

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu cabang dalam ilmu manajemen yang menitikberatkan pada proses pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, hingga pengendalian tenaga kerja. Pengelolaan tersebut dilakukan agar organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Husaini dan Utama (2021 : 61-75) menjelaskan bahwa MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses yang terstruktur dan sistematis dalam mengelola tenaga kerja, yang mencakup perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengadaan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemeliharaan produktivitas karyawan. Melalui pengelolaan yang tepat, tenaga kerja dapat berkembang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta memberikan kontribusi yang optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Marthalia (2023 : 2429) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi agar mampu menghadapi

perubahan serta tantangan yang muncul seiring perkembangan teknologi. Pengelolaan MSDM tidak hanya terbatas pada kegiatan pelatihan dan pendidikan, tetapi juga meliputi strategi pembinaan, rekrutmen, pemberian penghargaan, serta upaya mendorong peningkatan kreativitas dan pola pikir berkembang. Dengan demikian, sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi lebih unggul, inovatif, dan adaptif dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Menurut Ginting (2024 : 543-547), Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berperan dalam pengelolaan karyawan secara administratif, tetapi juga memiliki aspek strategis dalam memastikan bahwa tenaga kerja mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang. Dalam perspektif strategis, MSDM menuntut penempatan sumber daya manusia yang tepat, peningkatan kualitas kompetensi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan dinamika lingkungan bisnis. MSDM merupakan proses yang terencana dan terintegrasi, mencakup upaya untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, serta mempertahankan tenaga kerja agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara optimal, sekaligus memberikan kesejahteraan dan kepuasan kerja bagi individu.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi MSDM pada dasarnya mencerminkan aktivitas utama dalam mengelola tenaga kerja. Menurut Husaini & Sutarna (2021) serta

didukung oleh Ginting (2024), fungsi-fungsi MSDM meliputi:

a) Perencanaan SDM (*Human Resource Planning*)

Menentukan jumlah, kompetensi, dan posisi tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi.

b) Rekrutmen dan Seleksi

Menarik pelamar dan memilih individu yang memiliki kualifikasi terbaik

c) Pelatihan dan Pengembangan (*Training & Development*)

Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar sesuai

d) Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Evaluasi sistematis terhadap pencapaian kerja sebagai dasar promosi, penghargaan, atau pembinaan.

e) Kompensasi dan Penghargaan (*Compensation & Reward*)

Memberikan imbalan baik finansial maupun nonfinansial secara adil dan layak.

f) Hubungan Kerja (*Employee Relations*)

Menciptakan hubungan industrial yang sehat, komunikasi harmonis, dan penyelesaian konflik.

g) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menjamin tempat kerja yang aman, nyaman, dan memperhatikan kesejahteraan fisik maupun mental.

Fungsi-fungsi ini menunjukkan bahwa MSDM tidak hanya administratif tetapi bersifat strategis dalam mendukung pencapaian

kinerja organisasi.

### **3. Karakteristik Manajemen Sumber Daya Manusia**

MSDM memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dari jenis manajemen lain, yaitu:

a) **Berfokus pada Manusia sebagai Aset**

Tidak seperti sumber daya lainnya, manusia memiliki pikiran, emosi, kreativitas, dan motivasi sehingga harus dikelola dengan pendekatan humanis.

b) **Bersifat Strategis dan Jangka Panjang**

MSDM tidak hanya menyelesaikan kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga mempersiapkan tenaga kerja masa dep

c) **Melibatkan Proses Berkelanjutan**

Mulai dan rekrutmen hingga pensiun, MSDM adalah siklus panjang dan berkelanjutan.

d) **Integratif dan Sistematis**

Seluruh fungsi MSDM saling berhubungan dan harus dijalankan secara terpadu, misalnya penilaian kinerja berhubungan dengan kompensasi dan pelatihan.

e) **Adaptif terhadap Perubahan**

MSDM harus menyesuaikan kebijakan dengan perkembangan teknologi, budaya kerja baru, dan tuntutan generasi pekerja.

f) **Mengutamakan Kesejahteraan Karyawan**

MSDM modern menekankan pentingnya kesehatan mental, kesejahteraan, dan *Work-Life Balance*.

g) Membangun Hubungan antar Manusia

Interaksi, komunikasi, motivasi, kerja sama, dan kepemimpinan menjadi inti MSDM karena melibatkan manusia.

### 2.1.2 *Work-Life Balance*

#### 1. Pengertian *Work-Life Balance*

*Work-Life Balance* (WLB) merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis. Menurut Safitri et al. (2023 : 25-33) dalam Jurnal Visioner & Strategis, *work-life balance* adalah sejauh mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang serta merasakan kepuasan dalam menjalankan peran pada kedua aspek tersebut. Keseimbangan ini menjadi penting agar individu dapat mendistribusikan waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara kewajiban pekerjaan dan kebutuhan personal, sehingga tercipta harmoni dalam kehidupan sehari-hari. Selanjutnya, Widiatmoko et al. (2023 :6-17) dari Reswara *Journal of Psychology* menyebutkan bahwa *work-life balance* adalah kondisi ketika individu mampu mengelola serta membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan peran sosial lainnya secara harmonis tanpa menimbulkan konflik antar peran.

Dengan tercapainya keseimbangan tersebut, individu dapat mempertahankan stabilitas psikologis, meminimalkan tingkat stres, serta tetap menjaga kinerja yang optimal dalam menjalankan pekerjaan maupun aktivitas lainnya..

Menurut Harnum (2023 : 21) dari UIN Jakarta, *work-life balance* tidak terbatas pada keseimbangan pekerjaan tetapi juga mencakup aspek kehidupan pribadi secara lebih luas, seperti pendidikan, kesehatan, kegiatan rekreasi, serta hubungan sosial. Keseimbangan ini tercapai ketika individu mampu mengalokasikan sumber daya yang dimiliki, seperti waktu, energi, dan perhatian, secara proporsional antara tuntutan peran profesional dan kebutuhan kehidupan personalnya.

Sedangkan Hapsari & Indriyaningrum (2024 : 805) menambahkan bahwa bagi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, *work-life balance* berarti kondisi ketika individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini penting karena memungkinkan individu mencapai harmoni dalam berbagai aspek kehidupan, kesehatan, karier, serta kehidupan sosial, meskipun dihadapkan pada tekanan dan beban pekerjaan yang semakin meningkat. *Work life balance* yang tercapai juga dapat berkontribusi pada kesehatan mental, menurunkan stres, serta meningkatkan kepuasan kerja. Mahasiswa pekerja yang memiliki keseimbangan hidup yang baik cenderung memiliki motivasi belajar lebih tinggi,

tingkat stres yang lebih rendah, serta produktivitas yang lebih stabil.

Dengan demikian, *work-life balance* dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk menciptakan keselarasan antara berbagai peran dalam kehidupannya baik sebagai pekerja maupun pelajar sehingga tercapai kepuasan dan kesejahteraan secara menyeluruh.

## **2. Dimensi dan Indikator *Work-Life Balance***

Dimensi dan indikator WLB menggambarkan aspek-aspek yang menentukan sejauh mana keseimbangan hidup seseorang tercapai. Berdasarkan Greenhaus & Allen (2000) yang dikutip oleh Hapsari & Indriyaningrum (2024 : 805) dimensi utama dalam WLB, yaitu:

### **a. Keseimbangan dalam Pengaturan Waktu**

Yaitu kemampuan mahasiswa untuk membagi dan mengatur waktu secara efektif antara pekerjaan dan perkuliahan. Indikator: mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kuliah, tidak terdapat benturan antara jadwal kerja dan jadwal perkuliahan, memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas kuliah dan mampu mengatur prioritas antara pekerjaan dan kewajiban akademik.

