



Pengaruh Motivasi dan *Time Management* terhadap *Work Life Balance* Mahasiswa Pekerja di Kabupaten Tana Toraja

Fredrick Oktavianus Lioso¹, Chrismesi Pagiu^{2*}, Althon K. Pongtuluran³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia
Email: fredrickoktavianusliosob@gmail.com¹, chrimesipagiu@gmail.com², althonpongtuluran1@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: chrimesipagiu@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of motivation and time management on the work-life balance of working students in Tana Toraja Regency. This research employed a quantitative approach involving all working students in Tana Toraja Regency as the population. The sampling technique used the Lemeshow formula, resulting in a sample of 96 respondents. Data were collected through questionnaires distributed using Google Forms. The collected data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing using the t-test with the assistance of SPSS version 23. The results indicate that motivation does not have a partial effect on the work-life balance of working students in Tana Toraja Regency. This finding suggests that the level of motivation possessed by working students is not sufficient to significantly influence their ability to balance academic demands, work responsibilities, and personal life. In contrast, time management has a partial effect on work-life balance. This finding demonstrates that students' ability to manage their time effectively is an important factor in maintaining balance between academic activities, employment, and personal life. Therefore, improving time management skills can serve as a relevant strategy for working students to achieve a better work-life balance and manage the competing demands of their academic and professional responsibilities more effectively.*

Keywords: *Motivation; Tana Toraja; Time Management; Working Students; Work-Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan *time management* terhadap *work life balance* mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh mahasiswa yang bekerja di Kabupaten Tana Toraja. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Lemeshow*, sehingga diperoleh sebanyak 96 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis melalui uji t dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap *work life balance* mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja. Artinya, tingkat motivasi yang dimiliki mahasiswa pekerja belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan mereka dalam menyeimbangkan tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, *time management* secara parsial berpengaruh terhadap *work life balance*. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan mahasiswa dalam mengatur waktu secara efektif menjadi faktor penting dalam menciptakan keseimbangan antara aktivitas perkuliahan, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, peningkatan keterampilan pengelolaan waktu dapat menjadi strategi yang relevan bagi mahasiswa pekerja untuk mencapai *work life balance* yang lebih baik.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja; Mahasiswa Pekerja; Manajemen Waktu; Motivasi; Tana Toraja.

1. LATAR BELAKANG

Perubahan dinamika kehidupan serta meningkatnya tuntutan ekonomi mendorong banyak mahasiswa untuk menjalankan peran ganda sebagai pelajar sekaligus pekerja. Fenomena mahasiswa pekerja semakin banyak dijumpai karena selain bertujuan memenuhi kebutuhan finansial, bekerja juga menjadi sarana untuk memperoleh pengalaman kerja, mengembangkan keterampilan, serta mempersiapkan karier di masa depan. Di sisi lain, menjalankan dua peran secara bersamaan menuntut mahasiswa untuk mampu membagi waktu dan energi antara tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Tanpa kemampuan

tersebut, mahasiswa pekerja sering kali menghadapi berbagai kendala seperti tugas yang menumpuk, *deadline* akademik yang berbenturan dengan jadwal kerja, kelelahan fisik, serta keterbatasan waktu untuk beristirahat maupun menjalani kehidupan sosial. Kondisi ini pada akhirnya dapat memengaruhi performa di tempat kerja, lingkungan perkuliahan, maupun kehidupan pribadi.

Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, akademik, dan kehidupan pribadi dikenal sebagai *work life balance*. Konsep *work life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan, akademik, dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa mengorbankan salah satunya. Individu dengan *work life balance* yang baik memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesejahteraan yang lebih baik, serta performa akademik yang lebih stabil. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam menjalankan berbagai peran dapat menimbulkan konflik peran, menurunkan produktivitas, serta berdampak pada kualitas kehidupan individu. Oleh karena itu, *work life balance* menjadi aspek penting yang perlu dimiliki oleh mahasiswa pekerja agar mampu menjalankan tanggung jawab akademik dan pekerjaan secara optimal.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *work life balance* adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, motivasi menjadi faktor yang menentukan kemampuan individu untuk tetap bertahan menjalankan tanggung jawab akademik sekaligus memenuhi tuntutan pekerjaan. Selain motivasi, *time management* juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Manajemen waktu merupakan proses perencanaan dan pengendalian waktu yang dimiliki seseorang untuk berbagai aktivitas guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Mahasiswa yang memiliki kemampuan *time management* yang baik akan lebih mampu menentukan prioritas, mengendalikan berbagai gangguan, serta memanfaatkan waktu secara efektif sehingga konflik antara pekerjaan dan perkuliahan dapat diminimalkan. Sebaliknya, tanpa perencanaan waktu yang baik, mahasiswa pekerja sering terjebak dalam situasi ketika tugas akademik berbenturan dengan pekerjaan sehingga memengaruhi keseimbangan hidup yang dimiliki.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan dengan *work life balance*. Individu dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tekanan dan menjaga konsistensi dalam menjalankan peran ganda. Sementara itu, *time management* yang baik terbukti mampu mengurangi stres, meningkatkan efisiensi kerja, serta membantu individu menyelesaikan tanggung jawab secara tepat waktu. Penelitian Amelya et al. (2022) dan Megayani et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *work life balance*, sedangkan penelitian Setiabudhi (2023), Armadsyah (2024), dan Pratiwi

(2025) menunjukkan bahwa *time management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Namun demikian, penelitian Mutsaqqof dan Suyoto (2025) memperoleh hasil yang berbeda, yaitu motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*.

Hasil penelitian yang berbeda tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan *work life balance* masih belum memberikan kesimpulan yang konsisten. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi terhadap *work life balance* dapat berbeda sesuai dengan karakteristik responden dan kondisi yang dihadapi. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil pra-observasi yang dilakukan melalui wawancara terhadap beberapa mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mahasiswa bekerja karena berbagai alasan, seperti memenuhi kebutuhan ekonomi, memperoleh pengalaman kerja, membantu biaya pendidikan, serta mempersiapkan masa depan karier. Di sisi lain, mereka menghadapi berbagai kendala berupa benturan jadwal kuliah dengan pekerjaan, meningkatnya beban tugas, kelelahan fisik, keterbatasan waktu istirahat, serta berkurangnya kesempatan untuk melakukan aktivitas pribadi. Meskipun demikian, beberapa mahasiswa mengungkapkan bahwa motivasi yang kuat dan kemampuan mengatur waktu membantu mereka tetap mampu menjalankan tanggung jawab akademik dan pekerjaan secara seimbang, sedangkan sebagian lainnya masih mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi dan *time management* merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam mendukung terciptanya *work life balance*, namun pengaruhnya masih perlu dibuktikan lebih lanjut pada mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan *time management* terhadap *work life balance* mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris dalam memperjelas perbedaan hasil penelitian sebelumnya sekaligus memperkaya kajian mengenai *work life balance* pada mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pelajar.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2017). Intensitas berkaitan dengan seberapa keras seseorang berusaha, arah mengacu pada arah usaha tersebut (apakah mendukung tujuan organisasi atau pribadi), dan ketekunan menjelaskan lamanya seseorang tetap bertahan dalam upaya tersebut. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, motivasi memainkan peran sentral dalam menentukan seberapa berhasil seseorang membagi waktu dan energi antara dua peran

yang berbeda. Mahasiswa yang termotivasi memiliki dorongan kuat untuk menyelesaikan tanggung jawab akademiknya sekaligus memenuhi tuntutan pekerjaannya. Berdasarkan teori Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2017) dan hasil adaptasi dari alat ukur motivasi dalam konteks pendidikan dan pekerjaan (Schunk et al., 2013), Maka indikator Motivasi yaitu: Motivasi untuk meraih prestasi, dorongan untuk sukses secara akademik maupun profesional; Motivasi karena kebutuhan ekonomi, dorongan bekerja untuk memenuhi kebutuhan finansial pribadi atau keluarga; Motivasi karena kebutuhan aktualisasi diri, keinginan untuk mengembangkan diri melalui pengalaman kerja dan pendidikan; Motivasi karena otonomi dan kemandirian, keinginan untuk tidak bergantung pada orang lain, terutama secara finansial dan dalam pengambilan keputusan hidup; Motivasi karena lingkungan sosial dan dukungan eksternal, adanya pengaruh dari teman, keluarga, atau lingkungan kampus/tempat kerja yang mendorong individu untuk bekerja dan kuliah; Motivasi untuk masa depan karier, pandangan bahwa bekerja sambil kuliah adalah investasi untuk prospek karier yang lebih baik di masa depan.

