

BAB V

PENUTUP

5.1 Pembahasa Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini tentang gambaran *work life balance* pada mahasiswa aktif berorganisasi dan bekerja *part time*, terdapat tiga aspek yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan dan keseimbangan keterlibatan. Hasil tema penelitian terhadap ketiga informan sesuai dengan aspek utama yang ada dalam *work life balance* yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan kepuasan (*involvement balance*) dan keseimbangan keterlibatan (*satisfaction balance*) (McDonald & Bradley, 2005). Individu dikatakan memiliki *work life balance* ketika dirinya dapat meminimalisir konflik, dapat menjalankan waktu yang ada dengan nyaman serta dapat terlibat secara penuh baik secara fisik maupun psikologis di dalam setiap peran yang dimiliki secara maksimal (Apriani et al., 2021)

Aspek pertama dalam *work life balance* yaitu keseimbangan waktu yang berkaitan dengan waktu yang diberikan oleh individu untuk pekerjaan dan hal diluar pekerjaannya. Individu yang memiliki keseimbangan waktu dapat dilihat saat individu tersebut mampu untuk memberikan kontribusi secara efektif terhadap setiap perannya karena melakukan pembagian waktu yang baik. Jika individu tersebut tidak memiliki pembagian waktu yang baik, maka akan sulit untuk berkontribusi secara maksimal dengan peran yang dimiliki (Agustin et al., 2023). Dalam penelitian ini keseimbangan waktu dipengaruhi oleh faktor organisasi yaitu stres kerja dan waktu kerja. Adanya waktu kerja yang dapat disesuaikan oleh jadwal kuliah membuat ketiga informan dapat dengan mudah menyusun jadwal kerja dan organisasinya sehingga tidak berdampak terhadap perkuliahan. Selain itu ketiga informan juga masih bisa memiliki waktu untuk diri sendiri, keluarga dan teman diluar dari waktu untuk bekerja dan organisasi. Bentuk perilaku keseimbangan waktu yang dimunculkan oleh informan seperti masih memiliki waktu untuk diri sendiri di hari minggu atau *weekend*, waktu bersama keluarga dengan menelpon dan berkumpul bersama, masih bisa berkumpul dan bermain bersama teman, menyesuaikan jadwal kuliah dengan pekerjaan dan mengerjakan proker dan liputan.

Faktor organisasi yaitu stres kerja, dalam penelitian ini terdapat informan E yang mengalami stres kerja yang dipengaruhi oleh waktu organisasi yang mendadak dan waktu organisasi yang tidak *on time*. Dari stres kerja yang dialami waktu organisasi yang mendadak membuat informan harus merelakan salah satu peran antara *cafe* ataupun organisasi. Namun hal tersebut dapat teratasi dengan tidak merugikan peran manapun karena adanya komunikasi yang baik antara informan E dengan rekan kerjanya, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi juga merupakan hal penting dalam *work life balance* jika terjadi perubahan jadwal yang mendadak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aridansyah (2019) yang mengatakan bahwa adanya komunikasi dapat membuat karyawan tidak merasa kebingungan dalam menjalankan SOP yang telah ditetapkan. Dalam hal ini informan E tidak akan kebingungan dalam mengatur ulang jadwalnya saat terdapat kegiatan organisasi mendadak yang bersamaan dengan jadwal kerjanya.

Selain faktor organisasi adanya penentuan prioritas juga membantu ketiga informan untuk dapat memilih peran apa yang akan dilakukan terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan ketiga informan dengan melihat di peran manakah mereka sangat dibutuhkan, tetap memilih untuk mengikuti tugas utama mereka yaitu kuliah jika ada kegiatan yang bertabrakan dan melihat apakah mungkin jika salah satu peran dapat digantikan oleh orang lain seperti pada informan E dan Y yang meminta untuk bertukar *shift* dengan rekan kerja.

