

Menyeimbangkan Kerja dan Studi: Kunci Kepuasan Hidup Mahasiswa Paruh Waktu di Samarinda

Rohana Nur Aini^{1*}, Muhammad Ramadhani Kesuma², Ellen D Oktanti Irianto³,
Lusiana Desy Ariswati⁴, Margareth Henrika⁵

^{1,2,3,4,5} Manajemen, Universitas Mulawarman

E-mail Correspondence: Rohana@feb.unmul.ac.id

Abstract

This study examines the influence of Work-life balance and Job Performance on Life Satisfaction among part-time working students in Samarinda, Indonesia. Employing a quantitative approach, data were gathered from 166 students using a Likert-scale questionnaire measuring Work-life balance (X1), Job Performance (X2), and Life Satisfaction (Y). Statistical analyses, including descriptive statistics, validity and reliability tests, and multiple linear regression, were conducted. Results reveal that Work-life balance ($\beta = 0.384$, $p < 0.001$) and Job Performance ($\beta = 0.214$, $p = 0.006$) significantly predict Life Satisfaction, with Work-life balance exerting a stronger effect. The model explains 27.4% of the variance in Life Satisfaction ($R^2 = 0.274$). These findings underscore the critical role of Work-life balance in enhancing well-being among part-time students, particularly in managing dual roles. The study contributes to the literature by addressing an underexplored population in a developing country context, offering insights for institutional support policies. Implications include the need for flexible academic schedules and counseling services to support student well-being.

Keywords: Job Performance, Life Satisfaction, Work-Life Balance

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan kinerja kerja terhadap kepuasan hidup pada mahasiswa paruh waktu di Samarinda, Indonesia. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 166 mahasiswa menggunakan kuesioner berskala *Likert* yang mengukur keseimbangan kehidupan-kerja (X1), kinerja kerja (X2), dan kepuasan hidup (Y). Analisis statistik meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja ($\beta = 0.384$, $p < 0.001$) dan kinerja kerja ($\beta = 0.214$, $p = 0.006$) secara signifikan memprediksi kepuasan hidup, dengan keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh lebih kuat. Model regresi menjelaskan 27,4% variansi kepuasan hidup ($R^2 = 0.274$). Temuan ini menegaskan peran penting keseimbangan kehidupan-kerja dalam meningkatkan kesejahteraan mahasiswa paruh waktu, terutama dalam mengelola peran ganda. Penelitian ini

berkontribusi pada literatur dengan menyoroti populasi yang jarang diteliti dalam konteks negara berkembang, memberikan wawasan untuk kebijakan pendukung institusional. Implikasinya mencakup perlunya jadwal akademik fleksibel dan layanan konseling untuk mendukung kesejahteraan mahasiswa.

Kata kunci: *Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Kepuasan Hidup, Kinerja Kerja*

PENDAHULUAN

Tren meningkatnya pekerjaan paruh waktu dikalangan mahasiswa universitas didorong oleh kebutuhan ekonomi dan keinginan untuk mendapatkan pengalaman profesional (L S Muhammad, 2023). Mahasiswa di Samarinda, Indonesia yang bekerja paruh waktu menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan tanggung jawab akademik dan pekerjaan, yang dapat secara signifikan memengaruhi kepuasan hidup (*Life Satisfaction*) mereka (Wahyuni & Rahmasari, 2022). Keseimbangan kehidupan-kerja (*Work-life balance*), yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengelola tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif, merupakan faktor kunci dalam mempromosikan kesejahteraan psikologis dan kepuasan secara keseluruhan (Aflaha et al., 2024). Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa mencapai keseimbangan kerja-hidup mengurangi stres, meningkatkan semangat, dan mendorong pemenuhan, sehingga memengaruhi kepuasan hidup secara positif (Diani et al., 2024; Mandagi S Wijono, 2023). Sebagai contoh, Mandagi S Wijono (2023) menemukan korelasi yang kuat antara keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja, yang menunjukkan efek limpahan pada kepuasan hidup di kalangan pekerja paruh waktu.

Kinerja kerja (*Job Performance*), faktor kunci lainnya, merujuk pada efektivitas individu dalam memenuhi peran pekerjaan mereka (Diani et al., 2024). Bagi mahasiswa paruh waktu, kinerja kerja yang tinggi dikaitkan dengan rasa pencapaian dan pengakuan, yang dapat meningkatkan kepuasan hidup (Wahyuni S Rahmasari, 2022). Penelitian di negara-negara berkembang menyoroti bahwa peningkatan kinerja kerja berkorelasi dengan peningkatan kepuasan hidup, terutama dimana tekanan finansial dan sosial memperkuat pentingnya pencapaian terkait pekerjaan (Diani et al., 2024). Namun, peran ganda mahasiswa paruh waktu menuntut keseimbangan yang cermat, karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan

dapat menyebabkan stres dan penurunan kesejahteraan, sementara kinerja yang efektif mendorong kompetensi (L S Muhammad, 2023).

