kualitas Kerja: Ketelitian, kerapian, dan tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan/tempat kerja.

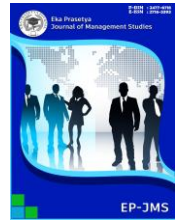
Keterkaitan Variabel dan Penegasan Hipotesis Simultan (H3)

Kinerja mahasiswa pekerja di tempat kerja sangat bergantung pada seberapa baik mereka mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan perkuliahan (*Work-Life Balance*), serta seberapa tinggi tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap lingkungan dan kompensasi pekerjaan (*Kepuasan Kerja*). Apabila mahasiswa mampu menyelaraskan waktu dan merasa puas dengan pekerjaannya,



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



motivasi serta keandalan mereka dalam bekerja akan meningkat secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut, keterkaitan secara simultan dan hipotesis ketiga penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3: *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja.

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kausal asosiatif. Populasi umum dalam penelitian ini merujuk pada seluruh mahasiswa aktif Universitas Pamulang semester gasal 2024/2025 yang berjumlah 23.555 mahasiswa. Namun, karena populasi sasaran yang memenuhi kriteria spesifik—yaitu mahasiswa Program Studi Manajemen yang bekerja paruh waktu atau penuh waktu, terdaftar pada kelas Reguler A, B, CK, atau CS, serta berusia 19–35 tahun—tidak terdata secara terpisah dalam basis data instansi (*unknown target population size*), maka penentuan ukuran sampel dihitung menggunakan pendekatan rumus Lemeshow untuk populasi yang tidak diketahui jumlah pastinya. Berdasarkan perhitungan dengan tingkat kepercayaan 95%, estimasi proporsi 50%, dan batas toleransi kesalahan (*margin of error*) sebesar 10%, ditetapkan ukuran sampel minimal sebanyak 97 responden.

Teknik pengambilan sampel yang diterapkan di lapangan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling* (penarikan sampel berdasarkan kemudahan dan ketersediaan responden). Teknik ini dipilih karena peneliti tidak memiliki daftar kerangka sampel (*sampling frame*) seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria untuk dilakukan pengundian acak. Kuesioner dibagikan secara daring melalui *Google Form* pada rentang waktu 18 Agustus 2025 hingga Desember 2025 kepada mahasiswa pekerja yang terjangkau. Dari proses penyebaran instrumen tersebut, diperoleh 97 data kuesioner yang terisi lengkap, valid, dan layak dianalisis secara keseluruhan (*clean data*).

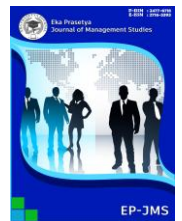
Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang diukur dengan skala Likert 5 poin, mulai dari skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju hingga skor 5 untuk Sangat Setuju. Total instrumen terdiri dari 30 butir pernyataan yang terbagi secara proporsional ke dalam tiga variabel utama:

1. Variabel *Work-Life Balance* (X1) diukur melalui 10 butir pernyataan yang mencakup indikator waktu, perilaku, ketegangan, dan energi dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun akademik.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) diukur melalui 10 butir pernyataan yang mencakup indikator isi pekerjaan, supervisi, promosi, gaji, dan hubungan dengan rekan kerja.
3. Variabel Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y) diukur secara spesifik terhadap produktivitas dan hasil kerja responden di tempat kerja melalui 10 butir pernyataan yang mencakup indikator absensi, ketepatan waktu, kerja sama tim, dan kualitas hasil kerja.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Seluruh data hasil kuesioner diolah menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 26. Tahapan analisis data meliputi pengujian kualitas instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi dan determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis melalui uji t secara parsial dan uji F secara simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda *Work-Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.750	2.556		4.205	.000
	Work-life Balance	.290	.079	.319	3.655	.000
	Kepuasan Kerja	.483	.079	.535	6.124	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,750 + 0,290X_1 + 0,483X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,750. Koefisien regresi *Work-Life Balance* sebesar 0,290 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work-Life Balance*, dengan Kepuasan Kerja dianggap konstan, berkaitan dengan peningkatan Kinerja Mahasiswa Pekerja sebesar 0,290. Sementara itu, koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,483 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kepuasan Kerja, dengan *Work-Life Balance* dianggap konstan, berkaitan dengan peningkatan Kinerja Mahasiswa Pekerja sebesar 0,483.

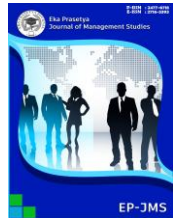
Tabel 2. Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.617	286.133



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work-life Balance

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai R Square sebesar 0,625. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62,5% variasi Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh *Work-Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dalam model penelitian. Sementara itu, sebesar 37,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji t *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.414	2.722		6.399	.000
	Work-life Balance	.627	.068	.689	9.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai t hitung *Work-Life Balance* sebesar 3,655 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) sebesar 94, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,985. Karena t hitung 3,655 > t tabel 1,985 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ha1 diterima. Dengan demikian, *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y), dengan Kepuasan Kerja (X2) dikendalikan dalam model.

