



Research Article

Pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada mahasiswa yang bekerja

Rizky Wahyu Wulandari

Departemen Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta;

Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281

riskywulandari0@gmail.com

Article Information

Submitted: 16-01-2024

Accepted: 04 – 01 – 2024

Published: 17– 05 – 2024

ABSTRAK

Kuliah sambil bekerja merupakan fenomena yang banyak terjadi pada mahasiswa. Pilihan untuk bekerja, membuat mahasiswa menjalankan peran ganda yakni sebagai mahasiswa dan pekerja sehingga muncul permasalahan yang berkaitan dengan dengan *work life balance* dan *work engagement*. Hal ini juga ditandai dengan kurangnya semangat, inisiatif, maupun fokus yang dikerahkan dalam melakukan pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada mahasiswa yang bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian ex-post facto. Subjek yang terlibat ini adalah mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta, berjumlah 313 responden. Pengumpulan data menggunakan skala *work life balance* dan *work engagement* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Begitu juga untuk masing masing dimensi dari *work life balance* yaitu *work interference with personal life*, *personal life with interference work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work* juga berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *Work Life Balance; Work Engagement; Mahasiswa yang Bekerja.*

ABSTRAK

Studying while working is a phenomenon that happens to many students. The choice to work makes students carry out dual roles, namely as students and workers, so problems arise related to work-life balance and work engagement. This is also characterized by a lack of enthusiasm, initiative, and focus in doing the work. This research aims to determine the effect of work-life balance on work engagement in working students. This research uses a quantitative approach with an ex-post facto type of research. The subjects involved were 313 students working in Yogyakarta. Data collection uses work-life balance and work engagement scales, which have been tested for validity and reliability. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The research results show that work-life balance significantly affects work engagement. Likewise, each dimension of work-life balance, namely work interference with personal life, personal life with work interference, increasing work in personal life, and rising personal life in work, also significantly affects work engagement.

Keywords: *Work Life Balance; Work Engagement; Working Students*

PENDAHULUAN

Mahasiswa dengan tingkat pendidikan Strata 1 banyak dijumpai dengan rentang usia 18 hingga 22 tahun. Usia tersebut tergolong pada tahap perkembangan memasuki masa transisi remaja ke dewasa awal atau *emerging adulthood*, hal tersebut biasa ditandai dengan memulainya eksplorasi dan bereksperimen. Kemandirian dalam hal ekonomi merupakan salah satu ciri memasuki status kedewasaan (Santrock, 2011).

Kota Yogyakarta semakin banyak dipadati oleh mahasiswa baik dari dalam maupun luar daerah untuk mengenyam pendidikan. Sebagai mahasiswa hendaknya berperilaku produktif dengan mengikuti berbagai kegiatan atau aktivitas yang dapat dilakukan baik secara akademik maupun non-akademik dan tidak hanya terbatas dalam lingkungan kampus. Selain itu, meningkatnya fenomena kuliah sambil bekerja maka banyak lowongan pekerjaan yang memberi peluang bagi mahasiswa.

Mahasiswa yang memutuskan untuk kuliah dan bekerja maka akan merasa kesulitan dalam membagi tugas dan waktu. Mahasiswa yang turut bekerja cenderung memiliki prestasi akademik yang rendah (Yahya & Widjaja, 2019). Ketika individu bekerja terdapat tuntutan dari tempat kerja untuk terus berkembang, sehingga dapat memunculkan tuntutan baik dari segi pekerjaan, keluarga maupun diri sendiri maka akan muncul ketidakseimbangan. Timbulnya tekanan berdampak pada menurunnya keinginan dan semangat untuk memberikan kinerja yang maksimal (Sigar dkk., 2018). Keinginan dan semangat dalam bekerja, merupakan suatu hal yang erat kaitannya dengan keterikatan kerja atau *work engagement*.

Work engagement merupakan kondisi dimana individu dapat terlibat terhadap pekerjaan. Schaufeli & Bakker (2004), membagi karakteristik *work engagement* menjadi tiga, diantaranya *vigor*, *dedication*, *absorption*. *Work engagement* dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menuangkan energi baik secara fisik, kognitif maupun afektif terhadap pekerjaannya (Nurfitria & Masykur, 2016).

