

Beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kinerja mahasiswa yang bekerja: Studi pada mahasiswa di Kabupaten Garut

Azki Abdul Hadi*, Novie Susanti Suseno, Deri Alan Kurniawan
Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: azqiii84@gmail.com)

Abstract

This study examines the performance of working undergraduate students in Garut, responding to escalating industrial demands for experienced graduates. Employing a quantitative approach, data were gathered via questionnaires from 100 students (cohorts 2021–2025) selected through purposive sampling. Data analysis was executed utilizing PLS-SEM via SmartPLS 3.0 software. Hypothesis testing demonstrates that workload exerts a significant positive influence on student-workers' performance, identifying such pressure as a strategic challenge stressor that stimulates self-development. Work-life balance also significantly enhances performance, bolstered by time-management flexibility. Theoretically, this research reinforces the validity of the Challenge-Hindrance Stressor Framework and extends support for the Theory of Work-Family Enrichment, confirming that academic roles enrich workplace performance. Practically, managerial implications emphasize the urgency for companies to provide scheduling flexibility for student employees to minimize potential role conflict while maintaining an optimal work ethic.

Keywords: Workload, Work Life Balance, Employee Performance, Working Students, PLS-SEM

Abstrak

Penelitian ini menganalisis kinerja mahasiswa S1 yang bekerja di Garut sebagai respons terhadap meningkatnya tuntutan industri terhadap lulusan yang memiliki pengalaman. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 100 mahasiswa angkatan 2021–2025 yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan PLS-SEM melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja, dengan tekanan tersebut diidentifikasi sebagai *challenge stressor* strategis yang mendorong pengembangan diri. *Work-life balance* juga terbukti meningkatkan kinerja secara signifikan, yang didukung oleh fleksibilitas dalam pengelolaan waktu. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat validitas *Challenge-Hindrance Stressor Framework* serta memperluas dukungan terhadap *Theory of Work-Family Enrichment*, dengan mengonfirmasi bahwa peran akademik dapat memperkaya kinerja di lingkungan kerja. Secara praktis, implikasi manajerial menekankan pentingnya perusahaan menyediakan fleksibilitas jadwal bagi karyawan yang juga berstatus mahasiswa untuk meminimalkan potensi konflik peran sekaligus menjaga etos kerja tetap optimal.

Kata kunci: Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja karyawan, Mahasiswa yang Bekerja, PLS-SEM

How to cite: Hadi, A. A., Suseno, N. S., & Kurniawan, D. A. (2026). Beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kinerja mahasiswa yang bekerja: Studi pada mahasiswa di Kabupaten Garut. *Journal of Management and Digital Business*, 6(2), 1135–1152. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v6i2.3101>



1. Pendahuluan

Di masa kini dengan banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dan kemudahan segala akses serta kemampuan teknologi menjadikan sebuah motivasi bagi mahasiswa untuk memanfaatkan sela waktu dengan hal yang bermanfaat. mahasiswa sekarang lebih cenderung memanfaatkan waktu kuliah dengan hal lain seperti contohnya kerja part-time untuk mendapatkan penghasilan tambahan serta pengalaman kerja sedangkan tugas kuliah mereka dikerjakan setelah selesainya bekerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan data BPS yang menyebutkan untuk tingkat perguruan tinggi sendiri secara persentase tercatat 26,2% mahasiswa yang sambil bekerja (Harbani, 2021). "*The Experience Trap*" atau jebakan pengalaman kini tengah dihadapi oleh ribuan lulusan baru (fresh graduate), dalam situasi tersebut peluang untuk memperoleh lapangan kerja terhambat akibat adanya prasyarat pengalaman kerja, sementara kesempatan untuk mendapatkan pengalaman itu sendiri tidak dapat diakses karena ketiadaan pihak pemberi kerja yang bersedia menerima mereka yang belum memiliki pengalaman (InfoPendidikan, 2025).

Seperti yang dilansir oleh BPSDM Komdigi (2025) saat ini industri mengutamakan kandidat calon pegawai atau karyawan di perusahaannya yang memiliki pengalaman kerja, dengan anggapan bahwa para kandidat tersebut lebih unggul dalam hal kesiapan dan mental untuk menghadapi segala tantangan di dunia kerja. Ditambah dengan keterangan hasil riset dari Laucu (2023) dimana alasan yang mendasar dari sikap yang diambil oleh mahasiswa dengan studi seraya bekerja di waktu senggang yakni demi memenuhi suatu aspek kehidupan yang mana dari waktu ke waktu berangsur-angsur meningkat dan memberikan kesempatan kepada seorang mahasiswa untuk implementasi dan mengekspresikan diri. Fenomena inilah yang menjadi masalah dalam penelitian ini, di mana tuntutan industri memaksa mahasiswa mengambil keputusan untuk berkuliah sambil bekerja demi memiliki nilai tambah agar dapat bersaing di dunia kerja.

Hal ini menjadi sebuah beban kerja bagi mahasiswa itu sendiri, dikarenakan mahasiswa dituntut dan diwajibkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang menjadi tugas mereka disamping tugas akademik yang mereka dapatkan. Sedangkan beban kerja itu sendiri menjadi tuntutan diantara perbedaan kapabilitas seseorang terhadap desakan kewajiban (Swedana, 2023). Pada akhirnya mahasiswa dituntut untuk mampu mengelola kesibukan atau kepentingan dirinya sendiri (*work life balance*) agar kepentingan pekerjaan dengan kepentingan pribadi (mengemban pendidikan/kuliah) terlaksana dengan baik tanpa ada yang dikorbankan, hal ini selaras dengan argumentasi dari Selvia et al. (2025) bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mengacu pada kapabilitas seseorang untuk membagi perhatian dan tanggung jawabnya secara seimbang antara ranah pekerjaan dan pribadi. Kesulitan serta kekurangan pastilah selalu hadir ketika menyusuri atau menjalankan dua hal secara bersamaan, seperti perkuliahan dan pekerjaan (El Hamra & Widiasih, 2024).

Bersumber pada studi yang dilakukan oleh Aulia dan Rachmawati (2026) terdeteksi adanya implikasi positif yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja kerja staf,

temuan ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kobis et al. (2023). Melalui temuan tersebut, dijelaskan bahwa variabel yang dikaji memiliki kontribusi konkret dalam mengoptimalkan efektivitas kinerja secara totalitas. Di sisi lain, temuan yang kontradiktif di mana hubungan negatif yang tidak bermakna didapati pada variabel beban kerja atas kinerja kerja (Zysman & Costinot, 2022). Menurut temuan tersebut, tuntutan kerja tidak diposisikan sebagai penentu pokok yang mempengaruhi fluktuasi kinerja secara signifikan. Terdapat penelitian lain yang menemukan keseimbangan kehidupan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Asari, 2022), (Syahada et al., 2025). Akan tetapi, perolehan riset yang dijalankan oleh Sutanto et al. (2024) Tidak terdeteksinya efek yang mengartikan dari sudut pandang keseimbangan kehidupan-kerja atas performa kerja staf.