### **b. Keseimbangan Keterlibatan**

Yaitu kemampuan mahasiswa untuk terlibat secara proporsional dalam dua peran tanpa adanya salah satu peran yang terlalu mendominasi atau terganggu. Indikator : dapat fokus mengikuti perkuliahan meskipun memiliki pekerjaan, tetap mampu

melaksanakan pekerjaan dengan baik meskipun sedang menjalani perkuliahan, tidak ada salah satu peran (kerja/kuliah) yang terlalu mendominasi dan dapat menjaga komitmen baik di dunia kerja maupun akademik.

c. Keseimbangan Kepuasan

Yaitu tingkat kepuasan mahasiswa terhadap keberhasilan menjalankan pekerjaan dan perkuliahan secara seimbang. Indikator: merasa puas dengan hasil akademik meskipun bekerja, erasa puas dengan perform kerja meskipun sedang berkuliah, merasa kedua peran dapat dijalankan secara seimbang dan merasa tidak terbebani secara berlebihan oleh dua peran yang dijalankan.

Ketiga dimensi ini memberikan gambaran mengenai bagaimana mahasiswa pekerja mampus mengelola waktu, keterlibatan dan kepuasan dalam menjalani dua peran sekaligus.

**3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance***

Berdasarkan hasil kajian dari berbagai penelitian terdahulu, work life balance dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berasal dari aspek individu maupun lingkungan. Berbagai jurnal menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak hanya ditentukan oleh kondisi pekerjaan, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola peran, waktu, serta tekanan yang dihadapi. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi work life balance

dapat dirangkum dari beberapa penelitian sebelumnya sebagai berikut:

a. Efikasi Diri (*Self-efficacy*)

Kemampuan individu mempercayai dirinya dalam mengatur waktu, menghadapi tuntutan, dan mengelola stres berkaitan dengan tingkat WLB yang lebih baik.

b. *Time Management*

*Time Management* yang buruk memperburuk beban peran dan meningkatkan konflik waktu. Sebaliknya, manajemen waktu efektif meningkatkan kemampuan mahasiswa dan pekerja muda menjaga WLB.

c. *Burnout* (Kelelahan Kerja)

Kelelahan emosional sebagai salah satu dimensi *burnout* ditemukan signifikan memengaruhi WLB individu yang mengalami kelelahan emosional akan sulit memenuhi peran non-kerja.

d. Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Semakin tinggi beban kerja, semakin sulit seseorang menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

e. Stress Kerja

Stres kerja adalah tekanan psikologis yang timbul akibat tuntutan pekerjaan. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kesehatan mental dan menurunkan *Work-Life Balance*.

f. *Employee Engagement*

*Employee engagement* adalah tingkat keterlibatan emosional dan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Keterlibatan yang terlalu tinggi dapat mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi sehingga WLB menurun.

g. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan budaya kerja. Lingkungan yang mendukung dapat membantu individu mengelola stres dan meningkatkan keseimbangan hidup.

h. Konflik Peran

Konflik peran terjadi ketika tuntutan dari dua peran (misalnya sebagai pekerja dan mahasiswa) saling bertentangan. Konflik peran yang tinggi menurunkan *Work-Life Balance*.

i. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi individu tentang kondisi dan kebijakan tempat kerja. Iklim yang positif meningkatkan kenyamanan dan mendukung keseimbangan kehidupan.

j. *Flexible Work Arrangement*

Fleksibilitas kerja adalah pengaturan waktu atau tempat kerja yang memungkinkan penyesuaian sesuai kebutuhan individu. Semakin fleksibel, semakin mudah individu mencapai WLB.

k. Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah bantuan emosional maupun praktis

dari teman, atasan, keluarga, atau lingkungan sekitar. Dukungan yang kuat membantu mengurangi tekanan dan meningkatkan keseimbangan hidup.

l. Gender

Gender memengaruhi peran sosial dan tanggung jawab individu. Perempuan sering mengalami tuntutan peran lebih besar sehingga berpotensi memiliki WLB lebih rendah dibanding laki-laki.

m. Kategori Pekerjaan

Jenis pekerjaan seperti *shift*, *part-time*, atau *full-time* memengaruhi fleksibilitas waktu. Pekerjaan dengan jam tidak tetap cenderung menurunkan WLB.

n. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga mencakup pemahaman, bantuan, dan perhatian dari anggota keluarga. Dukungan ini sangat penting dalam membantu individu mengatur peran dan menjaga WLB.

o. *Work-Family Conflict*

*Work-family conflict* adalah benturan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga/pribadi. Konflik yang tinggi menyebabkan kesulitan menjaga keseimbangan hidup.

p. Tekanan Waktu

Tekanan waktu muncul ketika seseorang harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu terbatas. Tekanan tinggi dapat

menurunkan performa dan mengganggu WLB.

q. Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas kerja mencerminkan rasa makna, kedamaian, dan tujuan hidup di lingkungan kerja. Semakin tinggi spiritualitas, semakin baik individu mengatasi stres serta menjaga WLB.

r. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal untuk bekerja dengan baik. Motivasi yang seimbang meningkatkan produktivitas tanpa mengganggu kehidupan pribadi.

#### **4. Manfaat *Work-Life Balance***

Manfaat dari penerapan *work-life balance* yang baik dapat dirasakan baik oleh individu maupun organisasi. Menurut Safitri et al. (2023), manfaat WLB bagi individu antara lain meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, memperbaiki kesehatan mental dan fisik, serta memperkuat hubungan sosial. karyawan untuk bekerja dengan lebih kreatif serta inovatif.

Secara umum, manfaat WLB dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Bagi Individu: meningkatkan kesejahteraan, kepuasan hidup, dan kesehatan mental.
- b. Bagi Organisasi: menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi Mahasiswa yang Bekerja: membantu menjaga keseimbangan

antara tugas akademik dan pekerjaan, meningkatkan fokus belajar, serta mengurangi potensi kelelahan (*burnout*).

Dengan demikian, manfaat *work-life balance* tidak hanya bersifat personal tetapi juga berdampak luas terhadap produktivitas dan hubungan sosial seseorang.

### **2.1.3 Efikasi Diri**

#### **1. Pengertian Efikasi Diri**

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Menurut Triwijayanti dan Astiti (2019:63-72), efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tantangan serta menyelesaikan tugas secara mandiri. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan rasa percaya diri yang kuat, tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, serta memiliki ketekunan dan keteguhan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Rupa, Minarni dan Musawwir (2024 : 491) dalam Jurnal Psikologi Karakter menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur serta melaksanakan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Efikasi diri juga dapat dipahami sebagai proses kognitif yang membentuk

penilaian seseorang mengenai sejauh mana dirinya mampu menjalankan tugas atau tindakan tertentu secara efektif dalam situasi tertentu. Keyakinan tersebut berpengaruh terhadap motivasi, pola pikir, serta perilaku individu dalam menghadapi berbagai tantangan. Bandura, 1997 dalam Simbolon & Mangundjaya (2023 : 263) menyebutkan bahwa efikasi merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan atau kompetensi dirinya dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan tertentu serta mampu mengatasi hambatan yang muncul. Efikasi diri menjadi dasar bagi individu untuk berusaha dengan tekun, gigih, dan tetap termotivasi dalam menghadapi situasi yang menantang. Dengan demikian, efikasi diri berperan penting dalam menentukan seberapa besar energi, usaha, dan ketahanan seseorang dalam menyelesaikan tugas meskipun berada dalam kondisi yang sulit.