Individu dengan *work engagement* akan sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaan (Yudiani, 2017). Keterikatan karyawan merupakan sikap positif karyawan yang disertai dengan motivasi baik secara kognitif dan penghayatan, yakin akan kemampuan dan merasa senang saat bekerja (Vellya, dkk. 2020).

Sukoco, dkk. (2020), menjelaskan bahwa seorang pekerja dapat tetap fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaan meskipun pekerjaan yang dilakukannya terasa berat. Selain itu, penting bagi suatu instansi atau organisasi untuk melibatkan karyawan di tempat kerja serta mengembangkan lingkungan yang mendukung agar dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal, dkk. (2017), bahwa penting untuk melibatkan karyawan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance*.

Work life balance yaitu suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang atau individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang sedang dijalani (Fisher, Bulger, & Smith, 2009). Greenhaus, Collins & Shaw (2003), mendefinisikan *work life balance* sebagai suatu keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap peran yang dilakukan baik dalam kerja maupun

kehidupan. Menurut Wijaya (2020), *work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Work life balance menjadi hal yang sangat penting diterapkan dalam kehidupan kerja sehingga dapat mensejahterakan karyawan dan memberikan dampak positif terhadap organisasi. Guna mencapai *work life balance* perlu adanya kontrol diri terkait situasi dimana dan bagaimana, sehingga dapat melakukan segala hal dengan baik tanpa ada tumpang tindih antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Pendekatan kuantitatif menekankan pada data numerik dan analisis statistik (Azwar, 2018). Selain itu penelitian *ex-post facto* atau empirik merupakan jenis penelitian dengan variabel penelitian sudah pernah terjadi sebelum penelitian dilakukan (Widarto, 2013).

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian dilaksanakan di Daerah Istimewa Yogyakarta pada bulan Juli 2021 hingga Desember 2021. Penelitian dilakukan terhadap mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta.

Populasi dan sampel penelitian

Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* atau pengambilan sampel berdasarkan tujuan tertentu, (Setiawati, 2017). Banyaknya populasi yang tidak diketahui jumlah secara pasti, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus *Cochran* dengan jumlah sampel sebanyak 384 sampel. Namun data yang diperoleh hanya berjumlah 313 sampel. Hal ini karena pengambilan data dilakukan secara *online*, serta terdapat keterbatasan waktu dan jaringan dalam menyebarkan kuesioner.

Teknik pengumpulan data dan instrument

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Azwar (2012), menyatakan bahwa kuesioner dapat mengungkap data yang faktual. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah skala *work life balance* dan skala *work engagement* yang merupakan skala berbentuk likert. Terdapat empat alternatif jawaban dengan rentang skor satu hingga empat di antaranya, sangat tidak sesuai (skor satu), tidak sesuai (skor dua), sesuai (skor tiga) dan sangat sesuai (skor empat). Item yang terdapat dalam penelitian ini bersifat *favorable*.

Skala *work engagement* terdiri dari 24 butir yang disusun berdasarkan teori Schaufeli, dkk. (2002) yang dimodifikasi dari UWES (Utrecht *Work Engagement Scale*) oleh Titien (2016). Skala *work*

life balance terdiri dari 16 butir yang disusun berdasarkan teori Fisher, Bulger, & Smith (2009) yang dimodifikasi oleh Gunawan, dkk. (2019).

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas tumpang dilakukan dengan bantuan *expert judgement* yang merupakan ahli dalam bidang psikologi. Teknik yang digunakan dalam seleksi item menggunakan *corrected item total correlate* dengan program IBM SPSS Statistics 26.0. Hasil seleksi item yang diujikan terhadap 100 subjek, terdapat butir yang tidak memenuhi batasan nilai korelasi item, adapun batasan nilai korelasi item sebesar $\geq 0,25$. Pada skala *work engagement* terdapat 2 item yang gugur dan skala *work life balance* tidak terdapat item yang gugur.