Adelia et al. (2025) melakukan penelitian dengan menguji kinerja akademik mahasiswa paruh waktu dengan kriteria responden ialah mahasiswa prodi manajemen tingkat S1 yang berjumlah 110 orang serta pengelolaan data dengan sistem regresi linier berganda. Sedangkan dalam studi ini berfokus pada pengujian kinerja kerja mahasiswa pekerja yang lebih luas bukan hanya terfokus pada satu bidang keilmuan saja serta pemanfaatan metode penelitian yang berbeda dengan mengadopsi PLS-SEM sebagai teknik pengolahan data, sehingga hal ini bisa menjadi sebuah tanda kebaruan dalam penelitian ini.

Berdasarkan pernyataan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah beban kerja secara signifikan memengaruhi kinerja mahasiswa yang bekerja dan apakah *work-life balance* secara signifikan memengaruhi kinerja mahasiswa yang bekerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja serta menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja.

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Urgensi pemahaman mengenai analisis teoretis beban kerja diposisikan sebagai bentuk interaksi dinamis yang terjadi antara kapasitas internal seorang individu dengan tekanan eksternal dari lingkungan pekerjaan. Melalui pandangan fundamental, beban kerja pada hakikatnya diakibatkan oleh aktivitas kognitif selama penyelesaian tugas, hal itu ditentukan oleh kapasitas fungsional tenaga kerja serta akumulasi tuntutan dari profesi yang bersangkutan (Oah et al., 2018). Artikulasi mengenai keterbatasan waktu dikonseptualisasi melalui argumen yang dikemukakan oleh Dewi dan Kurniawan (2023) dan Chiorri et al. (2015) yang menegaskan bahwa beban kerja ialah meliputi kewajiban atas pekerjaan yang mesti diselesaikan sebelum tenggat waktu habis serta kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas yang berlebihan lebih sering ditunjukkan oleh karyawan dengan tingkat Keterbukaan (*Openness*) yang tinggi, sehingga kondisi tersebut membuat mereka rentan dihadapkan pada beban kerja akibat adanya keterbatasan waktu. Perluasan terhadap konseptual ini dilakukan oleh Koca et al. (2024), di mana konsep tersebut didefinisikan sebagai akumulasi tugas serta tanggung jawab yang harus diemban oleh setiap personel di dalam struktur

organisasi. Melalui wawasan ini, besaran kapasitas pekerjaan tersebut dirumuskan sebagai beban operasional yang wajib diselesaikan oleh individu dalam lingkungan kerja.

Pergeseran fokus analitis dapat diidentifikasi melalui perbandingan kritis terhadap beberapa riset terdahulu tersebut. Kesiapan kapasitas fungsional secara kognitif dijadikan titik berat utama dalam penelitian (Oah et al., 2018). Sedangkan dimensi kuantitatif yang merepresentasikan tenggat waktu serta akumulasi tugas struktural lebih dieksplorasi oleh Dewi dan Kurniawan (2023), Chiorri et al. (2015), serta Koca et al. (2024). Penurunan performa individu pada akhirnya dipicu oleh adanya ketidakseimbangan pada dimensi-dimensi tersebut, karena beban kerja juga sebagian dari faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan (Yuliani et al., 2021). Jika beban kerja yang diterima oleh seseorang terus meningkat tanpa adanya pengelolaan porsi yang tepat maka akan berdampak pada menurunnya kinerja (Weni et al., 2023).

Kritik terkait perlunya keterpaduan konseptual yang lebih menyeluruh guna menyempurnakan persepsi terdahulu, di mana integrasi teoretis yang lebih komprehensif diajukan oleh Asni dan Rahmadina (2026) yang menyebutkan bahwa Beban kerja tidak hanya diinterpretasikan sebagai penghimpunan kuantitas tugas semata, namun juga dikaitkan secara esensial dengan komposisi struktur organisasi, pola alokasi peran, serta ketersediaan dukungan institusional yang memadai. Kesenjangan definisi klasik terdahulu dijembatani melalui perspektif sosiologis-organisasional yang dikemukakan oleh Asni dan Rahmadina (2026). Ditegaskan bahwa kemunculan beban kerja diakibatkan oleh adanya kesenjangan sistemik, suatu proposisi yang dinilai selaras dengan argumentasi dari Swedana (2023) yang menyatakan bahwa Beban kerja itu sendiri menjadi tuntutan diantara perbedaan kapabilitas seseorang terhadap desakan kewajiban.

Work-Life Balance

Dalam penyelarasan tanggung jawab profesional serta personal digambarkan melalui konsep keseimbangan kehidupan kerja. Secara konseptual, kategori literatur yang tersedia dibagi ke dalam dua pandangan yaitu orientasi pada tata kelola dampak lintas ranah serta penekanan pada aspek fleksibilitas sekaligus sokongan organisasional. Sinkronisasi internal individu diutamakan oleh kelompok pertama guna memitigasi risiko benturan negatif antar-peran. Oleh Fayaz dan Gulzar (2025), konsep ini didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengatur tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadinya sedemikian rupa sehingga salah satunya tidak berdampak negatif terhadap yang lain. Selaras dengan pandangan tersebut, konsep ini telah dikaji secara mendalam oleh Pratiwi dan Silvianita (2020) yang diarahkan pada upaya yang bisa dilakukan oleh seseorang dalam menyelaraskan antara pekerjaan dengan kehidupan keluarganya sendiri.

Melalui perbandingan konseptual yang ada, pembatasan ruang lingkup personal pada ranah domestik (keluarga) tampak diterapkan oleh Pratiwi dan Silvianita (2020). Sedangkan, perspektif yang lebih universal terkait kehidupan pribadi dikemukakan oleh Fayaz dan Gulzar (2025). Sementara itu, korelasi langsung antara optimalisasi

penyelarasan tersebut dengan eskalasi kesejahteraan psikologis individu ditegaskan oleh (Fotiadis et al., 2019). Yang mana Fotiadis et al. (2019) berargumen bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi diidentifikasi memiliki keterkaitan dengan optimalisasi penyelarasan antara ranah profesional dan kehidupan individu.