Aspek kedua yang membuat informan dikatakan mencapai *work life balance* yaitu aspek keseimbangan keterlibatan. Keseimbangan keterlibatan berarti individu dapat terlibat secara penuh dengan pekerjaan dan hal diluar pekerjaannya. Individu dikatakan memiliki keseimbangan keterlibatan saat individu tersebut tidak mengalami konflik dalam menjalankan semua perannya dan minim stress kerja karena dapat menyelesaikan semua tuntutan yang ada (Alemu, 2018). Dalam penelitian ini keseimbangan keterlibatan dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi dan sosial. Faktor organisasi berupa kecerdasan emosional, *meaning* dan aktivitas religi. Faktor organisasi berupa dukungan dari lingkungan kerja, waktu kerja dan stres kerja. Faktor sosial berupa dukungan dari

orang terdekat seperti keluarga dan teman. Bentuk perilaku keseimbangan keterlibatan yang dimunculkan oleh informan yaitu, bisa fokus melakukan hal-hal yang disukai, fokus bercerita dan memberi kabar, fokus bermain dan berbagi cerita, fokus menjalankan tugas sebagai waiters dan barista, fokus menjadi asisten produksi, fokus menjadi asisten proker dan host, fokus menjadi bendahara kegiatan organisasi, dan fokus menjadi kabid humas serta koordinator acara. Informan fokus melakukan sesuatu yang berkaitan dengan peran yang dijalani pada saat itu tanpa melakukan perilaku dari peran lain.

Faktor individu yang pertama yaitu kecerdasan emosional yang terdiri dari keterampilan sosial, regulasi emosi dan hubungan yang dimiliki oleh informan yang berkaitan dengan perannya. Kecerdasan emosional terdiri dari keterampilan sosial dimana baik informan E, Y dan N memiliki interaksi yang baik dan dengan bentuk interaksi yang berbeda antara keluarga, teman, organisasi dan tempat kerja. Terdapat juga terdapat regulasi emosi yang dimiliki oleh ketiga informan ketika sedang mengalami stres ataupun tekanan agar tidak berdampak terhadap perannya seperti lebih memilih untuk diam, menonton hal-hal yang lucu hingga menarik diri hingga merasa lebih tenang. Selanjutnya dengan adanya keterampilan sosial yang baik dan regulasi emosi yang dimiliki oleh setiap informan membuat mereka memiliki hubungan yang baik dengan keluarga, teman, organisasi dan rekan kerja, sehingga dapat terlibat secara penuh.

Faktor organisasi yang kedua yaitu *meaning*, dimana informan E dan N merasa memiliki peran yang penting dalam pekerjaan maupun organisasi. Hal ini dikarenakan memiliki otoritas atau kekuasaan dalam mengambil keputusan, hak ataupun wewenang. Sehingga informan terlibat dalam organisasi dan pekerjaan. Faktor organisasi yang ketiga yaitu aktivitas religi yang merupakan bagaimana hubungan individu dengan Tuhan. Informan E dan Y memiliki hubungan yang baik dengan Tuhan dimana kedua informan tidak lupa untuk tetap melakukan kewajibannya sebagai umat beragama dengan beribadah ataupun berdoa di kos jika tidak sempat untuk ke gereja. Adanya aktivitas religi menunjukkan walaupun memiliki banyak kesibukan dalam menjalankan perannya, informan E dan Y tetap tidak lupa untuk terlibat dengan Tuhan.

Adapun faktor organisasi dan faktor sosial yang mempengaruhi keterlibatan yaitu dukungan yang didapatkan oleh informan E, Y dan N dari organisasi, rekan kerja, keluarga dan teman baik secara verbal, non-verbal dan materi. Dukungan yang didapatkan membuat ketiga informan dapat terlibat secara penuh karena saat mengalami kesulitan ketiga informan mendapatkan arahan, solusi maupun nasihat yang membuat informan tetap terlibat walaupun mengalami kendala ataupun permasalahan selama menjalankan perannya.