Time Management

Time management merupakan kemampuan individu dalam merencanakan, mengatur, dan mengendalikan penggunaan waktu agar aktivitas dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Menurut Aeon dan Aguinis (2017), manajemen waktu tidak hanya berkaitan dengan penyusunan jadwal, tetapi juga mencakup kemampuan merencanakan aktivitas (*time planning*), memantau penggunaan waktu (*time monitoring*), serta melindungi waktu dari berbagai gangguan (*time protecting*). Berdasarkan konsep *time management* yang dikemukakan oleh Aeon dan Aguinis (2017). Maka indikator *time management* mencakup: Perencanaan dan penjadwalan kegiatan, kemampuan menyusun rencana belajar dan kerja secara terorganisir dalam satu waktu tertentu; Penentuan skala prioritas, kemampuan memilih aktivitas mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensi; Pengendalian terhadap gangguan, kemampuan menjaga fokus dan menghindari distraksi seperti media sosial atau lingkungan kerja yang tidak kondusif saat menjalankan tugas; Kepatuhan terhadap jadwal atau target waktu, kemampuan menjalankan rencana sesuai waktu yang ditentukan, termasuk menyelesaikan tugas tepat waktu; Efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan menyelesaikan banyak hal dalam waktu yang terbatas tanpa mengorbankan kualitas; Evaluasi dan refleksi penggunaan waktu, kebiasaan meninjau ulang bagaimana waktu digunakan dan melakukan perbaikan ke depan.

Work Life Balance

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan salah satu peran yang dijalankan. Greenhaus dan Allen (2011) menjelaskan bahwa *work life balance* tidak hanya berkaitan dengan keseimbangan waktu, tetapi juga mencakup keterlibatan serta kepuasan individu dalam menjalankan berbagai peran kehidupannya. Haar et al. (2014) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan persepsi individu mengenai keberhasilannya dalam memenuhi tuntutan yang berasal dari pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian oleh Sirgy & Lee (2018) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *Work life balance* yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, mengalami stres lebih rendah, dan memiliki hubungan interpersonal yang lebih positif. Berdasarkan teori Greenhaus & Allen (2011), serta instrumen pengukuran yang dikembangkan oleh Haar et al. (2014), indikator *work life balance* mencakup: Keseimbangan waktu (*Time Balance*), kemampuan membagi waktu secara proporsional antara tugas akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi; Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*), tingkat keterlibatan psikologis dan emosional yang seimbang dalam pekerjaan dan pendidikan tanpa salah satu mengorbankan yang lain; Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*), tingkat kepuasan yang dirasakan dalam kedua peran (sebagai mahasiswa dan pekerja), tanpa dominasi stres atau frustrasi dari salah satu peran; Minimnya konflik peran (*Role Conflict*), sejauh mana tugas pekerjaan tidak mengganggu tugas kuliah, dan sebaliknya; Perasaan kontrol atas hidup (*Sense of Control*), perasaan bahwa individu memiliki kontrol dan kebebasan dalam mengatur aktivitas hariannya; Kehadiran waktu untuk diri sendiri (*Personal Time*), adanya waktu yang tersedia untuk aktivitas non-kerja dan non-kuliah, seperti rekreasi, keluarga, dan kesehatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif memenuhi kaidah ilmiah yakni teoritis, empiris, dapat diuji kembali, terbuka untuk dikritik, rasional, konsisten, dan sistematis (Sihotang, 2023).