Reliabilitas instrument berkaitan dengan konsistensi hasil pengukuran (Azwar, 2012). Reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan program IBM SPSS Statistics 26.0. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas instrumen:

Tabel 1. Hasil Reliabilitas

Variabel/Dimensi	Cronbach's Alpha	Ket.
<i>Work Engagement</i>	0,908	Reliabel
Dimensi <i>WIPL</i>	0,845	Reliabel
Dimensi <i>PLIW</i>	0,856	Reliabel
Dimensi <i>WEPL</i>	0,735	Reliabel
Dimensi <i>PLEW</i>	0,740	Reliabel

Teknik Analisis data

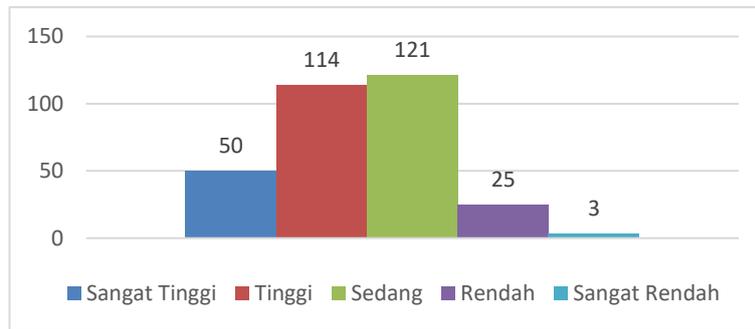
Teknik analisis data yang dilakukan yaitu analisis deskriptif untuk mengetahui kategori tingkat *work engagement* dan *work life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Uji Hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Deskriptif

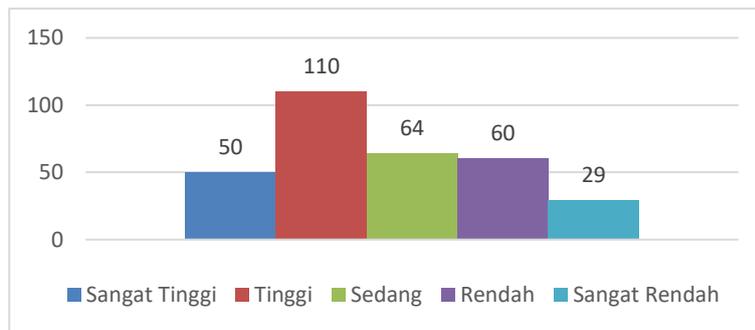
Terdapat 313 mahasiswa di Yogyakarta yang bekerja terlibat dalam penelitian ini. Pada penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan persentase 54.3% sebanyak 170 dan laki-laki dengan persentase 45.7% sebanyak 143. Mayoritas berusia 22 tahun dengan persentase 32.3% atau sebanyak 101 subjek. Mayoritas subjek memiliki lama bekerja kurang dari 3 bulan dengan persentase 31.9% atau sebanyak 100 subjek. Berkaitan dengan jenis pekerjaan, dominan secara *part time* dengan persentase sebesar 56.9% atau sebanyak 178 subjek dan sisanya sebesar 43.1% bekerja *fulltime* atau sebanyak 135 subjek.

Analisis deskriptif skor dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:



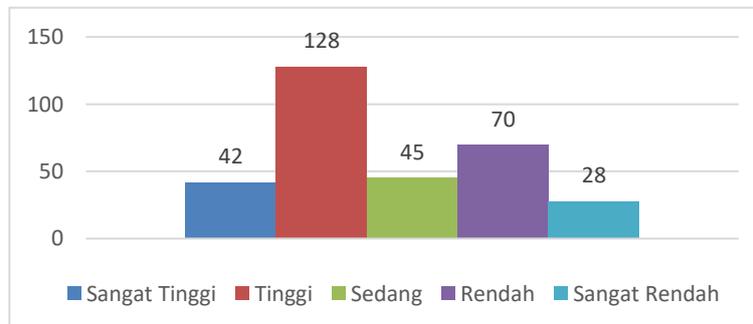
Gambar 1. Analisis deskriptif skor *Work Life Balance*

Analisis terhadap skor *work life balance* menunjukkan bahwa kategori sangat tinggi sebesar 16% berjumlah 50 subjek, kategori tinggi sebesar 36.4% berjumlah 114 subjek, kategori sedang sebesar 38.7% berjumlah 121 subjek, kategori rendah 8% berjumlah 25 subjek, dan kategori sangat rendah 1% berjumlah 3 subjek.