Sementara itu, Putri et al. (2024 : 514) Efikasi diri merupakan bentuk keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai situasi secara efektif. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan penuh ketekunan, memandang hambatan sebagai tantangan yang dapat diatasi, serta menunjukkan komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan. Selain itu, efikasi diri juga berperan penting dalam meningkatkan kemampuan coping yang konstruktif ketika individu menghadapi berbagai stresor dalam kehidupan. Mawaddah (2019 : 19–

20) mengatakan bahwa Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur serta melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil atau pencapaian tertentu. Efikasi diri juga mencerminkan penilaian seseorang terhadap kompetensi yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, serta memperoleh hasil yang diharapkan dalam situasi tertentu. Mahasiswa yang memiliki efikasi diri tinggi umumnya menunjukkan ketekunan, rasa tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi terhadap berbagai tekanan yang dihadapi.

## **2. Dimensi dan Indikator Efikasi Diri**

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Bandura (1997) dan dijelaskan kembali oleh Triwijayanti dan Astiti (2019 : 63-72), efikasi diri terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu:

### **a. *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas)**

Menggambarkan sejauh mana individu merasa mampu menghadapi tugas dengan berbagai tingkat kesulitan. Indikator: kemampuan menghadapi tantangan, keberanian mengambil risiko, dan kesiapan menghadapi situasi sulit.

### **b. *Strenght* (Kekuatan Keyakinan)**

Menunjukkan seberapa kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil. Indikator: keteguhan berusaha, ketahanan terhadap kegagalan, dan stabilitas emosi.

c. *Generality* (Cakupan Keyakinan)

Menggambarkan sejauh mana keyakinan diri seseorang dapat diterapkan pada berbagai situasi kehidupan. Indikator: fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan rasa percaya diri di berbagai konteks.

Dimensi-dimensi ini saling berkaitan dan membentuk kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk berani mengambil keputusan serta terus berusaha mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, ketiga dimensi tersebut menggambarkan kemampuan mereka dalam menilai batas kemampuan, bertahan dalam tekanan, dan percaya pada kemampuan diri untuk menjalankan dua peran secara seimbang.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Faktor-faktor yang memengaruhi efikasi diri mengacu pada teori Bandura yang meliputi:

a. Keberhasilan (*Performance Accomplishment*)

Pengalaman sukses sebelumnya adalah faktor paling kuat dalam membentuk efikasi diri. Semakin sering individu berhasil menyelesaikan tugas, semakin kuat keyakinannya terhadap kemampuan diri.

b. Pengalaman Vikarius (*Vicarious Experience*)

Individu dapat meningkatkan efikasi diri dengan mengamati keberhasilan orang lain yang memiliki kemampuan serupa.

Melihat model sosial yang sukses memberikan persepsi bahwa dirinya juga mampu.

c. *Persuasi Sosial (Social Persuasion)*

Dukungan, dorongan, dan keyakinan yang diberikan orang lain seperti keluarga, teman, rekan kerja, atau dosen dapat meningkatkan rasa percaya diri individu dalam menyelesaikan tugas tertentu.

d. *Kondisi Emosi dan Fisiologis (Emotional & Physiological States)*

Keadaan emosi seperti ketenangan, stress, kecemasan, serta kondisi fisik individu dapat mempengaruhi efikasi diri. Individu dengan kondisi emosional stabil cenderung memiliki efikasi diri lebih tinggi.

e. *Kemampuan Berpikir dan Analisis (Cognitive Processing Ability)*

Kemampuan individu dalam mengingat pengalaman, menganalisis masalah, dan mengambil keputusan berperan penting terhadap pengembangan efikasi diri. Individu dengan kapasitas intelektual baik lebih mampu memproses pengalaman untuk membangun efikasi diri.

f. *Keyakinan akan Kemampuan Pribadi (Perceived Self-Competence)*

Efikasi diri dipengaruhi oleh seberapa besar individu menilai dirinya kompeten dalam menyelesaikan suatu tugas atau mengatasi hambatan. Persepsi kemampuan diri yang positif memperkuat

efikasi diri.

g. Aspirasi dan Target Personal (*Personal Aspirations*)

Individu yang memiliki tujuan besar dan aspirasi tinggi cenderung memiliki efikasi diri lebih kuat karena mereka terdorong untuk percaya bahwa mereka mampu mencapai target tersebut.

h. Kegigihan dan Ketekunan (*Persistence*)

Individu yang gigih, mau mencoba kembali setelah gagal, dan mau terus berusaha cenderung memiliki efikasi diri tinggi. Ketekunan merupakan bagian dari komponen efikasi diri.

#### 4. Karakteristik Efikasi Diri

Menurut Wulandari (2023), efikasi diri juga mencakup kemampuan untuk mengelola emosi, beradaptasi terhadap tekanan, dan mempertahankan semangat dalam berbagai situasi.

Secara umum, karakteristik efikasi diri meliputi:

- a. Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri.
- b. Optimisme dan pandangan positif terhadap tantangan.
- c. Kemampuan dan tanggung jawab terhadap tujuan.
- d. Daya tahan tinggi terhadap kegagalan.

Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah menunjukkan karakteristik efikasi diri melalui kemampuan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan pendidikan tanpa kehilangan fokus dan motivasi.

#### 2.1.4 *Time Management*

##### 1. **Pengertian *Time Management***

*Time Management (Time Management)* merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur, merencanakan, dan menggunakan waktu secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Hapsari & Indriyaningrum (2024 : 805), *Time Management* merupakan kemampuan individu dalam mengelola serta mengendalikan penggunaan waktu melalui penyusunan jadwal dan penetapan prioritas, sehingga aktivitas dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pengelolaan waktu yang baik membantu individu menjalankan kegiatan secara terencana sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal. Sementara itu, Putri & Indriyani (2024 : 2) menjelaskan bahwa *Time Management* merupakan serangkaian teknik dan strategi yang digunakan individu untuk mengatur, mengendalikan, serta mengalokasikan waktu secara efektif. Pengelolaan waktu ini mencakup kemampuan dalam menetapkan prioritas tugas, menyusun jadwal kegiatan, meminimalkan pemborosan waktu, serta mengelola berbagai gangguan agar aktivitas dapat berlangsung secara lebih terarah dan produktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Sintesa (2023 : 37) menyatakan bahwa *Time Management* adalah keterampilan individu dalam mengelola penggunaan waktu dalam kehidupan sehari-hari sehingga berbagai aktivitas dapat dilaksanakan secara lebih efisien, terstruktur,

dan terencana. Sedangkan menurut Suhardi, Zinnurain, & Aliyyah (2021 : 256) *Time management* atau manajemen waktu merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengetatan, dan pengawasan produktivitas waktu. Manajemen waktu menjadi salah satu sumber daya kerja yang harus dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan dapat tercapai sesuai waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, manajemen waktu membantu individu untuk disiplin dalam membagi waktu serta merancang skala prioritas dalam pekerjaannya. Nugraha, Kirana, & Subiyanto (2021 : 676) mengatakan bahwa *Time management* atau manajemen waktu merupakan kemampuan individu dalam mengelola waktu secara efektif agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Manajemen waktu yang baik membantu individu dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, terutama dalam situasi kerja yang fleksibel seperti *work from home*. Bagi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, kemampuan ini menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan studi.