Berbeda dengan kelompok pertama yang menitikberatkan pada dinamika internal dan individu, intervensi eksternal beserta implikasinya terhadap organisasi lebih disoroti oleh kelompok kedua. Alnagbi et al. (2025) diargumentasikan bahwa melalui penyediaan lingkungan kerja yang kondusif bagi fleksibilitas dan kesejahteraan, karyawan dapat diberdayakan oleh organisasi dalam mengelola tanggung jawab individu maupun profesional dengan lebih efektif. Berbeda dengan fokus kajian yang diarahkan oleh Alnagbi et al. (2025) pada proses pemberdayaan, korelasi langsung justru ditegaskan oleh Vandekan et al. (2025) yang menyebutkan ketika seseorang memiliki keseimbangan dalam menjalani pekerjaannya yang baik, sehingga bakal berimbas bagi performa orang tersebut. Merujuk pada definisi-definisi yang disebutkan diatas maka keseimbangan kehidupan kerja dapat diartikan sebagai upaya seorang karyawan dalam menyelaraskan semua kewajiban dan kebutuhan yang ada pada dirinya sendiri.

Kinerja

Kinerja karyawan dikonseptualisasi sebagai bentuk evaluasi menyeluruh yang diarahkan pada kompetensi, kecakapan teknis, serta capaian performa individu di dalam lingkungan organisasi (Mohammad et al., 2025). Seorang pekerja dalam menyelesaikan aktivitas yang disodorkan oleh korporasi terhadap pekerja tersebut dimimpikan agar bisa memperlihatkan prestasi unggul yang dapat diberikan oleh pekerja kepada perusahaan (Lestari et al., 2022). Dua pendekatan utama diidentifikasi melalui perbandingan kritis terhadap metodologi performa. Pada satu perspektif, dimensi pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kemampuan yang dipersiapkan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Dewi & Kurniawan, 2023). Pada dimensi yang berbeda, konsep tersebut diperdalam dari aspek metodologis oleh Zysman dan Costinot (2022) melalui pemaknaan kinerja sebagai perolehan aktivitas dari seorang karyawan dengan komprehensif yang mana perolehan pekerjaan itu sendiri haruslah dapat dibuktikan serta bisa diukur dengan cara membandingkan dengan ketentuan atau batasan sebelumnya yang sudah ditentukan.

Penggabungan teoritis dari kedua sudut pandang tersebut dipertegas dalam riset Mardiani et al. (2023), yang menyatakan bahwa kinerja sebagai keberhasilan seseorang atau kelompok di suatu organisasi dengan proses yang terukur dan spesifik untuk menciptakan sebuah output yang pada akhirnya berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Kualitas kerja, jumlah pekerjaan, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif adalah beberapa indikator yang menjadi tolak ukur kinerja (Lestari et al., 2022).

Beban Kerja dan Kinerja

Menjadi seorang mahasiswa sekaligus sebagai seorang pekerja atau karyawan memanglah hal yang lumrah, karena di era sekarang seseorang membutuhkan ijazah untuk karier mereka di tempat kerja atau mungkin seorang mahasiswa yang membutuhkan pengalaman kerja agar ketika mereka telah menyelesaikan pendidikannya di tingkat perguruan tinggi, mereka bisa dikatakan siap terjun ke dunia kerja karena secara pengetahuan dan pengalaman sudah mempunyai, akan tetapi sebelum pada hasil akhir mereka mendapatkan ijazah atau pengalaman kerja yang bisa dicantumkan dalam *curriculum vitae* mereka, mahasiswa akan memiliki ganda kepentingan, antara kewajiban mengemban pendidikan sebagai mahasiswa dan profesionalitas diri sebagai seorang pekerja, hal itu bisa dikatakan menjadi beban kerja bagi mereka sendiri, di sisi lain harus menyelesaikan tugas pekerjaan akan tetapi disisi lain terkadang harus menyelesaikan tugas perkuliahan sedangkan di dunia pekerjaan mereka akan dihadapkan dengan kinerja yang dinilai oleh tempat mereka kerja. Menurut Koesmowidjojo (2017) menyebutkan bahwa beban kerja ialah suatu metode untuk menentukan batasan-batasan seperti waktu untuk dimanfaatkan oleh karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Koesmowidjojo (2017) ada tiga parameter dalam beban kerja itu sendiri, antara lain 1) pencapaian target yaitu ketika waktu pelaksanaan tidak seimbang dengan volume pekerjaan, 2) keadaan kerja yaitu batas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kualitas fisik ketika menyelesaikan tugas, 3) kerja standar yaitu durasi kerja dalam aktivitas rutin. *Challenge-hindrane stressor framework* sebuah konsep yang diinisiasi secara empiris oleh Cavanaugh et al. (2000) guna mengklasifikasikan implikasi dari berbagai tipologi stres kerja terhadap capaian performa individu. Melalui konsep tersebut, *challenge stressors* didefinisikan sebagai bentuk tuntutan maupun situasi kerja yang kendati berpotensi memicu tekanan, memiliki korelasi terhadap peluang keuntungan (*potential gains*) bagi individu yang bersangkutan. Beban kerja dikategorikan sebagai bagian dari dimensi *challenge stressors* ini, walaupun kapasitas energi individu dapat terkuras oleh berbagai elemen tersebut, persepsi positif tetap terbangun karena elemen-elemen ini dianggap sebagai sarana untuk belajar, berkembang, mengaktualisasikan prestasi, serta mengakselerasi kompetensi diri (Cavanaugh et al., 2000).

H₁: Terdapat efek pada variabel beban kerja (X₁) terhadap kinerja (Y).

Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja

Hal yang harus diperhatikan juga oleh seorang mahasiswa dalam menjalani kesehariannya sebagai mahasiswa ataupun sebagai seorang karyawan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan perkuliahan, keseimbangan ini bisa disebut sebagai *work life balance*, keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada situasi seorang karyawan yang memiliki keahlian dalam menjaga stabilitas antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi (Saputra & Masdupi, 2025). Ketika seseorang memiliki pencapaian keseimbangan yang optimal dalam kehidupan pekerjaannya, diproyeksikan berimbas terhadap performa orang tersebut (Vandekan et al., 2025). Terdapat 3 dimensi dalam pengukuran keseimbangan kehidupan kerja diantaranya 1)

time Balance ialah alokasi waktu yang seimbang antara pekerjaan dengan hajat pribadi, 2) *involvement Balance* merujuk pada tingkat keterlibatan seseorang berdasarkan emosional yang seimbang antara pekerjaan dengan hajat pribadi, 3) *satisfaction Balance* ialah kepuasan yang dirasakan oleh pekerja baik di dunia pekerjaan maupun di kehidupan pribadi (Saputra & Masdupi, 2025).