Beberapa faktor memengaruhi keseimbangan kerja-hidup dikalangan mahasiswa paruh waktu, termasuk manajemen waktu yang efektif, beban kerja, dan dukungan dari institusi pendidikan serta pemberi kerja (Stiawan et al., 2025; Yaman S Bilsel, 2025). Manajemen waktu yang efektif memungkinkan mahasiswa untuk mengalokasikan sumber daya secara efisien, mengurangi konflik peran (Yaman S Bilsel, 2025). Dukungan organisasi, seperti penjadwalan yang fleksibel dan layanan konseling, lebih lanjut meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dengan menyediakan sumber daya untuk mengelola tanggung jawab ganda (Stiawan et al., 2025). Sebaliknya, jam kerja yang berlebihan dan beban kerja yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan ini, meningkatkan stres, dan mengurangi kepuasan hidup (Kuancintami S Heryjanto, 2023; L S Muhammad, 2023).

Hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja kerja terhadap kepuasan hidup sering kali dimediasi oleh kepuasan kerja, seperti yang didukung oleh penelitian sebelumnya (Kim et al., 2024; Puspitawati et al., 2025). Kepuasan kerja berperan sebagai perantara, dimana keseimbangan kerja-hidup yang baik meningkatkan kinerja kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan hidup (Wahyuni S Rahmasari, 2022). Efek mediasi ini menegaskan keterkaitan antar konstruk tersebut, menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung bagi mahasiswa paruh waktu.

Properti psikometrik dari instrumen yang mengukur keseimbangan kerja-hidup, kinerja kerja, dan kepuasan hidup sangat penting untuk hasil yang andal. Skala seperti Skala Keseimbangan Kerja-Hidup, Skala Kinerja Kerja, dan Skala Kepuasan Hidup telah divalidasi di berbagai konteks budaya, termasuk Asia Tenggara, dengan reliabilitas tinggi (Sandhiya S Shivane., 2024; Thifal S Kusumaningrum, 2021). Instrumen ini memastikan penilaian konstruk yang kuat di berbagai populasi.

Faktor demografis, seperti jenis kelamin, usia, dan jam kerja, memengaruhi hubungan antara keseimbangan kerja-hidup, kinerja kerja, dan kepuasan hidup. Mahasiswi mungkin menghadapi tantangan unik karena ekspektasi sosial (Best S

Chinta, 2021; Syuzairi et al., 2023), sementara jam kerja yang lebih sedikit dikaitkan dengan keseimbangan yang lebih baik (Zoysa S Sivalogathan, 2021; Tkachenko, 2024). Di Asia Tenggara, ekspektasi budaya seputar pendidikan dan pekerjaan menambah tekanan tambahan (Kuancintami S Heryjanto, 2023; Yen et al., 2024).

Pekerjaan paruh waktu memiliki efek positif dan negatif pada kesejahteraan psikologis. Meskipun mendorong pengembangan keterampilan dan kemandirian finansial, beban kerja yang berlebihan dan stres akademik dapat berdampak negatif pada kesehatan mental (Ali S Kandil, 2024; L S Muhammad, 2023). Faktor-faktor terkait stres, seperti tenggat waktu akademik dan tekanan kerja, merupakan hambatan signifikan bagi keseimbangan kerja-hidup, yang secara negatif memengaruhi kepuasan hidup (Kurowska et al., 2025; Lippke et al., 2021). Teori Peran menyatakan bahwa mengelola beberapa peran dapat menyebabkan konflik, yang memengaruhi kepuasan (Puspitawati et al., 2025), sementara Model Tuntutan-Sumber Daya Kerja menunjukkan bahwa sumber daya seperti manajemen waktu dan dukungan mengurangi efek negatif dari tuntutan pekerjaan (Dubey S S, 2021; Kaskar et al., 2025).