## **2. Dimensi dan Indikator *Time Management***

Menurut Macan (1994) dalam penelitian Rao & Azmi (2018 : 2), *Time Management* terdiri dari empat dimensi utama:

### **a. *Setting Goals and Priorities* (Penetapan Tujuan dan Prioritas)**

Kemampuan individu dalam menentukan tujuan dan urutan prioritas kegiatan. Indikator: menetapkan target yang jelas,

menyusun jadwal harian, dan menentukan kegiatan yang paling penting.

b. *Mechanics of Time Management* (Mekanisme *Time Management*)

Meliputi kemampuan menggunakan alat bantu pengatur waktu, seperti jadwal, *to-do list*, dan pengingat. Indikator: memanfaatkan teknologi, mencatat agenda, dan mematuhi waktu kerja.

c. *Preference for Organization* (Keteraturan dalam Bekerja)

Kemampuan individu dalam menjaga keteraturan kerja dan menghindari kekacauan jadwal. Indikator: menyusun prioritas, merencanakan aktivitas, dan menjaga lingkungan kerja teratur.

d. *Perceived Control of Time* (Kendali terhadap Waktu)

Sejauh mana individu merasa mampu mengendalikan waktu yang dimilikinya. Indikator: efisiensi dalam bekerja, kemampuan menyesuaikan waktu, dan menghindari penundaan.

**3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Time Management***

Berdasarkan penelitian Nugraha, Kirana, & Subiyanto (2021 : 676), faktor-faktor yang memengaruhi *Time Management* meliputi:

a. *Goal Setting*

Kemampuan individu menentukan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang agar aktivitas terarah dan fokus.

b. *Prioritization*

Kemampuan menyusun prioritas berdasarkan urgensi dan

pentingnya tugas sehingga pekerjaan penting diselesaikan lebih dulu.

c. *Scheduling*

Penyusunan jadwal kegiatan secara teratur agar aktivitas tidak bertabrakan dan waktu digunakan secara optimal.

d. *Awareness*

Kesadaran terhadap pola kerja, kebiasaan, dan hambatan pribadi yang mempengaruhi penggunaan waktu.

e. *Arrangement*

Kemampuan mengatur kembali aktivitas, memecah tugas besar menjadi kecil, dan mengorganisasi pekerjaan secara efektif.

f. *Adaptation*

Kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan jadwal atau kondisi mendadak agar rencana tetap berjalan.

g. *Assertiveness*

Sikap tegas dalam menolak permintaan atau aktivitas yang tidak penting agar waktu tidak terganggu.

h. *Avoiding Procrastination*

Kemampuan menghindari penundaan tugas yang dapat menghambat produktivitas.

i. *Controlling Distractions*

Mengelola gangguan seperti media sosial, teman, atau lingkungan agar penggunaan waktu tetap efektif.

j. *Self-Motivation*

Dorongan internal untuk menyelesaikan tugas sesuai target waktu sehingga membantu keberhasilan pengelolaan waktu.

#### 4. Fungsi *Time Management*

Menurut Megasari (2020) dan Dian Puji Lestari & Mirzam Arqy Ahmadi (2024), fungsi manajemen waktu meliputi:

- a. Perencanaan waktu secara efektif untuk menyelesaikan semua tugas tepat waktu.
- b. Menetapkan prioritas kegiatan berdasarkan urgensi dan kepentingan.
- c. Mengurangi stress akademik dengan pembagian waktu yang proporsional.
- d. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Manajemen waktu membantu mahasiswa yang bekerja agar dapat menjaga keseimbangan antara studi dan pekerjaan, sehingga performa tetap optimal.

#### 2.1.5 *Burnout*

##### 1. Pengertian *Burnout*

*Burnout* atau kelelahan kerja merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) dalam Desi Harnum (2023 : 21) menyatakan bahwa *burnout*

ditandai dengan munculnya kelelahan emosional, sinisme, serta ketidakefisienan dalam pekerjaan. *Burnout* juga sering dikaitkan dengan stres kerja kronis yang tidak tertangani dengan baik. Kabdiyono et al., (2024 : 500) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan kondisi psikologis yang dialami individu akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga menimbulkan kelelahan kronis, kebosanan, depresi, serta kecenderungan untuk menarik diri dari pekerjaan. *Burnout* juga dapat menyebabkan perubahan sikap dan perilaku seperti ketidakpedulian terhadap lingkungan serta perasaan tidak berdaya. Individu yang mengalami *burnout* akan menunjukkan gejala seperti penurunan motivasi, kelelahan fisik, dan rasa cemas terhadap pekerjaannya.

Menurut Sudarnice (2024 : 54–55), *burnout* merupakan sindrom psikologis yang timbul akibat stres kerja yang berlangsung dalam jangka panjang, sehingga individu mengalami kelelahan, depersonalisasi, serta menurunnya kemampuan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kondisi ini dapat memicu berbagai dampak negatif, seperti kecemasan, depresi, hingga gangguan tidur. Dalam konteks generasi muda yang bekerja, *burnout* sering terjadi karena adanya tuntutan performa yang tinggi tanpa disertai dukungan lingkungan kerja yang memadai. Penelitian oleh Vitaningdyah dan Sumartik (2023 : 2) menyatakan bahwa *burnout* merupakan gangguan atas pekerjaan akibat rasa lelah berlebih, sinisme, serta turunnya efikasi profesional. Fhauzan

& Ali (2024 : 169–170) juga menyatakan bahwa *Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. *Burnout* muncul ketika individu mengalami stres kerja terus-menerus sehingga menguras energi dan menurunkan motivasi serta produktivitas dalam bekerja. *Burnout* juga sering memunculkan perasaan apatis, sinis, dan penurunan produktivitas. Dengan demikian, *burnout* dapat dipahami sebagai kondisi kelelahan psikologis dan emosional akibat tekanan kerja atau akademik yang berlebihan, sehingga menghambat produktivitas dan kesejahteraan individu.

## 2. Dimensi dan Indikator *Burnout*

Menurut Maslach dan Jackson (1981) yang dikutip dalam penelitian Desi Harnum (2023 : 23), *burnout* terdiri dari tiga dimensi utama:

### a. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Merupakan perasaan lelah secara emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Indikator: kehilangan energi, kelelahan mental, dan sulit berkonsentrasi.

### b. *Depersonalization* (Dehumanisasi atau Penarikan Diri)

Ditandai dengan munculnya sikap negatif terhadap rekan kerja atau tugas. Indikator: sinisme, ketidaktertarikan terhadap pekerjaan, dan penurunan empati.

c. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Prestasi Diri)

Menggambarkan perasaan tidak kompeten dan menurunnya kepercayaan diri dalam bekerja. Indikator: rendahnya motivasi, kehilangan makna kerja, dan rasa gagal dalam pencapaian

Riyani dan Azizah (2023 203-227) juga menegaskan bahwa ketiga dimensi ini saling berhubungan dan menjadi ukuran utama dalam mengidentifikasi tingkat *burnout* seseorang. Bagi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, ketiga dimensi tersebut muncul ketika tuntutan akademik dan pekerjaan tidak seimbang, sehingga menyebabkan kelelahan emosional, stres berkepanjangan, dan penurunan motivasi belajar.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari tuntutan kerja, lingkungan, maupun kondisi psikologis individu. Berikut beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap timbulnya *burnout*:

a. Beban Kerja Berlebihan

Beban kerja yang tinggi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, menjadi salah satu pemicu utama *burnout*. Ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kapasitas individu, maka kelelahan fisik dan mental akan meningkat.

b. Stress Kerja Berkepanjangan

Stres kerja yang tidak ditangani akan berkembang menjadi *burnout*. Individu yang menghadapi tekanan emosional dan mental secara terus-menerus lebih rentan mengalami kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan pencapaian pribadi.

c. Lingkungan Kerja yang Kurang Mendukung

Kurangnya komunikasi, konflik antar rekan, serta minimnya dukungan sosial dari lingkungan kerja dapat mempercepat munculnya *burnout*. Interaksi sosial yang buruk menyebabkan individu merasa bekerja sendirian dan terbebani.

d. Ketidakseimbangan Peran & Jam Kerja yang Tinggi

Tuntutan pekerjaan yang melebihi jam kerja normal, lembur terus-menerus, dan konflik peran (termasuk peran ganda) sering memicu *burnout*, terutama pada pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga.

e. Efikasi Diri Rendah

Individu dengan efikasi diri rendah lebih mudah mengalami kelelahan akademik maupun pekerjaan. Ketika seseorang tidak yakin dengan kemampuannya, tekanan akan terasa lebih berat dan memicu *burnout*.

f. Kurangnya Dukungan Sosial

Minimnya dukungan dari teman, keluarga, atau rekan kerja meningkatkan risiko *burnout* karena individu tidak memiliki sistem penopang emosional yang memadai.

g. Jam Kerja Intens & Tuntutan Karier Tinggi

Pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi dalam jangka panjang (misalnya sektor perbankan atau administrasi layanan) berpotensi menimbulkan kejenuhan dan kelelahan emosional.

