

***WORK-LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA: PERAN
MODERASI FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISOR BEHAVIORS***

SKRIPSI



Ditulis Oleh:

Nama : Firlita Nuriska Putri
Nomor Mahasiswa : 21311002
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

2025

***WORK-LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA: PERAN
MODERASI FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISOR BEHAVIORS***

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar

sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Oleh:

Nama : Firlita Nuriska Putri

Nomor Mahasiswa : 21311002

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 5 Mei 2025

Penulis,



Firlita Nuriska Putri

HALAMAN PENGESAHAN

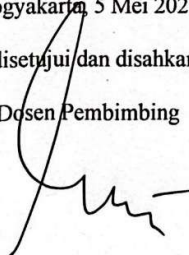
***WORK-LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA: PERAN
MODERASI FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISOR BEHAVIORS***

Nama : Firlita Nuriska Putri
Nomor Mahasiswa : 21311002
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 5 Mei 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**WORK-LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA: PERAN MODERASI FAMILY
SUPPORTIVE SUPERVISOR BEHAVIORS**

Disusun oleh : Firlita Nuriska Putri

Nomor Mahasiswa : 21311002

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Rabu 04 Juni 2025

Pembimbing TA	: Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.
Penguji	: Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

“Maka, bersabarlah dengan kesabaran yang baik.”

(QS. Al-Ma'arij Ayat 5)

“Alon-alon waton kelakon”

ABSTRAK

Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja harus menyeimbangkan kehidupan pribadi, karir, dan studi mereka. Penelitian ini menguji dan menganalisis hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja, dimoderasi oleh *Family Supportive Supervisor Behaviors*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sampel penelitian ini adalah 150 mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja mahasiswa. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Namun, kepuasan kerja terbukti tidak memediasi pengaruh *work-life balance* dengan kinerja mahasiswa. Selain itu, *Family Supportive Supervisor Behaviors* terbukti tidak memperkuat pengaruh *work-life balance* dengan kinerja mahasiswa.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Kinerja, *Family Supportive Supervisor Behaviors*

ABSTRACT

Students who study while working have to balance their personal life, career, and studies. This research tests and analyzes the relationship between work-life balance, job satisfaction, and performance, moderated by Family Supportive Supervisor Behaviors. The method used in this research is quantitative method by distributing questionnaires to respondents. The sample of this research is 150 undergraduate students who study while working in the Special Region of Yogyakarta. Data analysis in this study used a Structural Equation Model (SEM) using Partial Least Square (PLS).

The results of this study indicate that work-life balance has a significant positive effect on job satisfaction and student performance. Job satisfaction is also proven to have a significant positive effect on student performance. However, job satisfaction is proven not to mediate the effect of work-life balance on student performance. In addition, Family Supportive Supervisor Behaviors proved not to strengthen the influence of work-life balance on student performance.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, Performance, Family Supportive Supervisor Behaviors

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillah Rabbilalamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat, karunia, serta petunjuk-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan cahaya iman. Penyusunan skripsi yang berjudul ***“Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja: Peran Moderasi Family Supportive Supervisor Behaviors”*** bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan dalam mendapatkan gelar sarjana Strata-1 di program studi manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Penulis menyampaikan rasa syukur yang mendalam serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, semangat, dan bantuan dalam proses penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan apresiasi dan penghargaan setulusnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, ilmu, serta arahan berharga selama

proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.

3. Ayah Nursuyanto dan Ibu Is Supriyati selaku orang tua penulis yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta semangat yang tiada henti, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
4. Isnaini Nurul Khasanah selaku sahabat penulis yang senantiasa mendengarkan curahan hati penulis selama masa penyelesaian skripsi ini.
5. Sekar, Lita, Zahwa, dan Weni selaku teman seperjuangan dalam selama menyelesaikan pendidikan.
6. Para responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan skripsi ini. Meski tidak dapat disebutkan satu per satu, semoga segala kebaikan yang diberikan dibalas dengan keberkahan oleh Allah SWT. Penulis juga berharap, skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi pembaca. *Wassalamu'alaikum warrahmatullahi warabarakatuh.*

Yogyakarta, 5 Mei 2025

Penulis



Firlita Nuriska Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Bagi Peneliti.....	8
1.5.2 Bagi Perusahaan	9
1.5.3 Bagi Mahasiswa.....	9
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Work-Life Balance	10
2.1.2 Kepuasan Kerja	15
2.1.3 Kinerja	20
2.1.4 <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	24
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.2.1 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan	26
Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan	29

2.2.2 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja.....	30
Tabel 2.2 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja	33
2.2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	34
Tabel 2.3 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	37
2.2.4 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja	38
Tabel 2.4 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan	40
Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja	40
2.2.5 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan dimoderasi <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	41
Tabel 2.5 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan dimoderasi <i>Family-Supportive Supervisor Behaviors</i>	42
2.3 Hubungan Antar Variabel	42
2.3.1 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3.2 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	43
2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	44
2.3.4 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja	45
2.3.5 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan dimoderasi <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	46
2.4 Model Penelitian	47
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	47
2.5 Hipotesis Penelitian	47
BAB III.....	49
METODE PENELITIAN	49
3.1 Pendekatan Penelitian.....	49
3.2 Variabel Penelitian	49
3.2.1 Variabel Independen.....	49
3.2.2 Variabel Dependen	50
3.2.3 Variabel Mediasi	50

3.2.4 Variabel Moderasi.....	50
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	50
3.3.1 <i>Work-Life Balance</i>	51
Tabel 3.1 Item <i>Work-Life Balance</i>	51
3.3.2 Kinerja Karyawan	51
Tabel 3.2 Item Kinerja Karyawan	52
3.3.3 Kepuasan Kerja	52
Tabel 3.3 Item Kepuasan Kerja.....	52
3.3.4 <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	53
Tabel 3.4 Item <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	53
3.4 Populasi dan Sampel	54
Tabel 3.5 Karakteristik Responden	56
3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	57
3.5.1 Jenis Data.....	57
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	57
Tabel 3.6 Opsi Skala Likert	58
3.6 Metode Pengolahan Data	58
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	58
3.6.2 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	59
3.6.3 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	60
BAB IV	62
HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Statistik Deskriptif Variabel	62
Tabel 4.1 Kategori Kelas Interval	62
4.1.1 Variabel Independen.....	62
Tabel 4.2 Variabel <i>Work-Life Balance</i>	63
4.1.2 Variabel Dependen	63
Tabel 4.3 Variabel Kinerja Mahasiswa.....	64
4.1.3 Variabel Mediasi	65
Tabel 4.4 Variabel Kepuasan Kerja	65
4.1.4 Variabel Moderasi.....	66
Tabel 4.5 Variabel <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	66

4.2 Hasil Analisis Data	67
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	67
Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Validitas Konvergen	68
Tabel 4.7 Nilai <i>Cross Loading</i>	69
Tabel 4.8 Hasil Analisis Nilai AVE	70
Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Reliabilitas	71
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	71
Tabel 4.10 Nilai R-Square	72
Tabel 4.11 Nilai <i>Q-Predictive</i>	73
Gambar 4.1 Uji Hipotesis	74
Tabel 4.12 Pengaruh Langsung antar Konstruk	75
Tabel 4.13 Pengaruh Tidak Langsung antar Konstruk	75
Tabel 4.14 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis	76
4.3 Pembahasan	76
4.3.1 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja	77
4.3.2 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	79
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa	81
4.3.4 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Mahasiswa dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja	83
4.3.5 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Mahasiswa dengan Variabel Moderasi <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	84
BAB V	86
KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	87
5.3 Keterbatasan Penelitian	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	98
Lampiran 1	98
Lampiran 2	101
Lampiran 3	130

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan	29
Tabel 2.2 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja.....	33
Tabel 2.3 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	37
Tabel 2.4 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan Work-Life Balance dan	40
Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja	40
Tabel 2.5 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan dimoderasi Family-Supportive Supervisor Behaviors ...	42
Tabel 3.1 Item Work-Life Balance	51
Tabel 3.2 Item Kinerja Karyawan	52
Tabel 3.3 Item Kepuasan Kerja	52
Tabel 3.4 Item Family Supportive Supervisor Behaviors	53
Tabel 3.5 Karakteristik Responden	56
Tabel 3.6 Opsi Skala Likert	58
Tabel 4.1 Kategori Kelas Interval	62
Tabel 4.2 Variabel Work-Life Balance	63
Tabel 4.3 Variabel Kinerja Mahasiswa	64
Tabel 4.4 Variabel Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.5 Variabel Family Supportive Supervisor Behaviors	66
Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Validitas Konvergen	68
Tabel 4.7 Nilai Cross Loading	69
Tabel 4.8 Hasil Analisis Nilai AVE	70
Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.10 Nilai R-Square.....	72
Tabel 4.11 Nilai Q-Predictive.....	73
Tabel 4.12 Pengaruh Langsung antar Konstruk	75
Tabel 4.13 Pengaruh Tidak Langsung antar Konstruk	75
Tabel 4.14 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	47
Gambar 4.1 Uji Hipotesis.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	98
Tabulasi Data	101
Hasil Analisis Data	130

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mahasiswa merupakan orang yang menempuh pendidikan di instansi perguruan tinggi menurut penjabaran Kamus Besar Bahasa Indonesia. Tanggung jawab utama mahasiswa adalah belajar. Namun, pada saat ini, kuliah sambil bekerja sudah bukan menjadi hal yang baru. Praktik mahasiswa kuliah sambil bekerja merupakan kejadian umum di banyak perguruan tinggi. Mendapatkan uang untuk menutupi biaya sehari-hari dan pendidikan sekaligus meringankan beban keuangan keluarga merupakan salah satu alasan mahasiswa kuliah sambil bekerja (Sukardi et al., 2022). Alasan lainnya adalah banyak dari mereka yang ingin menambah pengalaman baru. Mahasiswa yang bekerja adalah mereka yang belajar, berpartisipasi dalam kegiatan belajar di kelas, dan secara aktif belajar sambil bekerja atau mengelola bisnis untuk membiayai kuliah (Hakim & Hasmira, 2022).

Berdasarkan data dari Bapperida Daerah Istimewa Yogyakarta (n.d.), jumlah mahasiswa di DIY pada tahun 2025 adalah 604.611. Ardito Bhinadi selaku Ketua PSEKUIIN atau Pusat Studi Ekonomi Keuangan dan Industri Digital UPN Veteran Yogyakarta memberi penjabaran mengenai banyaknya mahasiswa yang menjalankan perkuliahan sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja mencapai angka lebih dari 25% yang selanjutnya menjadi

responden. Dari total tersebut, sebagian besar berprofesi sebagai wirausahawan (43,41%), diikuti oleh asisten praktikum atau dosen (18,43%), pekerja lepas (11,46%), pegawai di kafe (9,65%), serta pengajar di lembaga kursus (9,30%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perkiraan jumlah mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah lebih dari 25% dari total 604.611 mahasiswa, atau lebih dari 151.153 mahasiswa.

Terdapat dampak positif dan pengaruh buruk yang dirasakan para akademisi yang menjalani masa perkuliahan sembari bekerja. Dampak positif yang dapat ditimbulkan, di antaranya meningkatnya kemandirian dan keterampilan dari mahasiswa. Di sisi lain, dampak negatifnya adalah mahasiswa kesusahan untuk membagi waktu untuk bekerja, kuliah, serta aktivitas personal. Ini mengakibatkan penurunan prestasi akademik, keterlambatan kelulusan, bahkan dikeluarkan dari studi yang ditempuh.

Mahasiswa harus menyeimbangkan kehidupan pribadi, karir, dan studi mereka. Harus ada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan untuk menjaga kualitas pekerjaan (Urba & Soetjningsih, 2022). *Work-life balance* adalah situasi di mana seseorang bisa membagi waktu serta energi psikologis secara seimbang guna menjalani setiap pekerjaan dan kegiatan pribadi dengan memperoleh kepuasan di antara keduanya (Hamra & Widiasih, 2024). Ketidakmampuan dalam menjaga keseimbangan ini dapat memicu stres dan memengaruhi kinerja baik dalam studi maupun pekerjaan. Jika setiap mahasiswa yang bekerja berhasil mencapai *work-life balance*, maka kemungkinan besar pernyataan mengenai kesulitan dalam menggabungkan

tanggung jawab kuliah dan kerja dapat dihilangkan. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan merupakan suatu isu terpenting yang harus ditangani oleh manajemen SDM suatu organisasi (Abdirahman et al., 2020). Oleh karena itu, dibutuhkan peran manajemen SDM suatu organisasi untuk melakukan pendampingan, mengurangi beban kerja, menentukan jam kerja yang fleksibel, dan hal lain yang dapat mengurangi konflik dalam mencapai keseimbangan menjalani kehidupan dengan pekerjaan. Organisasi yang tidak memperhatikan masalah *work-life balance* akan mengalami penurunan kinerja karyawannya (Susanto et al., 2022).

Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan karyawan memengaruhi kepuasan karyawan tersebut akan pekerjaannya. Rasa puas terhadap pekerjaan merujuk pada skala kenyamanan serta kebahagiaan seseorang saat menjalankan pekerjaannya. Ketika pekerja menemukan kepuasan dalam bekerja, pekerjaan yang mereka jalani akan terasa menyenangkan, sehingga berdampak pada kinerja mereka (Suryani, 2022). Kepuasan terhadap pekerjaan memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas, baik di tempat kerja maupun dalam kegiatan perkuliahan.

Pada bulan Oktober 2021, sebanyak 17.623 orang berpartisipasi dalam jajak pendapat yang dilakukan *JobStreet* untuk mengetahui seberapa puas mereka dengan karier mereka. Menurut hasil survei, sebanyak 73% pekerja Indonesia kurang merasa puas dengan jabatan mereka. Beberapa faktor turut memengaruhi hal ini, termasuk memiliki atasan dengan sifat *laissez faire* (membiarkan bawahan bekerja semaunya), paternalis (tidak pernah

mengizinkan mereka mengembangkan kreativitas), dan gaya militer (bangga dengan pangkat dan jabatan) serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (JobStreet.com, 2022).

Performa mahasiswa yang bekerja sambil kuliah bisa dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang telah disebutkan sebelumnya. Kurangnya rasa puas terhadap pekerjaan serta ketidakmampuan untuk menjaga keseimbangan hidup dapat menyebabkan berkurangnya produktivitas mahasiswa. Jika keseimbangan antara kerja dan non-kerja seseorang tidak dijaga, hal tersebut bisa menyebabkan peningkatan stres dan berkurangnya kepuasan kerja (Bouwmeester et al., 2021). Sebaliknya, mahasiswa yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya dan menjaga *work-life balance* akan memiliki motivasi lebih tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal, baik dalam studi maupun pekerjaan.

Dukungan dari supervisor memengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan serta kinerja seorang mahasiswa yang menjalani perkuliahan sambil bekerja. *Family Supportive Supervisor Behaviors* berfungsi untuk membuat karyawan merasa dihargai dan dihormati, sehingga mengurangi dampak negatif dari agresi fisik dan psikologis terhadap hasil kerja (Jyoti & Kaur, 2024). Tindakan ini dilakukan oleh supervisor untuk memastikan efektivitas serta kepuasan karyawan dalam lingkungan pekerjaan ataupun dalam menjalani keseharian. Perilaku suportif dari atasan sangat penting untuk memastikan keseimbangan kehidupan kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Susanto et al., 2022). Atasan yang peduli dengan keseimbangan kehidupan dan

pekerjaan cenderung akan meningkatkan minat karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.

Hal tersebut tentu menjadi tantangan yang unik bagi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dalam menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan. Berbeda dengan karyawan pada umumnya, mahasiswa pekerja harus membagi waktu, energi, dan perhatian antara tanggung jawab perkuliahan dan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini sering kali menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan, dan konflik peran, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja mereka, baik di lingkungan kampus maupun di tempat kerja (Nirmalasari & Minai, 2023).

Penelitian mengenai *work-life balance* pada populasi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja menjadi sangat penting karena mereka rentan mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi, studi, dan pekerjaan. Ketidakseimbangan ini tidak hanya berdampak pada prestasi akademik, tetapi juga pada produktivitas dan kepuasan kerja di lingkungan kerja. Selain itu, mahasiswa yang kuliah sambil bekerja sering kali tidak memiliki akses ke sumber daya atau dukungan sosial yang memadai, sehingga peran supervisor yang memiliki perilaku *Family Supportive Supervisor Behaviors* (FSSB) menjadi sangat krusial (Talip et al., 2021).