Gambar 2. Analisis deskriptif skor *WIPL*

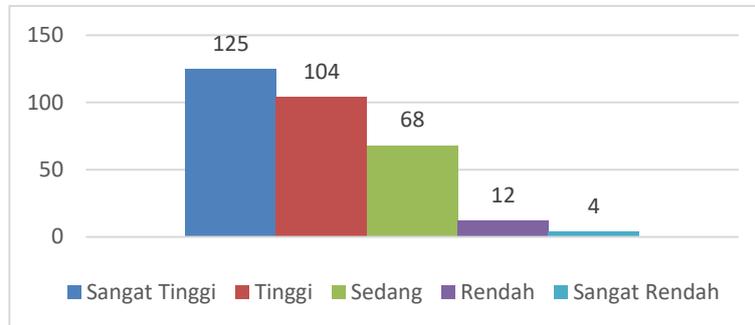
Skor dimensi *work interference with personal life* (WIPL) pada kategori sangat tinggi sebesar 16% berjumlah 50 subjek, kategori tinggi sebesar 35.1% berjumlah 110 subjek, kategori sedang sebesar 20.4% berjumlah 64 subjek, kategori rendah sebesar 19.2% berjumlah 60 subjek dan kategori sangat rendah sebesar 9.3% berjumlah 29 subjek.



Gambar 3. Analisis deskriptif skor *PLIW*

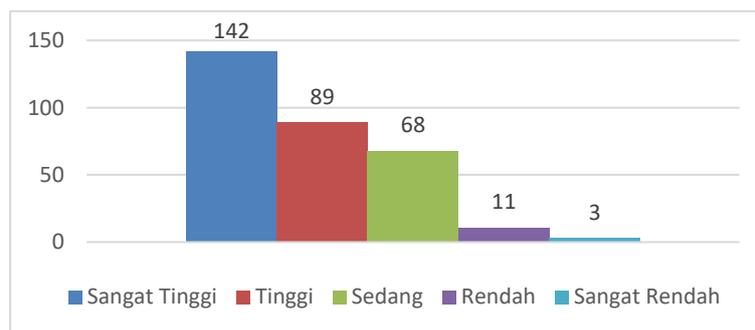
Skor dimensi *personal life with interference work* (PLIW) pada kategori sangat tinggi sebesar 13.4% berjumlah 42 subjek, kategori tinggi sebesar 40.9% berjumlah 128 subjek, kategori sedang

sebesar 14.4% berjumlah 45 subjek, kategori rendah sebesar 22.4% berjumlah 70 subjek dan kategori sangat rendah sebesar 8.9% berjumlah 28 subjek.



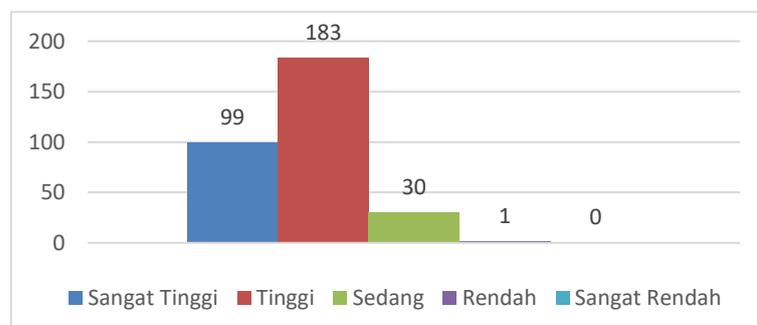
Gambar 4. Analisis deskriptif skor WEPL

Skor *work enhancement of personal life* (WEPL) pada kategori sangat tinggi sebesar 39.9% berjumlah 125 subjek, kategori tinggi sebesar 33.2% berjumlah 104 subjek, kategori sedang sebesar 21.7% berjumlah 68 subjek, kategori rendah 3.8% berjumlah 12 subjek dan kategori sangat rendah sebesar 1.3% berjumlah 4 subjek.



Gambar 5. Analisis deskriptif skor PLEW

Skor *personal life enhancement of work* (PLEW) pada kategori sangat tinggi sebesar 45.5% berjumlah 142 subjek, kategori tinggi sebesar 28.4% berjumlah 89 subjek, kategori sedang sebesar 21.7% berjumlah 68 subjek, kategori rendah 3.5% berjumlah 11 subjek, dan kategori sangat rendah 1% berjumlah 3 subjek.