Populasi sasaran penelitian ini adalah mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja dengan jumlah sampel berjumlah 96 responden yang ditentukan menggunakan rumus “*Lemeshow*”.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner, yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan pertanyaan kepada responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut (Sugiyono, 2016)

skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui kuisioner yang dibagikan secara online dengan menggunakan media *Google Form* dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 23 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial), dan uji F (simultan) (Sugiyono, 2017). Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(i)$$

dengan Y merupakan *work life balance*, X_1 adalah motivasi, X_2 adalah *time management*, a merupakan konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, sedangkan e adalah error.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X_1)	X.1.1	0,371	0,198	Valid
	X.1.2	0,445	0,198	Valid
	X.1.3	0,468	0,198	Valid
	X.1.4	0,413	0,198	Valid
	X.1.5	0,435	0,198	Valid
	X.1.6	0,425	0,198	Valid
	X.1.7	0,357	0,198	Valid
	X.1.8	0,405	0,198	Valid
	X.1.9	0,454	0,198	Valid
	X.1.10	0,36	0,198	Valid
	X.1.11	0,464	0,198	Valid
	X.1.12	0,443	0,198	Valid
	X.1.13	0,428	0,198	Valid
	X.1.14	0,37	0,198	Valid
	X.1.15	0,427	0,198	Valid
	X.1.16	0,424	0,198	Valid
	X.1.17	0,414	0,198	Valid
	X.1.18	0,396	0,198	Valid
Time Management (X_2)	X.2.1	0,53	0,198	Valid
	X.2.2	0,512	0,198	Valid
	X.2.3	0,399	0,198	Valid
	X.2.4	0,418	0,198	Valid
	X.2.5	0,281	0,198	Valid
	X.2.6	0,38	0,198	Valid
	X.2.7	0,331	0,198	Valid
	X.2.8	0,561	0,198	Valid
	X.2.9	0,415	0,198	Valid
	X.2.10	0,547	0,198	Valid
	X.2.11	0,388	0,198	Valid
	X.2.12	0,345	0,198	Valid

<i>Work life Balance (Y)</i>	X.2.13	0,446	0,198	Valid
	X.2.14	0,346	0,198	Valid
	X.2.15	0,401	0,198	Valid
	X.2.16	0,502	0,198	Valid
	X.2.17	0,459	0,198	Valid
	X.2.18	0,488	0,198	Valid
	Y.1	0,467	0,198	Valid
	Y.2	0,478	0,198	Valid
	Y.3	0,494	0,198	Valid
	Y.4	0,432	0,198	Valid
	Y.5	0,557	0,198	Valid
	Y.6	0,402	0,198	Valid
	Y.7	0,694	0,198	Valid
	Y.8	0,671	0,198	Valid
	Y.9	0,318	0,198	Valid
	Y.10	0,585	0,198	Valid
	Y.11	0,287	0,198	Valid
	Y.12	0,585	0,198	Valid
	Y.13	0,461	0,198	Valid
	Y.14	0,413	0,198	Valid
	Y.15	0,533	0,198	Valid
	Y.16	0,526	0,198	Valid
	Y.17	0,53	0,198	Valid
	Y.18	0,643	0,198	Valid

Sumber data: Data diolah SPSS, (2026)

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel adalah valid. Hal ini dapat dilihat pada nilai r_{Hitung} setiap item pernyataan lebih besar dari r_{Tabel} maka seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Motivasi	0,715	18	Reliabel
2	<i>Time Management</i>	0,741	18	Reliabel
3	<i>Work life Balance</i>	0,831	18	Reliabel

Sumber: Data Diolah (SPSS 2026)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi sebesar 0,715, *time management* sebesar 0,741, *work life balance* 0,831 yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,93466542
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,046

	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber data: Data diolah SPSS, (2026)

Uji normalitas dilakukan dengan cara uji statistik One-Sampel *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila Sig (2-tailed) pada *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05, yang menunjukkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Sig dua baris sebesar 0,121, yang lebih besar (>) dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B		Beta			VIF
1	(Constant)	17,878	7,441		2,403	,018	
	Motivasi	,062	,122	,053	,509	,612	,582
	Time Management	,658	,111	,613	5,921	,000	,582

a. Dependent Variable: Work life balance

Sumber : Data diolah (SPSS 2026)