Penelitian ini mengeksplorasi efek keseimbangan kerja-hidup dan kinerja kerja terhadap kepuasan hidup di kalangan mahasiswa paruh waktu di Samarinda, Indonesia, berkontribusi pada penelitian yang terbatas tentang kelompok ini dalam konteks negara berkembang. Pertanyaan penelitian adalah: (1) Sejauh mana keseimbangan kerja-hidup dan kinerja kerja memengaruhi kepuasan hidup di kalangan mahasiswa paruh waktu? (2) Faktor mana yang memiliki dampak prediktif lebih besar terhadap kepuasan hidup? Hipotesis mengusulkan bahwa

keseimbangan kerja-hidup dan kinerja kerja secara positif dan signifikan memprediksi kepuasan hidup, dengan keseimbangan kerja-hidup diperkirakan memiliki efek yang lebih kuat karena tuntutan peran ganda mahasiswa paruh waktu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang kebijakan institusional untuk meningkatkan kesejahteraan mahasiswa dan memajukan pemahaman teoretis dalam pengaturan budaya yang unik.

Di tengah pesatnya peningkatan jumlah mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Indonesia yang mencapai 42,3% di kota-kota menengah seperti Samarinda

(BPS, 2024) serta meningkatnya angka gangguan kecemasan dan depresi serta penurunan indeks prestasi kumulatif akibat konflik peran ganda (Kementerian Kesehatan RI, 2025; Riset Kesejahteraan Mahasiswa Perguruan Tinggi Indonesia, 2025), penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi. Hingga kini, belum terdapat studi empiris di Kalimantan Timur yang secara spesifik mengukur kontribusi relatif keseimbangan kerja-hidup dan kinerja kerja terhadap kepuasan hidup mahasiswa paruh waktu. Akibatnya, perguruan tinggi di Samarinda belum memiliki landasan bukti yang kuat untuk merancang intervensi yang tepat sasaran, seperti penjadwalan kuliah fleksibel atau program konseling khusus. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga mendesak secara praktis dan kebijakan guna mencegah dampak jangka panjang terhadap kesehatan mental dan kelangsungan studi generasi muda di wilayah berkembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji efek keseimbangan kerja-hidup (X1) dan kinerja kerja (X2) terhadap kepuasan hidup (Y) di kalangan mahasiswa paruh waktu di Samarinda, Indonesia. Populasi penelitian terdiri dari mahasiswa yang bekerja paruh waktu dan terdaftar di institusi pendidikan tinggi di Samarinda. Metode pengambilan sampel bertujuan (purposive sampling) digunakan untuk memilih 166 responden yang memenuhi kriteria sebagai mahasiswa universitas yang telah bekerja paruh waktu selama minimal enam bulan. Ukuran sampel ini memadai untuk analisis regresi linier berganda, mengikuti pedoman minimal 10 responden per variabel prediktor (Kim et al., 2024).

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur daring melalui Google Forms untuk mengakomodasi jadwal responden. Kuesioner mencakup tiga skala yang telah divalidasi: Skala Keseimbangan Kerja-Hidup, Skala Kinerja Kerja, dan Skala Kepuasan Hidup (Sandhiya S Shivane., 2024; Thifal S Kusumaningrum, 2021). Masing-masing skala terdiri dari lima item yang diukur dengan skala *Likert* 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Skala Keseimbangan Kerja-Hidup menilai kemampuan mengelola tuntutan akademik dan pekerjaan (contoh, X1.1: “Saya dapat mengelola waktu secara efektif antara pekerjaan dan studi”; X1.3: “Saya merasa stres karena kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan studi”). Skala

Kinerja Kerja mengevaluasi pencapaian terkait pekerjaan (contoh, X2.1: “Saya menyelesaikan tugas pekerjaan secara efisien”). Skala Kepuasan Hidup mengukur kepuasan hidup secara keseluruhan (contoh, Y.1: “Saya puas dengan hidup saya”).

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Variabel	Kode Item	Deskripsi	Jenis Skala
Keseimbangan Kerja- Hidup (X1)	X1.1	Manajemen waktu efektif antara pekerjaan dan studi	Likert 1-5
	X1.2	Waktu istirahat dan pribadi yang memadai	Likert 1-5
	X1.3	Stres akibat kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan studi	Likert 1-5
	X1.4	Kemampuan memenuhi tuntutan akademik dan pekerjaan	Likert 1-5
	X1.5	Keseimbangan dalam kehidupan sosial dan pekerjaan	Likert 1-5
Kinerja Kerja (X2)	X2.1	Efisiensi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	Likert 1-5
	X2.2	Kualitas hasil kerja	Likert 1-5
	X2.3	Memenuhi tenggat waktu pekerjaan	Likert 1-5
	X2.4	Inisiatif dalam tugas pekerjaan	Likert 1-5
	X2.5	Kontribusi terhadap tujuan tempat kerja	Likert 1-5
Kepuasan Hidup (Y)	Y.1	Kepuasan keseluruhan dengan hidup	Likert 1-5
	Y.2	Perasaan bahwa hidup mendekati ideal	Likert 1-5
	Y.3	Kondisi positif dalam hidup	Likert 1-5
	Y.4	Kepuasan dengan pencapaian masa lalu	Likert 1-5
	Y.5	Kepuasan dengan keadaan hidup saat ini	Likert 1-5