Gambar 6. Analisis deskriptif skor work engagement

Skor *work engagement* pada kategori sangat tinggi sebesar 31.6% berjumlah 99 subjek, kategori tinggi sebesar 58.5% berjumlah 183 subjek, kategori sedang sebesar 9.6% berjumlah 30 subjek, kategori rendah 0.3% berjumlah 1 subjek, dan kategori sangat rendah 0% berjumlah 0 subjek.

Hasil Analisis

Uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda yang di *bootstrap* dengan *Bias Corrected accelerated* (BCa) sebanyak 2000 kali *resampling*. Metode *bootstrapping residual* dilakukan karena data yang diperoleh tidak memenuhi uji prasyarat yang meliputi: uji normalitas, uji linearitas dan uji multikorelasional.

Menurut Fitri (2014) *bootstrap residual* merupakan metode estimasi parameter yang diperoleh dengan cara melakukan *resampling* pada nilai residu atau standar *error*. Pada *bootstrapping* terdapat batasan bawah (*lower*) dan batas atas (*upper*) dari taraf kepercayaan yang diperoleh. Adapun dasar pengambilan keputusan, diantaranya: apabila kedua nilai memiliki kutub yang sama yakni positif dengan positif dan negatif dengan negatif maka data tersebut dinyatakan signifikan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan IBM Statistic 26.0.

Berdasarkan analisis regresi berganda yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 21.790 dan signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga model regresi linier berganda diterima. Terdapat korelasi antara X1, X2, X3, X4 dan X5 terhadap Y dengan koefisien determinasi R-Square sebesar 0.258 atau 25.8%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan *work life balance* terhadap *work engagement* sebesar 25.8%.

Adapun persamaan garis dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 43.47 - 2.11(X1) + 2.58(X2) + 1.80(X3) + 3.16(X4) + 3.59(X5) \quad (1)$$

Pada persamaan di atas terdapat nilai koefisien negatif pada *work life balance*, artinya perubahan pada variabel tersebut akan diikuti dengan variabel *work engagement* dengan dampak yang berlawanan. Sedangkan nilai koefisien positif pada *WIPL*, *PLIW*, *WEPL* dan *PLEW* menunjuk bahwa perubahan akan berakibat pada perubahan variabel *work engagement* dengan dampak yang serupa.

Uji Hipotesis data yang diperoleh menggunakan analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai sig $.001 < 0.005$, nilai (LL) - 2.713 dan (UL) -1.47 yang mana kedua batasan berada dalam kutub yang sama. Diperoleh nilai sumbangan efektif sebesar -58.4% dan sisanya - 41.6% dipengaruhi variabel lain.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *WIPL* dengan *work engagement*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai sig $.002 < 0.005$, nilai (LL) 1.747 dan (UL) 3.370 yang mana kedua batasan

berada dalam kutub yang sama. Diperoleh nilai sumbangan efektif sebesar 41.3% dan sisanya 58.7% dipengaruhi variabel lain.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara PLIW dengan *work engagement*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $\text{sig.}002 < 0.005$, nilai (LL) 1.174 (UL) 2.375 yang mana kedua batasan berada dalam kutub yang sama. Diperoleh nilai sumbangan efektif sebesar 79.2% dan sisanya 20.8% dipengaruhi variabel lain.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara WEPL dengan *work engagement*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $\text{sig.}001 < 0.005$, nilai (LL) 2.530 dan (UL) 3.786 yang mana kedua batasan berada dalam kutub yang sama. Diperoleh nilai sumbangan efektif sebesar 12.1% dan sisanya 87.9% dipengaruhi variabel lain.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara PLEW dengan *work engagement*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $\text{sig.}001 < 0.005$, nilai (LL) 2.604 dan (UL) 4.527 yang mana kedua batasan berada dalam kutub yang sama. Diperoleh nilai sumbangan efektif sebesar 16.1% dan sisanya 83.9% dipengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Kini banyak dijumpai fenomena kuliah sekaligus bekerja, hal ini akan banyak memberikan tantangan bagi pelakunya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini mahasiswa yang bekerja menjadi responden dalam penelitian, karena individu tersebut memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjalankan peran sebagai mahasiswa serta merangkap dengan tanggung jawab yang lain seperti bekerja dan harus mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.