Family Supportive Supervisor Behaviors dapat berperan sebagai faktor moderasi yang membantu mahasiswa yang kuliah sambil bekerja mengelola konflik antara peran pribadi dan pekerjaan. Menurut Andrade (2022), supervisor yang mendukung kebutuhan keluarga atau kehidupan pribadi

karyawan dapat memberikan fleksibilitas, empati, serta dukungan emosional dan instrumental. Dukungan ini terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, menjaga kesehatan mental, dan mendorong kinerja yang optimal, terutama pada kelompok yang menghadapi beban ganda seperti mahasiswa pekerja.

Penelitian sebelumnya mengenai *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja umumnya berfokus pada karyawan penuh waktu di perusahaan atau organisasi formal, sehingga kurang memberikan perhatian khusus pada populasi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja (*student employee*). Studi-studi yang ada lebih banyak meneliti hubungan *work-life balance* dengan performa akademik atau kesejahteraan psikologis mahasiswa, sementara aspek kepuasan kerja dan kinerja dalam konteks pekerjaan mahasiswa serta peran perilaku supervisor yang suportif terhadap keluarga (*Family Supportive Supervisor Behaviors/FSSB*) masih jarang dikaji secara mendalam. Selain itu, sebagian besar penelitian terkait FSSB dilakukan pada karyawan dewasa di lingkungan kerja formal, bukan pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja yang menghadapi tantangan ganda antara studi dan pekerjaan.

Oleh karena itu, terdapat gap penelitian yang signifikan dalam memahami bagaimana *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja saling berinteraksi pada mahasiswa pekerja, serta bagaimana peran moderasi FSSB dapat membantu mereka mengelola konflik peran tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika tersebut pada mahasiswa pekerja. Kontribusi yang diharapkan adalah memberikan dasar empiris bagi lembaga pendidikan

dan organisasi untuk mengembangkan kebijakan dan dukungan yang lebih efektif dalam membantu mahasiswa pekerja mencapai keseimbangan hidup, kepuasan kerja, dan kinerja yang optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada paparan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut yaitu rendahnya *work-life balance*, kurangnya kepuasan kerja, dan kurangnya peran supervisor menyebabkan penurunan kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Masalah tersebut dirumuskan oleh peneliti dengan menggunakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* memengaruhi kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja?
3. Apakah kepuasan kerja memengaruhi kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja?
4. Apakah *work-life balance* memengaruhi kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja?
5. Apakah ada pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja yang dimoderasi oleh *Family Supportive Supervisor Behaviors*?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja yang dimoderasi oleh *Family Supportive Supervisor Behaviors*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam bentuk informasi serta pemahaman teoritis terkait bidang Sumber Daya Manusia, sekaligus menjadi bahan perbandingan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu. Di samping itu, temuan dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengulas hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, kinerja, serta *Family Supportive Supervisor Behaviors*.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Temuan ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai urgensi pengelolaan *work-life balance*, kepuasan kerja, kinerja, serta *Family Supportive Supervisor Behaviors*, dan selanjutnya berpeluang menjadi landasan dalam penetapan langkah yang strategis.

1.5.3 Bagi Mahasiswa

Temuan ini diharapkan dapat menyumbang pengetahuan mahasiswa secara teoritis terkait bidang Sumber Daya Manusia. Selain itu, hasilnya dapat dijadikan sebagai pijakan untuk penelitian lanjutan yang menjabarkan keterkaitan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, kinerja, serta *Family Supportive Supervisor Behaviors*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Work-Life Balance

2.1.1.1 Definisi *Work-Life Balance*

Dalam sejarah *work-life balance*, terdapat momen penting ketika Presiden F.D. Roosevelt menandatangani *Fair Labor Standards Act* tahun 1938. Perubahan signifikan pada rezim kerja dibawa oleh undang-undang ini, termasuk pelarangan pekerja anak, penetapan upah minimum per jam, pedoman untuk menghitung dan mendokumentasikan lembur, dan waktu kerja maksimum selama 44 jam per minggu (Sullivan, 2014). Pada akhir tahun 1980-an, banyak praktisi sumber daya manusia mulai menganggap keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan sebagai “masalah bisnis”. Hal tersebut berarti bahwa isu *work-life balance* tidak lagi dipandang hanya sebagai urusan pribadi karyawan, tetapi mulai dianggap penting dan berdampak langsung pada kinerja serta keberhasilan organisasi. Organisasi secara keseluruhan mulai menyadari bahwa investasi dalam *work-life balance* memberikan manfaat bagi baik organisasi maupun karyawan (Frame & Hartog, 2003).

Peningkatan tuntutan dari keluarga dan pekerjaan dapat menyebabkan konflik, yang muncul ketika satu peran memerlukan waktu

dan perilaku yang rumit, sehingga menyulitkan pemenuhan kebutuhan peran lainnya (Greenhaus dan Beutell, 1985). Talukder et al. (2018) mengatakan bahwa *work-life balance* merupakan kapasitas seseorang untuk memenuhi kewajiban di tempat kerja, keluarga, dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan secara seimbang. Greenhaus (2003) mengatakan bahwa *work-life balance* mencakup sejauh mana seseorang merasa terhubung dan puas dengan kehidupan keluarga dan pekerjaannya, serta kemampuan mereka untuk menyeimbangkan tuntutan dari kedua aspek tersebut. Hudson (2005) menawarkan penjelasan yang menyatakan bahwa *work-life balance* adalah tingkat keselarasan antara berbagai tanggung jawab dalam kehidupan individu. Berdasarkan penjelasan di atas, *work-life balance* adalah tingkat kepuasan seseorang terhadap berbagai peran yang mereka mainkan dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work-Life Balance*

Terdapat empat aspek utama yang berpengaruh terhadap *work-life balance*, menurut Schabracq et al. (2003), sebagai berikut:

1. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian seorang karyawan memengaruhi kegiatan dalam bekerja serta kegiatan saat tidak bekerja.

2. Karakteristik Keluarga

Ciri-ciri keluarga seperti konflik yang terjadi dalam sebuah keluarga. Rumah tangga jarak jauh (*long distance family*) cenderung memiliki lebih banyak konflik.

3. Karakteristik Pekerjaan

Permasalahan dapat muncul, di lingkup pekerjaan maupun di lingkup personal, berdasarkan karakteristik pekerjaan, seperti beban kerja, pola kerja, *shift*, serta total waktu yang dihabiskan guna melakukan pekerjaan.

4. Sikap

Work-life balance dipengaruhi oleh sikap, yang mencakup elemen-elemen seperti pengetahuan, emosi, dan kecenderungan perilaku.

Berikut adalah aspek yang memengaruhi *work-life balance* menurut Poullose & Sudarsan (2014):

1. Faktor individu

Hal ini meliputi pola pikir, watak, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan.

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi pengaturan kerja, kebijakan dan praktik *work-life balance*, teknologi, konflik peran, ambiguitas pekerjaan, kelebihan peran, dukungan rekan kerja, serta dukungan atasan.

3. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan meliputi perselisihan dalam keluarga, tuntutan keluarga, pengasuhan anak, serta dukungan pasangan dan keluarga.

4. Faktor lainnya

Faktor lainnya meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendapatan, dan pengalaman.

2.1.1.3 Manfaat dari *Work-Life Balance*

Menurut Lazar et al. (2010), manfaat yang akan dirasakan sebuah organisasi jika menerapkan program *work-life balance*:

1. Mengurangi keterlambatan dan ketidakhadiran
2. Meningkatkan *output*
3. Meningkatkan dedikasi serta integritas kerja
4. Meningkatkan retensi pelanggan
5. Menurunnya pergantian pegawai atau karyawan

Program *work-life balance* juga memberikan dampak positif bagi individu, di antaranya:

1. Rasa kepuasan yang lebih besar di tempat kerja
2. Stabilitas di lingkup kerja yang lebih tinggi
3. Kewenangan atas keseimbangan kehidupan kerja yang lebih tinggi
4. Berkurangnya stres dalam menjalankan pekerjaan

2.1.1.4 Pengukuran *Work-Life Balance*

Terdapat 3 item pengukuran *work-life balance* menurut Talukder et al. (2018):

1. Saya punya cukup waktu bersama keluarga dan teman-teman saya
2. Saya punya cukup waktu untuk melakukan urusan pribadi
3. Saya memiliki cukup waktu untuk memenuhi minat pribadi saya

Menurut Fisher et al. (2009), empat indikator *work-life balance* terdiri dari:

1. *Work Interference with Personal Life*

Mengarah pada seberapa jauh pekerjaan memengaruhi kehidupan pribadi seseorang, termasuk tantangan guna meraih keseimbangan dalam menjalankan pekerjaan serta menjalankan kewajiban individu.

2. *Personal Life Interference with Work*

Mencakup seberapa besar seseorang yang menjalani kehidupan pribadi dapat merasa terganggu karena alasan kerja, contohnya saat terjadi masalah pada diri seseorang secara personal yang berdampak negatif pada kinerja pada lingkup kerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work*

Mencakup seberapa jauh lingkup kehidupan personal seseorang memengaruhi performa kerja; misalnya, kehidupan pribadi yang menyenangkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

4. *Work Enhancement of Personal Life*

Mencakup seberapa besar aktivitas kerja bisa memperbaiki mutu kehidupan personal, seperti kecakapan yang diperoleh dari pekerjaan dapat membantu dalam menjalani aktivitas sehari-hari.

Menurut Greenhaus et al. (2003), terdapat beberapa indikator berkaitan dengan *work-life balance* terdiri dari:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Mengarah pada berapa banyak waktu yang dicurahkan seorang pekerja untuk pekerjaan yang mereka jalankan serta durasi waktu yang mereka habiskan bersama keluarga atau aspek lain dari kehidupan mereka.

2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Mencakup partisipasi yang adil dari seseorang dalam keluarga dan menjalankan aktivitas kerja.

3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Mengarah pada tingkat kepuasan seseorang akan karir dan keluarganya.

Pada penelitian ini, pengukuran *work-life balance* mengacu pada teori Talukder et al. (2018).

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan menunjukkan apa karyawan suka ataupun tidak suka dengan pekerjaannya (Kreitner dan Kinicki, 2001). Kepuasan kerja karyawan berperan besar terhadap kemajuan sebuah organisasi. Sebuah organisasi harus mengetahui apa yang membuat karyawannya merasa puas dan tidak puas dalam pekerjaan. Salah satu elemen yang menentukan kemampuan organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif adalah rasa puas terhadap pekerjaan karyawan.

Rasa puas terhadap pekerjaan menggabungkan respons intelektual dan emosional terhadap kesenjangan antara sesuatu yang diinginkan dan

sesuatu yang didapatkan karyawan (Cranny et al., 1992). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Busro (2018) bahwa perbedaan antara hasil yang diharapkan dan hasil yang sesungguhnya adalah hal yang menentukan kepuasan kerja. Kepuasan karyawan akan meningkat jika hasil yang diperoleh melampaui harapan. Di sisi lain, rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka akan mengalami penurunan apabila *output* yang diperoleh tidak sesuai keinginan. Robbins & Judge (2017) memaparkan, rasa puas terhadap pekerjaan adalah suatu sikap positif seseorang dalam bekerja. Hal ini timbul dari evaluasi dari setiap karakteristik. Jika seorang karyawan memperoleh sesuatu sesuai dengan apa yang diharapkannya, karyawan tersebut akan memperoleh rasa puas terhadap pekerjaan. Menurut Talukder et al. (2018), kepuasan kerja adalah tingkat di mana ekspektasi yang dimiliki individu terhadap pekerjaan sesuai dengan apa yang diterima dari pekerjaan tersebut.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Gilmer (1966) memaparkan beberapa aspek yang memengaruhi kepuasan kerja:

1. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju berarti ada tidaknya kesempatan untuk mengembangkan pengalaman dan keterampilan kerja selama bekerja.

2. Keamanan di tempat kerja

Perasaan karyawan saat bekerja sangat dipengaruhi oleh keadaan tempat kerja yang aman.

3. Gaji

Kepuasan karyawan sangat dipengaruhi oleh sejumlah uang yang diterima atas kinerjanya.

4. Manajemen

Manajemen yang dapat memberikan situasi kerja yang baik akan membuat karyawannya merasa nyaman.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja meliputi ventilasi, penyinaran, tempat parkir, kantin, dsb.

6. Pengawasan

Supervisor yang buruk akan menyebabkan kehadiran dan *turnover*.

7. Aspek Internal pekerjaan

Sulit atau mudahnya pekerjaan atau kebanggaan karyawan akan pekerjaan tersebut.

8. Komunikasi

Atasan yang mau mendengarkan karyawannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

9. Aspek sosial dalam pekerjaan

Sulit digambarkan tetapi menunjang puas atau tidaknya karyawan.

10. Fasilitas

Fasilitas meliputi cuti, dana pensiun, asuransi, dll.

2.1.2.3 Manfaat dari Kepuasan Kerja

Menurut Umam (2018) terdapat beberapa manfaat kepuasan kerja bagi organisasi:

1. Meningkatkan produktivitas

Apabila suatu organisasi senantiasa menjaga kepuasan karyawannya, maka organisasi tersebut akan mencapai produktivitas yang maksimal.

2. Menumbuhkan sikap loyalitas

Rasa puas pada karyawan menumbuhkan komitmen untuk bekerja lebih lama dalam suatu organisasi.

3. Menurunnya tingkat ketidakhadiran

Karyawan akan ingin bolos kerja jika mereka tidak senang dengan posisi mereka.

2.1.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Talukder et al. (2018) mengemukakan lima item pengukuran kepuasan kerja:

1. Pekerjaan saya terasa seperti aktivitas yang saya nikmati.
2. Pekerjaan saya umumnya cukup menarik sehingga saya tidak mudah merasa jenuh.
3. Saya merasa lebih puas dengan pekerjaan saya dibandingkan dengan banyak orang lainnya.
4. Saya lebih menikmati pekerjaan saya dibandingkan dengan kebanyakan pekerja lainnya.
5. Saya merasakan kepuasan yang sejati dalam pekerjaan saya.

Menurut Hackman dan Oldham (1980) terdapat tiga indikator kepuasan kerja karyawan:

1. *General Satisfaction*

General satisfaction berarti sejauh mana para pekerja merasa puas dan gembira di tempat kerja.

2. *Growth Satisfaction*

Growth satisfaction berarti sejauh mana para pekerja merasa puas dengan kesempatan yang mereka miliki untuk pengembangan profesional dan pribadi.

3. *Satisfaction with Work Context*

Satisfaction with Work Context berarti sejauh mana karyawan puas dengan upah, *job security*, *co workers*, dan pengawasan.

Sedangkan menurut Luthans (1998), dimensi pengukuran kinerja dengan menggunakan skala indeksdeskripsi jabatan, terdiri dari:

1. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Sejauh mana aktivitas kerja tersebut memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai minatnya.

2. *Pay* (Gaji)

Sejauh mana upah yang diberikan sesuai dengan beban kerjanya.

3. *Promotion opportunities* (Kesempatan untuk dipromosikan)

Ada atau tidaknya peluang untuk maju dan berkembang bagi individu di dalam sebuah organisasi.

4. *Supervision* (Pengawasan)

Kapasitas *supervisor* untuk menawarkan dukungan perilaku dan bantuan teknis.

5. *Co-workers* (Rekan kerja)

Seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan support dalam konteks sosial.

Dalam penelitian ini, pengukuran kepuasan kerja didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Talukder et al. (2018).

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja karyawan, menurut Robbins (2006), adalah hasil tinjauan pekerjaan karyawan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Produktivitas individu dalam hubungannya dengan rekan-rekan mereka dalam berbagai perilaku dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan adalah definisi lain dari kinerja karyawan (Babin dan Boles, 1998). Jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan sebagai bagian dari tugas yang diberikan kepada karyawan menentukan kinerja mereka (Susanto et al., 2022). Kinerja, menurut Muafi (2009), adalah puncak dari semua pekerjaan yang dapat diraih kumpulan orang (*group*) ataupun individu, selaras dengan tugas serta kekuasaan yang diberikan kepadanya, dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Talukder et al. (2018), kinerja karyawan mengacu pada perilaku karyawan yang sangat krusial guna mencapai target sebuah organisasi.

Menurut Aguinis (2009) terdapat dua kategori kinerja pegawai, meliputi kinerja kontekstual (*contextual performance*) serta kinerja tugas (*task performance*). Williams dan Anderson (1991) menyatakan kinerja tugas adalah perilaku yang merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan yang ditentukan dan sebagai hasilnya diberikan sistem penghargaan yang formal. Kinerja kontekstual merupakan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi dan melebihi persyaratan formal bekerja (Borman dan Motowidlo, 1997).