#### 4. Karakteristik *Burnout*

Sudarnice (2024 :54-55) menyoroti bahwa karakteristik *burnout* juga mencakup rasa lelah berkepanjangan, penurunan performa, serta perasaan terisolasi dari rekan kerja.

Secara umum, karakteristik *burnout* dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Kelelahan fisik dan emosional.
- b. Penurunan motivasi dan produktivitas.
- c. Sikap sinis terhadap pekerjaan atau studi.
- d. Gangguan konsentrasi dan penurunan fokus.
- e. Perasaan tidak berdaya dan kehilangan makna kerja.

Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah sering menunjukkan tanda-tanda ini ketika menghadapi beban yang ganda.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan penting yang digunakan untuk memperkuat landasan teori serta memberikan gambaran mengenai hasil penelitian yang relevan dengan topik ini. Kajian terhadap penelitian

sebelumnya bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel yang diteliti, seperti efikasi diri, *Time Management*, *burnout*, dan *work-life balance*, telah diteliti oleh peneliti lain, serta untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian (research gap) yang menjadi dasar penelitian ini.

Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterikatan dengan penelitian ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Jurnal/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Widya Dwi Hapsari & Kis Indriyaningrum (2024) – JOMB (Journal of Management and Business) – “Dampak Beban Kerja, Stres Kerja, dan <i>Time Management</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> Mahasiswa yang Bekerja”  JOMB (Jurnal Of Management and Business) Vol. 3 (1), 2024	<b>X1: Beban kerja</b> a. Volume kerja b. Waktu penyelesaian tugas c. Tanggung jawab pekerjaan d. Tekanan pekerjaan <b>X2 : Stres kerja</b> a. Tuntutan tugas b. Beban tanggung jawab c. Tekanan dari lingkungan kerja d. Ketegangan emosional <b>X3 : Time Management</b> a. Perencanaan waktu b. Prioritas c. Pengendalian waktu d. Kedisiplinan. <b>Y : Work-Life Balance</b> a. Keseimbangan dalam pengaturan waktu antara studi dan pekerjaan. b. Kemampuan menjaga keterlibatan yang proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. c. Kepuasan terhadap keberhasilan dalam kedua peran tersebut.	<b>Metode penelitian:</b> Kuantitatif deskriptif  <b>Alat analisis:</b> Regresi linear berganda (SPSS).	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i> , stres kerja tidak berpengaruh signifikan, dan manajemen waktu berpengaruh positif signifikan. Hal ini berarti kemampuan mengatur waktu menjadi faktor paling dominan dalam menjaga keseimbangan hidup dan kerja mahasiswa yang bekerja.

2	<p>Nurlela &amp; Meita Pragiwani (2025) – <i>JEMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)</i> – “Pengaruh Beban Kerja, <i>Employee Engagement</i>, dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Work-Life Balance</i> pada Mahasiswa yang Bekerja di STIE Indonesia Jakarta”</p> <p>JEMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi) Vol. 5(1), 2025</p>	<p><b>X1 : Beban kerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Beban kerja fisik dan psikologis</li> <li>Target kerja</li> <li>Tekanan waktu</li> </ol> <p><b>X2 : <i>Employee engagement</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Vigor</i> (semangat)</li> <li><i>Dedication</i> (dedikasi)</li> <li><i>Absorption</i> (keterlibatan penuh)</li> </ol> <p><b>X3 : Lingkungan kerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Aspek fisik (penerangan, suhu, keamanan)</li> <li>Aspek sosial (hubungan antar rekan kerja, dukungan pimpinan)</li> </ol> <p><b>Y: <i>Work-Life Balance</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.</li> <li>Keterlibatan yang seimbang dalam dua peran.</li> <li>Perasaan puas terhadap waktu dan energi yang dibagi antarperan.</li> </ol>	<p><b>Metode penelitian:</b> Kuantitatif.</p> <p><b>Alat analisis:</b> SEM PLS 4.0.</p>	<p>Beban kerja dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i>, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, keterlibatan kerja menjadi faktor kunci dalam menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan mahasiswa.</p>
3	<p>Nunun Safitri, Khairawati, Aiyub &amp; Likdanawati (2023) – <i>Jurnal Visioner &amp; Strategis</i> – “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran, dan Iklim Organisasi terhadap <i>Work-Life Balance</i> Pegawai Peran Ganda di Kantor Bupati Bireuen”</p> <p>Jurnal Visioner &amp; Strategis Vol. 12(3), 2023</p>	<p><b>X1 : Beban kerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Beban kuantitatif</li> <li>Beban kualitatif (kerumitan dan volume tugas)</li> </ol> <p><b>X2 : Konflik peran</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Konflik waktu</li> <li>Konflik ketegangan</li> <li>Konflik perilaku antara pekerjaan dan keluarga.</li> </ol> <p><b>X3 : Iklim organisasi</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Dukungan pimpinan</li> <li>Komunikasi</li> <li>Rasa aman</li> <li>Keadilan</li> <li>Hubungan kerja.</li> </ol> <p><b>Y : <i>Work-Life Balance</i></b></p>	<p><b>Metode penelitian:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Alat analisis:</b> Regresi linear berganda.</p>	<p>Ketiga variabel independen yaitu beban kerja, konflik peran, dan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i>. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor personal di luar pekerjaan lebih menentukan keseimbangan hidup bagi pegawai dengan peran ganda.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengelolaan waktu kerja dan tanggung jawab keluarga.</li> <li>b. Kemampuan membatasi peran agar tidak saling mengganggu.</li> <li>c. Kepuasan emosional dalam menjalankan dua peran.</li> </ul>		
4	<p>Siti Fadillah &amp; Laila Rahmawati (2023) – <i>Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta</i> – “Pengaruh Flexible Work Arrangement, Dukungan Sosial, Gender, dan Kategori Pekerjaan terhadap Work–Life Balance Pekerja Gen Z”</p> <p>Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023</p>	<p><b>X1 : Flexible Work Arrangement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Fleksibilitas waktu kerja</li> <li>b. Fleksibilitas lokasi</li> <li>c. Fleksibilitas beban kerja.</li> </ul> <p><b>X2 : Dukungan sosial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dukungan emosional</li> <li>b. Dukungan informasional</li> <li>c. Dukungan instrumental</li> </ul> <p><b>X3 : Gender</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jenis kelamin responden</li> </ul> <p><b>X4 : Kategori pekerjaan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pekerja penuh waktu</li> <li>b. Pekerja paruh waktu</li> <li>c. <i>Freelance</i></li> </ul> <p><b>Y : Work–Life Balance.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Work interference with personal life (WIPL)</i></li> <li>b. <i>Personal life interference with work (PLIW)</i></li> <li>c. <i>Work enhancement of personal life (WEPL)</i></li> <li>d. <i>Personal life enhancement of work (PLEW).</i></li> </ul>	<p><b>Metode penelitian:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Alat analisis:</b> Regresi linear berganda (SPSS).</p>	<p>Fleksibilitas kerja, dukungan sosial, dan gender memiliki pengaruh signifikan terhadap Work–Life Balance, sedangkan kategori pekerjaan tidak berpengaruh signifikan. Fleksibilitas waktu dan dukungan keluarga menjadi faktor utama yang meningkatkan keseimbangan hidup pekerja Gen Z.</p>
5	<p>Wahyu Widiatmoko Sedjati, Hardani Widhiastuti, &amp; Arumwardhani Nusandari (2023) – <i>Reswara Journal of Psychology</i> – “Stres Kerja, Dukungan</p>	<p><b>X1 : Stres kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tekanan tugas</li> <li>b. Beban kerja</li> <li>c. Konflik peran</li> <li>d. Kelelahan Emosional.</li> </ul> <p><b>X2 : Dukungan keluarga</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dukungan</li> </ul>	<p><b>Metode penelitian:</b> Kuantitatif korelasional.</p> <p><b>Alat analisis:</b> Regresi linier berganda.</p>	<p>Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Work–Life Balance, sedangkan dukungan keluarga tidak berpengaruh signifikan. Konflik</p>