Felix, Marpuang & Akmel (2019), menyebutkan bahwa kuliah sambil bekerja dapat menimbulkan permasalahan berupa kontrol terhadap waktu, penyelesaian tugas, serta kesulitan untuk fokus. Hal ini menunjukkan bahwa kuliah sambil bekerja dapat berpengaruh terhadap keseimbangan dalam kehidupan, yang dapat berdampak terhadap efektivitas individu dalam melaksanakan tanggung jawab.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden tergolong memiliki *work engagement* tinggi. Keterikatan karyawan terhadap pekerjaan sangat diperlukan untuk mendorong semangat kerja. Individu dengan tingkat *work engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan semangat dan antusiasme dalam bekerja.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa yang bekerja memiliki keterikatan terhadap pekerjaan cukup tinggi, sebab dengan hal tersebut dapat memberikan dampak positif baik bagi individu maupun perusahaan tempat bekerja. *Work engagement* pada individu dapat berubah-ubah, terdapat hal yang berkaitan dengan tinggi rendahnya *work engagement* pada individu salah satu diantaranya yakni *work life balance*.

Menurut Fisher, Bulger, & Smith, (2009) *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang sedang dijalani. Individu yang mampu menyeimbangkan kedua peran maka akan dapat meminimalisir terjadinya tumpang tindih yang dapat berpengaruh terhadap pengabaian peran yang sudah menjadi tanggung jawab.

Work life balance berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Melalui *work life balance* maka karyawan tetap *engaged* dengan perusahaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Penting bagi individu maupun suatu organisasi untuk saling menyadari bahwa dengan *work life balance* dapat memberikan dampak positif baik dalam kehidupan individu maupun keberhasilan suatu organisasi. Pencapaian individu dalam melakukan pekerjaan serta kualitas waktu yang dimiliki dapat terbagi dengan baik maka dapat memberikan kecenderungan pada individu untuk terikat dengan pekerjaannya (Khoiriyah, Sari & Widiana, 2020).

Work interference with personal life berpengaruh signifikan dengan *work engagement*. Individu dengan WIPL yang tinggi maka dapat membagi waktu maupun peran, sehingga dalam kehidupan pribadi tidak merasa terganggu dengan tanggung jawab dalam pekerjaan yang dijalannya.

Individu dengan *personal life interference with work* (PLIW) yang tinggi maka dapat membagi peran dan tanggung jawab sehingga meminimalisir terjadinya konflik maupun tumpang tindih peran. Hal tersebut dapat mengganggu salah satu peran, dalam hal ini peran pada kehidupan pribadi mengganggu dalam pekerjaan.

Individu dengan *work enhancement with personal life* (WEPL) yang tinggi, cenderung akan menerapkan keterampilan yang diperoleh di tempat kerja untuk dilakukan dalam kehidupan pribadi. Hal ini membuat individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi menjadi lebih produktif. Individu dengan WEPL yang rendah, cenderung kurang atau tidak menerapkan keterampilan yang diperoleh di tempat kerja untuk dilakukan dalam kehidupan pribadi sehingga kualitas kehidupan pribadi tidak meningkat atau biasa saja karena tidak menerapkan keterampilannya yang diperoleh dalam pekerjaan.

Individu dengan *personal life enhancement of work* (PLEW) yang tinggi, akan memiliki kualitas kerja yang baik. Hal ini dipengaruhi oleh kehidupan pribadi. Individu akan merasa bersemangat dalam menyelesaikan tugas, yang mana akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaannya. Individu dengan PLEW yang rendah, akan kurang memiliki kualitas kerja yang baik sebab hal ini tidak dipengaruhi oleh aktivitas pada kehidupan pribadi. Individu akan merasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas.