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 29 untuk presisi. Statistik deskriptif merangkum karakteristik responden, termasuk jenis kelamin, usia, jenis pekerjaan, dan jam kerja. Validitas dinilai melalui *corrected item-total correlations*, dengan ambang batas 0,3 dan *statistical significance* ($p < 0.05$) (Sandhiya S Shivane., 2024). Reliabilitas dievaluasi menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan ambang batas minimum 0,6 (Aini et al., 2025; Thifal S Kusumaningrum, 2021). Normalitas residual diuji menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov* Satu Sampel, dan homoskedastisitas diverifikasi melalui analisis *scatterplot* dan regresi pada *residual absolut* (ABSRES) (Kim et al., 2024).

Regresi linier berganda dipilih sebagai model analitis karena kesesuaiannya untuk mengkaji efek simultan dari dua variabel independen terhadap variabel dependen kontinu (Kim et al., 2024). Proses pemilihan model melibatkan pengujian asumsi normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan homoskedastisitas.

Multikolinearitas dinilai menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Toleransi, dengan ambang batas $VIF < 10$ dan Toleransi $> 0,1$ (Puspitawati et al., 2025). Diagnostik outlier, termasuk *Cook's Distance* dan *Mahalanobis Distance*, memastikan ketahanan model (Kaskar et al., 2025). Signifikansi model diuji menggunakan uji-F ($F_{\text{tabel}} = 3,051470854$), dan prediktor individu dievaluasi menggunakan uji-t ($T_{\text{tabel}} = 1,974624621$).

Pertimbangan etis meliputi memperoleh persetujuan *informed consent*, memastikan anonimitas, dan mendapatkan persetujuan dari komite etik institusi. Data dikumpulkan antara Maret dan Mei 2025, dengan pemeriksaan ketat untuk memastikan kelengkapan, mengatasi masalah yang dilaporkan dalam penelitian sebelumnya (Diani et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 166 mahasiswa paruh waktu di Samarinda, dengan data lengkap terkumpul ($N=166$, tanpa data hilang), mengatasi keterbatasan penelitian sebelumnya (Diani et al., 2024). Analisis deskriptif menunjukkan bahwa 60,2% responden adalah perempuan dan 39,8% laki-laki, konsisten dengan temuan bahwa mahasiswi lebih cenderung bekerja paruh waktu (Syuzairi et al., 2023). Mengenai usia, 71,1% berusia di bawah 20 tahun, 24,7% berusia 21-22 tahun, dan 4,2% berusia 23-25 tahun, mencerminkan populasi mahasiswa yang muda (Dahal et al., 2024). Jenis pekerjaan meliputi 50% dalam kategori "lainnya", 32,5% sebagai pekerja lepas, dan 17,5% sebagai pekerja kontrak, menunjukkan pola pekerjaan yang beragam (L S Muhammad, 2023). Jam kerja menunjukkan 56,6% bekerja kurang dari 10 jam per minggu, 15,7% bekerja 10-20 jam, 9% bekerja 21-30 jam, dan 18,7% bekerja lebih dari 30 jam, menunjukkan mayoritas mempertahankan beban kerja ringan hingga sedang, yang memfasilitasi keseimbangan kerja-hidup (Tkachenko, 2024).

Analisis validitas mengkonfirmasi bahwa semua item untuk keseimbangan kerja-hidup (X1), kinerja kerja (X2), dan kepuasan hidup (Y) memenuhi ambang batas korelasi item-total terkoreksi di atas 0,3 ($p < 0,001$), konsisten dengan Sandhiya S Shivane (2024). Untuk X1, korelasi berkisar dari 0,330 (X1.3) hingga 0,680 (X1.2), dengan X1.3 (terkait stres) menunjukkan kontribusi lebih rendah,

kemungkinan karena strategi koping adaptif (Kuancintami S Heryjanto, 2023). Item X2 berkisar dari 0,543 hingga 0,695, dan item Y berkisar dari 0,511 hingga 0,755, mengkonfirmasi validitas yang kuat (Diani et al., 2024; Thifal S Kusumaningrum, 2021). Analisis reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,781 (X1), 0,826 (X2), dan 0,866 (Y), melebihi ambang batas 0,6 (Kaskar et al., 2025).