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Mathis & Jackson (2002) menjabarkan mengenai variabel yang memengaruhi *individual performance*, meliputi:

1. *Individual Ability*, yang mencakup bakat, minat, dan kepribadian.
2. *Effort expended*, mencakup desain pekerjaan, motivasi, kehadiran, dan etos kerja.
3. *Organizational support*, terdiri atas peningkatan pengetahuan dan oeningkatan keterampilan, alat dan perangkat serta kemajuan teknologi yang digunakan, tolok ukur atau patokan untuk penilaian hasil kerja, dan pengelolaan dan hubungan antar kolega atau tim kerja.

Menurut (Linando, 2021), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang karuawan diklasifikasikan menjadi:

1. Faktor internal yang berasal dari keadaan karyawan itu sendiri (kesehatan, kebahagiaan, kemampuan, dsb).
2. Faktor eksternal yang berasal dari lingkungan di luar diri karyawan (sistem gaji dan bonus, atasan yang suportif, kondisi kantor, dsb).

2.1.3.3 Tujuan Evaluasi Kinerja

Menurut Ivancevich et al. (2007), dilakukannya evaluasi kinerja bertujuan untuk:

1. Memberikan landasan untuk pembagian penghargaan, seperti kenaikan gaji, promosi, perpindahan jabatan, pemecatan, dan lain-lain
2. Menganalisis karyawan yang memiliki potensi dengan angka yang menonjol
3. Memverifikasi daya guna regulasi dalam menentukan pegawai
4. Menilai program pelatihan yang telah dilaksanakan
5. Memotivasi peningkatan hasil kerja
6. Merancang strategi guna mengatasi hambatan kinerja
7. Mengkaji kesempatan dalam pengembangan pengetahuan dan keahlian
8. Menyusun kesepahaman antara manajer dan karyawan mengenai harapan kinerja

2.1.3.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Talukder et al. (2018), terdapat enam item pengukuran kinerja karyawan:

1. Saya memenuhi standar kinerja yang ditetapkan untuk pekerjaan formal tersebut.
2. Saya menunaikan kewajiban yang telah ditetapkan dalam deskripsi jabatan.
3. Saya terlibat dalam kegiatan yang berkontribusi positif terhadap evaluasi kinerja saya.
4. Saya melaksanakan pekerjaan yang diinginkan dari saya.
5. Saya mampu memberikan masukan yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja tim kerja saya secara keseluruhan.
6. Saya mengajak rekan-rekan untuk mencoba metode baru yang lebih efisien dalam menjalankan tugas mereka.

Sementara itu, Abramis (1994) mengidentifikasi dua metrik yang dapat digunakan untuk menilai kualitas kinerja pekerja:

3. Kinerja Teknis

Seberapa baik Anda dalam 7 hari terakhir bekerja...

- a. Mengelola kewajiban dan tuntutan pekerjaan Anda sehari-hari?
- b. Apakah Anda membuat pilihan yang sesuai?
- c. Melaksanakan selalu benar?
- d. Menyelesaikan tugas sesuai jadwal?

4. Kinerja Sosial

Seberapa baik Anda dalam 7 hari terakhir bekerja...

- a. Bersosialisasi dengan rekan kerja?
- b. Menghindari konflik dengan rekan kerja?
- c. Menanggapi perbedaan pendapat dengan berkompromi dan mencari jalan tengah?

Kepuasan kerja didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Talukder et al. (2018).

2.1.4 *Family Supportive Supervisor Behaviors*

2.1.4.1 Definisi *Family Supportive Supervisor Behaviors*

Menurut Hammer et al. (2007), definisi dari *Family Supportive Supervisor Behaviors* merupakan tindakan yang diambil oleh supervisor yang membantu terhadap keluarga karyawan mereka. Pekerja cenderung berkinerja baik jika mereka berpikir bahwa supervisor mereka tertarik pada kehidupan pribadi dan profesional mereka (Rofcanin et al., 2018). Konflik pekerjaan-keluarga dapat dikurangi oleh supervisor yang menunjukkan perilaku yang mendukung keluarga (Susanto et al., 2022). Dukungan atasan terhadap masalah keluarga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk membalas dengan memperlakukan pelaku organisasi lainnya secara lebih positif (Bosch et al., 2018).

Dalam konteks mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, *Family Supportive Supervisor Behaviors* dapat dikaitkan dengan sejauh mana

atasan di tempat kerja menunjukkan dukungan terhadap situasi mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai karyawan dan pelajar. Pimpinan diharapkan dapat mempertimbangkan secara lebih matang dalam penugasan, mengingat beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan. Dengan terjalinnya kerja sama yang baik antara atasan dan manajemen puncak, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi serta menyumbangkan ide dan pengetahuan baru yang diperoleh selama menempuh perkuliahan (Taib & Jais, 2018).

2.1.4.2 Pengukuran *Family Supportive Supervisor Behaviors*

Bosch et al. (2018) menjabarkan item pengukuran *Family Supportive Supervisor Behaviors*:

1. Saya merasa leluasa berbicara dengan atasan mengenai konflik antara urusan pekerjaan dan di luar aktivitas kerja.
2. Pimpinan saya memperlihatkan pendekatan yang efisien dalam mengelola urusan kerja dan kehidupan di luar kerja.
3. Pimpinan saya berkolaborasi dengan karyawan secara efisien dan inovatif dalam mengatasi konflik antara urusan kerja dan kehidupan pribadi.

Menurut Hammer et al. (2007) indikator-indikator *Family Supportive Supervisor Behaviors*:

1. Penguatan emosional, berhubungan dengan perasaan nyaman karyawan dalam berkomunikasi dengan atasan mereka tentang masalah keluarga, serta bahwa karyawan dihormati, dipahami, dan diperhatikan.
2. Dukungan instrumental, mengacu pada dukungan atasan terhadap kebutuhan pekerjaan-keluarga karyawan dalam transaksi manajemen sehari-hari.
3. Perilaku panutan, mengacu pada sejauh mana atasan menunjukkan perilaku yang akan mengarah pada hasil pekerjaan-keluarga yang lebih baik.
4. Manajemen pekerjaan-keluarga yang kreatif, merupakan perilaku atasan untuk merestrukturisasi pekerjaan dan menciptakan situasi “win-win” antara peran pekerjaan dan keluarga.

Pada penelitian ini, pengukuran *Family Supportive Supervisor Behaviors* mengacu pada teori Bosch et al. (2018).

2.2 Penelitian Terdahulu

Temuan ini berlandaskan pada studi-studi terdahulu yang mengulas mengenai kepuasan kerja, *work-life balance*, kinerja karyawan, serta *Supportive Supervisor Behaviors*. Penelitian tersebut meliputi:

2.2.1 Hubungan *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Preena & Preena (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Preena, R., & Preena, R. (2021) berjudul “*Impact of Work-Life Balance on*

Employee Performance: An empirical study on a Shipping Company in Sri Lanka”. Bertujuan untuk menyelidiki bagaimana *work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan pelayaran yang berlokasi di Sri Lanka.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa *work-life balance* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga membahas pentingnya memiliki dan memperkenalkan strategi *work-life balance* yang tepat pada sebuah organisasi.

Penelitian ini menggunakan 90 responden karyawan sebuah perusahaan pelayaran terkemuka di Sri Lanka. Menggunakan variabel *work-life balance* dan kinerja karyawan, penelitian ini mempunyai kemiripan dengan penelitian yang akan dilakukan, tetapi subjeknya berbeda.

2.2.1.2 Ha et al. (2024)

Temuan ini diteliti oleh Ha et al. (2024) berjudul “*Impact of Work-Life Balance on Employee Work Performance: The Mediating Role of Employee Creativity*”. Temuan ini ditujukan guna menilai keterkaitan antara *work-life balance*, kreativitas karyawan, dan kinerja mereka.

Penelitian ini menemukan bahwa tiga faktor yang memengaruhi *work-life balance* adalah kelebihan beban

kerja, stres kerja, dan tanggung jawab keluarga. Menurut penelitian ini, kelebihan beban kerja, stres kerja, dan tanggung jawab keluarga berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

Temuan ini melibatkan 419 karyawan bidang akuntansi dan audit di Vietnam sebagai responden. Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel *work-life balance* dan kinerja karyawan. Namun, perbedaannya terdapat pada objek penelitian dan penambahan variabel kreativitas karyawan.

2.2.1.3 Oktafien et al. (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Oktafien et al. (2021) berjudul “*The Effect Of Work Life Balance On Improving Employee Performance*”. Temuan ini ditujukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh *work-life balance* dan kehidupan terhadap kinerja karyawan PT Vegatyan Inti Prakasa.

Temuan ini menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam menyelaraskan kehidupan pribadinya dengan pekerjaan mereka, maka semakin baik hasil kerja mereka.

Penelitian ini melibatkan 49 seluruh karyawan yang bekerja di PT. Vegatyan Inti Prakasa sebagai responden. Kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel work-life balance dan kinerja karyawan. Namun, perbedaannya terdapat pada objek penelitian yang digunakan.

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan

No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
1	Preena dan Preena (2021). <i>Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An empirical study on a Shipping Company in Sri Lanka</i> . Industri: Perusahaan pelayaran di Sri Lanka Publisher: <i>International Journal on Global Business Management and Research</i> Alat analisis: <i>Statistical Product and Service Solutions</i> (SPSS) Sampel: 90	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel independen: <i>Work-life balance</i>	Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh <i>Work-life balance</i> dan kehidupan pribadi.
2	Ha et al. (2024). <i>Impact of Work-Life Balance on Employee Work Performance: The Mediating Role of Employee Creativity</i> . Industri: Bidang akuntansi dan audit di Vietnam Publisher: <i>Springer Nature Singapore</i> Alat analisis: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) Sampel: 419	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel independen: <i>Work-life balance</i> Variabel mediator: Kreativitas karyawan	Tiga aspek yang memengaruhi <i>work-life balance</i> : kelebihan beban kerja, stres kerja, dan tanggung jawab keluarga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
3	Oktafien et al. (2021). <i>The Effect Of Work Life Balance On Improving Employee Performance</i> . Industri: PT Vegatyan Inti Prakasa Publisher: Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Alat analisis: Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Sampel: 49	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel independen: <i>Work-life balance</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Aruldoss et al. (2022)

Temuan Aruldoss et al. (2022) dalam jurnal berjudul “*The relationship between work-life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment*” bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara *work-life balance* dengan stres kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja.

Temuan ini menyebutkan *work-life balance* memiliki hubungan negatif dengan stres kerja, namun memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja, dan berhubungan positif dengan komitmen kerja. Selain itu, temuan menyebutkan bahwa ada hubungan positif antara dedikasi kerja dan kepuasan kerja, serta hubungan negatif antara stres

kerja dan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini juga menegaskan bahwa korelasi antara *work-life balance* dan kepuasan kerja, serta antara *work-life balance* dengan stres saat bekerja, dimoderasi dengan variabel tempat kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen dalam pekerjaan dan rasa puas dalam bekerja, serta hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, dimoderasi oleh pelatihan dan pengembangan.

Penelitian ini menggunakan 331 pekerja di sebuah perusahaan transportasi di bagian selatan India sebagai responden. Variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja adalah persamaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan datang. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, variabel komitmen kerja, variabel stres kerja, variabel lingkungan kerja, serta variabel pelatihan dan pengembangan.

2.2.2.2 Bhise & Dadas (2022)

Penelitian dilakukan oleh Bhise & Dadas (2022) berjudul “*Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Employee Turnover in IT sector*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari dampak *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan *turnover* karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance*

berhubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan berhubungan negatif terhadap *turnover* karyawan.

Penelitian ini menggunakan 90 responden yang bekerja di sektor TI di Kota Pune, India. Kesamaan dari dua penelitian, antara penelitian terdahulu dengan rancangan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu menggunakan variabel *work-life balance* serta variabel kepuasan kerja. Ada perbedaan antara subjek penelitian mereka dan variabel *turnover* karyawan.

2.2.2.3 Iskandar & Vidada (2024)

Iskandar & Vidada (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction*” bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana *work-life balance* dan lingkungan kerja memengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara Tbk Bintaro Jaya.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa pengalaman karyawan terkait *work-life balance* memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Selain itu, kepuasan kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Bintaro Jaya juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang ada.

Penelitian ini menggunakan 53 karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk Bintaro Jaya. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada penggunaan variabel *work-life balance* dan variabel kepuasan kerja. Perbedaan utama terdapat pada objek penelitian serta variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Tabel 2.2 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja

No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
1	Aruldoss et al. (2022). <i>The relationship between work-life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment</i> . Industri: Perusahaan transportasi di bagian selatan India Publisher: <i>Journal of Advances in Management Research</i> Alat analisis: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) Sampel: 331	Variabel dependen: Kepuasan kerja, komitmen kerja, dan stres kerja Variabel independen: <i>Work-life balance</i> Variabel moderator: Lingkungan kerja serta pelatihan dan pengembangan	<i>Work-life balance</i> berhubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan.
2	Bhise & Dadas (2022). <i>Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Employee Turnover in IT sector</i> . Industri: Bidang TI di Pune, India Publisher: <i>NeuroQuantology</i> Alat analisis: <i>Statistical Product and Service Solutions</i> (SPSS) Sampel: 90	Variabel dependen: Kepuasan kerja dan <i>turnover</i> karyawan Variabel independen: <i>Work-life balance</i>	<i>Work-life balance</i> berhubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan berhubungan negatif terhadap <i>turnover</i> karyawan.

Lanjutan Tabel 2.2

No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
3	<p>Iskandar & Vidada (2024). <i>The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction</i>.</p> <p>Industri: PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Bintaro Jaya</p> <p>Publisher: <i>Golden Ratio of Data in Summary</i></p> <p>Alat analisis: <i>Statistical Product and Service Solutions</i> (SPSS)</p> <p>Sampel: 53</p>	<p>Variabel dependen: Kepuasan kerja</p> <p>Variabel independen: <i>Work-life balance</i> dan lingkungan kerja</p>	<p><i>Work-life balance</i> dan lingkungan kerja berhubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>

2.2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Sapta et al. (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Sapta et al. (2021) dengan judul "*The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic*" bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Bali selama pandemi Covid-19.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi, teknologi, dan kepuasan kerja. Budaya organisasi tidak memengaruhi kinerja karyawan. Namun,

teknologi, motivasi, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.

Penelitian ini menggunakan 100 responden yang bekerja sebagai karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Denpasar, Bali. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan terletak pada penggunaan variabel kepuasan kerja serta variabel kinerja karyawan. Terdapat perbedaan antara dua penelitian ini, pada variabel budaya organisasi, variabel teknologi, dan variabel motivasi kerja.

2.2.3.2 Srivastav et al. (2024)

Temuan ini dikemukakan oleh Srivastav et al. (2024) berjudul “*The Dynamics of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance*”. Tujuan penelitian adalah menyelidiki dampak kepuasan kerja terhadap kinerja dan menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kinerja dengan kepuasan kerja melalui penilaian ekstensif terhadap literatur dan analisis empiris. Menurut penelitian ini, kepuasan kerja memengaruhi dengan kinerja secara signifikan.

Penelitian ini menggunakan 170 responden dari berbagai kategori pekerja dalam perusahaan yang dipilih. Penggunaan variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja

karyawan adalah kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan datang, tetapi objek penelitian berbeda.

2.2.3.3 Katebi et al. (2022)

Temuan dikemukakan oleh Katebi et al. (2022) berjudul “*The Relationship Between ‘Job Satisfaction’ and ‘Job Performance’: A Meta-analysis*”. Temuan ini ditujukan untuk mendapatkan hasil yang jelas untuk hubungan kepuasan kerja dan kinerja, karena temuan sebelumnya sudah menunjukkan kontradiksi dalam hal ini.

Menurut penelitian ini, rasa puas terhadap pekerjaan menimbulkan efek positif pada hasil kerja pegawai. Akan tetapi, efeknya bisa bervariasi tergantung pada aspek yang memengaruhi, meliputi budaya dan kontekstual. Seperti India yang menunjukkan efek yang lebih kecil dibanding negara lain.

Penelitian ini menggunakan 113 artikel dengan 123 data independen. Persamaan dari temuan ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu penggunaan variabel kepuasan kerja serta variabel kinerja karyawan. Yang membedakan antara kajian yang akan dilaksanakan dengan temuan ini merupakan objek penelitian dan India sebagai variabel moderator.