Theory of Work-Family Enrichment yang dipelopori oleh Greenhaus dan Powell (2006) dikonseptualisasikan sebagai bentuk pengayaan timbal balik antara ranah pekerjaan dan domestik/keluarga, di mana akumulasi pengalaman pada salah satu peran diidentifikasi mampu mengeskalisasi mutu kehidupan pada peran lainnya. Berdasarkan proposisi pertama dalam teori tersebut, berbagai elemen yang mencakup kecakapan dan perspektif, kapabilitas psikologis serta fisik, modal sosial, fleksibilitas, hingga instrumen material yang diperoleh melalui Peran A (mahasiswa) dinyatakan dapat menstimulasi peningkatan performa secara langsung pada Peran B (pekerja/karyawan) (Greenhaus & Powell, 2006).

H₂: Terdapat pengaruh pada variabel *work-life balance* (X₂) terhadap kinerja (Y).

3. Metode Penelitian

Mahasiswa aktif di Kab. Garut serta menjadi seorang pekerja atau karyawan menjadi objek dari penelitian ini. akumulasi data dilangsungkan pada berbagai perguruan tinggi yang tersebar di area tersebut untuk menggambarkan fenomena yang dikaji secara mendalam. Riset yang akan dijalankan ini mengaplikasikan sistem kuantitatif. Determinasi sampel dalam riset ini dilakukan melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria meliputi mahasiswa aktif jenjang S1 kelas reguler maupun karyawan dari tingkat 1 sampai tingkat akhir atau angkatan awal masuk tahun 2021 sampai 2025 yang ada di daerah Kab. Garut, fokus investigasi dalam riset ini diarahkan pada mahasiswa pekerja yang dikategorikan ke dalam sektor okupasi operasional dan administratif (staf/karyawan). Jenis pekerjaan tersebut diidentifikasi memiliki dinamika kerja yang terstruktur, dalam arti lain karakteristik penugasan yang mengikat, berbasis target capaian, serta dibatasi oleh regulasi waktu kerja, masa kerja/lama bekerja minimal 1 tahun.

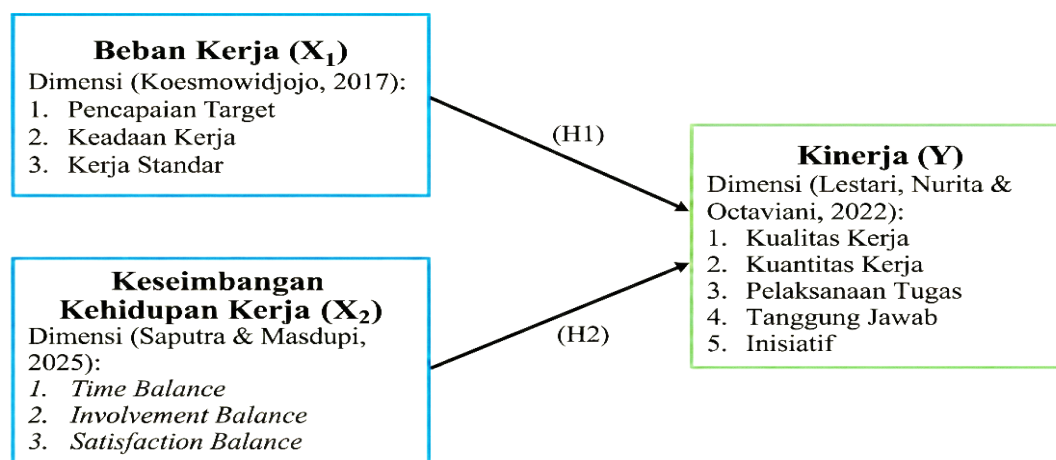
Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *unknown population* untuk merepresentasikan seluruh mahasiswa aktif yang sambil bekerja. Jumlah populasi mahasiswa yang ada di daerah Kabupaten Garut itu sendiri pada awal tahun 2025 ada 19.489 mahasiswa dimana unit ini ditangani melalui supervisi langsung dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Swasta (BPS, 2025). Kendati total populasi mahasiswa di Kabupaten Garut terdata, estimasi jumlah riil dari subjek yang memenuhi kriteria spesifik dalam penelitian ini tidak dapat ditentukan secara absolut. Atas dasar kondisi tersebut, kadar sampel dalam riset ini ditentukan melalui penerapan formula *unknown population*.

Adapun perhitungan estimasi jumlah responden menggunakan rumus $n = \left(\frac{Z\alpha \cdot \sigma}{e}\right)^2$ dengan $Z\alpha$ (1,96) σ (0,50) dan e (0,10) diperoleh jumlah sampel 96,04 dan dibulatkan menjadi 100 responden untuk memudahkan proses analisis. Dalam

kerangka penelitian kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*, besaran sampel ini dipandang cukup signifikan karena pembatasan responden didasarkan pada parameter tertentu yang relevan dengan urgensi penelitian.

Adapun sistem pengambilan data dalam penelitian ini memanfaatkan kuesioner/angket melalui skala *likert* 5 tingkatan, dengan rentang bobot nilai mulai dari angka 1 untuk kategori “Tidak Pernah” hingga angka 5 untuk kategori “Selalu” dengan menggunakan Gform dan disebarikan secara langsung kepada mahasiswa yang sambil bekerja. Penerapan teknik pengukuran ini dimanfaatkan pada seluruh indikator yang diturunkan dari dimensi masing-masing variabel penelitian, meliputi beban kerja (X_1), *work-life balance* (X_2), serta kinerja (Y). Melalui prosedur tersebut, data berskala interval dihasilkan sehingga siap untuk dikaji lebih lanjut menggunakan metode PLS-SEM. Adapun pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Januari sampai akhir bulan Februari 2026.