	<p>Keluarga, dan Work–Family Conflict dengan Work–Life Balance”</p> <p><i>Reswara Journal of Psychology</i> Vol. 9(2), 2023</p>	<p>Emosional</p> <p>b. Dukungan Penghargaan</p> <p>c. Dukungan instrumental</p> <p><b>X3 : Work–family conflict</b></p> <p>a. Konflik waktu</p> <p>b. Ketegangan peran</p> <p>c. Tanggung jawab ganda.</p> <p><b>Y: Work–Life Balance</b></p> <p>a. Pembagian waktu yang seimbang antara keluarga dan pekerjaan.</p> <p>b. Kemampuan mengatur emosi agar tidak terbawa dari pekerjaan ke rumah.</p> <p>c. Kepuasan terhadap pencapaian baik di rumah maupun di tempat kerja.</p>		<p>keluarga–pekerjaan memediasi sebagian hubungan stres kerja terhadap keseimbangan hidup. Semakin tinggi stres, semakin rendah Work–Life Balance.</p>
6	<p>Rika Maulidya Yuliasri &amp; Arief Nardiannova Qurochman (2024) – <i>Jurnal E–Bis: Ekonomi–Bisnis</i> – “Tekanan Waktu, Beban Kerja, dan Stres Kerja pada Work–Life Balance Wanita Karir”</p> <p><i>Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)</i> Vol. 8(1), 2024</p>	<p><b>X1 : Tekanan waktu</b></p> <p>a. Deadline ketat</p> <p>b. Tuntutan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</p> <p>c. Beban jadwal.</p> <p><b>X2 :Beban kerja</b></p> <p>a. Volume pekerjaan</p> <p>b. Kompleksitas tugas</p> <p>c. Tanggung jawab kerja.</p> <p><b>X3 : Stres kerja</b></p> <p>a. Kondisi fisik</p> <p>b. Emosional</p> <p>c. Psikis yang menekan</p> <p><b>Y: Work–Life Balance</b></p> <p>a. Kemampuan mengatur prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.</p> <p>b. Pengelolaan stres agar tidak mengganggu peran keluarga.</p>	<p><b>Metode penelitian:</b> ★ Kuantitatif deskriptif</p> <p><b>Alat analisis:</b> Regresi linier berganda.</p>	<p>Tekanan waktu dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Work–Life Balance, sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami wanita karir, semakin rendah tingkat keseimbangan hidupnya.</p>

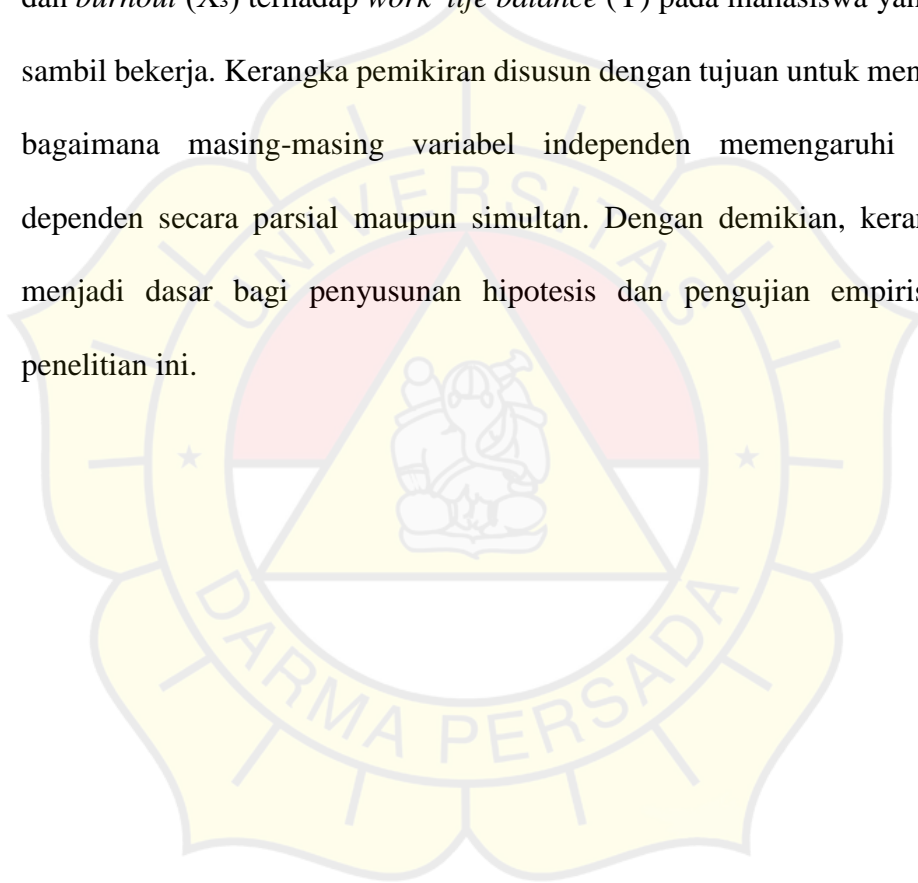
		c. Perasaan harmonis antara pencapaian profesional dan kesejahteraan pribadi		
7	Desi Harnum (2023) – <i>Skripsi UIN Jakarta</i> – “Pengaruh Dukungan Sosial, Kelelahan Kerja, dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Work–Life Balance”  Skripsi UIN Jakarta, 2023	<p><b>X1 : Dukungan sosial</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Dukungan emosional</li> <li>Dukungan informasional</li> <li>Dukungan instrumental</li> <li>Dukungan persahabatan</li> </ol> <p><b>X2 : Kelelahan kerja (Burnout)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kelelahan emosional</li> <li>Sinisme</li> <li>Ketidakefisienan</li> </ol> <p><b>X3 : Spiritualitas kerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kehidupan batin</li> <li>Makna dan tujuan kerja</li> <li>Perasaan terhubung dengan komunitas</li> </ol> <p><b>Y: Work–Life Balance.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Work interference with personal life (WIPL)</i></li> <li><i>Personal life interference with work (PLIW)</i></li> <li><i>Work enhancement of personal life (WEPL)</i></li> <li><i>Personal life enhancement of work (PLEW).</i></li> </ol>	<p><b>Metode penelitian:</b> Kuantitatif asosiatif</p> <p><b>Alat analisis:</b> Regresi berganda (SPSS).</p>	Dukungan sosial dan spiritualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Work–Life Balance, sedangkan kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial dan makna kerja, semakin baik keseimbangan hidup karyawan.
8	P. Fatimah, S. Effendy, & R. Lubis (2022) – <i>JEHSS Journal</i> – “Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work–Life Balance Paramedis Keperawatan Wanita di Medan”  <i>JEHSS (Journal of Education, Humaniora and</i>	<p><b>X1 : Dukungan keluarga</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Dukungan emosional</li> <li>Dukungan informasional</li> </ol> <p><b>X2 : Stres kerja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Tekanan pekerjaan</li> <li>Kelelahan fisik</li> <li>Beban psikologis.</li> </ol> <p><b>Y: Work–Life Balance</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan mengatur beban</li> </ol>	<p><b>Metode penelitian:</b> Kuantitatif.</p> <p><b>Alat analisis:</b> Regresi linier sederhana &amp; berganda.</p>	Dukungan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap Work–Life Balance, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan. Dukungan keluarga terbukti membantu pekerja wanita menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional.