**Tabel 2.3 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan
Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
1	Sapta et al. (2021). <i>The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic</i> . Industri: Bank Perkreditan Rakyat di Denpasar, Bali Publisher: <i>Journal of Asian Finance, Economics and Business</i> Alat analisis: <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> Sampel: 100	Variabel terikat: Kinerja karyawan Variabel bebas: Kepemimpinan, budaya organisasi, teknologi, dan kepuasan kerja Variabel perantara: Motivasi kerja	Rasa puas terhadap pekerjaan memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.
2	Srivastav et al. (2024). <i>The Dynamics of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance</i> . Industri: Berbagai industri Publisher: <i>International Journal Of Progressive Research In Engineering Management And Science</i> Alat analisis: <i>Statistical Product and Service Solutions (SPSS)</i> Sampel: 170	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel independen: Kepuasan kerja	Kepuasan kerja serta kinerja memiliki hubungan yang signifikan
3	Katebi et al. (2022). <i>The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis</i> . Industri: Berbagai industri Publisher: <i>Global Institute of Flexible Systems Management</i> Alat analisis: <i>Meta-analysis</i> Sampel: 113 artikel dengan 123 data independen	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel independen: Kepuasan kerja Variabel moderator: India	Kepuasan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Hubungan *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan dimediasi

Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Udin (2023)

Temuan dikemukakan oleh Udin (2023) berjudul “*The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan investigasi komprehensif mengenai dampak *work-life balance* terhadap hasil kerja pegawai pada perusahaan. Selain itu, temuan ini juga mengkaji bagaimana komitmen afektif dan kepuasan kerja berkedudukan sebagai mediator dalam interaksi antara *work-life balance* dan kehidupan dengan hasil kerja karyawan.

Menurut temuan studi ini, *work-life balance* dapat memperbaiki hasil kerja pegawai melalui peningkatan komitmen afektif dan kepuasan kerja. Lebih lanjut, penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator yang memengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini melibatkan 150 pegawai yang terlibat di perusahaan manufaktur kayu lapis pada daerah Wonosobo. Persamaan antara kajian ini dengan yang akan

dilakukan adalah penggunaan variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.. Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan variabel komitmen afektif.

2.2.4.2 Dalila & Hadi (2024)

Kajian ini diteliti oleh Dalila dan Hadi (2024) berjudul “Pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*”. Tulisan ini ditujukan guna mengkaji serta mengidentifikasi dampak dari *work-life balance* terhadap prestasi dalam bekerja. Dalam temuan ini, kepuasan kerja berperan menjadi variabel *intervening* pada instansi kesehatan X Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur.

Temuan menyimpulkan bahwa *work-life balance* serta kehidupan pribadi mempunyai efek yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan ini juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja, pada gilirannya, berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dapat menjadi penghubung yang menyatukan keseimbangan kehidupan kerja dengan performa karyawan.

Penelitian ini menggunakan 57 karyawan instansi kesehatan X di Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur.

Kesamaan dua kajian ini adalah menggunakan variabel kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja, serta variabel keseimbangan kerja, tetapi fokusnya berbeda yaitu objek penelitiannya.

Tabel 2.4 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
1	Udin (2023). <i>The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction</i> . Industri: Perusahaan manufaktur kayu lapis di Wonosobo-Indonesia Publisher: <i>International Journal of Sustainable Development and Planning</i> Alat analisis: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) Sampel: 150	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel independen: <i>Work-life balance</i> Variabel mediator: Komitmen afektif dan kepuasan kerja	<i>Work-life balance</i> secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan
2	Dalila & Hadi (2024). Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>job performance</i> dengan <i>job satisfaction</i> sebagai variabel intervening. Industri: Instansi kesehatan X di Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur Publisher: Jurnal Ilmu Manajemen Alat analisis: SmartPLS Sampel: 57	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel independen: <i>Work-life balance</i> Variabel mediator: Kepuasan kerja	Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan.

2.2.5 Hubungan *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan dimoderasi

Family Supportive Supervisor Behaviors

2.2.5.1 Susanto et al. (2022)

Riset yang dilakukan oleh Susanto et al. (2022) berjudul "*Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors*". Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti Pengaruh *work-life balance* terhadap performa karyawan di UKM, bersama dengan fungsi mediasi dari kepuasan kerja dan peran moderasi *Family-Supportive Supervisor Behaviors*.

Penelitian menyimpulkan *work-life balance* memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, *work-life balance* meningkatkan hasil kerja melalui peningkatan kepuasan kerja, dengan FSSB memperkuat efek positif *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

Digunakan 400 karyawan di UKM yang sudah memiliki sistem rekrutmen karyawan, memiliki pengawas, dan sudah menikah sebagai responden dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan dalam hal penggunaan variabel *work-life*

balance, kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan Family-Supportive Supervisor Behaviors, tetapi perbedaannya terletak pada objek penelitian yang diteliti.

Tabel 2.5 Pemetaan Penelitian Terdahulu Hubungan *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan dimoderasi *Family-Supportive Supervisor Behaviors*

No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
1	<p>Susanto et al. (2022). <i>Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors</i>.</p> <p>Industri: Usaha Kecil Menengah</p> <p>Publisher: <i>Frontiers in Psychology</i></p> <p>Alat analisis: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)</p> <p>Sampel: 400</p>	<p>Variabel dependen: Kinerja karyawan</p> <p>Variabel independen: <i>Work-life balance</i></p> <p>Variabel mediator: Kepuasan kerja</p> <p>Variabel moderator: <i>Family-Supportive Supervisor Behaviors</i></p>	<p>FSSB akan memperkuat efek positif <i>work-life balance</i> pada kinerja karyawan.</p>

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Preena, R., & Preena, R. (2021) menemukan bahwa terdapat dampak signifikan dari *work-life balance* terhadap capaian kerja pegawai di perusahaan pelayaran di Sri Lanka. Kajian ini juga membahas pentingnya memiliki dan memperkenalkan strategi *work-life balance* yang tepat dalam sebuah organisasi.

Ha et al. (2024) menemukan bahwa ditemukan 3 indikator yang memengaruhi *work-life balance*, meliputi kelebihan beban kerja, stres kerja, dan tanggung jawab keluarga. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa tekanan beban kerja, ketegangan terkait pekerjaan, dan kewajiban keluarga memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap performa karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin ringan beban kerja, tingkat stres yang lebih rendah, dan tanggung jawab keluarga yang lebih sedikit, maka semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut

Sejalan dengan temuan dari Oktafien et al. (2021), yang mengungkapkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin efektif seorang karyawan dalam menyeimbangkan tugas pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka kualitas hasil kerjanya akan semakin meningkat

Melihat keterkaitan antara kedua variabel ini, dapat disarikan dalam bentuk hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Studi oleh Aruldoss et al. (2022) mengungkapkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang berlawanan dengan stres kerja, tetapi

memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap pekerjaan. Sementara itu, Bhise & Dadas (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan tingkat perputaran karyawan.

Sejalan dengan Iskandar & Vidada (2024) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi mereka dengan *work-life balance*. Kepuasan kerja di PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Bintaro Jaya juga sangat dipengaruhi oleh atmosfer dan kondisi kerja di tempat tersebut.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Studi yang dilakukan oleh Sapta et al. (2021) mengungkapkan bahwa budaya organisasi, penerapan teknologi, dan kepuasan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Namun, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap hasil kerja pegawai. Di sisi lain, teknologi, kepuasan kerja, dan motivasi terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap performa karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian Srivastav et al. (2024), yang menunjukkan adanya kaitan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Katebi et al. (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Namun, pengaruh ini dapat berbeda-beda tergantung pada faktor budaya dan konteks yang ada. Misalnya, di India, dampaknya cenderung lebih kecil dibandingkan dengan negara lainnya.

Melihat keterkaitan antara kedua variabel ini, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi

Kepuasan Kerja

Kajian oleh Udin (2023) menyimpulkan komitmen afektif dan kepuasan kerja secara signifikan dapat ditingkatkan dengan adanya *work-life balance*, yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik. Selain itu, penelitian tersebut mengungkapkan kepuasan kerja memainkan peran yang signifikan sebagai penghubung dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja pegawai.

Penelitian Dalila dan Hadi (2024) menyimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan, bahwa *work-life balance* juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan, dan kepuasan kerja

dapat berperan sebagai penghubung antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, dirumuskan dalam hipotesis:

H4: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja.

2.3.5 Hubungan *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan dimoderasi

Family Supportive Supervisor Behaviors

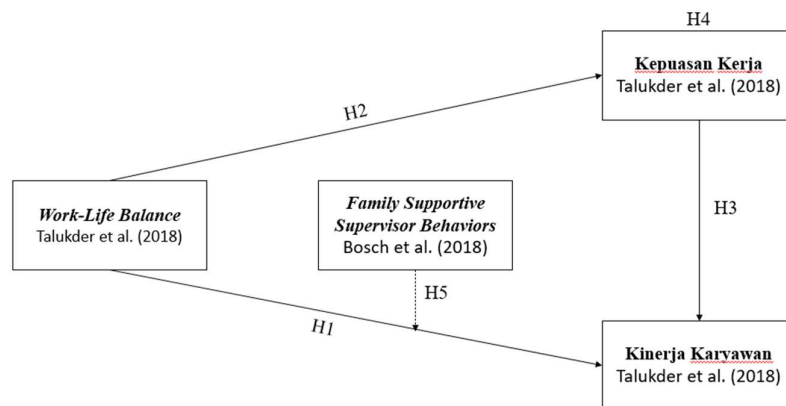
Susanto et al. (2022) menyimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan, keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kinerja dengan memperbaiki kepuasan kerja, dan *Family Supportive Supervisor Behaviors* (FSSB) akan memperkuat dampak positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan.

Penelitian ini meneliti pengaruh variabel *Family Supportive Supervisor Behaviors* sebagai moderator dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja, di mana *work-life balance* berperan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Melihat hubungan antara kedua variabel ini, hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

H5: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimoderasi *Family Supportive Supervisor Behaviors*.

2.4 Model Penelitian

Berdasarkan pengembangan konsep teoritik dan hipotesis, hubungan pengaruh antar-variabel. Beberapa variabel tersebut di antaranya *work-life balance*, kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan *Family Supportive Supervisor Behaviors*. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H1: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. H2: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. H4: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja.
5. H5: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimoderasi *Family Supportive Supervisor Behaviors*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menguji teori yang bersifat objektif dengan mengamati hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut dapat diukur menggunakan alat ukur tertentu, dan teknik statistik digunakan untuk menganalisis data kuantitatif (Creswell, 2014).

3.2 Variabel Penelitian

Kerlinger (2006) mendefinisikan variabel penelitian sebagai jenis atau konstruksi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi *work-life balance* (X) sebagai variabel yang memengaruhi, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi, kepuasan kerja (Z_1) sebagai variabel penghubung, serta *Family Supportive Supervisor Behaviors* (Z_2) sebagai variabel yang memperkuat pengaruh.

3.2.1 Variabel Independen

Creswell (2014) mengemukakan bahwa variabel independen memiliki kemampuan untuk memengaruhi, menyebabkan, dan berdampak pada hasil. Variabel independen juga disebut variabel stimulus, anteseden, bebas, dan *predictor*. Variabel independen pada penelitian ini adalah *work-life balance* (X).

3.2.2 Variabel Dependen

Creswell (2014) menyatakan bahwa variabel terikat dipengaruhi oleh variabel yang memengaruhinya. Variabel terikat ini juga dikenal dengan istilah variabel endogen. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang dimaksud adalah kinerja karyawan (Y).

3.2.3 Variabel Mediasi

Cresswell (2014) mengemukakan bahwa variabel penghubung berfungsi sebagai jembatan antara variabel yang memengaruhi dan variabel yang dipengaruhi, serta dapat menjembatani hubungan di antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel penghubung yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Z_1).

3.2.4 Variabel Moderasi

Variabel penguat adalah variabel yang dapat memperkuat atau mengurangi pengaruh antara variabel yang memengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini, variabel penguat yang dimaksud adalah *Family Supportive Supervisor Behaviors* (Z_2).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Creswell & Poth (2018) definisi operasional variabel penelitian merupakan spesifikasi metode untuk mengidentifikasi dan mengukur variabel penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

3.3.1 *Work-Life Balance*

Berlandaskan pada pengertian *work-life balance* menurut para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, *work-life balance* adalah kondisi saat individu bisa mencapai keseimbangan dan kepuasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan mampu mengelola peran ganda secara efektif tanpa konflik yang mengganggu salah satu aspek tersebut.

Pengukuran *work-life balance* pada penelitian ini merujuk pada Talukder et al. (2018).

Tabel 3.1 Item *Work-Life Balance*

No	Item	Sumber
1	Saya punya cukup waktu untuk keluarga dan teman-teman saya	Talukder et al. (2018)
2	Saya punya cukup waktu untuk melakukan urusan pribadi	
3	Saya punya cukup waktu guna memenuhi minat pribadi saya	

3.3.2 Kinerja Karyawan

Berlandaskan pemahaman tentang kinerja karyawan menurut para pakar yang telah dijelaskan sebelumnya, kinerja karyawan merujuk pada pencapaian atau hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan, yang mencakup kualitas, kuantitas, dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, berdasarkan kewajiban dan kekuasaan yang dimiliki.

Pengukuran kinerja karyawan pada penelitian ini merujuk pada Talukder et al. (2018).

Tabel 3.2 Item Kinerja Karyawan

No .	Item	Sumber
1	Saya memenuhi standar yang ditetapkan untuk kinerja resmi dalam pekerjaan tersebut	Talukder et al. (2018)
2	Saya menjalankan kewajiban yang tercantum dalam uraian tugas pekerjaan tersebut	
3	Saya ikut serta dalam aktivitas yang berpotensi memberikan dampak baik terhadap penilaian kinerja saya.	
4	Saya melaksanakan kewajiban yang diharapkan dari diri saya	
5	Saya mampu memberikan masukan yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja tim kerja saya secara keseluruhan	
6	Saya mengajak orang lain untuk mengeksplorasi metode baru yang lebih efisien dalam melaksanakan tugas mereka	

3.3.3 Kepuasan Kerja

Berlandaskan pada kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan yang positif atau negatif yang dialami oleh karyawan, yang timbul dari evaluasi mereka terhadap perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima dari pekerjaan mereka.

Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini merujuk pada Talukder et al. (2018).

Tabel 3.3 Item Kepuasan Kerja

No .	Item	Sumber
1	Kewajiban kerja saya seperti hobi bagi saya	Talukder et al. (2018)
2	Tugas saya umumnya cukup menarik sehingga tidak membuat saya merasa jenuh	

Lanjutan Tabel 3.3

No.	Item	Sumber
3	Saya merasa lebih bahagia dalam pekerjaan saya dibandingkan kebanyakan orang lain	Talukder et al. (2018)
4	Saya lebih menyukai pekerjaan saya dibandingkan pekerja pada umumnya	
5	Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya	

3.3.4 *Family Supportive Supervisor Behaviors*

Berlandaskan pada pengertian *Family Supportive Supervisor Behaviors* menurut para ahli telah dijelaskan sebelumnya, *Family Supportive Supervisor Behaviors* adalah perilaku supervisor yang mendukung kebutuhan keluarga karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja, mengurangi konflik kerja-keluarga, dan mendorong respons positif karyawan terhadap lingkungan kerja. Pengukuran *Family Supportive Supervisor Behaviors* pada penelitian ini merujuk pada Bosch et al. (2018).

Tabel 3.4 Item *Family Supportive Supervisor Behaviors*

No.	Item	Sumber
1	Pimpinan saya membuat saya merasa tentram untuk berdiskusi dengannya mengenai permasalahan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	Bosch et al. (2018)
2	Pimpinan saya menunjukkan sikap yang efisien dalam mengelola keseimbangan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi	

Lanjutan Tabel 3.4

No	Item	Sumber
3	Pimpinan saya berkolaborasi dengan karyawan secara produktif untuk mencari solusi kreatif dalam mengatasi perbedaan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi.	Bosch et al. (2018)

3.4 Populasi dan Sampel

Creswell & Poth (2018) menjelaskan populasi merujuk pada kelompok individu dengan karakteristik tertentu yang dapat diidentifikasi. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah seluruh mahasiswa S1 yang menjalani perkuliahan sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Menurut Creswell & Poth (2018) sampel merupakan bagian populasi yang telah dipilih sebelumnya untuk melakukan studi dan menarik kesimpulan tentang populasi. Untuk secara akurat mencerminkan populasi secara keseluruhan, peneliti juga harus dapat memilih sampel tertentu dengan atribut yang sesuai. Dalam penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling*. Metode ini tidak memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu dalam populasi untuk terpilih sebagai sampel. Metode ini dipilih karena adanya keterbatasan dalam hal sumber daya, waktu, dan anggaran yang tersedia untuk penelitian. Selain itu, jumlah populasi yang ada tidak menunjukkan jumlah yang jelas dalam waktu tertentu.