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,582 yakni lebih besar dari (>) 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,717 yakni lebih kecil dari (<) 10 yang artinya pada penelitian ini tidak terjadi multikolineritas pada variabel- variabel bebas (independen) dan variabel tersebut dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B		Beta			VIF
1	(Constant)	8,474	4,553		1,861	,066	
	Motivasi	-,080	,074	-,145	-1,075	,285	,582
	Time Management	,009	,068	,017	,129	,898	,582

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Data diolah (SPSS 2026)

Pada tabel 5 diatas maka dapat dilihat uji glejser melalui sig, pada variabel independen (Motivasi dan *Time Management*) lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 6.** Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.648 ^a	.420	.407		3,977

a. Predictors: (Constant), Motivasi, *Time Management*b. Dependent Variable: *Work life Balance**Sumber : Data diolah (SPSS 2026)*

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi pada tabel 6 diatas, diperoleh R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,407 yang artinya pengaruh variabel motivasi (X_1), *time management* (X_2), terhadap variabel dependen *work life balance* (Y) sebesar 40,7% dan sisanya 59,3% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Koefisien Korelasi**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.648 ^a	.420	.407		3,977

a. Predictors: (Constant), Motivasi, *Time Management*b. Dependent Variable: *Work life Balance**Sumber : Data diolah (SPSS 2026)*

Berdasarkan tabel 7 diatas maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,648 termasuk dalam kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi dan *Time Management* terhadap *Work life Balance*.

Regresi Linear Berganda**Tabel 8.** Hasil uji persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta	t			
1	(Constant)	17,878	7,441		2,403			
	Motivasi	,062	,122	,053	,509	,612	,582	1,717
	<i>Time Management</i>	,658	,111	,613	5,921	,000	,582	1,717

a. Dependent Variable: *Work Life Balance**Sumber : Data diolah (SPSS 2026)*

Berdasarkan tabel 8 di atas maka model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(ii)$$

$$Y = 17,878 + 0,062X_1 + 0,658X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, maka dapat dijelaskan berikut:

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 17,878, menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi dan *time management* maka *work life balance* sebesar 17,878.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,062, jadi apabila motivasi meningkat sebesar 1% maka *work life balance* pada mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja juga akan meningkat sebesar 0,062 begitu pun sebaliknya apabila motivasi menurun sebesar 1% maka *work life balance* pada mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja juga akan menurun pula sebesar 0,062.

Nilai koefisien regresi variabel *time management* bernilai positif sebesar 0,658 jadi apabila *time management* meningkat 1% maka *work life balance* pada mahasiswa pekerja di kabupaten tana toraja juga akan meningkat sebesar 0,658 begitu pun sebaliknya apabila *time management* menurun sebesar 1% maka *work life balance* akan menurun pula sebesar 0,658.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	17,878	7,441		2,403	,018	
	Motivasi	,062	,122	,053	,509	,612	,582 1,717
	Time Management	,658	,111	,613	5,921	,000	,582 1,717

a. Dependent Variable: Work Life Balance

Sumber : Data diolah (SPSS 2026)

Uji parsial(uji t) dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . berdasarkan tabel 9 di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} motivasi sebesar 0,509 dan *time management* sebesar 5,921. tingkat signifikansi menggunakan 5% atau 0,05 dengan rumus mencari $t_{tabel} = [\alpha; (df = n - k)]$ sehingga didapatkan nilai t_{tabel} adalah 1,665. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} Pengaruh Motivasi (X) terhadap *Work life Balance* (Y). Nilai t_{hitung} 0,509 < t_{tabel} 1,665. Maka H_0 diterima dan H_1 (Motivasi) ditolak. Pengaruh *Time Management* (X) terhadap *Work life Balance* (Y). Nilai t_{hitung} 5,921 > t_{tabel} 1,665 Maka H_0 ditolak dan H_2 (*Time Management*) diterima. Berdasarkan angka signifikansi Pengaruh Motivasi (X) terhadap *Work life Balance* (Y). Nilai sig 0,612 > 0,05. Maka H_0 diterima dan H_1 (Motivasi) ditolak yakni Motivasi (H_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Work life Balance*.