	<i>Social Sciences</i> ) Vol. 5(2), 2022	<p>kerja dan tanggung jawab rumah tangga.</p> <p>b. Keharmonisan relasi antara keluarga dan pekerjaan.</p> <p>c. Kepuasan emosional dalam menjalankan dua peran sosial.</p>		
9	<p>D. A. K. Triwijayanti &amp; D. P. Astiti (2022) – <i>Jurnal Psikologi Udayana</i> – “Peran Dukungan Sosial Keluarga dan Efikasi Diri terhadap Work–Life Balance Mahasiswa yang Bekerja”</p> <p><i>Jurnal Psikologi Udaya</i> Vol. 9(3), 2022</p>	<p><b>X1 : Dukungan sosial keluarga</b></p> <p>a. Dukungan informasional</p> <p>b. Penilaian</p> <p>c. Instrumental</p> <p>d. Emosional</p> <p><b>X2 : Efikasi diri</b></p> <p>a. Keyakinan terhadap kemampuan diri</p> <p>b. Kepercayaan diri menghadapi masalah</p> <p>c. Optimisme terhadap keberhasilan.</p> <p><b>Y: Work–Life Balance</b></p> <p>a. Pembagian waktu yang efektif antara kuliah dan pekerjaan.</p> <p>b. Keterlibatan emosional yang seimbang dalam kedua aktivitas.</p> <p>c. Kepuasan diri terhadap keberhasilan dalam mengelola dua tanggung jawab.</p>	<p><b>Metode penelitian:</b> Kuantitatif korelasional.</p> <p><b>Alat analisis:</b> Regresi linier berganda.</p>	<p>Dukungan sosial keluarga dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap Work–Life Balance mahasiswa yang bekerja. Artinya, semakin tinggi keyakinan diri dan dukungan keluarga, semakin seimbang kehidupan mahasiswa.</p>
10	<p>Megayani, J. B. Santoso, &amp; H. Sholikhah (2023) – <i>Innovative Journal of Social Science Research</i> – “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Work–Life Balance Mahasiswa yang Berstatus Karyawan”</p> <p><i>Innovative Journal Social Science Research</i> Vol.</p>	<p><b>X1 : Stres kerja</b></p> <p>a. Tuntutan tugas</p> <p>b. Tekanan waktu</p> <p>c. Konflik peran</p> <p>d. Kelelahan psikis.</p> <p><b>X2 : Motivasi kerja</b></p> <p>a. Intrinsik (dorongan diri, makna kerja)</p> <p>b. Ekstrinsik (imbalan, pengakuan, penghargaan)</p> <p><b>Y: Work–Life Balance</b></p> <p>a. Kemampuan mempertahankan energi positif dalam</p>	<p><b>Metode penelitian:</b> Kuantitatif asosiatif.</p> <p><b>Alat analisis:</b> Regresi linier berganda.</p>	<p>Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Work–Life Balance, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan. Peningkatan motivasi mampu menyeimbangkan dampak negatif stres kerja terhadap kehidupan pribadi dan profesional mahasiswa.</p>

	4(1), 2023	<p>kedua peran. Keseimbangan dalam tanggung jawab pekerjaan dan pribadi.</p> <p>b. Kepuasan terhadap pencapaian di tempat kerja dan dalam</p> <p>c. Kehidupan pribadi.</p>		
11	<p>Rosi Diana Fauzi (2022) - Universitas Andalas – Padang Tesis Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis</p> <p>- “Pengaruh <i>Work Environment</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> yang Dimediasi oleh <i>Eustress</i> pada Karyawan Bank BNI Cabang Padang</p> <p>Universitas Andalas – Padang Tesis Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis</p>	<p><b>X : <i>Self Efficacy</i></b></p> <p>a. Tingkat Kesulitan Tugas</p> <p>b. Kekuatan dan Keyakinan</p> <p>c. <i>Generality</i></p> <p><b>Y : <i>Work-Life Balance</i></b></p> <p>a. <i>Work interference with personal life (WIPL)</i></p> <p>b. <i>Personal life interference with work (PLIW)</i></p> <p>c. <i>Work enhancement of personal life (WEPL)</i></p> <p>d. <i>Personal life enhancement of work (PLEW)</i>.</p> <p><b>Z : <i>Eustress</i></b></p> <p>a. Merasa Termotivasi</p> <p>b. Merasa usaha yang dilakukan sepadan dengan hasil</p> <p>c. Puas dengan cara mengatasi tekanan</p> <p>d. Merasa bertekad (<i>determined</i>)</p> <p>e. Merasa bangga karena mampu menghadapi tekanan</p>	<p><b>Metode penelitian:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Alat analisis:</b> <i>Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS)</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i> karyawan Bank BNI Cabang Padang. Nilai koefisien jalur menunjukkan hubungan positif, namun tidak signifikan secara statistik, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> ditolak.</p> <p>Selain itu, <i>self efficacy</i> juga tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i> melalui <i>eustress</i> sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya belum tentu secara langsung mampu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, tanpa didukung oleh faktor lain seperti kondisi stres positif (<i>eustress</i>) dan lingkungan kerja</p>