Kajian ini menggunakan teknik *snowball sampling*. *Snowball sampling* merujuk pada mengumpulkan informan melalui hubungan dari satu orang ke orang lain, kemudian menggunakan metode yang sama untuk mencari hubungan baru (Djamba & Neuman, 2002). Teknik sampling ini memungkinkan peneliti mengakses sampel yang sulit dijangkau. Sampel penelitian ini adalah 200 mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai lokasi penelitian dikarenakan peneliti berdomisili di daerah ini sehingga akan lebih mudah dalam mengakses responden. Selain itu, Daerah Istimewa Yogyakarta dikenal dengan kota pelajar di mana banyak mahasiswa dari seluruh Indonesia menuntut ilmu di kota ini (Haryono, 2009). Akan tetapi, yang bisa mengisi kuesioner hanya 150 responden. *Response rate* penelitian ini adalah $150/200 \times 100\% = 75\%$. Penelitian ini telah memenuhi syarat penelitian survey karena memiliki sampel di atas 100.

Sampel pada penelitian ini yaitu mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai jenis kelamin, usia, perguruan tinggi, dan status pekerjaan disajikan pada tabel 3.5.

Menurut kategori jenis kelamin pada tabel 3.5, terdapat lebih banyak responden perempuan daripada responden laki-laki. Persentase dari 54 responden pria dan 96 responden wanita masing-masing adalah 36% dan 64%. Dengan 48 responden, atau 32% dari total responden, kelompok usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 21 tahun. Namun, kategori usia menunjukkan bahwa responden paling sedikit—6 orang, atau 4% dari total responden—berusia 24 tahun. Kelompok perguruan tinggi terlihat bahwa responden terbanyak berasal dari UIN

Sunan Kalijaga yang berjumlah 32 orang dengan presentase 21.3%. Sedangkan kelompok perguruan tinggi terlihat bahwa responden terendah berasal dari UTY, ISI Yogyakarta, Universitas Aisyiyah Yogyakarta, Politeknik LPP Yogyakarta, Universitas Widya Mataram, STTKD, dan UAJY dengan masing-masing 1 responden dengan presentase 0.7%. Kelompok jenis pekerjaan terlihat bahwa responden terbanyak bekerja *full time* sebanyak 61 orang dengan presentase 40.7%. Sedangkan kelompok jenis pekerjaan terlihat bahwa responden terendah bekerja *freelance* sebanyak 32 orang dengan presentase 21.3%.

Tabel 3.5 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	54	36%
Perempuan	96	64%
Usia		
20 tahun	23	15,3%
21 tahun	48	32%
22 tahun	39	26%
23 tahun	34	22,7%
24 tahun	6	4%
Perguruan Tinggi		
UIN Sunan Kalijaga	32	21,3%
UMY	28	18,7%
UNY	18	12%
UPN Veteran Yogyakarta	17	11,3%
UGM	15	10%
UAD	14	9,3%
UST	14	9,3%
UII	3	2%
Universitas Amikom	2	1,3%
UTY	1	0,7%
ISI Yogyakarta	1	0,7%
Universitas Aisyiyah Yogyakarta	1	0,7%
Politeknik LPP Yogyakarta	1	0,7%
Universitas Widya Mataram	1	0,7%
STTKD	1	0,7%
UAJY	1	0,7%

Lanjutan Tabel 3.5

Jenis Pekerjaan		
<i>Part time</i>	61	40,7%
<i>Full time</i>	57	38%
<i>Freelance</i>	32	21,3%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli. Metode pengumpulan data primer dapat mencakup variabel tertentu yang berkaitan dengan subjek penelitian. Guna mengumpulkan data primer untuk penelitian ini, kuesioner didistribusikan responden yang merupakan mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Informasi yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara disebut data sekunder. Data sekunder di antaranya publikasi ilmiah, buku, *database* pemerintah, dll. Data sekunder dapat diakses dengan relatif cepat. Kekurangan dari data sekunder adalah tidak selalu sesuai dengan kebutuhan penelitian karena dikumpulkan dengan tujuan berbeda. Data sekunder dari buku dan jurnal diimplementasikan dalam kajian ini.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert memiliki lima kemungkinan jawaban, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3.6:

Tabel 3.6 Opsi Skala Likert

No .	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Data didapatkan dari respon yang diberikan oleh responden terhadap serangkaian pertanyaan yang diajukan. Dalam daftar pertanyaan, responden menentukan satu dari beberapa jawaban yang ada. Setiap pertanyaan menggunakan Skala Likert

3.6 Metode Pengolahan Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah memperoleh fakta dan menafsirkannya dengan benar. Analisis deskriptif dapat didefinisikan sebagai studi yang mencoba mengkarakterisasikan suatu masalah, suatu peristiwa yang sedang terjadi, atau suatu gejala (Whitney, 1960). Penyajian data dapat dilakukan melalui tabel, grafik, serta ringkasan dan penjelasan terkait pemusatan data, variasi data, dan distribusi data.

3.6.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

3.6.2.1 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi ketepatan, keakuratan, dan konsistensi alat ukur. Cronbarch Alpha adalah alat yang digunakan untuk menentukan batas bawah nilai reliabilitas konstruk. Nilai alpha atau nilai gabungan kepercayaan harus lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al., 2011).

3.6.2.2 Uji Validitas

Validitas konvergen dan diskriminan adalah dua jenis uji validitas. Validitas konvergen dinilai dengan menggunakan model indikator reflektif untuk mengevaluasi hubungan antara skor PLS item atau komponen dan skor konstruk. Dianggap tinggi jika korelasi antara ukuran reflektif dan konstruk lebih dari 0,70. Namun, nilai antara 0,5 dan 0,60 dianggap cukup (Hair et al., 2011).

Nilai average variance extracted (AVE) dari setiap konstruk dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dalam model dibandingkan. Nilai validitas diskriminan dianggap baik jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lain dalam model.

3.6.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

3.6.3.1 *Partial Least Square (PLS)*

Partial Least Square (PLS), suatu teknik statistik multivariat, dapat menangani berbagai variabel eksplanatori dan variabel respons secara bersamaan. Karena kekuatan dan ketahanan yang lebih besar, analisis ini dapat digunakan sebagai pengganti yang layak untuk analisis regresi berganda dan regresi komponen utama.

3.6.3.2 Uji R-Square

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Tujuannya adalah untuk menentukan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Ketika nilai kuadrat R mendekati 1, maka variabel independen memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menjelaskan variabel dependen.

3.6.3.3 Uji *Q-Square Predictive Relevance*

Predictive variable independen menjelaskan variabel relevan atau penggunaan sampel prediksi untuk menunjukkan kombinasi fungsi fitting dan cross-validation dengan prediksi variabel visual dan estimasi parameter konstruk. Suatu model dikatakan mempunyai relevansi prediktor tinggi jika nilainya lebih besar dari nol, dan relevansi prediktor rendah jika nilainya kurang dari nol.

3.6.3.4 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Dengan melakukan resampling sampel asli yang lengkap, bootstrapping digunakan untuk menentukan pentingnya hubungan antara variabel. Dalam prosedur resampling bootstrapping, nilai signifikansi (dua sisi) t-value adalah 1,65 (tingkat signifikansi = 10%), 1,96 (tingkat signifikansi = 5%) dan 2,58 (tingkat signifikansi = 1%).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif Variabel

Analisis data dari tanggapan responden digunakan untuk menentukan deskripsi variabel penelitian yang berkaitan dengan keseimbangan kerja-hidup, kinerja, kepuasan kerja, dan perilaku pengasuh keluarga yang mendukung. Nilai minimum dan maksimum variabel dapat digunakan untuk menunjukkan analisis variabel deskriptif. Interval penilaian kemudian dapat dilakukan dengan menggunakan standar berikut:

Tabel 4.1 Kategori Kelas Interval

Interval	Kategori
0.00 - 1.00	Sangat Rendah
1.10 - 2.00	Rendah
2.01 - 3.00	Sedang
3.01 - 4.00	Tinggi
4.01 - 5.00	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

4.1.1 Variabel Independen

Variabel independen pada penelitian ini adalah variabel *work-life balance* (X). Hasil analisis deskriptif variabel *work-life balance* dilampirkan pada tabel 4.2:

Tabel 4.2 Variabel *Work-Life Balance*

Kode	Item	Mean	Kategori
X1	Saya punya cukup waktu untuk keluarga dan teman-teman saya	3,96	Tinggi
X2	Saya punya cukup waktu untuk melakukan urusan pribadi	4,02	Sangat Tinggi
X3	Saya memiliki cukup waktu untuk memenuhi minat pribadi saya	3,94	Tinggi
Rata-Rata		3,97	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Menurut tabel 4.2, responden menilai variabel keseimbangan kerja-hidup dengan nilai rata-rata 3,97. Item dengan kode X1.2, "Saya punya cukup waktu untuk melakukan urusan pribadi", menerima nilai tertinggi, 4,02, dengan kategori sangat tinggi, dan item dengan kode X1.3, "Saya memiliki cukup waktu untuk memenuhi minat pribadi saya", menerima nilai terendah, 3,94, dengan kategori sangat tinggi. Mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki cukup waktu untuk memenuhi minat pribadi mereka, sehingga dapat menjaga keseimbangan kerja dan kuliah dengan baik. Selanjutnya, untuk mengetahui secara keseluruhan *work-life balance*, hasil rata-rata pada tabel sebesar 3,97 dengan kategori tinggi.

4.1.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen pada penelitian ini adalah variabel kinerja mahasiswa (Y). Hasil analisis deskriptif variabel kinerja mahasiswa dilampirkan pada tabel 4.3:

Tabel 4.3 Variabel Kinerja Mahasiswa

Kode	Item	Mean	Kategori
Y1	Saya memenuhi persyaratan kinerja formal pekerjaan tersebut	4	Tinggi
Y2	Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan	4,12	Sangat Tinggi
Y3	Saya terlibat dalam kegiatan yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap evaluasi kinerja saya	4,01	Tinggi
Y4	Saya melakukan tugas yang diharapkan dari saya	4,08	Sangat Tinggi
Y5	Saya dapat memberikan saran yang membangun untuk keseluruhan fungsi kelompok kerja saya	3,98	Tinggi
Y6	Saya mendorong orang lain untuk mencoba cara-cara baru dan lebih efektif dalam melakukan pekerjaan mereka	4,01	Tinggi
Rata-Rata		4,03	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Untuk variabel kinerja mahasiswa, skor rata-rata responden adalah 4,03. Item dengan kode Y1 memiliki nilai tertinggi, "Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan", yang memiliki nilai 4,12 dan memiliki kategori sangat tinggi. Item dengan kode Y5 memiliki nilai terendah, "Saya dapat memberikan saran yang membangun untuk keseluruhan fungsi kelompok kerja saya", yang memiliki nilai 3,98 dan memiliki kategori sangat tinggi. Mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat memenuhi tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan kualitas. Selain itu, untuk mengetahui kinerja siswa secara keseluruhan, hasil rata-rata tabel adalah 4,03,

yang merupakan kategori yang sangat tinggi. Kinerja siswa adalah variabel dependen dari penelitian ini.

4.1.3 Variabel Mediasi

Variabel kepuasan kerja (Z_1) adalah variabel mediasi dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dilampirkan pada tabel 4.4:

Tabel 4.4 Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Item	Mean	Kategori
Z1.1	Pekerjaan saya seperti hobi bagi saya	3,92	Tinggi
Z1.2	Pekerjaan saya biasanya cukup menarik untuk membuat saya tidak bosan	3,93	Tinggi
Z1.3	Saya merasa lebih bahagia dalam pekerjaan saya dibandingkan kebanyakan orang lain	3,90	Tinggi
Z1.4	Saya lebih menyukai pekerjaan saya dibandingkan pekerja pada umumnya	4,01	Tinggi
Z1.5	Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya	3,83	Tinggi
Rata-Rata		3,91	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden menilai variabel kepuasan kerja dengan nilai rata-rata total 3,91. Nilai tertinggi ditunjukkan pada item dengan kode Z1.4 yaitu “Saya lebih menyukai pekerjaan saya dibandingkan pekerja pada umumnya” pada angka 4,01 dengan kategori tinggi. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan pada item dengan kode Z1.5 yaitu “Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya” pada angka 3,83 dengan kategori tinggi. Mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta lebih menyukai pekerjaannya dibandingkan pekerja pada

umumnya, sehingga menimbulkan kepuasan kerja dari masing-masing mahasiswa. Selanjutnya, untuk mengetahui secara keseluruhan kepuasan kerja mahasiswa, hasil rata-rata pada tabel sebesar 3,91 dengan kategori tinggi.

4.1.4 Variabel Moderasi

Variabel moderasi pada penelitian ini adalah variabel *Family Supportive Supervisor Behaviors* (Z₂). Hasil analisis deskriptif variabel *Family Supportive Supervisor Behaviors* dilampirkan pada tabel 4.5:

Tabel 4.5 Variabel *Family Supportive Supervisor Behaviors*

Kode	Item	Mean	Kategori
Z2.1	Atasan saya membuat saya merasa nyaman berbicara dengannya tentang konflik antara pekerjaan dan non-pekerjaan.	3,85	Tinggi
Z2.2	Atasan saya menunjukkan perilaku yang efektif dalam cara menyeimbangkan masalah pekerjaan dan non-pekerjaan	3,90	Tinggi
Z2.3	Atasan saya bekerja secara efektif dengan karyawan untuk secara kreatif menyelesaikan konflik antara pekerjaan dan non-pekerjaan	3,98	Tinggi
Rata-Rata		3,91	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Merujuk pada tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden memberikan skor rata-rata sebesar 3,91 untuk variabel Perilaku Pengasuh Pembantu Keluarga. Item dengan kode Z2.3, yang berbunyi 'Pimpinan saya bekerja secara efektif dengan karyawan untuk menyelesaikan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara kreatif,' memperoleh nilai tinggi, yaitu 3,98. Sementara itu, item dengan kode Z2.1, yang menyatakan 'Pimpinan saya

membuat saya merasa nyaman untuk berbicara tentang masalah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,' mendapatkan nilai yang lebih rendah pada angka 3,85 dengan kategori tinggi. Mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta merasa bahwa atasan di tempat kerjanya dapat bekerja secara efektif dan dapat menyelesaikan konflik pekerjaan dan non-pekerjaan, sehingga menciptakan kenyamanan pada para pekerja. Selanjutnya, untuk mengetahui secara keseluruhan *Family Supportive Supervisor Behaviors*, hasil rata-rata pada tabel sebesar 3,91 dengan kategori tinggi.

4.2 Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini, digunakan analisis PLS yang melibatkan dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Berikut adalah penjelasan mengenai hasil dari evaluasi model yang telah dilakukan:

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk menguji sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukurnya. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *outer loading*, di mana indikator dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilainya lebih dari 0,70. Namun, dalam tahap pengembangan penelitian, nilai antara 0,50 hingga

0,60 masih dapat diterima (Hair et al, 2011). Hasil *outer loading* dari masing-masing indikator yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.6:

Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Validitas Konvergen

	FSSB	KK	KM	WLB
X1				0.857
X2				0.840
X3				0.823
Y1		0.765		
Y2		0.746		
Y3		0.740		
Y4		0.754		
Y5		0.694		
Y6		0.588		
Z1.1			0.674	
Z1.2			0.753	
Z1.3			0.724	
Z1.4			0.761	
Z1.5			0.617	
Z2.1	0.763			
Z2.2	0.851			
Z2.3	0.841			

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa mayoritas indikator memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70, sementara beberapa indikator lainnya menunjukkan nilai *loading factor* antara 0,50 dan 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini valid dan layak untuk digunakan.

2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah pengujian yang bertujuan untuk menentukan apakah suatu konstruk dapat dibedakan secara signifikan dari

konstruk lain dalam model penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan memeriksa nilai *cross loading*, di mana nilai *loading* untuk konstruk yang diuji harus lebih tinggi daripada konstruk lainnya dalam model. Sebagai acuan, nilai *loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,50 agar dapat dianggap memenuhi standar validitas diskriminan. Tabel 4.7 menunjukkan hasil dari uji validitas diskriminan:

Tabel 4.7 Nilai *Cross Loading*

	<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Mahasiswa	<i>Work-Life Balance</i>
<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	0.818			
Kepuasan Kerja	0.554	0.708		
Kinerja Mahasiswa	0.406	0.574	0.717	
<i>Work-Life Balance</i>	0.347	0.492	0.552	0.840

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan, setiap indikator menunjukkan nilai *cross loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Selain itu, validitas diskriminan juga dievaluasi dengan memeriksa akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) dan membandingkannya dengan korelasi antara konstruk. Jika

akar AVE suatu konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk lainnya, maka validitas diskriminan dianggap memadai. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Cut Off	Keterangan
<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	0.671	>0.5	Valid
Kepuasan Kerja	0.514	>0.5	Valid
Kinerja Mahasiswa	0.501	>0.5	Valid
<i>Work-Life Balance</i>	0.706	>0.5	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Pada tabel 4.8, dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk setiap variabel lebih besar dari 0,50. Sebuah indikator dianggap valid apabila memiliki korelasi yang kuat dengan konstruknya, yang ditunjukkan dengan nilai AVE yang melebihi 0,50. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE di atas batas minimum 0,50, yang berarti variabel-variabel tersebut dapat dianggap valid.