Tabel 2. Hasil Validitas dan Reliabilitas

<i>Variable</i>	<i>Item</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Significance (p)</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
X1	X1.1	0.572	<0.001	0.781
	X1.2	0.680	<0.001	
	X1.3	0.330	<0.001	
	X1.4	0.602	<0.001	
	X1.5	0.665	<0.001	
X2	X2.1	0.543	<0.001	0.826
	X2.2	0.695	<0.001	
	X2.3	0.661	<0.001	
	X2.4	0.677	<0.001	
	X2.5	0.546	<0.001	
Y	Y.1	0.755	<0.001	0.866
	Y.2	0.668	<0.001	
	Y.3	0.621	<0.001	
	Y.4	0.583	<0.001	
	Y.5	0.511	<0.001	

Sumber: Diolah dengan SPSS (2025)

Statistik deskriptif menunjukkan skor rata-rata 17,63 (SD = 4,520) untuk X1, 20,11 (SD = 3,418) untuk X2, dan 17,23 (SD = 4,534) untuk Y, menunjukkan tingkat keseimbangan kerja-hidup, kinerja kerja, dan kepuasan hidup yang sedang hingga tinggi. Distribusi skor bervariasi, dengan 7,2% responden mencapai skor maksimum untuk X1, 12% untuk X2, dan 9% untuk Y, mencerminkan persepsi positif di kalangan mahasiswa paruh waktu (Wahyuni S Rahmasari, 2022). Uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* Satu Sampel menghasilkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dan *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,789 ($p > 0,05$), mengkonfirmasi distribusi normal residual (Kim et al., 2024). Homoskedastisitas diverifikasi melalui analisis *scatterplot* dan regresi pada *residual absolut* (ABSRES), dengan $R^2 = 0,006$, $F = 0,533$ ($p = 0,588$), dan nilai t tidak signifikan (X1: $t = 0,195$, $p = 0,845$; X2: $t = 0,786$, $p = 0,433$), menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas (Puspitawati et al., 2025).

Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa keseimbangan kerja-hidup dan kinerja kerja secara signifikan memprediksi kepuasan hidup. Model menghasilkan R^2 sebesar 0,274, menunjukkan bahwa 27,4% varians dalam kepuasan hidup dijelaskan oleh X1 dan X2, dengan *Adjusted R²* sebesar 0,265. Nilai F sebesar 30,751 ($p < 0,001$) melebihi F tabel (3,051470854), mengkonfirmasi signifikansi model. Keseimbangan kerja-hidup memiliki efek lebih kuat ($B = 0,385$, $\beta = 0,384$, $t = 5,009$, $p < 0,001$) dibandingkan kinerja kerja ($B = 0,284$, $\beta = 0,214$, $t = 2,788$, $p = 0,006$), keduanya melebihi T tabel (1,974624621). Korelasi Pearson menunjukkan hubungan positif signifikan antara X1 dan Y ($r = 0,489$, $p < 0,001$), X2 dan Y ($r = 0,403$, $p < 0,001$), dan X1 dan X2 ($r = 0,492$, $p < 0,001$), mendukung temuan oleh Mandagi dan Wijono (2023). Multikolinearitas tidak ada, dengan Toleransi = 0,758 dan VIF = 1,320. Uji diagnostik, termasuk *Cook's Distance* (maks = 0,145) dan *Mahalanobis Distance* (maks = 19,627), mengkonfirmasi tidak adanya outlier yang berpengaruh (Kaskar et al., 2025).

Tabel 3. Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Variable	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	4.736	1.839	-	2.576	0.011	-	-
X1 (Work-life balance)	0.385	0.077	0.384	5.009	<0.001	0.758	1.320
X2 (Job Performance)	0.284	0.102	0.214	2.788	0.006	0.758	1.320

$R^2 = 0.274$; *Adjusted R²* = 0.265; $F = 30.751$ ($p < 0.001$); *Durbin-Watson* = 1.834

Sumber: Diolah dengan SPSS (2025)

Temuan ini selaras dengan teori keseimbangan kerja-hidup Greenhaus dan Allen (2011), yang menyatakan bahwa pengelolaan efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup (Diani et al., 2024). Keseimbangan kerja-hidup memungkinkan mahasiswa paruh waktu untuk mengurangi stres dari peran ganda, sehingga meningkatkan kepuasan hidup (Lippke et al., 2021). Kekuatan prediktif keseimbangan kerja-hidup yang lebih besar ($\beta = 0,384$) dibandingkan kinerja kerja ($\beta = 0,214$) menunjukkan bahwa menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan lebih kritis, kemungkinan karena tekanan akademik yang signifikan (Yaman S Bilisel, 2025). Hal ini konsisten dengan Teori Peran, yang menyoroti bahwa pengelolaan peran yang efektif mengurangi konflik dan meningkatkan kepuasan (Puspitawati et al., 2025). Model

Tuntutan-Sumber Daya Kerja lebih lanjut menjelaskan hasil ini, karena sumber daya seperti manajemen waktu dan dukungan institusional mengurangi efek negatif dari tuntutan pekerjaan (Dubey S S, 2021; Kaskar et al., 2025).