Faktor organisasi lainnya yaitu waktu kerja. Adanya waktu kerja yang dapat disesuaikan dengan jadwal perkuliahan dan waktu organisasi, membuat ketiga informan dapat terlibat di setiap peran tanpa harus meninggalkan ataupun merugikan salah satu peran. Faktor organisasi yang ketiga yaitu stres kerja, meskipun memiliki stres kerja ketiga informan tetap terlibat dalam perannya karena mendapatkan dukungan yang membuat stres kerja yang dialami menjadi berkurang dan nyaman berada di lingkungan pekerjaan dan organisasi.

Aspek ketiga yang membuat informan dikatakan mencapai *work life balance* yaitu aspek keseimbangan kepuasan. Keseimbangan kepuasan merupakan rasa puas atau tingkat kepuasan yang dirasakan individu dalam menjalankan pekerjaan dan hal diluar pekerjaan. Saat individu memiliki rasa puas dalam menjalankan semua perannya, maka individu tersebut akan berkonsentrasi, merasa nyaman dan tidak terganggu saat menjalankan pekerjaan sehingga memperoleh hasil dan maksimal (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Dalam penelitian ini ketiga informan memiliki rasa puas yang ditunjukkan dari merasa nyaman, senang, legah, bersyukur, *enjoy*, beban yang berkurang dan merasa kembali mendapatkan energi setelah menjalankan peran-perannya. Hal ini dikarenakan selama menjalankan perannya terdapat faktor individu seperti kecerdasan emosional yang membuat informan memiliki hubungan yang baik sehingga menimbulkan rasa nyaman dan senang, dan juga terdapat faktor organisasi dan faktor sosial berupa dukungan yang didapatkan sehingga informan merasa legah, bersyukur dan mengurangi stres kerja yang dirasakan. Sehingga bentuk perilaku keseimbangan kepuasan yang

dimunculkan oleh informan yaitu, informan merasa senang, lega, bersyukur, beban terasa berkurang, mendapatkan kembali energi, nyaman dan bersyukur.

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul gambaran *work life balance* pada mahasiswa aktif berorganisasi dan bekerja *part time*, seorang mahasiswa dapat mencapai *work life balance* dikarenakan adanya faktor-faktor yaitu kecerdasan emosional, waktu kerja, dukungan dan stress kerja. Dalam penelitian ini terdapat juga temuan baru yaitu adanya *meaning* dan aktivitas religi. Adanya *meaning* membuat informan terlibat dalam organisasi dan pekerjaan yang dijalani. (Cameron & Spreitzer, 2012) mengatakan bahwa saat individu merasa pekerjaan yang dijalani merupakan hal yang penting, maka individu tersebut akan memberikan usaha yang terbaik dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat. Oleh karena itu dalam penelitian ini informan memiliki *meaning* yang berfokus pada *career* sehingga berpengaruh terhadap aspek keseimbangan keterlibatan, dimana informan fokus terlibat secara aktif sebagai pekerja *part time* dan pengurus dari organisasi yang diikuti. Jika individu merasa pekerjaan yang dijalannya bukan merupakan hal yang penting, maka individu tersebut hanya akan menyelesaikan pekerjaan tanpa melihat hasil yang diperoleh apakah sudah sesuai dan memuaskan. Hal ini juga berdampak terhadap keterlibatan individu tersebut dimana, individu akan menunda untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan namun dengan tidak sempurna. Sehingga penting bagi seorang individu untuk memiliki *meaning* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Aspek yang dicapai dalam penelitian ini yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Terpenuhinya ketiga aspek dari *work life balance* ini menggambarkan peran yang dijalankan oleh individu tersebut memberikan dampak yang positif atau negatif terhadap kehidupan dan performannya dalam bekerja. Sehingga dari hasil penelitian ini, ketiga informan memunculkan dimensi *work life balance* yaitu *work enhancement of personal life* (WEPL) yaitu pekerjaan dapat memberikan dampak terhadap kualitas hidup individu, seperti dapat menghargai pendapat orang lain, mengontrol emosi, memiliki *public speaking* yang lebih baik dan bertanggung jawab. *Personal life enhancement of work* (PLEW) yaitu kehidupan individu dapat

memberikan dampak terhadap meningkatnya performa dalam bekerja, seperti merasa senang, legah, bersyukur, mendapatkan kembali energi dan enjoy dengan keluarga, teman, pekerjaan dan organisasi.