Teknik PLS-SEM diaplikasikan dalam riset ini sebagai instrumen kajian data, adapun alasan pemanfaatan PLS-SEM sebagai sistem analisis data ialah Sudut pandang PLS-SEM direkomendasikan pada studi yang difokuskan untuk mengonfirmasi kompleksitas varians maupun mengestimasi magnitudo signifikansi variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen (Hair et al., 2017). Selain itu wawancara dan observasi prosedur juga ditempuh guna menjelaskan secara rinci data primer terkait dinamika variabel penelitian. Adapun model penelitian sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Indikator

Variabel	Pengukuran atau Indikator	Sumber
Beban Kerja (X_1)	Pencapaian target, keadaan kerja, kerja standar	Koesomowidjojo (2017)
Keseimbangan Kehidupan Kerja	<i>Time balace</i> , <i>involvement</i> , dan <i>satisfaction</i>	Saputra dan Masdupi (2025)
Kinerja	Kualitas kerja, jumlah pekerjaan, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif	Lestari et al. (2022)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

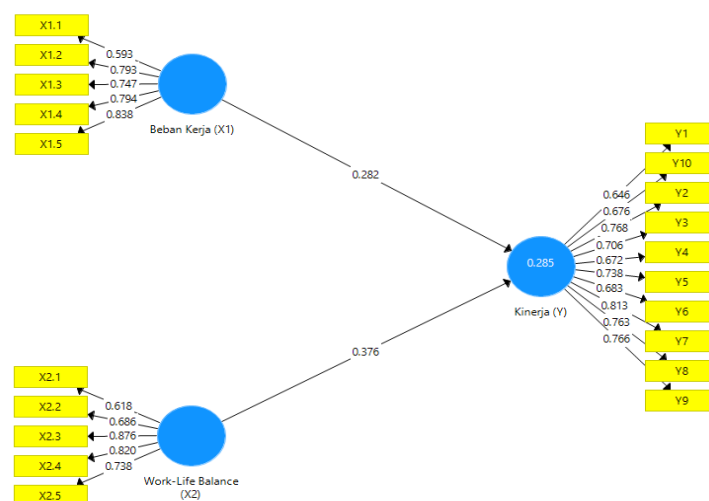
Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik deskriptif responden berdasarkan parameter demografi disajikan secara rinci pada Tabel 2. Melalui data tersebut, persentase keterwakilan gender didominasi oleh kelompok perempuan dengan proporsi mencapai 52,48%. Sementara itu, rentang usia antara 22-25 tahun tercatat sebagai kategori umur yang paling dominan (51,49%) adapun yang berumur lebih dari 25 tahun dengan jumlah 10 responden tersebut berasal dari kelas karyawan yang pada umumnya memang sudah bekerja sebelum masuk ke dalam dunia akademik. Dilihat dari aspek masa bakti, mayoritas mahasiswa pekerja diketahui telah bekerja lebih dari 2 tahun (54,46%). Atas dasar komposisi tersebut, tingkat dinamika beban kerja serta keseimbangan kehidupan kerja diasumsikan telah banyak dialami dan dipahami secara mendalam oleh mahasiswa pekerja.

Tabel 2. Profil Identitas Narasumber

Kriteria	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	53	52,48%
	Laki - laki	47	47,52%
Usia	22 - 25 tahun	51	51,49%
	19 - 21 tahun	39	38,61%
	> 25 Tahun	10	9,90%
Lama Bekerja	> 2 Tahun	54	54,46%
	< 2 Tahun	46	45,54%

Analisis Instrumen Penelitian



Gambar 2. Hasil *Path Analysis*

Evaluasi terhadap instrumen riset ini didasarkan pada temuan pengujian outer model dalam kerangka PLS. mekanisme pengukuran tersebut dijalankan melalui rentetan pengujian yang melingkupi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, serta *cronbach's alpha*.

Tabel 3. Outer Loading

Beban Kerja		Keseimbangan Kehidupan Kerja		Kinerja	
Pernyataan	Outer Loading	Pernyataan	Outer Loading	Pernyataan	Outer Loading
BB_1	0,593	WLB_1	0,628	K_1	0,646
BB_2	0,793	WLB_2	0,686	K_2	0,768
BB_3	0,747	WLB_3	0,876	K_3	0,706
BB_4	0,794	WLB_4	0,820	K_4	0,672
BB_5	0,838	WLB_5	0,738	K_5	0,738
				K_6	0,683
				K_7	0,813
				K_8	0,763
				K_9	0,766
				K_10	0,676

Convergent Validity

Merujuk hasil pengolahan data diatas, terlihat jelas nilai-nilai dari setiap indikator memiliki jumlah yang besar dan $> 0,70$ walaupun terdapat beberapa indikator yang berada pada kisaran nilai $< 0,70$, akan tetapi hal itu masih dapat diterima dikarenakan eliminasi terhadap indikator yang memiliki koefisien antara 0,40 hingga 0,70 baru dipertimbangkan apabila reduksi tersebut mampu menstimulasi peningkatan nilai CR atau AVE hingga melampaui ambang batas minimum. Mengingat prasyarat reliabilitas dan nilai AVE konstruk dalam studi ini telah dinyatakan terpenuhi, maka tindakan penghapusan terhadap indikator-indikator tersebut tidak perlu dilakukan (Hair et al., 2017).

Discriminant Validity

Tabel 4. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
BK (X_1)	0,574	Valid
WLB (X_2)	0,567	Valid
Kinerja (Y)	0,525	Valid

Dengan nilai *Average variance Extracted* (AVE) pada setiap variabel $> 0,50$ hasil uji validitas konvergen dalam studi ini dinyatakan memenuhi serta dapat dipercaya karena bisa memberikan informasi terkait variabel yang sedang dikaji untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat.

Tabel 5. Nilai HTMT

	BK (X_1)	WLB (X_2)	Kinerja (Y)
BK (X_1)			
WLB (X_2)	0,377		
Kinerja (Y)	0,431	0,470	

Besaran rasio korelasi antar-konstruk secara keseluruhan teridentifikasi berada di bawah nilai ambang batas ketat, yakni sebesar 0,85 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017). Perolehan angka tertinggi tercatat pada interaksi antara WLB dengan Kinerja sebesar 0,470, kemudian diikuti oleh hubungan BK dengan Kinerja senilai 0,431, serta korelasi WLB terhadap BK sebesar 0,377. Atas dasar perolehan data tersebut, seluruh konstruk dalam penelitian ini disimpulkan telah memenuhi estimasi validitas

diskriminan yang sahih, presisi, serta terbebas dari kendala tumpang tindih (overlapping) pada instrumen pengukuran.

Tabel 6. Fornell-Larcker

	BK (X_1)	WLB (X_2)	Kinerja (Y)
BK (X_1)	0,758		
WLB (X_2)	0,306	0,753	
Kinerja (Y)	0,397	0,462	0,725

Berdasarkan hasil estimasi data, diketahui bahwa nilai akar kuadrat dari average variance extracted (AVE) pada setiap konstruk laten menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi lintas variabel lainnya. Melalui pencapaian indikator tersebut, kriteria validitas diskriminan yang ideal disimpulkan telah terpenuhi.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel 7. Hasil *Composite Reliability & Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
BK (X_1)	0,816	0,869	Reliabel
WLB (X_2)	0,814	0,866	Reliabel
Kinerja (Y)	0,899	0,917	Reliabel

Segala variabel dalam studi ini mempunyai nilai konstruk di atas 0,70. Oleh sebab itu instrumen tersebut menyandang validitas dan reliabilitas yang kokoh. Angka yang besar ini merefleksikan kapabilitas setiap konstruk dalam memvisualkan fenomena yang dikaji secara akurat. Dengan begitu, informasi yang didapat dianggap bisa menyampaikan gambaran objektif serta data yang tepat bagi tujuan pengkajian riset. Dengan hasil CA & CR di atas 0,70 maka konstruk atau indikator dari setiap variabel yang diteliti sudah reliabel, akurat, konsisten serta tepat untuk mengukur dan memberikan informasi terkait variabel yang sedang diuji.