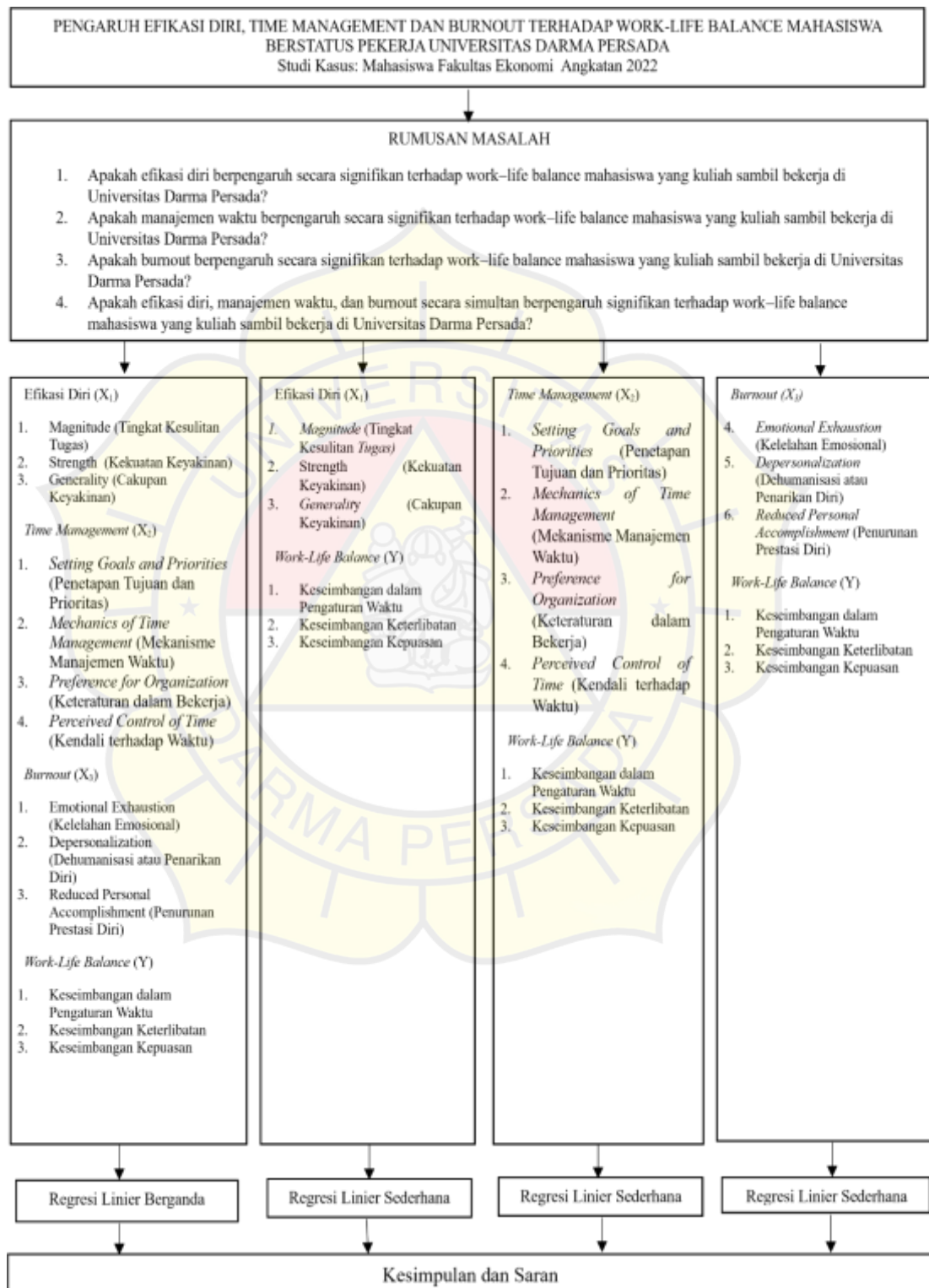
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini merupakan hasil penalaran logis yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Melalui kerangka ini, peneliti berupaya menggambarkan keterkaitan antara efikasi diri ( $X_1$ ), *Time Management* ( $X_2$ ), dan *burnout* ( $X_3$ ) terhadap *work-life balance* (Y) pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Kerangka pemikiran disusun dengan tujuan untuk menjelaskan bagaimana masing-masing variabel independen memengaruhi variabel dependen secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, kerangka ini menjadi dasar bagi penyusunan hipotesis dan pengujian empiris dalam penelitian ini.



Berikut ini merupakan gambaran kerangka pemikiran penelitian:

**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Sugiyono, 2019:93). Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, serta didukung oleh teori dan hasil penelitian terdahulu. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini disusun untuk menjawab hubungan dan pengaruh antara Efikasi Diri ( $X_1$ ), *Time Management* ( $X_2$ ), dan *Burnout* ( $X_3$ ) terhadap *Work-Life Balance* (Y) pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Universitas Darma Persada.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Efikasi Diri ( $X_1$ ), *Time Management* ( $X_2$ ), dan *Burnout* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* (Y)?  
Ho : Tidak ada pengaruh Efikasi Diri ( $X_1$ ), *Time Management* ( $X_2$ ), dan *Burnout* ( $X_3$ ) terhadap *Work-Life Balance* (Y).  
Ha : Ada pengaruh Efikasi Diri ( $X_1$ ), *Time Management* ( $X_2$ ), dan *Burnout* ( $X_3$ ) terhadap *Work-Life Balance* (Y).
2. Apakah Efikasi Diri ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* (Y)?  
Ho : Tidak ada pengaruh Efikasi Diri ( $X_1$ ) terhadap *Work-Life Balance* (Y).  
Ha : Ada pengaruh Efikasi Diri ( $X_1$ ) terhadap *Work-Life Balance* (Y).
3. Apakah *Time Management* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* (Y)?

Ho : Tidak ada pengaruh *Time Management* ( $X_2$ ) terhadap *Work Life Balance* (Y).

Ha : Ada pengaruh *Time Management* ( $X_2$ ) terhadap *Work-Life Balance* (Y).

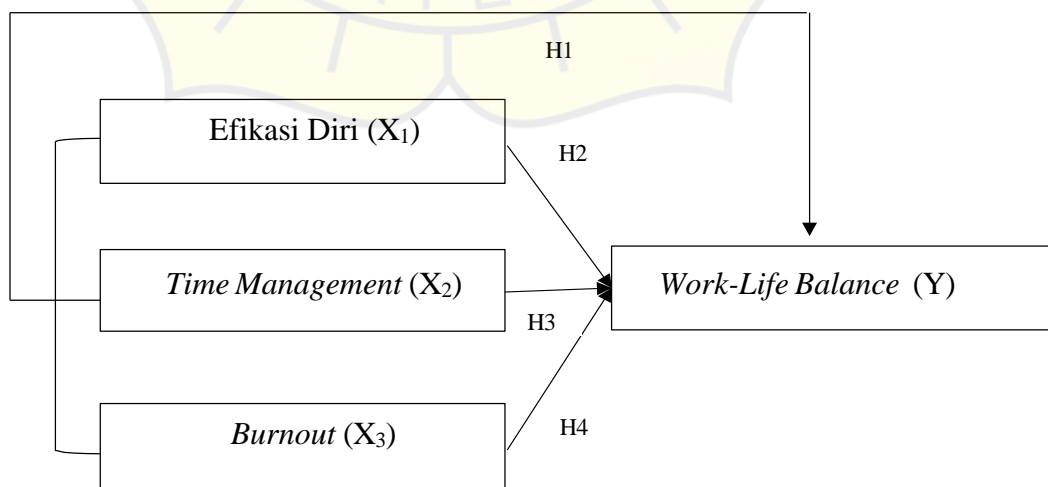
4. Apakah *Burnout* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* (Y)?

Ho : Tidak ada pengaruh *Burnout* ( $X_3$ ) terhadap *Work-Life Balance* (Y).

Ha : Ada pengaruh *Burnout* ( $X_3$ ) terhadap *Work-Life Balance* (Y).

Menurut Sugiyono (2019:63), “Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis serta jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, dan jenis hipotesis yang diuji.” Dalam penelitian ini, digunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) dan satu variabel dependen (Y). Hubungan antarvariabel dapat digambarkan pada Gambar 2.2 Paradigma Penelitian berikut:

**Gambar 2. 2** Paradigma Penelitian



Sumber : Diolah oleh penulis

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa Efikasi Diri ( $X_1$ ), *Time Management* ( $X_2$ ), dan *Burnout* ( $X_3$ ) diduga berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* ( $Y$ ). Secara parsial, masing-masing variabel independen diuji pengaruhnya terhadap *Work-Life Balance*, dan secara simultan ketiganya diuji bersama menggunakan model regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

**Y** = *Work-Life Balance*

**X1** = Efikasi Diri

**X2** = *Time Management*

**X3** = *Burnout*

**a** = Konstanta

**b1, b2, b3** = Koefisien Regresi