Pengaruh *time management* (X) terhadap *work life balance* (Y). Nilai sig 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_2 (*time management*) diterima *time management* (H_2) berpengaruh secara parsial terhadap *Work life Balance*.

Pembahasan

adapun penjelasan hipotesis masing-masing variabel dari hasil analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari motivasi (X_1) dan *time management* (X_2) terhadap *work life balance* (Y) pada mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja, adalah sebagai berikut:

Motivasi tidak berpengaruh terhadap Work life Balance pada mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja

Dari hasil Penelitian diperoleh koefisien untuk motivasi sebesar 0,053 yang terdapat pengaruh positif terhadap *work life balance* pada mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja. Namun berdasarkan hasil uji hipotesis dilakukan, menunjukkan bahwa variabel X_1 tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel *work life balance*. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan pada hasil uji t di atas, dimana t_{hitung} yang diperoleh sebesar 0,509 dan t_{tabel} sebesar 1,665 dan nilai sig 0,612 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* mahasiswa pekerja.

Dari hasil deskriptif, hampir seluruh indikator motivasi memperoleh nilai sangat tinggi. Motivasi karena kebutuhan ekonomi memiliki nilai tertinggi 4,27, diikuti motivasi karena aktualisasi diri 4,23, motivasi meraih prestasi 4,20, otonomi dan kemandirian, dan dukungan sosial yang memperoleh skor yang sama yaitu 4,18, serta motivasi untuk masa depan karier 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dan kuliah secara bersamaan, baik karena faktor ekonomi, keinginan berprestasi, maupun persiapan karier di masa depan.

Namun demikian, *work life balance* tidak hanya ditentukan oleh seberapa besar motivasi seseorang, tetapi lebih dipengaruhi oleh kemampuan mengelola tuntutan berbagai peran yang dijalani secara bersamaan. Hal ini terlihat dari variabel *work life balance* yang hanya berada pada kategori "Baik" 4,00, bukan "Sangat Baik". Selain itu, indikator "Minimnya Konflik Peran" memperoleh nilai terendah (3,87), yang menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa pekerja masih mengalami benturan antara tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi.

Work-Family Border Theory dari (Clark, 2000) keseimbangan kehidupan seseorang dipengaruhi oleh kemampuan mengelola batas antara berbagai peran yang dijalankan. Dalam konteks mahasiswa pekerja, motivasi yang tinggi memang mendorong mereka untuk tetap menjalankan kuliah dan pekerjaan secara bersamaan, tetapi motivasi tersebut tidak otomatis mengurangi konflik peran, keterbatasan waktu, maupun kelelahan yang muncul akibat tuntutan

ganda. Dengan kata lain, seseorang bisa sangat termotivasi, tetapi tetap kesulitan mencapai keseimbangan hidup apabila tuntutan akademik dan pekerjaan terlalu besar.

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan dari Abraham Maslow. Berdasarkan data penelitian, indikator motivasi karena kebutuhan ekonomi merupakan indikator dengan skor tertinggi. Artinya, sebagian besar mahasiswa bekerja karena alasan pemenuhan kebutuhan finansial. Ketika motivasi utama berasal dari kebutuhan ekonomi, fokus individu cenderung diarahkan pada pencapaian pendapatan dan keberlangsungan studi, bukan pada pencapaian keseimbangan hidup. Akibatnya, motivasi yang tinggi justru dapat membuat mahasiswa bersedia mengorbankan waktu istirahat, waktu bersama keluarga, atau waktu untuk diri sendiri demi mempertahankan pekerjaan dan pendidikan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mutsaqqof dan Suyoto (2025) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingginya motivasi individu belum tentu mampu menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi apabila tidak didukung oleh faktor lain, seperti lingkungan yang mendukung, pengelolaan waktu yang baik, serta kemampuan individu dalam mengelola berbagai tuntutan peran yang dijalani.