Hasil analisis Inner Model

Pada tahap ini, dilakukannya pengolahan data dari responden guna mendapatkan gambaran perihal hubungan antar variabel dengan lebih spesifik yaitu sebab akibat (kausalitas).

Hasil Uji R-Square

Tabel 8. Hasil Uji R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja (Y)	0,285	0,271

Tahap ini hasil output kultivasi data responden melalui SmartPLS 3.0, pengujian inner model untuk nilai R-Square (R^2) yang mana pada hasil output pengolahan ini dapat menggambarkan tingkatan pengaruh variabel beban kerja serta keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja mahasiswa yang sambil bekerja di Kab. Garut berada pada kisaran 0,285 atau 28,5%. Untuk itu dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja serta keseimbangan kehidupan kerja dapat menggambarkan tingkatan kinerja mahasiswa sambil kerja di Kab. Garut setara 28,5% sedangkan tertinggal 71,5% digambarkan melalui variabel yang lain dalam penelitian ini. kemudian juga kriteria kontribusi variabel independen dalam penelitian ini dikatakan moderat/menengah.

Hasil Uji F-Square (F^2)

Tabel 9. Hasil Uji F-Square (F^2)

	Kinerja (Y)	Kategori
BK (X_1)	0,100	Lemah
WLB (X_2)	0,179	Moderat

Mengacu pada Tabel 9, bahwa variabel beban kerja memiliki bobot F^2 sebesar 0,100 (10%) di mana ini bisa dikategorikan sebagai ukuran efek yang lemah atau pengaruh beban kerja terhadap kinerja mahasiswa yang sambil bekerja di Kab.Garut memiliki determinasi yang lemah. Sedangkan untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja berada pada kisaran nilai 0,179 (17,9%) dengan begitu bisa dikatakan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki ukuran efek yang moderat/menengah, atau diringkas dengan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja mahasiswa yang sambil bekerja di Kab.Garut memiliki determinasi yang moderat/menengah.

Hasil Uji Q-Square (Q^2)

Tabel 10. Hasil Uji Q-Square (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
BK (X_1)	500.000	500.000	
WLB (X_2)	500.000	500.000	
Kinerja (Y)	1000.000	867.858	0,132

Merujuk pada hasil Q-Square diatas, dapat ditentukan nilai Q^2 di penelitian ini sebesar 0,132 di mana angka tersebut di atas 0. Kemudian jika diukur dengan menggunakan pengukuran relatif relevansi prediktif, nilai hasil dari pengolahan tersebut berada pada kisaran 0,13 yang mana dengan ini dapat dikatakan bahwa dampak relatif antara variabel beban kerja serta keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja mahasiswa sambil bekerja termasuk kedalam kriteria menengah.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

	Sampel Asli	Standar Deviasi	T Statistik	P Values	Hasil
BK (X_1) $\rightarrow$ Kinerja (Y)	0,282	0,079	3,561	0,000	Signifikan
WLB (X_2) $\rightarrow$ Kinerja (Y)	0,376	0,107	3,498	0,001	Signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja di Kabupaten Garut, dengan nilai T-statistik 3,561 > 1,96 dan P-value 0,000 < 0,05, sehingga H_1 diterima. Keseimbangan kehidupan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja, dengan nilai T-statistik 3,498 > 1,96 dan P-value 0,001 < 0,05, sehingga H_2 diterima.

4.2. Pembahasan

Beban Kerja dan Kinerja

Melalui pengujian statistik ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja di Kabupaten Garut. Secara praktis, kendati peningkatan akumulasi tugas serta tanggung jawab dalam peran ganda tersebut

memicu lonjakan beban operasional individu, tuntutan eksternal ini justru diidentifikasi memberikan kontribusi konkret dalam mengoptimalkan efektivitas performa secara komprehensif. Koherensi yang signifikan antara hasil riset ini dengan teori tuntutan kerja yang dikemukakan oleh Koesmowidjojo (2017) telah berhasil terverifikasi, khususnya melalui aspek keadaan kerja serta pencapaian target. Tuntutan kerja pada mahasiswa pekerja di Kabupaten Garut dikenali sebagai akselerator performa, mengingat kapasitas individu dalam mengimplementasikan kecakapan resolusi masalah secara otonom serta penuntasan tugas dengan taraf presisi yang tinggi berlandaskan standar operasional prosedur yang berlaku.

Hasil wawancara dan observasi yang sudah dilakukan pada mahasiswa pekerja di Kabupaten Garut, alasan mereka memilih untuk berkuliah sambil bekerja ialah memenuhi kebutuhan sehari-hari atau mendapatkan uang saku tambahan guna meringankan beban orang tua, melakukan implementasi keilmuan yang didapatkan selama perkuliahan dengan tujuan agar bisa mempraktekan teori-teori yang didapat serta dapat merasakan secara langsung seperti apa kondisi lapangan apakah selaras dengan teori yang mereka ketahui atau bahkan sebaliknya, dan belajar manajemen waktu.

Secara teoritis, koherensi atas signifikansi pengaruh positif ini dapat dijabarkan secara ideal melalui *Challenge-Hindrance Stressor Framework* yang dikembangkan oleh Cavanaugh et al. (2000). Di dalam kerangka konseptual tersebut, beban kerja yang ditanggung oleh mahasiswa diklasifikasikan sebagai *challenge stressors*. Melalui klasifikasi ini, bentuk tuntutan profesional diposisikan sebagai instrumen produktif untuk memfasilitasi proses pembelajaran, pertumbuhan personal, aktualisasi prestasi, serta akselerasi kompetensi individu guna menciptakan nilai tambah di pasar tenaga kerja. Intervensi tersebut turut diperkuat oleh argumentasi Asmaraida et al. (2025) Stimulus positif guna mendorong peningkatan efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas individu dalam menyelesaikan tugas dapat dihasilkan melalui perancangan beban kerja yang proporsional dan adaptif terhadap kapasitas personal. Dampak positif serta signifikan dari tuntutan kerja terhadap performa pegawai telah dibuktikan secara empiris dalam studi yang dilakukan oleh Asmaraida et al. (2025).

Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja di Kabupaten Garut. Secara praktis, kemampuan individu dalam mengelola waktu secara efektif serta menyinkronkan tanggung jawab profesional dengan ranah personal diidentifikasi berimplikasi langsung terhadap optimalisasi kerja. Hasil wawancara dan observasi langsung di lapangan menyatakan bahwa mahasiswa di Kab. Garut khususnya yang bekerja mereka cenderung memilih dan menyukai kondisi pekerjaan yang memberikan keleluasaan terhadap pengelolaan waktu dan kesibukan mereka sendiri agar tetap bisa mementingkan kepentingan kuliah ketimbang pekerjaan di waktu-waktu tertentu akan tetapi tetap memiliki etos kerja tinggi dengan menyelesaikan tugas pekerjaan di waktu-waktu luang dan senggang serta tidak mengorbankan kepentingan pribadi. Hal ini terjadi kepada mahasiswa di Kab. Garut khususnya yang bekerja, mereka diberikan keleluasaan dalam mengelola waktu dan

kesibukannya pribadi sehingga peluang mereka mengesampingkan kewajiban mereka dalam mengemban pendidikan sangatlah kecil serta mendorong sikap mahasiswa dalam berperilaku fokus dan loyal terhadap satu kepentingan di waktu tertentu dan menyelesaikan kepentingan lain di luar waktu kepentingan yang lain.

Secara empiris, koherensi tersebut direpresentasikan melalui tiga dimensi pengukuran *work life balance* menurut Saputra dan Masdupi (2025), yang mencakup *time balance*, *involvement balance*, serta *satisfaction balance*. Potensi konflik peran ganda pada mahasiswa dapat diminimalkan melalui proporsi alokasi waktu yang seimbang (*time balance*) serta stabilitas keterlibatan emosional (*involvement balance*). Apabila kepuasan yang merata dalam ranah akademik maupun profesional dapat dirasakan (*satisfaction balance*), stabilitas psikologis tersebut secara langsung akan menstimulasi pemenuhan kuantitas kerja, ketepatan estimasi tugas, serta kematangan tanggung jawab profesional yang dijadikan sebagai parameter utama performa karyawan.

Eksistensi pengaruh tersebut dikorelasikan secara teoretis dengan *Theory of Work-Family Enrichment* yang dikembangkan oleh Greenhaus dan Powell (2006). Melalui proposisi fundamental dari teori tersebut, dijelaskan bahwa akumulasi kecakapan dan perspektif, kapabilitas psikologis serta fisik, modal sosial, fleksibilitas, hingga instrumen material yang diperoleh individu pada ranah akademik (Peran A) dapat dimanifestasikan untuk mengeskalasi kualitas kehidupan sekaligus menstimulasi optimalisasi performa secara langsung di lingkungan kerja (Peran B). Hal tersebut dijadikan penguat bagi argumen Angelica dan Hutasuhut (2025), Fleksibilitas waktu kerja menjadi kekuatan utama dalam mendorong fokus serta kinerja. Hasil temuan riset mengindikasikan hal yang sama yaitu keseimbangan kehidupan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Angelica & Hutasuhut, 2025).

5. Kesimpulan

Jawaban atas tujuan penelitian ini telah dibuktikan melalui signifikansi pengaruh positif secara statistik dari variabel beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa pekerja di Kabupaten Garut. Melalui temuan spesifik ini, beban kerja yang dialami oleh mahasiswa diklasifikasikan sebagai *challenge stressors* yang menstimulasi eskalasi kompetensi individu. Di sisi lain, minimalisasi konflik peran ganda berhasil dimitigasi secara efektif melalui pengelolaan waktu yang seimbang (*time balance*), sehingga optimalisasi performa kerja tetap dipertahankan.

Pentingnya fleksibilitas manajemen waktu serta dukungan institusional bagi mahasiswa pekerja dalam menyinkronkan tanggung jawab akademik dan profesionalitas ditegaskan sebagai implikasi utama dari studi ini. Kendati demikian, kemampuan prediktif model ini dikategorikan pada tingkatan lemah hingga moderat, sebagaimana diindikasikan oleh perolehan nilai R-Square sebesar 0,285 yang hanya mampu mengeksplanasi variasi kinerja sebesar 28,5%. Oleh karena itu, pengembangan model penelitian melalui integrasi variabel relevan lainnya seperti fleksibilitas kerja, dukungan sosial, stres kerja, ataupun motivasi intrinsik

direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya guna memperluas cakupan prediksi serta akurasi peningkatan kinerja mahasiswa pekerja secara lebih komprehensif.

Referensi

- Adelia, Saputra, P. H., & Kusumawat, Y. T. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa Paruh Waktu di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 583–593. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.853>
- Alnagbi, M. A., Aldabbas, H., Gernal, L., Elamin, A. M., & Ahmed, A. E. (2025). *Work engagement and individual work performance in the UAE: the mediating role of work-life balance*. *Frontiers in Sociology*, 10(1567207), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1567207>.
- Angelica, M., & Hutasuht, S. (2025). *The Effect of Work-Life Balance and Job Stress on Employee Performance at PT. Adyawinsa Plastic Industry, Bekasi Regency, Using Employment Status as a Moderating Variable*. *Economic: Journal Economic and Business*, 4(4), 696-706. <https://doi.org/10.56495/ejeb.v4i4.1297>.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Asmaraida, L., Sabrina, I., Iryansya, J., & Rahmawani, D. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa Magang (Studi Terhadap Mahasiswa Magang MSIB 7 Di DPR RI Tahun 2024). *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 120-141. <https://doi.org/10.25299/jiap.2025.21910>.
- Asni, A., & Rahmadina, A. (2026). Manajemen Layanan Bimbingan dan Konseling Berbasis Analisis Beban Kerja Guru: Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(3), 20962–20972. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5584>, 20962-20972.
- Aulia, F., & Rachmawati, S. (2026). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 376-382 <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.315>.
- BPS. (2025). Jumlah Perguruan Tinggi, Dosen, dan Mahasiswa (Negeri dan Swasta) di Bawah Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat, 2024. *Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat*. <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/3/Y21kVGRHNXZVMEI3S3pCRllyMHJRbnB1WkVZemR6MDkjMyMzMjAw/jumlah-perguruan-tinggi-sup-1--sup---dosen--dan-mahasiswa-negeri-dan-swasta--di-bawah-kementerian-ri-set--teknologi-dan-pendidikan-tinggi-kementerian-pendi>
- BPSDM Komdigi. (2025). Perjuangan Fresh Graduate Mencari Kerja di Tengah Persaingan dan Tuntutan Keterampilan (Sebuah Catatan dari 'CKW' Banda Aceh). *BPSDM Komdigi*. <https://bpsdm.komdigi.go.id/upt/medan/berita-perjuangan-fresh-graduate-mencari-kerja-di-tengah-persaingan-dan-tuntutan-k-5-186>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). *An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers*.

- Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.85.1.65>.
- Chiorri, C., Garbarino, S., Bracco, F., & Magnavita, N. (2015). Personality Traits Moderate the Effect of Workload Sources on Perceived Workload in Flying Column Police Officers. *Frontiers in Psychology*, 6(1835), 1-14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01835>.
- Dewi, S. S., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Otonomi dan Beban Kerja Pada Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Pemediasi. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 4(2), 129–143.
<https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4153>
- El Hamra, N., & Widiasih, P. (2024). Gambaran *Work-Life Balance* Mahasiswa yang Bekerja di Sektor FnB. *Wacana: Jurnal Psikologi*, 16(2), 110-121.
<https://doi.org/10.20961/wacana.v16i2.85362>
- Fayaz, I., & Gulzar, F. (2025). Thrive, don't survive: Building work-life balance with family support, grit and self-efficacy. *IIMT Journal of Manajement*, 2(1), 114-138.
<https://doi.org/10.1108/IIMTJM-05-2024-0057>.
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The Mediating Roles of Psychological Autonomy, Competence and Relatedness on Work-Life Balance and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10(1267), 1-7.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
<https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>.
- Hair, J. F., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition*. SAGE.
- Harbani, R. I. (2021). Survei BPS: 8,43 Persen Siswa SMA di Indonesia Masuk Dunia Kerja. *detik.com*. <https://www.detik.com/edu/sekolah/d-5660815/survei-bps-8-43-persen-siswa-sma-di-indonesia-masuk-dunia-kerja>
- InfoPendidikan. (2025). Gelar Sarjana Tak Lagi Jaminan: Pengangguran Terdidik Tembus 5,18%, Gen Z Terjerat "Jebakan Pengalaman". *infopendidikan.bic.id*.
<https://infopendidikan.bic.id/pengangguran-terdidik-2025-jebakan-pengalaman-skill-mismatch/>
- Kobis, Y., Fanggidae, R., & Timuneno, T. (2023). Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 48-56.
<https://doi.org/10.23887/ekuitas.v11i1.56585>.
- Koca, M., Deniz, S., Inceoglu, F., & Kiliç, A. (2024). The Effects of Workload Excess on Quality of Work Life in Third-Level Healthcare Workers: A Structural Equation Modeling Perspective. *Healthcare*, 12(6), 1-16.
<https://doi.org/10.3390/healthcare12060651>.
- Koesmowidjojo, S. M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses.
- Laucu, W. (2023). The Impact of Part-Time Work on Student Academic Achievement. *Indonesia Journal Islamic Community Development*, 2(1), 65-79.
<https://doi.org/10.35905/continuum.v2i1.8922>

- Lestari, D., Nurita, E., & Octavianti, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Surya Semesta Sakti Serpong. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan*, 7(1), 117-128. <https://doi.org/10.36587/probank.v1i1.1199>.
- Magdalena, D., & Cahyaningdyah, D. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi: Studi pada Karyawan di Charlie Hospital Kendal. *Unnes Business Quarterly*, 1(1), 98-109. <https://journal.unnes.ac.id/journals/ubq/article/view/29770>.
- Mardiani, N., Budiman, & Kurniawan, D. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Pameungpeuk Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat. *Journal Of Entrepreneurship and Strategic Management*, 2(01), 27-38. <https://doi.org/10.52434/jesm.v2i01.176>.
- Mohammad, A. M., Menhat, M., Shafi, S., Hussein, A. -H., Al-Mubaideen, M. A., & Alshaketheep, K. (2025). Trends in employee performance: A comprehensive review and bibliometric analysis using Scopus and WOS. *SA Journal of Human Resource Management*, 23(0), 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2887>.
- Oah, S., Rudia Na, & Moon, K. (2018). The Influence of Safety Climate, Safety Leadership, Workload, and Accident Experiences on Risk Perception: A Study of Korean Manufacturing Workers. *Safety and Health at Work*, 9(4), 427-433. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.01.008>.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-faktor Work-Life Balance pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 121-131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>.
- Rahmanita, D., Jayadi, J., Wardani, M. K., & Andriyani, M. (2025). Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Multicentral Aryaguna. *Jurnal Syntax Admiration*, 6(1), 784-796. <https://doi.org/10.46799/jsa.v6i1.2023>.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-Life Balance* di Dunia Kerja. GAES.PACE.
- Selvia, I., Ningsih, A., Syahroni, B., & Mahadianto, M. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. *Jurnal Interdisipliner Ekonomi Syariah Indonesia (IJSE)*, 8(1), 7511-7522. <https://doi.org/10.31538/ijse.v8i3.7017>.
- Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). *Work-Life Balance, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Indonesian Employees' Performance. International Journal of Business and Society*, 25(3), 831-851. <https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024>.
- Swedana, I. N. (2023). The Role Of Workload And Work Motivation In Influencing Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 401-427. <https://doi.org/10.24912/jm.v27i2.1309>.
- Syahada, L. E., Suhardi, & Firdaus, R. (2025). The Effect of Work-Life Balance, Work Stress, and Workload on Employee Performance With Organizational Support as Moderation Variables. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 5(2), 264-276. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku3813>.

- Vandekan, U. E., Aondoakaa, J. M., & Jabi, N. J. (2025). Theoretical Perspectives On Work-Life Balance, Job Satisfaction, And Employee Performance: A Review And Application. *African Journal of Social and Behavioural Sciences*, 15(2), 750-762. <https://journals.aphriapub.com/index.php/AJSBS/article/view/3071>
- Weni, N. N., Kawiana, I. G., & Astrama, I. M. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). *Sinomics Journal* 2(2), 397-410. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.145>.
- Yuliani, I., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Avessina , M. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 407-415. <https://doi.org/10.32832/manager.v4i4.6032>.
- Zysman, J., & Costinot, A. (2022). The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance (Studi pada Community Empowerment for Health Service Employees di California District). *Jurnal Medalion: Medical Research, Nursing, Health and Midwife*, 3(1), 19-32. <https://doi.org/10.59733/medalion.v3i1.15>.