Tabel 4. Hasil Uji t Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.069	2.540		5.539	.000
	Kepuasan Kerja	.682	.061	.756	11.249	.000

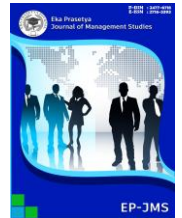
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar 6,124 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) sebesar 94, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,985. Karena t hitung 6,124 > t tabel 1,985 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{a2} diterima. Dengan demikian, Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y), dengan *Work-Life Balance* (X_1) dikendalikan dalam model.

Tabel 5. Hasil Uji F *Work-Life Balance* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.280.216	2	640.108	78.184	.000 ^b
	Residual	769.599	94	8.187		
	Total	2.049.814	96			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work-life Balance						

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai F sebesar 78,184 dengan nilai signifikansi 0,000. Pada taraf signifikansi 0,05, model penelitian memiliki df pembilang sebesar 2 dan df penyebut sebesar 94, dengan nilai F tabel sebesar 3,09. Karena F hitung 78,184 > F tabel 3,09 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{a3} diterima. Dengan demikian, *Work-Life Balance* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y).

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y) di Universitas Pamulang.

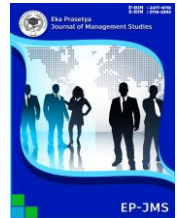
Pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,290 dengan nilai t hitung sebesar 3,655 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y), dengan Kepuasan Kerja (X_2) dikendalikan dalam model.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan mahasiswa dalam mengatur waktu dan membagi peran antara pekerjaan dan perkuliahan berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan. Mahasiswa pekerja memiliki tanggung jawab pada dua kegiatan utama, sehingga kemampuan menjaga keseimbangan antara tuntutan akademik dan pekerjaan dapat membantu mereka menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eka & Dwityanto (2023), Asari (2022), Hasugian et al. (2023), serta Badrianto & Ekhsan (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian Savitra Erica Turangan et al. (2022) dan Sidik (2019) yang menemukan hasil berbeda mengenai pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik responden, jenis pekerjaan, serta konteks penelitian yang digunakan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,483 dengan nilai t hitung sebesar 6,124 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y), dengan *Work-Life Balance* (X1) dikendalikan dalam model.

Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik. Kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan, kesempatan untuk berkembang, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi dapat menjadi bagian yang berkaitan dengan pengalaman kerja mahasiswa pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Turangan et al. (2022) dan Sidik (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Waworuntu et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja.

Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y)

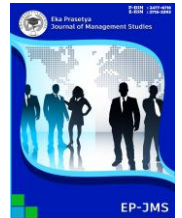
Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 78,184 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja (Y).

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja mahasiswa pekerja dalam penelitian ini berkaitan dengan dua aspek yang diteliti, yaitu kemampuan menjaga keseimbangan antara kehidupan akademik dan pekerjaan serta kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan. Kedua aspek tersebut dapat menjadi bagian yang perlu diperhatikan ketika mahasiswa menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus mahasiswa.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Berdasarkan *Model Summary*, diperoleh nilai R Square sebesar 0,625. Artinya, sebesar 62,5% variasi Kinerja Mahasiswa Pekerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja. Sementara itu, 37,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eka & Dwityanto (2023), Badrianto & Ekhsan (2021), serta Mindandi (2022) yang menunjukkan adanya keterkaitan antara *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan kinerja. Meskipun demikian, hasil penelitian ini perlu dipahami sesuai dengan karakteristik responden, yaitu mahasiswa yang menjalankan peran sebagai pekerja, sehingga hasilnya tidak secara langsung dapat digeneralisasikan pada seluruh kelompok pekerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja di Universitas Pamulang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,655 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja, dengan Kepuasan Kerja diperhitungkan dalam model regresi.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,124 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja, dengan *Work-Life Balance* diperhitungkan dalam model regresi.
3. *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 78,184 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,625 menunjukkan bahwa sebesar 62,5% variasi skor Kinerja Mahasiswa Pekerja dalam sampel penelitian dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja dalam model, sedangkan sebesar 37,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

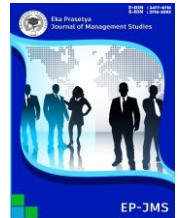
DAFTAR PUSTAKA

Asari, A. F. (2022). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



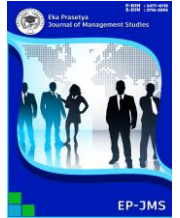
<https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- 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>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1). <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/19485>
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *Jurnal Economia*, 13(2), 201–209. <https://doi.org/10.21831/economia.v13i2.13239>
- Moehariono. (2022). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Rajawali Pers.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap *work-life balance* pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sidik, A. R. (2019). Pengaruh kemampuan, *work life balance*, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Permata Jawa Timur. *YOS Soedarso Economics Journal*, 1(1), 20–28. <https://doi.org/10.53027/yej.v1i1.10>
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. S. (2022). Pengaruh *worklife balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–348.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction and performance among millennial and Gen Z employees: A systematic review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of e-training, e-leadership, and work life balance on employee performance during COVID-19.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(10), 443–450.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>

Yoevita, N. R., & Widjajanti, K. (2022). Analisis pengaruh manajemen waktu, manajemen SDM, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja yang masih berkuliah. *Solusi*, 20(1), 83–91. <https://doi.org/10.26623/slsi.v20i1.4925>