5.2 Refleksi Penelitian

Selama melakukan penelitian ini, peneliti mendapatkan hal baru yang dapat menambah pengetahuan baik yang berkaitan dengan topik penelitian dan terkait penelitian metodologi kualitatif. Walaupun peneliti sebelumnya sudah pernah melakukan penelitian dengan metodologi kualitatif, namun peneliti merasa bahwa penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Dalam penelitian ini, peneliti bisa mengetahui bagaimana informan menjalani hari-harinya dengan seimbang dengan membagi waktu antara pekerjaan, organisasi dan kehidupan sehingga tidak merugikan dirinya. Peneliti juga menyadari adanya dukungan dan hubungan yang baik juga menjadi salah satu hal penting bagi informan sehingga nyaman dan betah untuk berada di setiap peran yang dijalannya. Selain itu peneliti juga mengetahui bagaimana kesibukannya yang dimiliki oleh informan tidak mengganggu hubungan antara informan dengan Tuhan yaitu informan tetap dapat menjalankan ibadah sesuai dengan kepercayaannya.

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti merasa bahwa adanya keseimbangan merupakan hal yang sangat penting. Terutama bagi individu yang menjalani lebih dari satu peran. Walaupun memiliki satu peran yaitu sebagai mahasiswa, peneliti masih belum bisa membagi waktu dan keterlibatan dengan baik di perkuliahan seperti menunda mengerjakan tugas dan terlambat untuk mengikuti perkuliahan, sehingga pada beberapa kasus peneliti tidak puas dengan nilai yang di dapatkan dari tugas ataupun nilai selama satu semester. Sehingga untuk kedepannya jika sudah bekerja, peneliti akan menerapkan konsep *work life balance* agar tidak ada peran yang dirugikan sehingga peneliti juga bisa puas dengan apa yang dilakukan.

Selain mengetahui terkait topik penelitian, peneliti juga dapat mengetahui bagaimana proses penelitian kualitatif yang memiliki banyak tahapan. Peneliti juga dapat mengetahui bagaimana berinteraksi dengan informan yang sebelumnya sama sekali tidak

dikenali oleh peneliti sehingga informan dapat mempercayai peneliti dan membuat informan untuk mau bersedia menjadi partisipan dalam penelitian tanpa mengundurkan diri. Selain itu peneliti juga dapat mengetahui bagaimana mengelola data kualitatif yang benar dari proses verbatim hingga kategorisasi. Peneliti juga dapat belajar bagaimana cara mengaitkan mencari temuan baru yang tidak berkaitan dengan topik penelitian.

5.3 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas dan beberapa kajian teoritis yang digunakan serta penggunaan metode kualitatif dalam melakukan penelitian ini dengan mewawancarai tiga informan yang berinisial E, Y dan N dengan berlandaskan teori *work life balance* yang dikemukakan oleh McDonald & Bradley (2005) yang didalamnya terdapat tiga aspek *work life balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Maka berdasarkan penelitian ini terlihat bahwa ketiga informan telah memenuhi ketiga aspek dalam menjalankan perannya sehingga mencapai *work life balance*.