Selain itu, tidak signifikannya pengaruh motivasi terhadap *work life balance* dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kemungkinan tidak memberikan pengaruh secara langsung, melainkan bekerja melalui variabel lain yang berperan sebagai mediator. Menurut *Self-Determination Theory* yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2017), motivasi merupakan dorongan yang mengarahkan individu untuk bertindak, namun pencapaian suatu hasil tetap dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan psikologis, mengelola perilaku, serta kondisi lingkungan yang mendukung. Dengan demikian, motivasi yang tinggi belum tentu secara otomatis menghasilkan *work life balance* apabila tidak diikuti oleh kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan dan akademik secara efektif. Dalam konteks mahasiswa pekerja, kemampuan mengatur waktu, strategi coping, *self-efficacy*, maupun dukungan sosial diduga menjadi mekanisme yang menjembatani hubungan antara motivasi dan *work life balance*.

Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian Setiabudhi (2023) yang menemukan bahwa selain manajemen waktu, variabel efikasi diri (*self-efficacy*) dan dukungan sosial keluarga secara simultan turut berkontribusi terhadap peningkatan *work life balance* mahasiswa. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dorongan untuk mencapai tujuan tidak selalu memberikan dampak secara langsung terhadap keseimbangan kehidupan, tetapi perlu didukung oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya, kemampuan mengelola aktivitas, serta

lingkungan sosial yang mendukung. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Hamra dan Widiasih (2024) yang menjelaskan bahwa strategi *coping*, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan mengelola waktu dan pemecahan masalah, berpengaruh signifikan terhadap tercapainya *work life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Dengan demikian, motivasi lebih berperan sebagai faktor pendorong awal, sedangkan kemampuan mengelola berbagai tuntutan kehidupan menjadi faktor yang menentukan apakah motivasi tersebut dapat diwujudkan menjadi keseimbangan antara kehidupan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mutsaqqof dan Suyoto (2025) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*, sementara faktor lain seperti *well-being* dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjelaskan keseimbangan kehidupan individu. Temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa hubungan antara motivasi dan *work life balance* bersifat tidak langsung serta dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini. Hal tersebut juga didukung oleh hasil koefisien determinasi penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi dan *time management* hanya mampu menjelaskan sebesar 40,7% variasi *work life balance*, sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel mediasi, seperti *self-efficacy*, strategi *coping*, dukungan sosial, maupun tingkat stres, sehingga mekanisme pengaruh motivasi terhadap *work life balance* dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.

Time Management berpengaruh terhadap Work life Balance pada mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja

Dari hasil Penelitian diperoleh koefisien untuk *time management* sebesar 0,613 yang terdapat pengaruh positif terhadap *work life balance* pada mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja. berdasarkan hasil uji hipotesis dilakukan, menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh secara parsial terhadap variabel *work life balance*. Hasil tersebut di peroleh didasarkan pada hasil uji t di atas, dimana t_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,921 dan t_{tabel} sebesar 1,665 dan nilai sig $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *time management* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* mahasiswa pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Time Management* berpengaruh terhadap *Work Life Balance* mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan mahasiswa pekerja dalam mengelola waktu, maka semakin baik pula tingkat keseimbangan antara kehidupan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi yang mereka miliki. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Time*

Management berpengaruh terhadap *Work Life Balance* dapat diterima. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kemampuan mengatur waktu menjadi salah satu faktor penting yang membantu mahasiswa pekerja menjalankan berbagai peran dan tanggung jawab secara seimbang.