3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai kemampuan alat penelitian untuk menghasilkan hasil yang konsisten dalam mengukur ide atau variabel tertentu. Dalam model penelitian, struktur dianggap reliabel jika nilai

reliabilitas *Cronbach's Alpha* dan *Composite* lebih dari 0,70. Hasil uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dan *Composite* berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Cut Off	Keterangan
<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	0.754	0.760	0.859	>0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.809	0.811	0.863	>0.7	Reliabel
Kinerja Mahasiswa	0.749	0.751	0.833	>0.7	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0.792	0.794	0.878	>0.7	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas, dengan semua nilai reliabilitas komposit dan *Cronbach's Alpha* di atas ambang batas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian dapat digunakan untuk menguji model struktural lebih lanjut.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Tujuan model struktural, juga dikenal sebagai model dalam, adalah untuk mengevaluasi hubungan kausal antara variabel laten penelitian. Untuk mengetahui seberapa signifikan hubungan antarvariabel, metode *bootstrapping*

digunakan untuk melakukan analisis ini. Untuk melakukannya, nilai T-statistic diamati.

1. Koefisien Determinasi (R-Square, R^2)

Nilai R-Square untuk setiap variabel endogen digunakan dalam evaluasi model struktural untuk menunjukkan kekuatan prediktif model; nilai $R^2 = 0,75$ menunjukkan model kuat, $R^2 = 0,50$ menunjukkan model moderat, dan $R^2 = 0,25$ menunjukkan model lemah.

Tabel 4.10 Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.505	0.501
Kinerja Mahasiswa	0.524	0.508

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.10, model yang menggambarkan pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,505 atau 50,5% yang memiliki pengaruh sedang. Model pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa memberikan nilai variabilitas 0,524 atau 52,4% yang memiliki pengaruh sedang.

2. Predictive Relevance (Q^2)

Evaluasi model *Partial Least Squares* (PLS) juga dapat dilakukan menggunakan uji Q^2 *Predictive Relevance*, yang mengukur seberapa baik model mampu memprediksi nilai observasi berdasarkan data yang tersedia. Uji ini didasarkan pada metode *cross-validation* dan perhitungan estimasi

parameter konstruk. Nilai Q^2 memiliki tiga klasifikasi utama, yaitu $Q^2 = 0,02$ (model lemah), $Q^2 = 0,15$ (model moderat), dan $Q^2 = 0,35$ (model kuat).

Tabel 4.11 Nilai Q-Predictive

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
<i>Work-Life Balance</i>	230.000	230.000	
Kepuasan Kerja	184.000	124.931	0.321
Kinerja Mahasiswa	69.000	51.969	0.247
<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	69.000	40.838	0.408

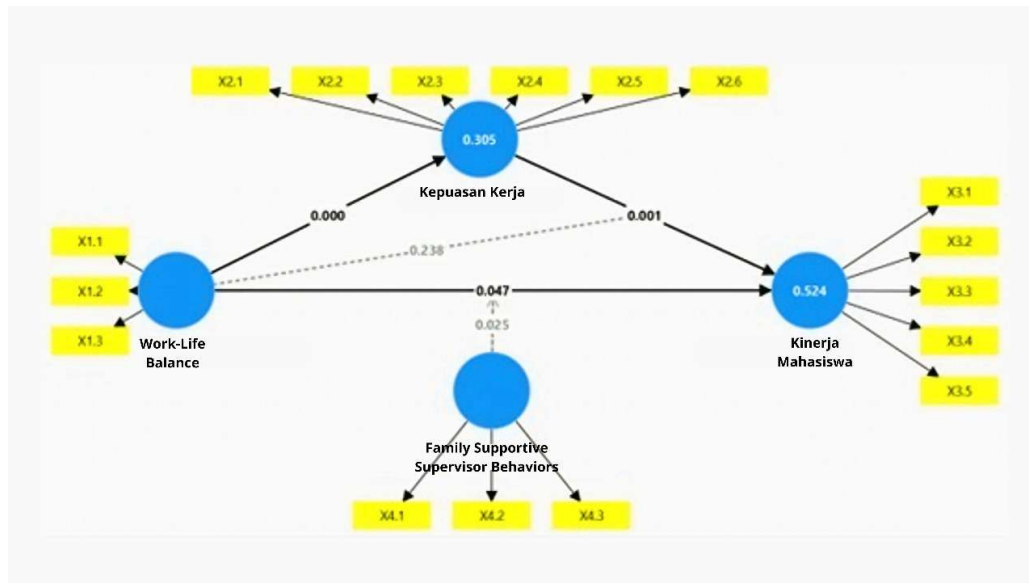
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.11, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Q^2 di atas nol, yang menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik. Dengan demikian, variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, kinerja, dan *Family Supportive Supervisor Behaviors* terbukti memiliki relevansi prediktif dalam model yang digunakan.

3. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Dengan menggunakan sampel asli lengkap dalam proses pengambilan sampel ulang, *bootstrapping*, juga dikenal sebagai pengujian hipotesis, digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan antara variabel. Dalam metode resampling bootstrapping, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 1,96 dengan level signifikansi sebesar 5%. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 4.1 Uji Hipotesis



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

a) Pengaruh Langsung antar Konstruk

Tabel 4.12 dapat digunakan untuk menilai apakah hubungan langsung dalam suatu hipotesis bersifat positif atau negatif dengan mengacu pada nilai t-statistik masing-masing hipotesis. Berikut adalah penjelasannya:

1. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa dengan nilai sampel asli sebesar 0,147 dan t-statistik sebesar 2,674, yang lebih besar dari 1,96. Oleh karena itu, H1 diterima.
2. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai sampel asli sebesar 0,553 dan t-statistik sebesar 6,183, yang lebih besar dari 1,96. Oleh karena itu, H2 diterima.

3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa dengan nilai sampel asli sebesar 0,283 dan t-statistik sebesar 3,041, yang lebih besar dari 1,96. Oleh karena itu, H3 diterima.

Tabel 4.12 Pengaruh Langsung antar Konstruk

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
WLB -> KM	0.147	0.133	0.088	2.674	0.001*	H1 diterima
WLB -> KK	0.553	0.554	0.089	6.183	0.000*	H2 diterima
KK -> KM	0.283	0.295	0.093	3.041	0.001*	H3 diterima

Keterangan: *signifikan <0.05

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

- b) Pengaruh Tidak Langsung antar Konstruk

Tabel 4.13 Pengaruh Tidak Langsung antar Konstruk

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
WLB x KK -> KM	0.045	0.026	0.063	0.713	0.238	H4 ditolak
FSSB x WLB -> KM	-0.183	-0.150	0.094	1.955	0.025	H5 ditolak

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Tabel 4.13 dapat digunakan untuk menentukan apakah hubungan tidak langsung dalam suatu hipotesis bersifat positif atau negatif dengan mengacu pada nilai t-statistik masing-masing hipotesis. Berikut adalah penjelasannya:

1. Kepuasan kerja sebagai mediator antara *work-life balance* dan kinerja mahasiswa memiliki nilai sampel asli sebesar 0,045 dan t-statistik sebesar 0,713, yang lebih kecil dari 1,96. Oleh karena itu, H4 ditolak.
2. *Family Supportive Supervisor Behaviors* sebagai mediator antara *work-life balance* dan kinerja mahasiswa memiliki nilai sampel asli sebesar 0,183 dan t-statistik sebesar 1,955, yang lebih kecil dari 1,96. Oleh karena itu, H5 ditolak.

Tabel 4.14 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Terdapat pengaruh positif <i>work-life balance</i> terhadap kinerja mahasiswa	H1 diterima
Terdapat pengaruh positif <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja	H2 diterima
Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja mahasiswa	H3 diterima
Terdapat pengaruh positif dari <i>work-life balance</i> terhadap kinerja mahasiswa dimediasi kepuasan kerja	H4 ditolak
Terdapat pengaruh positif dari <i>work-life balance</i> terhadap kinerja mahasiswa yang dimoderasi <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	H5 ditolak

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengkaji *work-life balance*, kepuasan kerja, kinerja mahasiswa, serta peran moderasi *Family Supportive Supervisor Behaviors* pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden berjumlah 150 menghasilkan nilai rata-rata 3.97 (kategori tinggi)

untuk *work-life balance*, 4,03 (kategori sangat tinggi) untuk kinerja mahasiswa, 3,91 (kategori sangat tinggi) untuk kepuasan kerja, dan 3,91 (kategori tinggi) untuk *Family Supportive Supervisor Behaviors*.

Berdasarkan hasil pengolahan data, *work-life balance* memiliki pengaruh pada kinerja mahasiswa [H1] dan kepuasan kerja [H2]. Di sisi lain, kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja mahasiswa [H3]. Hal ini tidak sejalan dengan variabel kepuasan kerja tidak memediasi variabel *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa [H4]. Berkaitan dengan itu, *Family Supportive Supervisor Behaviors* tidak memoderasi *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa [H5].

4.3.1 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif pada kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, terbukti pada nilai sampel asli 0.147, memiliki nilai p-value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t-statistic 2.674 lebih besar dari 1.96 sehingga dinyatakan signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Preena & Preena (2021) yang memberikan hasil adanya dampak positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan perusahaan pelayaran terkemuka di Sri Lanka. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain oleh Oktafien et al. (2021) yang menemukan bahwa *work-life balance* berdampak

positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di PT Vegatyan Inti Prakasa. Penelitian lain oleh Ha et al. (2024) menemukan bahwa tiga aspek *work-life balance*: kelebihan beban kerja, stres kerja, dan tanggung jawab keluarga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bidang akuntansi dan audit di Vietnam. Meskipun subjek penelitian dalam studi Preena & Preena (2021), Oktafien et al. (2021), dan Ha et al. (2024) berasal dari latar belakang profesi dan negara yang berbeda dengan subjek dalam penelitian ini, seluruh responden memiliki kesamaan dalam hal peran tanggung jawab ganda, yaitu harus menjalankan peran profesional di tempat kerja sekaligus memenuhi tanggung jawab dalam kehidupan pribadi. Hal tersebut menjadikan konteks *work-life balance* pada penelitian-penelitian terdahulu yang telah disebutkan relevan untuk dibandingkan dengan mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

Merujuk pada tabel 4.2, variabel *work-life balance* memiliki 1 indikator dengan kategori sangat tinggi 4,02 yaitu “Saya punya cukup waktu untuk melakukan urusan pribadi”. Hasil ini didukung tabel 4.3 variabel kinerja mahasiswa terdapat pada indikator “Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan” dengan nilai 4,12 sebagai nilai rata-rata tertinggi. Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta tetap memiliki waktu yang cukup untuk menjalankan urusan pribadinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa mereka mampu mengelola keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Hal tersebut membuat mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa

Yogyakarta cenderung memiliki stabilitas emosional dan fisik yang lebih baik. Kondisi ini memungkinkan mereka untuk lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Oleh karena itu, *work-life balance* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Keseimbangan antara kehidupan akademik dan pekerjaan memungkinkan mahasiswa untuk lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, maka *work-life balance* dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Studi ini menunjukkan bahwa H1 dapat diterima karena terdapat pengaruh positif dari *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa.

4.3.2 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif pada kepuasan kerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, terbukti pada nilai sampel asli 0.553, memiliki nilai p-value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t-statistic 6.183 lebih besar dari 1.96 sehingga dinyatakan signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Aruldos et al. (2022) yang memberikan hasil adanya dampak positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan sebuah perusahaan transportasi di bagian selatan India. Penelitian lain oleh Bhise & Dadas (2022) juga sejalan

dengan penelitian ini bahwa *work-life balance* berhubungan secara positif dan signifikan dengan kepuasan mereka dalam bekerja dan berhubungan secara negatif terhadap *turnover* karyawan sektor TI di Kota Pune, India. Penelitian sebelumnya oleh Iskandar & Vidada (2024) ditemukan hal yang sama bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara Tbk Bintaro Jaya. Meskipun konteks penelitian tersebut dilakukan pada karyawan di berbagai sektor industri dan negara yang berbeda, yaitu di India dan Indonesia, seluruh subjek penelitian memiliki kesamaan dalam hal menjalankan peran ganda, yakni sebagai pekerja sekaligus sebagai individu yang memiliki tanggung jawab dalam kehidupan pribadi. Konteks ini sangat relevan dengan mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang juga memikul dua tanggung jawab utama secara bersamaan.

Merujuk pada tabel 4.2, variabel *work-life balance* memiliki 1 indikator dengan kategori sangat tinggi 4,02 yaitu “Saya punya cukup waktu untuk melakukan urusan pribadi”. Hasil ini didukung tabel 4.4 variabel kepuasan kerja mahasiswa dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saya lebih menyukai pekerjaan saya dibandingkan pekerja pada umumnya” dengan nilai 4,01. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Mahasiswa merasa lebih nyaman dalam menjalani aktivitas hariannya karena beban peran yang dijalani tidak

menimbulkan konflik. Hal tersebut membuat mereka lebih puas dengan pekerjaan yang mereka jalani. Dengan demikian, *work-life balance* membantu mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Studi ini menunjukkan bahwa H2 dapat diterima karena terdapat pengaruh positif dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja mahasiswa.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, terbukti pada nilai sampel asli 0.283, memiliki nilai p-value sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t-statistic 3.041 lebih besar dari 1.96 sehingga dinyatakan signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Sapta et al. (2021) yang memberikan hasil adanya dampak positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPR di Denpasar, Bali. Penelitian lain oleh Srivastav et al. (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan temuan Katebi et al. (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian-penelitian sebelumnya dan mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah

Istimewa Yogyakarta sama-sama menjalankan tanggung jawab dalam dunia kerja yang menuntut komitmen, efisiensi, serta kualitas hasil kerja.

Merujuk pada tabel 4.4, variabel kepuasan kerja memiliki 1 indikator dengan kategori sangat tinggi 4,01 yaitu “Saya lebih menyukai pekerjaan saya dibandingkan pekerja pada umumnya”. Hasil ini didukung tabel 4.3 variabel kinerja mahasiswa dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan” dengan nilai 4,12. Kedua hasil ini menunjukkan keterkaitan yang kuat antara tingkat kepuasan kerja dengan kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Secara spesifik, mahasiswa yang merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif, seperti tanggung jawab yang tinggi, penyelesaian tugas secara tepat waktu, dan kepatuhan terhadap deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

Studi ini menunjukkan bahwa H3 dapat diterima karena terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja mahasiswa.

4.3.4 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Mahasiswa dengan

Variabel Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel mediasi kepuasan kerja tidak memengaruhi hubungan *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, terbukti pada nilai sampel asli 0.045, memiliki nilai p-value sebesar 0.238 lebih besar dari 0.05 dan nilai t-statistic 0.713 lebih kecil dari 1.96 sehingga dinyatakan tidak berpengaruh.

Hasil penelitian ini menolak penelitian sebelumnya oleh Udin (2023) yang memberikan hasil kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh *work-life balance* pada kinerja karyawan perusahaan manufaktur kayu lapis di Wonosobo. Selain itu penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dalila & Hadi (2024). Penelitian tersebut menyimpulkan kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan instansi kesehatan X di Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak secara signifikan memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja mahasiswa. Dengan kata lain, meskipun *work-life balance*

berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja, dampaknya terhadap kinerja tidak melalui kepuasan kerja sebagai perantara utama. Temuan ini memberikan gambaran bahwa faktor-faktor lain di luar kepuasan kerja mungkin lebih dominan dalam menjelaskan hubungan langsung antara *work-life balance* dan kinerja mahasiswa.

Studi ini menunjukkan bahwa H4 ditolak karena kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa.

4.3.5 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Mahasiswa dengan Variabel Moderasi *Family Supportive Supervisor Behaviors*

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel moderasi *Family Supportive Supervisor Behaviors* tidak berpengaruh pada hubungan *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, terbukti pada nilai sampel asli -0.183, memiliki nilai p-value sebesar 0.025 lebih besar dari 0.05 dan nilai t-statistic 1.955 lebih kecil dari 1.96 sehingga dinyatakan tidak berpengaruh.

Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Susanto et al. (2022), yang menyatakan bahwa *Family Supportive Supervisor Behaviors* akan memperkuat efek positif *work-life balance* pada kinerja karyawan.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Family Supportive Supervisor Behaviors* (FSSB) tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja mahasiswa yang kuliah sambil

bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun atasan menunjukkan perilaku yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja—seperti memberikan fleksibilitas waktu, memahami tanggung jawab pribadi karyawan, atau memberikan empati terhadap kondisi personal mahasiswa—dukungan tersebut tidak secara signifikan memengaruhi seberapa kuat *work-life balance* dapat meningkatkan kinerja mahasiswa. Dengan kata lain, kehadiran dukungan supervisor tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara *work-life balance* dan kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Studi ini menunjukkan bahwa H5 ditolak karena *Family Supportive Supervisor Behaviors* tidak memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik mahasiswa mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, akan semakin tinggi pula kinerjanya.
2. *Work-life balance* terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik mahasiswa mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, akan semakin tinggi pula kepuasan terhadap pekerjaannya.
3. Kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pekerjaannya, akan semakin tinggi pula kinerjanya.

4. Kepuasan kerja terbukti tidak memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa, tetapi kepuasan kerja tidak berperan sebagai jembatan antara keduanya.
5. *Family Supportive Supervisor Behaviors* terbukti tidak memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa *Family Supportive Supervisor Behaviors* tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa.

5.2 Saran

1. *Work-life balance* terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Mahasiswa perlu menyusun jadwal kegiatan yang realistis, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta menentukan batasan yang jelas antara peran sebagai pelajar dan sebagai pekerja.
2. *Work-life balance* terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Tempat kerja sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan yang merupakan seorang mahasiswa, terutama dalam hal pengaturan jam kerja dan beban tugas.

3. Kepuasan kerja terbukti tidak memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggali variabel penelitian lain yang mungkin memiliki peran lebih kuat dalam menjembatani pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja, seperti motivasi kerja, self-efficacy, *burnout*, dll.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Fakta bahwa jumlah responden yang dikumpulkan tidak mencapai target awal merupakan salah satu keterbatasan penelitian ini. Dengan target awal 200 responden, survei ini ditujukan kepada mahasiswa S1 di Daerah Istimewa Yogyakarta yang kuliah sambil bekerja. Namun, hanya 150 responden yang bersedia dan berhasil menyelesaikan seluruh kuesioner karena sejumlah keterbatasan. Keterbatasan jumlah responden tetap dapat memengaruhi tingkat representasi data, meskipun jumlah tersebut masih mencukupi untuk kebutuhan analisis statistik. Lebih jauh, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke mahasiswa di daerah lain atau ke kelompok pekerja dengan latar belakang yang beragam karena terbatas pada satu wilayah geografis dan satu populasi mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42–52. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Abramis, D. J. (1994). Relationship of job stressors to job performance: Linear or an inverted-U? *Psychological Reports*, 75(2), 547–558.
- Aguinis, H. (2009). *Performance management* (2nd ed.). Prentice Hall/Pearson Education.
- Andrade, M. S. (2022). Family supportive supervisor behaviors: lessons from research. *Strategic HR Review*, 21(5), 153–157. <https://doi.org/10.1108/SHR-07-2022-0037>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. *Journal of Marketing*, 62(2), 77–91. <https://doi.org/10.2307/1252162>

Bapperida Daerah Istimewa Yogyakarta. (n.d.). Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah. Diakses 16 Juni 2025, dari <https://bapperida.jogjaprovo.go.id>

Bhise, P., & Dadas, A. (2022). Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Employee Turnover in IT sector. *NeuroQuantology*, 20(20), 346–360. <https://doi.org/10.48047/NQ.2022.20.20.NQ109038>

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3

Bosch, M. J., Heras, M. L., Russo, M., Rofcanin, Y., & Grau i Grau, M. (2018). How context matters: The relationship between family supportive supervisor behaviors and motivation to work moderated by gender inequality. *Journal of Business Research*, 82, 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.08.026>

Bouwmeester, O., Atkinson, R., Noury, L., & Ruotsalainen, R. (2021). Work-life balance policies in high performance organisations: A comparative interview study with millennials in Dutch consultancies. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 6–32. <https://doi.org/10.1177/2397002220952738>

Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1). Prenada Media Group (Divisi Kencana).

- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. (1992). Job satisfaction: How people feel about their jobs. *Personnel Psychology*, 46, 365–472.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative Inquiry and Research Design. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1). SAGE Publications.
- Dalila, A., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap job performance dengan job satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 524–536.
- Djamba, Y. K., & Neuman, W. L. (2002). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. In *Teaching Sociology* (Vol. 30, Issue 3). <https://doi.org/10.2307/3211488>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: Implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 358–368. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00337>
- Gilmer, B. V. H. (1966). *Industrial psychology*. McGraw Hill Book Company.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
<https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Ha, N. M., Thanh, N., Thuy, P., & Trung, N. T. (2024). *Disruptive technology and business continuity*. Springer Nature Singapore. <https://doi.org/10.1007/978-981-97-5452-6>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
<https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hakim, A. R., & Hasmira, M. H. (2022). Strategi kuliah sambil bekerja oleh mahasiswa (Studi kasus: Mahasiswa bekerja di Universitas Negeri Padang). *Naradidik: Journal of Education and Pedagogy*, 1(1), 30–37.
<https://doi.org/10.24036/nara.v1i1.6>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007). Exploring the work and non-work interface. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 6, 165–204.

- Hamra, N. E., & Widiasih, P. A. (2024). Gambaran work-life balance mahasiswa yang bekerja di sektor FnB. *Jurnal Komunikasi dan Humaniora*, 16(2), 110–121.
- Haryono, S. (2009). Analisis Brand Image Yogyakarta sebagai Kota Pelajar. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(3), 301–309.
- Hudson. (2005). *The case for work life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Highland Group.
- Iskandar, D., & Vidada, I. A. (2024). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Golden Ratio of Data in Summary*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grdis.v4i2.658>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi* (Edisi ke-7). Erlangga.
- Jobstreet. (2022). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. Diakses dari <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Jyoti, & Kaur, R. B. (2024). Exploring family supportive supervisor behaviors from a police perspective to ensure life satisfaction: An empirical investigation using importance-performance analysis. *Rajagiri Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/ramj-10-2023-0278>
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global*

Journal of Flexible Systems Management, 23(1), 21–42.

<https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>

Kerlinger, F. N. (2006). *Asas-asas penelitian behavior* (Edisi 3, Cetakan ke-7). Gadjah Mada University Press.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.

Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213.

Linando, J. A. (2021). *Manajemen Kinerja: Konsep Praktis & Perspektif Islam*. UPP STIM YKPN.

Luthans, F. (1998). *Organizational behavior* (8th ed.). McGraw-Hill.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 1). Salemba Empat.

Muafi, M. (2003). Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier). *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(8), 1–18. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol1.iss8.art1>

Nirmalasari, L., & Minai, M. (2023). Role conflict and performance of part-time students in Indonesia: The effect of burnout, coping behavior and spiritual intelligence. *Annals of Management and Organization Research*, 4(3), 239–249. <https://doi.org/10.35912/amor.v4i3.1645ouci.dntb.gov.ua+2>

- Oktafien, S., Santoso, A. B., & Azali, M. (2021). The Effect Of Work Life Balance On Improving Employee Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12, 1321–1326.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advance in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Preena, G. R., & Preena, G. R. (2021). Impact of work-life balance on employee performance: An empirical study on a shipping company in Sri Lanka. *International Journal on Global Business Management and Research*, 10(1), 48–73. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3856506
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10; Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan). Erlangga.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour* (Edisi 13, Jilid 1). Salemba Empat.
- Rofcanin, Y., de Jong, J. P., Las Heras, M., & Kim, S. (2018). The moderating role of prosocial motivation on the association between family-supportive supervisor behaviours and employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 153–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.04.001>
- Sapta, I. K. S., Muafi, M., & Setini, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and*

- Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology* (2nd ed.). Wiley.
- Srivastav, S. K., Habil, M., Thakur, P., & Kharya, M. (2024). The Dynamics of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Progressive Research in Engineering Management and Science*, August. <https://doi.org/10.58257/ijprems35668>
- Sukardi, S., Santoso, L. H., & Darmadi, E. A. (2022). Dampak kuliah sambil bekerja terhadap aktivitas belajar mahasiswa di Politeknik Tri Mitra Karya Mandiri. *IKRA-ITH Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v7i1.2255>
- Sullivan, M. (2014). Hezbollah in Syria. *Middle East Security Report*, 19, 1–43.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan kerja: Pengaruhnya dalam organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Taib, N. Z. binti, & Jais, J. binti. (2018). The Effects Of Burnout, Supervisory Support And Work-Life Balance Among Mba Students. *The European Proceedings of*

Social & Behavioural Sciences, 501–509.

<https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.07.02.54>

Talip, D. S. N. A., Hassan, Z., Kasa, M., Sabil, S., & Ibrahim, D. K. A. (2021). The relationship of work life balance and the quality of life among employees studying part time. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(14), 270–284. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i14/8573>

Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47, 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>

Udin, U. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>

Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia. <https://doi.org/10.52931/t4b6/2022>

Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>

Whitney, F. L. (1960). *The elements of research* (Asian ed.). Overseas Book Co.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Bersama ini, peneliti memohon kesediaan Sdr/Sdri untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Sdr/Sdri berikan merupakan sebuah bantuan yang sangat berarti bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Petunjuk Pengisian:

1. Responden merupakan mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Isilah data diri Sdr/Sdri sesuai dengan identitas diri dan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia yang Bapak/ibu anggap paling sesuai.
4. Masing-masing variabel jawaban memiliki makna sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju/SS (5)
 - b. Setuju/S (4)
 - c. Kurang Setuju/KS (3)
 - d. Tidak Setuju/TS (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju/STS (1)
5. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.

Terima kasih atas kontribusi dan partisipasi Sdr/Sdri.

Identitas Responden

- 1) Nama :
- 2) Usia :
- 3) Jenis Kelamin :
- 4) Perguruan Tinggi :
- 5) Status Pekerjaan : *full time/ part time/ freelance*

No	Item	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya punya cukup waktu untuk keluarga dan teman-teman saya					
2	Saya punya cukup waktu untuk melakukan urusan pribadi					
3	Saya memiliki cukup waktu untuk memenuhi minat pribadi saya					
4	Saya memenuhi persyaratan kinerja formal pekerjaan tersebut					
5	Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan					
6	Saya terlibat dalam kegiatan yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap evaluasi kinerja saya					
7	Saya melakukan tugas yang diharapkan dari saya					
8	Saya dapat memberikan saran yang membangun untuk keseluruhan fungsi kelompok kerja saya					

9	Saya mendorong orang lain untuk mencoba cara-cara baru dan lebih efektif dalam melakukan pekerjaan mereka					
10	Pekerjaan saya seperti hobi bagi saya					
11	Pekerjaan saya biasanya cukup menarik untuk membuat saya tidak bosan					
12	Saya merasa lebih bahagia dalam pekerjaan saya dibandingkan kebanyakan orang lain					
13	Saya lebih menyukai pekerjaan saya dibandingkan pekerja pada umumnya					
14	Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya					
15	Atasan saya membuat saya merasa nyaman berbicara dengannya tentang konflik antara pekerjaan dan non-pekerjaan					
16	Atasan saya menunjukkan perilaku yang efektif dalam cara menyeimbangkan masalah pekerjaan dan non-pekerjaan					
17	Atasan saya bekerja secara efektif dengan karyawan untuk secara kreatif menyelesaikan konflik antara pekerjaan dan non-pekerjaan					

Lampiran 2

Tabulasi Data

Tabulasi *Work-life Balance*

No.	X1	X2	X3
1.	4	5	3
2.	3	1	1
3.	5	5	5
4.	4	4	4
5.	5	4	4
6.	4	4	4
7.	3	4	4
8.	3	3	3
9.	4	4	4
10.	4	4	4
11.	1	2	2
12.	4	5	4
13.	3	4	3
14.	4	4	3
15.	3	4	3
16.	2	2	3

17.	4	4	4
18.	5	5	4
19.	2	2	2
20.	4	5	4
21.	3	3	2
22.	3	4	4
23.	4	4	3
24.	5	4	5
25.	4	3	5
26.	4	5	4
27.	3	5	5
28.	4	4	5
29.	4	5	3
30.	5	4	5
31.	4	3	3
32.	4	5	4
33.	4	4	4
34.	4	4	4
35.	5	4	4
36.	1	1	3
37.	5	5	5
38.	3	2	2

39.	4	4	5
40.	4	5	4
41.	5	5	3
42.	4	5	4
43.	5	5	4
44.	5	4	4
45.	4	4	5
46.	4	5	3
47.	5	4	5
48.	5	4	4
49.	5	5	4
50.	5	5	4
51.	5	2	5
52.	4	4	4
53.	4	5	4
54.	3	4	5
55.	5	3	4
56.	1	3	1
57.	3	5	5
58.	4	5	5
59.	5	5	4
60.	4	4	5

61.	5	5	4
62.	5	5	5
63.	4	4	5
64.	5	5	5
65.	4	4	4
66.	4	4	5
67.	2	4	4
68.	4	4	4
69.	4	4	4
70.	4	5	4
71.	2	3	5
72.	5	4	4
73.	5	5	5
74.	5	4	5
75.	4	5	4
76.	4	5	4
77.	4	3	5
78.	4	4	3
79.	4	5	4
80.	3	4	3
81.	5	4	4
82.	3	4	4

83.	5	5	5
84.	3	4	4
85.	5	5	3
86.	4	3	4
87.	5	4	4
88.	5	4	5
89.	5	4	5
90.	4	4	4
91.	1	1	1
92.	5	4	5
93.	1	3	1
94.	4	4	4
95.	3	3	4
96.	3	4	3
97.	3	4	4
98.	4	4	5
99.	5	5	4
100.	5	5	5
101.	4	5	5
102.	4	4	4
103.	5	4	5
104.	5	4	4

105.	5	4	4
106.	2	3	3
107.	5	5	5
108.	5	4	3
109.	5	4	5
110.	4	3	4
111.	2	2	2
112.	3	4	4
113.	4	5	5
114.	4	4	4
115.	4	4	5
116.	5	4	4
117.	3	4	1
118.	5	4	4
119.	3	4	3
120.	4	4	4
121.	4	4	4
122.	4	4	4
123.	5	5	4
124.	5	4	5
125.	5	3	4
126.	3	3	3

127.	4	4	5
128.	4	5	5
129.	4	3	5
130.	4	5	5
131.	4	5	3
132.	4	3	3
133.	5	4	4
134.	4	5	4
135.	5	5	5
136.	2	2	1
137.	2	2	3
138.	4	3	3
139.	4	4	5
140.	4	4	4
141.	4	4	4
142.	5	4	4
143.	4	5	4
144.	4	5	4
145.	5	5	4
146.	4	5	5
147.	4	5	4
148.	4	4	5

149.	3	3	2
150.	4	4	5

Tabulasi Kinerja

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1.	4	5	5	4	5	5
2.	2	1	2	2	2	2
3.	5	5	5	5	5	5
4.	4	4	4	4	4	4
5.	4	5	5	5	5	5
6.	4	4	4	4	4	4
7.	5	4	5	5	4	5
8.	3	3	3	3	3	3
9.	4	4	4	4	3	3
10.	4	4	4	4	4	4
11.	4	5	4	4	4	1
12.	4	5	4	4	4	4
13.	4	3	4	4	4	5
14.	5	5	5	5	5	4
15.	5	5	5	4	4	4
16.	2	1	2	1	2	4

17.	4	5	4	5	3	3
18.	4	5	5	4	4	4
19.	5	5	4	5	2	5
20.	4	3	4	4	5	3
21.	3	5	5	3	4	5
22.	2	4	2	5	4	3
23.	5	4	5	4	4	4
24.	3	4	4	5	4	3
25.	3	3	4	3	4	3
26.	4	5	4	4	4	4
27.	3	3	4	4	4	4
28.	5	5	5	5	4	5
29.	4	3	4	4	5	4
30.	3	5	5	3	3	5
31.	5	4	3	4	5	4
32.	4	5	4	4	4	4
33.	4	5	4	5	5	5
34.	4	5	4	5	3	4
35.	5	4	4	4	5	4
36.	1	1	1	1	1	2
37.	4	5	4	5	5	5
38.	2	1	3	1	2	1