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, seperti Haar et al. (2014), yang menemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup berdampak positif pada kepuasan hidup di berbagai konteks. Namun, fokus penelitian ini pada mahasiswa paruh waktu di Indonesia memberikan wawasan baru, karena populasi ini kurang terwakili (Yen et al., 2024). Berbeda dengan Brough et al. (2014), yang menemukan kinerja kerja sebagai prediktor yang lebih kuat di kalangan pekerja penuh waktu, penelitian ini menegaskan keutamaan keseimbangan kerja-hidup bagi mahasiswa paruh waktu, kemungkinan karena tuntutan peran ganda mereka (Dahal et al., 2024). Korelasi antara keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan hidup ($r = 0,489$) lebih rendah dibandingkan yang dilaporkan Mandagi S Wijono (2023) ($r = 0,833$), mungkin karena perbedaan konteks dalam tekanan akademik.

Temuan empiris menunjukkan bahwa mahasiswa paruh waktu di Samarinda menunjukkan tingkat keseimbangan kerja-hidup ($M = 17,63$) dan kinerja kerja ($M = 20,11$) yang relatif tinggi, berkontribusi pada kepuasan hidup yang sedang hingga tinggi ($M = 17,23$). Korelasi yang lebih rendah dari item X1.3 (terkait stres) menunjukkan bahwa stres mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pengalaman keseimbangan kerja-hidup, kemungkinan karena mekanisme koping adaptif (Kuancintami S Heryjanto, 2023). Ini memberikan wawasan baru untuk mengembangkan instrumen spesifik konteks di Indonesia, di mana ekspektasi budaya terhadap kinerja akademik dan pekerjaan sangat menonjol (Yen et al., 2024). Peran signifikan dari jam kerja, dengan mahasiswa yang bekerja lebih sedikit (<10 jam) melaporkan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, selaras dengan Tkachenko (2024) dan Zoysa S Sivalogathan (2021).

Nilai R^2 sebesar 0,274 menunjukkan bahwa 27,4% varians dalam kepuasan hidup dijelaskan oleh faktor di luar keseimbangan kerja-hidup dan kinerja kerja, seperti dukungan sosial atau stabilitas finansial (Lippke et al., 2021). Kontribusi yang lebih rendah dari item X1.3 menunjukkan perlunya penyempurnaan instrumen untuk menangkap dinamika terkait stres (Kuancintami S Heryjanto, 2023). Implikasi

penelitian ini mencakup kebutuhan akan kebijakan institusional, seperti jadwal akademik yang fleksibel dan layanan konseling, untuk mendukung mahasiswa paruh waktu (Stiawan et al., 2025). Secara teoretis, penelitian ini memperkuat penerapan Teori Peran dan Model Tuntutan-Sumber Daya Kerja dalam konteks negara berkembang (Kaskar et al., 2025; Puspitawati et al., 2025).

Keterbatasan penelitian ini mencakup nilai R^2 yang sedang, menunjukkan bahwa faktor tambahan yang memengaruhi kepuasan hidup perlu dieksplorasi (Diani et al., 2024). Fokus pada Samarinda membatasi generalisasi, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut di wilayah lain. Korelasi yang lebih rendah dari item X1.3 menunjukkan potensi untuk penyempurnaan instrumen guna menangkap dinamika keseimbangan kerja-hidup dalam konteks Indonesia (Kuancintami S Heryjanto, 2023).

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa keseimbangan kerja-hidup dan kinerja kerja merupakan prediktor signifikan kepuasan hidup di kalangan mahasiswa paruh waktu di Samarinda, Indonesia, dengan keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh yang lebih besar. Temuan ini menyoroti bahwa faktor lain, seperti dukungan sosial atau stabilitas finansial, juga berkontribusi terhadap kepuasan hidup (Lippke et al., 2021). Instrumen yang digunakan menunjukkan validitas dan reliabilitas yang kuat, dan dataset yang lengkap meningkatkan ketahanan hasil penelitian (Sandhiya S Shivane., 2024; Thifal S Kusumaningrum, 2021). Temuan ini selaras dengan Teori Peran dan Model Tuntutan-Sumber Daya Kerja, yang menekankan pentingnya mengelola peran ganda dan mengakses sumber daya untuk meningkatkan kepuasan hidup (Kaskar et al., 2025; Puspitawati et al., 2025). Penelitian ini memberikan wawasan baru dengan berfokus pada populasi yang kurang dieksplorasi dalam konteks negara berkembang.