Pada penelitian ini ditemukan perbedaan, yang mana dalam survei awal terdapat permasalahan mengenai *work life balance* dan *work engagement* yang rendah. Hal tersebut mendorong keingintahuan peneliti untuk mengkaji mengenai permasalahan tersebut dengan melibatkan jumlah data yang lebih besar. Akan tetapi, berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan tingkat *work life balance* dan *work engagement* pada mahasiswa yang bekerja cukup tinggi. Perbedaan ini terjadi karena terdapat perbedaan pendekatan penelitian yang digunakan dan kondisi subjek yang dijadikan latar belakang masalah dengan pengambilan sampel dalam penelitian. Pada studi awal dilakukan dengan melakukan wawancara pada 3 orang mahasiswa yang bekerja, sedangkan dalam penelitian ini pengambilan sampel mencakup jumlah mahasiswa yang lebih banyak. Selain itu, data penelitian diperoleh dengan menggunakan skala psikologis.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki kemampuan manajemen dan kontrol yang baik meskipun perlu ditingkatkan. Mahasiswa dalam hal ini memasuki tahap perkembangan dewasa awal. Santrock (2011), menjelaskan bahwa pola pikir pada dewasa awal menjadi lebih abstrak, realistis dan logis. Mahasiswa yang bekerja dituntut untuk bisa menyeimbangkan antara kuliah dan pekerjaan, yang tentunya tidaklah mudah. Mahasiswa yang bekerja tentunya dapat menentukan skala prioritas dan mengatur waktu.

Secara psikologis hal ini akan berdampak pada perilaku dan cara berpikir mahasiswa. Mahasiswa yang bekerja cenderung kurang memiliki waktu untuk berkumpul dengan rekan sejawat dikarenakan harus bekerja, oleh karena itu terkadang hal tersebut mempengaruhi lingkaran pertemanan. Selain itu, banyak ditemukan mahasiswa yang lebih memberatkan pekerjaannya sehingga kuliahnya terbengkalai. Hal tersebut juga berpengaruh terhadap mahasiswa yang bekerja menjadi mudah stres, menurunnya prestasi akademik, dan berdampak pada stabilitas emosinya. Oleh karena itu, penting untuk mahasiswa yang bekerja mengetahui pengaturan skala prioritas dan manajemen waktu.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work life balance* beserta dimensi di dalamnya yang meliputi *WIPL*, *PLIW*, *WEPL* dan *PLEW* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*.

Saran

1. Bagi perusahaan
Melakukan pengelolaan desain pekerjaan yang sekiranya sesuai dengan kondisi karyawan, meminimalisir terjadinya pekerjaan yang dapat menyebabkan seperti stres kerja dan *work load*
2. Bagi mahasiswa yang bekerja
Mampu melakukan evaluasi diri terhadap beragam hal yang sedang atau akan dilakukan baik berdasarkan waktu, peran, konflik yang di hadapi, dan kebermanfaatannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Mengaitkan dengan variabel lainnya, mengembangkan proses pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fisher, G.G., Smith, C.S., & Bulger, C.A. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Fitri, D.A. (2014). Estimasi parameter model regresi linier berganda dengan teknik bootstrap. *Jurnal Matematika UNAND*, 3(3), 41-49.
- Felix, T., Marpuang, W., & Akmal, M.E. (2019). Peranan kecerdasan emosional pada pemilihan strategi coping pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(1), 39-56.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D. (2003). The relation between work– family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M. et al. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2) 88-94.
- Iqbal, I., Din, M.Z., Arif, A. et al. (2017). Impact of employee engagement on work life balance with the moderating role of employee cynicism. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 1088-1101.
- Khoiriyah, D., Sari, E.Y.D., & Widiana, H.S. (2020). Keterikatan kerja perawat: Pengaruh dukungan organisasi, work life balance dan kebahagiaan. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 2(1), 40-51.
- Nurfitriya, Y. & Masykur, A.M. (2016). Hubungan antara work study conflict dengan work engagement pada pegawai starbucks coffee di Semarang. *Jurnal Empati*, 5(4), 765-769.
- Santrock, J.W. (2011). *Life-span development edisi ketigabelas jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Setiawati, F. A. (2017). *Statistika terapan untuk penelitian pendidikan dan sosial*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Sigar, J., Sambul, S., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52-60.
- Sukoco, I., Fuadah, D.N., Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millennial generation employees at Pt. X Bandung. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281.
- Titien. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *PSIKOHUMANIORA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113-130.
- Vellya, V., Pio, R.J., & Rumawas, W. (2020). Employee engagement sebagai pemoderasi work life balance dengan turnover intention. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*, 168-173.
- Widarto. (2013). Penelitian Ex Post Facto. *Pelatihan metodologi penelitian pendidikan di Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta.

- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1).
- Yahya, G.M. & Widjaja, S.U.M. (2019). Analisis prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja *part-time* di Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang Angkatan 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(1), 46-5.
- Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan Pt. Bukit Asam Persero ditinjau dari spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islam*. 3(1), 21-3.