Sebagai seorang mahasiswa yang aktif berorganisasi dan bekerja *part time* untuk dikatakan memiliki keseimbangan di semua peran dalam kehidupannya, jika ia mampu untuk membagi waktu dan keterlibatan dengan porsi yang sama tanpa ada peran yang lebih dominan maupun pasif, sehingga memunculkan kepuasan yang pada setiap peran. Adanya keseimbangan tersebut membuat individu memiliki minim konflik dalam menjalankan setiap perannya karena bisa terlibat secara penuh namun tidak merugikan peran lainnya. Selain itu juga dapat meningkatkan *skill* dan memperoleh pengalaman dalam bekerja seperti yang dirasakan oleh ketiga informan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini juga terdapat temuan baru khususnya pada faktor-faktor dari *work life balance* yaitu adanya aktivitas religi dan *meaning* juga berpengaruh terhadap aspek dari *work life balance*.

5.4 Saran

5.4.1 Saran Praktis

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi informan

Bagi ketiga informan diharapkan dapat selalu mempertahankan *work life balance* yang dimiliki saat ini, sehingga bisa tetap seimbang dan terlibat dengan semua peran yang sedang dijalankan, sehingga menghasilkan konflik yang minim.

2. Bagi mahasiswa yang aktif berorganisasi dan bekerja *part time*

Bagi mahasiswa yang aktif berorganisasi dan bekerja *part time*, disarankan untuk dapat meningkatkan produktifitas yang sudah miliki sebelumnya sehingga dapat memiliki kehidupan yang berkualitas dan seimbang seperti informan dalam penelitian ini. Jika mengalami permasalahan terkait perkuliahan, maka bisa melakukan konsultasi dengan dosen PA.

3. Bagi mahasiswa

Bagi mahasiswa yang ingin bekerja *part time* sambil mengikuti organisasi, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan awal sebelum memutuskan untuk berkuliah sambil mengikuti organisasi dan bekerja *part time*. Selain itu dapat mengikuti strategi dan cara mengatur keseimbangan yang dilakukan oleh informan dalam penelitian ini agar tidak merugikan salah satu peran.

4. Bagi dosen pembimbing akademik

Bagi dosen pembimbing akademik, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran terkait *work life balance* pada anak wali yang mengikuti organisasi dan bekerja *part time*, dengan melihat keterlibatan dalam perkuliahan. Saat melihat anak wali yang kurang memiliki keterlibatan didalam perkuliahan dikarenakan mengikuti organisasi dan bekerja *part time*,

Dosen PA dapat langsung menyiapkan sesi konseling atau diskusi dengan mahasiswa yang bersangkutan.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dilakukan pada mahasiswa yang berada di semester lima atau tiga yang masih memiliki jadwal kuliah yang cukup padat sehingga dapat mengetahui lebih dalam *work life balance* yang dilakukan. Selain itu dapat memperdalam dalam pengambilan data dan diharapkan dapat melakukan wawancara secara langsung sehingga tidak mengalami kendala jaringan selama proses wawancara. Peneliti selanjutnya bisa mencari informan yang sama-sama berada dalam satu wilayah dan bisa mengambil data lebih dalam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press.
- Adriati, I. G. A. W., & Damayanti, I. G. A. R. (2023). Gaya Hidup, Work-Life Balance, Internal Locus of Control terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Part-time di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 86–103.
- Agus, A. H., & Roizah, Z. (2019). Konstruktivitas Kesadaran Kritis, Pendidikan dan Tanggung Jawab Dalam Mengatasi Perilaku Literasi di Perguruan Tinggi. *EDURELIGIA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 25–40.
- Agustin, D., Carlene, F., Sonia Merieta, H., & Febrina, N. (2023). Hubungan Time Management Dengan Work Life Balance Pada Pasangan Suami Istri Bekerja Yang Tidak Memiliki Asisten Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi Konseling*, 14(1), 53–63.
- Alemu, F. (2018). *The Effect of Work Life Balance on Employee Engagement in Commercial Bank of Ethiopia*.
<https://doi.org/10.1177/0018726705055967>.Bakker
- Alvinnaja, S., & Suwarno. (2020). Pengaruh Kerja Part-Time dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas PGRI Ronggolawe Tuban. *Jurnal Oportunitas Unirow Tuban*, 1(2), 29–33.
- Andi. (2016). *Kerja Part Time*. Ruang Freelance.
<http://www.ruangfreelance.com/kerja-parttime/>
- Apriani, A. N., Mariyanti, S., & M, S. (2021). Gambaran work-life balance pada ibu yang bekerja. *JCA Psikologi*, 2(4), 58–67.
<https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/view/178>
- Aridansyah, D. O. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja

- Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Ario, T. S. (2019). *Problematika Pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu “ Part Time.”* Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan PT.Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Azis, R. A. (2021). *Peran Mahasiswa dalam Dunia Kampus*. UPT.TIK UNG. <https://mahasiswa.ung.ac.id/841421066/home/2021/8/4/peran-mahasiswa-dalam-dunia-kampus.html>
- Barus, D. A. B. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Sektor Pariwisata di Maumere. *Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.36805/empowerment.v2i1.649>
- BBC News Indonesia. (2015). *Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah meningkat*. https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2015/08/150810_majalah_pendidikan_mahasiswa
- Cahyono, H. (2019). Peran Mahasiswa di Masyarakat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Setiabudhi*, 1(1), 32–43. <https://doi.org/10.4000/adlfi.2398>
- Cahyorinartri, N. (2018). Motivasi Mahasiswa Berorganisasi Di Kampus. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(2), 27–38. <https://doi.org/10.17509/insight.v2i2.14158>
- Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (2012). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press.
- Ellyawati, N., Sulfikar, Destari, D., & Rahayu, V. P. (2021). Hubungan Bekerja Part-time Dengan Aktivitas Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Mulawarman Tahun Akademik 2019/2020. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 9(2), 8–15.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*,

- 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Hulukati, W., & Djibran, M. R. (2018). Analisis Tugas Perkembangan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. *Bikotetik (Bimbingan Dan Konseling Teori Dan Praktik), 2*(1), 73.
<https://doi.org/10.26740/bikotetik.v2n1.p73-80>
- Komari, N., & Sulistiowati. (2020). Kajian Teoritis Work Life Balance. *Seminar Nasional Seru Ke 4 “Strategi Pemulihan Bisnis UMKM Masa Adaptasi Kebiasaan Baru,” 4*(2).
- Kosasih. (2016). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 25*(2), 64–74.
- Lingasari, L. Y., & Kurniawan, R. Y. (2019). Hubungan Kerja Paruh Waktu Dengan Prestasi Akademik Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Surabaya Angkatan 2015. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE), 3*(7), 92–98.
<https://doi.org/10.26740/jupe.v7n3.p92-98>
- Lubis, R., Irma, N. H., Wulandari, R., Siregar, K., Tanjung, N. A., Wati, T. A., N, M. P., & Syahfitri, D. (2015). Coping Stress Pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Jurnal Diversita, 1*(2), 48–57.
<https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/494/339>
- Lusi, R. A. (2021). Penyesuaian diri mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. *Mediapsi, 7*(1), 5–16. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2021.007.01.2>
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). MAHASISWA BEKERJA DAN DAMPAKNYA PADA AKTIVITAS BELAJAR DAN PRESTASI AKADEMIK. *Jurnal Economia, 13*(2), 201.
<https://doi.org/10.21831/economia.v13i2.13239>
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing*