Keterbatasan penelitian mencakup penjelasan parsial terhadap kepuasan hidup, yang menunjukkan perlunya mengeksplorasi prediktor tambahan (Diani et al., 2024). Korelasi yang lebih rendah dari item terkait stres menunjukkan potensi untuk penyempurnaan instrumen guna menangkap dinamika keseimbangan kerja-hidup di Indonesia dengan lebih baik (Kuancintami S Heryjanto, 2023). Fokus pada

Samarinda membatasi generalisasi, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut di berbagai pengaturan.

Rekomendasi meliputi penerapan kebijakan institusional, seperti jadwal akademik yang fleksibel dan layanan konseling, untuk mendukung mahasiswa paruh waktu dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup (Stiawan et al., 2025). Penelitian di masa depan perlu mengeksplorasi prediktor tambahan, seperti dukungan sosial dan stabilitas finansial, serta menyempurnakan instrumen untuk mencerminkan nuansa budaya (Yen et al., 2024). Temuan ini memberikan dasar untuk mengembangkan intervensi yang ditargetkan untuk meningkatkan kesejahteraan mahasiswa paruh waktu di negara berkembang, dengan potensi aplikasi dalam kebijakan pendidikan dan program dukungan mahasiswa.

DAFTAR RUJUKAN

- Aflaha, N. N., Matulessy, D. A., S Rini, D. R. A. P. (2024). UNDERSTANDING THE RELATIONSHIP BETWEEN RESILIENCE AND *WORK-LIFE BALANCE* IN COLLEGE STUDENTS WORKING IN THE FASHION SECTOR. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 41–53. <https://doi.org/10.56943/jssh.v3i2.543>
- Aini, R. N., Kesuma, M. R., Ariswati, L. D., Henrika S., M., Widaryo, C. M., S Irianto, E. D. O. (2025). Time Pressure's Impact on Jam Koma and Academic Stress in Undergraduate Students. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2177–2185. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.824>
- Best, S., S Chinta, R. (2021). Work–life balance and *Life Satisfaction* among the self-employed. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 28(7), 995–1011. <https://doi.org/10.1108/JSBED-06-2019-0186>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024. BPS. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-91-persen-.html> (Persentase pekerja paruh waktu dan formal.)
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- De Zoysa, W. M., S Sivalogathan, V. (2021). A Study on the Mediation Effect of *Work-life balance* on the Relationship between Psychological Empowerment

- and Job Satisfaction among Female Bank Employees in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 11(1), 53.
<https://doi.org/10.4038/sljhrm.v11i1.5674>
- Dharma Diani, R., Suparno, S., Eryanto, H., S Nurjanah, S. (2024). THE EFFECT OF FLEXIBILITY WORK ARRANGEMENT THROUGH WORK LIFE BALANCE ON LIFE SATISFACTION. *Journal of Social Research*, 3(2).
<https://doi.org/10.55324/josr.v3i2.1931>
- Dubey, A., S S, R. (2021). Does *Work-life balance* Mediate the Relationship of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction for Healthcare Workers? A Study on Female Nurses in India. *NMIMS Management Review*, 29(03), 96–113. <https://doi.org/10.53908/NMMR.290304>
- Ghassan El Ali, R., S Kandil, K. (2024). Juggling Work and Studies: A Lebanon-Focused Study on *Work-life balance* and Well-being of Part-Time Student Workers. *Advances in Social Science and Culture*, 6(3), p92.
<https://doi.org/10.22158/assc.v6n3p92>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, *Life Satisfaction* and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Kaskar, P., Magar, A. V., Maroof, M. A. A., Patel, K. M., S Jadhav, D. S. (2025). Developing and Validating a *Work-life balance* Scale for Corporate Industry Employees. In *Corporate Management in the Digital Age* (pp. 513–538). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-8412-1.ch017>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). Laporan Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2024. Diakses dari <https://www.kemkes.go.id/>. (Prevalensi gangguan mental emosional pada remaja dan dewasa muda mencapai 13,5%.)
- Kim, H.-Y., Lee, Y., S Sin, W. (2024). The Effect of Social Workers' Compensation System on *Life Satisfaction* : Parallel Multiple Mediating Effects of *Work-life balance* and Family Support. *Korea Academy of Care Management*, 50, 5–30.
<https://doi.org/10.22589/kaocm.2024.50.5>
- Kuancintami, A., S Heryjanto, A. (2023). Increase Employee Retention: Impact *Work-life balance*, Meaningful Work, and Job Satisfaction Towards Turnover Intention. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11), 1099–1113.