39.	4	4	4	4	4	4
40.	5	3	3	4	4	5
41.	5	3	4	3	4	5
42.	4	3	4	4	5	5
43.	4	4	4	5	3	3
44.	5	5	5	4	5	4
45.	4	5	5	5	4	5
46.	4	4	5	5	3	5
47.	5	4	4	4	4	5
48.	4	5	4	5	5	4
49.	4	5	4	4	5	4
50.	4	5	4	4	4	5
51.	4	2	3	3	5	5
52.	5	5	5	5	4	4
53.	5	5	4	3	4	4
54.	4	5	4	5	4	3
55.	3	4	3	4	3	3
56.	1	2	2	2	4	5
57.	3	3	4	4	4	3
58.	5	4	5	5	4	5
59.	3	4	4	4	4	5
60.	4	4	4	5	4	5

61.	4	5	4	4	4	4
62.	3	3	4	1	3	1
63.	4	5	4	4	4	4
64.	4	3	4	3	4	4
65.	5	4	4	4	5	5
66.	3	4	4	4	5	4
67.	3	4	4	4	5	5
68.	4	5	5	4	5	4
69.	4	5	4	5	3	5
70.	4	5	3	4	4	4
71.	5	3	3	3	3	4
72.	5	4	4	5	4	4
73.	5	4	5	5	5	3
74.	4	4	3	5	5	5
75.	5	4	5	5	3	3
76.	3	4	5	3	3	5
77.	4	4	3	3	3	3
78.	4	5	4	5	3	4
79.	4	4	4	4	5	5
80.	4	3	4	4	4	4
81.	4	4	5	5	4	3
82.	4	4	4	5	5	5

83.	4	5	4	4	4	4
84.	5	4	5	5	3	5
85.	3	5	3	3	4	4
86.	5	4	3	5	5	4
87.	4	4	5	4	4	5
88.	5	5	4	5	4	4
89.	3	4	5	4	5	4
90.	5	4	5	4	5	4
91.	1	2	2	2	2	3
92.	5	5	5	4	5	5
93.	2	1	2	1	1	3
94.	4	4	4	4	5	4
95.	4	5	4	4	4	3
96.	4	5	5	4	5	3
97.	5	5	5	3	3	4
98.	3	3	5	4	3	3
99.	5	4	4	5	5	5
100.	4	5	5	4	5	5
101.	3	5	3	5	4	4
102.	4	5	4	4	4	3
103.	5	4	5	5	4	5
104.	5	4	4	4	4	4

105.	4	5	4	5	2	5
106.	5	5	4	3	4	5
107.	4	4	4	5	5	2
108.	4	4	3	3	3	3
109.	4	3	3	3	5	4
110.	3	3	2	3	4	3
111.	4	5	5	4	3	3
112.	4	3	4	5	3	5
113.	4	5	5	5	4	5
114.	4	5	5	3	3	4
115.	4	5	4	4	4	4
116.	4	4	5	4	4	4
117.	3	1	1	4	3	5
118.	4	4	4	5	4	4
119.	4	4	5	4	4	4
120.	5	5	4	4	5	5
121.	5	4	5	5	4	5
122.	5	5	4	5	5	4
123.	5	4	4	5	5	4
124.	3	5	3	4	5	4
125.	4	4	4	2	5	4
126.	3	4	4	5	3	4

127.	4	4	4	5	5	4
128.	5	3	4	4	4	4
129.	5	5	4	4	5	4
130.	3	3	4	4	4	4
131.	3	5	3	4	3	4
132.	3	3	4	5	4	4
133.	4	5	3	5	3	3
134.	4	5	5	5	5	5
135.	4	5	4	5	5	3
136.	4	5	3	4	3	2
137.	4	4	4	4	4	4
138.	5	5	4	4	4	4
139.	5	4	4	5	5	5
140.	4	4	4	4	4	4
141.	4	4	5	4	3	4
142.	5	4	4	4	3	3
143.	4	4	3	4	3	3
144.	5	5	5	5	4	5
145.	4	5	4	5	4	4
146.	4	4	4	4	3	4
147.	5	5	3	4	5	4
148.	4	4	5	5	4	4

149.	5	5	5	4	5	5
150.	4	5	5	5	5	4

Tabulasi Kepuasan Kerja

No.	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5
1.	4	5	3	5	5
2.	1	1	2	1	1
3.	5	5	5	5	5
4.	4	4	4	4	4
5.	5	5	5	5	5
6.	5	4	4	4	5
7.	5	5	3	4	5
8.	3	3	3	3	3
9.	3	3	3	3	3
10.	3	3	4	4	4
11.	1	1	1	1	1
12.	5	5	4	4	4
13.	3	3	2	3	3
14.	5	5	5	5	4
15.	4	4	4	4	4

16.	1	3	3	2	3
17.	4	4	3	3	4
18.	5	5	1	4	4
19.	5	5	5	5	5
20.	4	5	5	4	4
21.	2	3	5	2	5
22.	2	1	4	5	1
23.	4	4	5	5	4
24.	4	5	4	5	3
25.	4	4	4	4	3
26.	5	5	4	3	4
27.	4	5	5	5	5
28.	4	4	4	4	4
29.	5	5	3	5	5
30.	3	3	4	4	5
31.	3	5	5	4	4
32.	5	4	4	5	5
33.	4	5	4	4	5
34.	5	4	5	4	4
35.	5	4	5	4	4
36.	2	2	2	3	2
37.	5	4	5	5	3

38.	2	1	1	3	3
39.	4	4	5	4	4
40.	4	4	4	3	4
41.	5	4	5	3	3
42.	5	3	3	4	4
43.	5	4	3	3	4
44.	4	5	5	5	3
45.	5	4	5	5	4
46.	3	5	4	4	5
47.	4	4	4	3	5
48.	5	5	4	5	4
49.	4	4	4	4	4
50.	4	5	2	5	5
51.	4	3	4	5	4
52.	4	5	5	2	3
53.	3	3	3	3	3
54.	3	3	5	4	3
55.	2	3	4	3	3
56.	5	4	3	3	4
57.	4	5	3	5	3
58.	5	5	4	5	3
59.	5	3	3	4	3

60.	4	4	4	4	4
61.	5	4	4	4	5
62.	1	4	3	5	4
63.	4	5	4	4	5
64.	5	4	4	4	4
65.	4	4	5	5	4
66.	5	5	4	5	3
67.	4	5	5	4	1
68.	4	5	5	4	4
69.	3	4	5	4	5
70.	4	2	5	4	5
71.	4	5	3	4	3
72.	4	5	5	4	5
73.	4	4	4	4	5
74.	4	4	5	4	5
75.	4	4	4	4	4
76.	3	4	3	4	5
77.	4	5	4	4	4
78.	5	3	4	4	5
79.	4	5	4	5	4
80.	3	5	4	4	4
81.	4	4	5	5	4

82.	5	4	5	5	5
83.	4	5	4	5	3
84.	5	1	2	4	5
85.	5	5	4	5	3
86.	4	4	4	5	5
87.	5	4	4	4	5
88.	5	4	5	5	4
89.	4	5	5	5	4
90.	4	5	5	4	4
91.	2	2	2	2	3
92.	3	5	5	5	4
93.	3	2	3	3	4
94.	4	4	5	4	4
95.	4	5	4	4	5
96.	3	4	4	5	5
97.	4	5	5	4	4
98.	4	4	4	4	4
99.	3	4	4	5	4
100.	4	5	5	5	4
101.	5	4	4	4	3
102.	5	5	4	5	4
103.	4	2	3	2	4

104.	4	4	4	4	4
105.	5	3	4	5	4
106.	4	4	5	5	4
107.	3	3	5	4	3
108.	3	3	5	5	4
109.	3	4	5	4	4
110.	3	4	3	4	3
111.	4	4	4	3	4
112.	3	4	5	5	5
113.	3	5	3	4	4
114.	3	4	5	4	5
115.	4	5	4	5	4
116.	5	4	5	4	4
117.	4	5	3	4	3
118.	5	5	4	5	3
119.	4	5	5	4	4
120.	4	4	4	4	4
121.	3	5	3	3	3
122.	1	2	2	4	4
123.	4	5	2	4	4
124.	5	4	4	4	5
125.	5	4	4	5	3

126.	3	3	3	3	3
127.	5	4	5	5	1
128.	5	4	5	5	4
129.	5	5	5	4	4
130.	4	3	5	5	4
131.	5	3	4	5	3
132.	4	5	3	4	3
133.	3	3	3	3	3
134.	4	4	4	4	4
135.	5	3	3	3	3
136.	5	2	2	3	3
137.	4	3	4	4	4
138.	3	3	3	3	3
139.	4	2	4	4	3
140.	3	3	3	3	3
141.	4	5	3	3	4
142.	3	2	3	3	3
143.	4	3	3	3	3
144.	4	3	3	3	3
145.	5	3	3	4	3
146.	4	3	2	3	4
147.	4	5	4	4	4

148.	3	4	4	5	4
149.	4	4	3	3	4
150.	4	4	5	4	5

Tabulasi *Family Supportive Supervisor Behaviors*

No.	Z2.1	Z2.2	Z2.3
1.	3	3	3
2.	1	2	2
3.	5	5	5
4.	4	4	4
5.	5	5	5
6.	3	4	4
7.	4	4	5
8.	3	3	3
9.	3	3	3
10.	2	2	2
11.	1	1	1
12.	5	4	4
13.	1	2	2
14.	5	5	5
15.	4	4	4

16.	3	3	3
17.	4	4	4
18.	5	3	3
19.	5	5	5
20.	3	5	5
21.	5	5	5
22.	4	4	5
23.	5	4	5
24.	1	5	3
25.	5	4	4
26.	4	5	5
27.	4	5	5
28.	5	4	5
29.	1	2	4
30.	5	4	5
31.	4	4	5
32.	4	4	4
33.	4	5	5
34.	5	5	5
35.	5	5	4
36.	2	2	2
37.	5	5	5

38.	2	3	3
39.	4	5	4
40.	5	4	4
41.	4	4	5
42.	5	5	4
43.	4	4	4
44.	4	4	5
45.	5	5	5
46.	4	4	4
47.	5	4	5
48.	2	3	2
49.	4	4	4
50.	3	4	5
51.	4	5	5
52.	3	5	4
53.	3	5	5
54.	4	5	4
55.	4	3	4
56.	4	4	3
57.	4	5	5
58.	5	3	4
59.	4	5	4

60.	5	4	5
61.	4	5	4
62.	5	3	4
63.	5	4	5
64.	5	5	4
65.	4	4	4
66.	5	3	3
67.	2	2	4
68.	5	2	4
69.	4	4	4
70.	4	4	5
71.	3	3	3
72.	4	5	5
73.	4	5	5
74.	5	5	4
75.	3	5	5
76.	3	4	5
77.	5	3	4
78.	5	3	4
79.	4	4	4
80.	4	3	5
81.	3	3	4

82.	5	5	4
83.	3	4	5
84.	2	2	3
85.	4	4	5
86.	3	5	5
87.	5	4	4
88.	4	4	3
89.	4	4	5
90.	4	5	4
91.	3	3	2
92.	5	5	4
93.	2	2	3
94.	3	5	5
95.	2	5	3
96.	4	5	4
97.	5	4	3
98.	4	4	3
99.	5	5	4
100.	4	4	3
101.	4	4	5
102.	5	5	5
103.	2	2	3

104.	5	4	3
105.	4	3	5
106.	4	4	4
107.	3	4	5
108.	4	5	5
109.	4	3	4
110.	3	1	2
111.	3	3	3
112.	5	5	4
113.	5	3	4
114.	4	4	4
115.	4	4	5
116.	4	3	3
117.	5	4	5
118.	4	4	4
119.	4	4	5
120.	5	4	4
121.	5	4	1
122.	5	4	4
123.	3	4	3
124.	4	4	4
125.	4	4	4

126.	4	4	4
127.	1	3	1
128.	5	4	4
129.	4	3	4
130.	3	3	4
131.	3	4	3
132.	4	4	3
133.	5	4	3
134.	4	4	4
135.	4	4	4
136.	2	4	5
137.	5	5	5
138.	4	4	4
139.	4	4	4
140.	4	3	3
141.	4	5	5
142.	4	3	4
143.	2	2	2
144.	3	4	3
145.	2	4	4
146.	5	3	4
147.	4	5	4

148.	4	4	5
149.	4	4	4
150.	3	4	4

Lampiran 3

Hasil Analisis Data

Uji Validitas Konvergen

	FSSB	KK	KM	WLB
X1				0.857
X2				0.840
X3				0.823
Y1		0.765		
Y2		0.746		
Y3		0.740		
Y4		0.754		
Y5		0.694		
Y6		0.588		
Z1.1			0.674	
Z1.2			0.753	
Z1.3			0.724	
Z1.4			0.761	
Z1.5			0.617	
Z2.1	0.763			
Z2.2	0.851			
Z2.3	0.841			

Nilai *Cross Loading*

	<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Mahasiswa	<i>Work-Life Balance</i>
<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	0.818			
Kepuasan Kerja	0.554	0.708		

Kinerja Mahasiswa	0.406	0.574	0.717	
Work-Life Balance	0.347	0.492	0.552	0.840

Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Cut Off	Keterangan
Family Supportive Supervisor Behaviors	0.671	>0.5	Valid
Kepuasan Kerja	0.514	>0.5	Valid
Kinerja Mahasiswa	0.501	>0.5	Valid
Work-Life Balance	0.706	>0.5	Valid

Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Cut Off	Keterangan
Family Supportive Supervisor Behaviors	0.754	0.760	0.859	>0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.809	0.811	0.863	>0.7	Reliabel
Kinerja Mahasiswa	0.749	0.751	0.833	>0.7	Reliabel
Work-Life Balance	0.792	0.794	0.878	>0.7	Reliabel

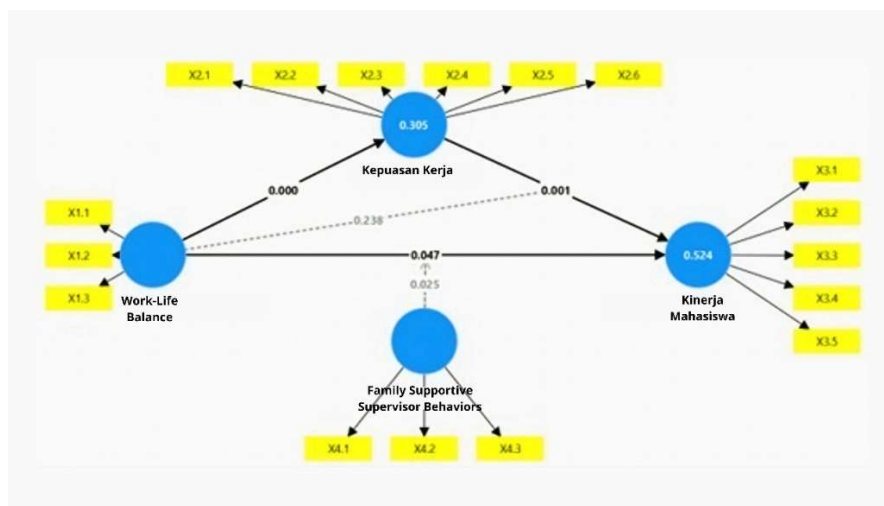
Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.505	0.501
Kinerja Mahasiswa	0.524	0.508

Nilai Q-Predictive

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
<i>Work-Life Balance</i>	230.000	230.000	
Kepuasan Kerja	184.000	124.931	0.321
Kinerja Mahasiswa	69.000	51.969	0.247
<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	69.000	40.838	0.408

Uji Hipotesis



Pengaruh Langsung antar Konstruk

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
WLB -> KM	0.147	0.133	0.088	2.674	0.001*	H1 diterima
WLB -> KK	0.553	0.554	0.089	6.183	0.000*	H2 diterima
KK -> KM	0.283	0.295	0.093	3.041	0.001*	H3 diterima

Keterangan: *signifikan <0.05

Pengaruh Tidak Langsung antar Konstruk

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
WLB x KK -> KM	0.045	0.026	0.063	0.713	0.238	H4 ditolak
FSSB x WLB -> KM	-0.183	-0.150	0.094	1.955	0.025	H5 ditolak

Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Terdapat pengaruh positif <i>work-life balance</i> terhadap kinerja mahasiswa	H1 diterima
Terdapat pengaruh positif <i>work=life balance</i> terhadap kepuasan kerja	H2 diterima
Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja mahasiswa	H3 diterima
Terdapat pengaruh positif dari <i>work-life balance</i> terhadap kinerja mahasiswa dimediasi kepuasan kerja	H4 ditolak
Terdapat pengaruh positif dari <i>work=life balance</i> terhadap kinerja mahasiswa yang dimoderasi <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	H5 ditolak