- the Gap Between Policy and Practice (20:20 series)*. Hudson Global Resource.
<https://doi.org/10.1017/9781009281782.001>
- Medcom. (2023). *5 Negara yang Buka Banyak Lowongan Part Time, Cocok Buat Kamu yang Mau Kuliah Sambil Kerja*. Medcom.Id.
<https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/4KZPDqwb-5-negara-yang-buka-banyak-lowongan-part-time-cocok-buat-kamu-yang-mau-kuliah-sambil-kerja>
- Metriana, M. (2014). *Studi Komparatif Pengaruh Motivasi, Perilaku Belajar, Self-Efficacy dan Status Kerja Terhadap Prestasi Akademik Anantara Mahasiswa Bekerja dan Mahasiswa Tidak Bekerja*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Octavia, E., & Nugraha, S. P. (2013). Hubungan Antara Adversity Quotient Dan Work-Study Conflict Pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 1(1), 44–51.
- Patunru, S., Jam'an, A., & Madani, M. (2020). Analisis Keaktifan Berorganisasi Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Program Studi Teknologi Laboratorium Medis Politeknik Kesehatan Muhammadiyah Makassar. *Jurnal Competitiveness*, 9(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.26618/competitiveness.v9i2.4743>
- Pertiwi, M. C., Sulistiyawan, A., Rahmawati, I., & Kaltsum, H. U. (2015). Hubungan Organisasi dengan Mahasiswa dalam Menciptakan Leadership. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers Pendidikan Guru Sekolah Dasar UMS 2015*.
- Poerwandari, K. (2017). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>

- Rahmi, N. (2022). *Hubungan Work-Life Balance dan Kesejahteraan Subjektif dengan Burnout pada Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area*. Universitas Medan Area.
- Rice, F. P., & Dolgin, K. . (2008). *The Adolescent: Development, Relationships, and Culture* (12th ed.). Pearson Interational Edition.
<https://doi.org/10.14710/empati.2021.30996>
- Rizaty, M. A. (2023). *Jumlah Mahasiswa Indonesia Sebanyak 9,32 Juta Orang pada 2022*. DataIndonesia. <https://dataindonesia.id/Ragam/detail/jumlah-mahasiswa-indonesia-sebanyak-932-juta-orang-pada-2022>
- Santina, R. O., Hayati, F., & Oktariana, R. (2021). Analisis Peran Orangtua Dalam Mengatasi Perilaku Sibling Rivalry Anak Usia Dini. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 2(1), 1–13. [file:///Users/ajc/Downloads/319-File Utama Naskah-423-1-10-20210810.pdf](file:///Users/ajc/Downloads/319-File%20Utama%20Naskah-423-1-10-20210810.pdf)
- Sari, W. (2021). *Implementasi Work Life Balance Antara Pekerjaan Guru Privat dan Studi Terhadap Keberhasilan Pendidikan Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Setyono, A. (2013). *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Kerajinan Beribadah Terhadap Kematangan Kepribadian Pada Mahasiswa Pai Semester Vi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Salatiga Tahun 2012*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Staiku. (2023). *Peran dan Fungsi Mahasiswa*. Staiku: Transformation Collage.
<https://staiku.ac.id/blog/peran-dan-fungsi-mahasiswa-maba-wajib-tahu/>
- Sukardi, S., Santoso, L. H., & Darmadi, E. A. (2022). Dampak Kuliah Sambil Bekerja Terhadap Aktifitas Belajar Mahasiswa Di Politeknik Tri Mitra Karya Mandir. *IKRA-ITH HUMANIORA : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 1–8.

<https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v7i1.2255>

- Suryanto, L. (2021). *Work-Life Balance Pada Mahasiswa Part-Time di Kedai Kopi*. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Susanti. (2020). Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 13–29.
- Syed, J. (2015). Work-life balance. In *Managing Diversity and Inclusion: An International Perspective*. Sage.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2022). Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(1), 95–103.
- Trivaika, E., & Senubekti, M. A. (2022). Perancangan Aplikasi Pengelola Keuangan Pribadi Berbasis Android. *Jurnal Nuansa Informatika*, 16(1), 33–40.
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 320.
<https://doi.org/10.24843/JPU.2019.v06.i02.p11>
- Utami, A. T. (2020). Pengambilan Risiko pada Mahasiswa Bekerja. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 111–132.
<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art9>
- Yustrianthe, R. H. (2008). Pengaruh Flexible Work Arrangement Terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction Dan Intention To Stay Rahmawati Hanny Yustrianthe. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 127–138.