<https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.920>

- Kurowska, A., Cukrowska-Torzewska, E., Kasegn, T. D., S Rokicki, B. (2025). Life and *Work-life balance* Satisfaction Among Parents Working From Home: the Role of Work-time and Childcare Demands. *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-025-10467-5>
- L, L., S Muhammad, R. (2023). The Association Between *Work-life balance* and Employee Mental Health: A systemic review. *Asia Pacific Journal of Health Management*. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v18i3.2565>
- Lippke, S., Schalk, T., Kühnen, U., S Shang, B. (2021). *Pace of life and perceived stress in international students*. <https://doi.org/10.26686/wgtn.13733278>
- Made Dwi Puspitawati, N., Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, N., Putu Lisa Ernawatiningsih, N., Pradiva Putra Salain, P., S Putu Wahyu Dwinata JS, I. (2025). Unlocking success: The mediating power of organizational commitment and job satisfaction between *Work-life balance* and employee performance. *Problems and Perspectives in Management*, 23(1), 472–481. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.36](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.36)
- Mandagi, N. M., S Wijono, S. (2023). *Work-life balance* (WLH) and Job Satisfaction of Employees at PT. X Yogyakarta. *Journal of Social Research*, 2(8), 2557–2563. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i8.1301>
- Pushpa Kamal Dahal, Sandeep Lamichhane, S Reinhold Messner. (2024). The Relationship Between *Work-life balance* and Job Satisfaction Among Remote Workers. *Proceeding of The International Conference on Economics and Business*, 3(1), 61–67. <https://doi.org/10.55606/iceb.v3i1.467>
- Rudy Stiawan, Prastyo Tri Hartono, Naila Afifah Khairi, Ryanti, Nadila Anjelina, Hardi Mulyono, S Irma Idayati. (2025). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *ManBiz: Journal of Management and Business*, 4(1). <https://doi.org/10.47467/manbiz.v4i1.6594>
- S, S., S . S. (2024). Assessing the Importance of *Work-life balance* Initiatives in Employee Satisfaction. *Shanlax International Journal of Management*, 11(S1-Mar), 157–161. <https://doi.org/10.34293/management.v11iS1-Mar.8036>
- Syuzairi, M., Pratiwi, M., S Apriansyah, F. (2023). *Work-life balance* and its Impact on Turnover Intention among Educators: Job Satisfaction as a Mediation. *Proceedings of the International Conference on Economic, Management, Business and Accounting, ICEMBA 2022, 17 December 2022, Tanjungpinang, Riau Islands, Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.17-12-2022.2333271>
- Thifal, G. R., S Kusumaningrum, F. A. (2021). *Work-life balance* and Job Satisfaction

among Worker Women. *Proceedings of the 2nd Borobudur International Symposium on Humanities and Social Sciences, BIS-HSS 2020, 18 November 2020, Magelang, Central Java, Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-11-2020.2311757>

Tkachenko, V. S. (2024). Time and space flexibility of working time in the countries of the European Union. *Analytical and Comparative Jurisprudence*, 3, 230–237. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.03.39>

Universitas Airlangga. (2025). Riset Kesehatan Mental Remaja Indonesia Terus Meningkat. <https://unair.ac.id/riset-kesehatan-mental-remaja-indonesia-terus-meningkat/> (Data prevalensi gangguan mental pada penduduk >15 tahun.)

Wahyuni, S., S Rahmasari, D. (2022). Investigating the antecedents and outcomes of *Work-life balance*: evidence from garment industries in Indonesia. *Diponegoro International Journal of Business*, 5(1),1–11. <https://doi.org/10.14710/dijb.5.1.2022.1-11>

Yaman, H., S Bilsel, B. A. (2025). The relationship between young adults' time use, occupational diversity, and occupational balance. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 80(4), 1625–1633. <https://doi.org/10.1177/10519815241292425>

Yen, W. T. M., Yen, Y. Y., S Yen, D. Y. (2024). Empowering *Work-life balance*: Exploring the nexus of flexible work arrangements, job satisfaction, and women's well-being in SMEs. *Asian Development Policy Review*, 12(4), 396–407. <https://doi.org/10.55493/5008.v12i4.5211>