Hasil ini didukung oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel *Time Management* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 dengan kategori “Baik”. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa pekerja telah memiliki kemampuan yang baik dalam merencanakan kegiatan, menentukan prioritas, mengendalikan gangguan, mematuhi jadwal, menggunakan waktu secara efisien, serta mengevaluasi penggunaan waktu mereka. Di antara seluruh indikator, indikator Penentuan Skala Prioritas memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,32 dengan kategori “Sangat Baik”. Bahkan pada pernyataan “Saya mampu membedakan mana tugas yang mendesak dan mana yang bisa ditunda” diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,49 yang merupakan nilai tertinggi pada variabel *Time Management*. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menentukan prioritas aktivitas sehingga dapat menyelesaikan tugas akademik maupun pekerjaan sesuai tingkat urgensinya. Kemampuan tersebut memungkinkan mahasiswa pekerja menghindari penumpukan tugas dan mengurangi tekanan akibat banyaknya tanggung jawab yang harus dijalankan secara bersamaan. Pengaruh signifikan *Time Management* terhadap *Work Life Balance* juga terlihat dari kondisi variabel *Work Life Balance* yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 dengan kategori “Baik”. Pada indikator Keseimbangan Waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02, sedangkan indikator Perasaan Kontrol Atas Hidup memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07. Hasil ini menunjukkan bahwa responden yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung lebih mampu membagi waktu antara kuliah, pekerjaan, dan kehidupan pribadi serta memiliki kendali terhadap aktivitas yang dijalani sehari-hari. Kemampuan tersebut menjadi faktor penting dalam menciptakan keseimbangan hidup karena mahasiswa pekerja harus menghadapi tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Ketika waktu dapat dikelola dengan baik, berbagai aktivitas dapat dilaksanakan secara lebih teratur sehingga keseimbangan hidup lebih mudah tercapai.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori *Time Management* yang dikemukakan oleh Aeon dan Aguinis (2017) yang menyatakan bahwa manajemen waktu merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian waktu untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Teori tersebut menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan mengelola waktu dengan baik akan memiliki tingkat kontrol yang lebih tinggi terhadap aktivitasnya sehingga mampu mengurangi stres, tekanan, dan konflik yang muncul akibat keterbatasan

waktu. Dalam konteks mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja, kemampuan menentukan prioritas, menyusun jadwal, dan menggunakan waktu secara efisien membantu mereka memenuhi tuntutan akademik maupun pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi. Oleh karena itu, semakin baik kemampuan *Time Management* yang dimiliki mahasiswa pekerja, semakin tinggi pula tingkat *Work-Life Balance* yang dapat dicapai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Setiabudhi (2023), Armadsyah (2024), dan Pratiwi (2025) yang menemukan bahwa *Time Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Penelitian-penelitian tersebut menjelaskan bahwa kemampuan mengelola waktu membantu individu mengurangi konflik peran, meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, serta menciptakan keseimbangan antara berbagai aspek kehidupan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa *Time Management* merupakan salah satu faktor penting yang menentukan terciptanya *Work Life Balance* pada mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan mahasiswa.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap *Work Life Balance* mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja, meskipun tingkat motivasi responden tergolong sangat baik. Sebaliknya, *Time Management* berpengaruh terhadap *Work Life Balance*, yang menunjukkan bahwa kemampuan mengelola waktu secara efektif berkontribusi pada terciptanya keseimbangan antara tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini terbatas pada mahasiswa pekerja di Kabupaten Tana Toraja sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penelitian hanya mengkaji variabel motivasi dan *Time Management*, sementara faktor lain yang berpotensi memengaruhi *Work Life Balance* belum dianalisis. Penggunaan kuesioner dan pendekatan kuantitatif juga membatasi pendalaman terhadap pengalaman responden.

Mahasiswa pekerja diharapkan meningkatkan kemampuan *Time Management* melalui penyusunan prioritas dan pengelolaan waktu yang efektif. Institusi pendidikan perlu memberikan dukungan melalui pelatihan manajemen waktu dan kebijakan akademik yang lebih fleksibel. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi *Work Life Balance*, memperluas lokasi penelitian, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's about time: New perspectives and insights on time management. *Academy of Management Perspectives*, 31(4), 309–330. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0166>
- Amelya, V., Kusumaningtyas, D., & Birawa, S. W. S. (2022). Pengaruh motivasi, persepsi, dan time management terhadap work-life balance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 155–168. <https://doi.org/10.32528/jebi.v7i2.7146>
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Armadsyah, A. J. P. (2024). *Pengaruh time management dan social support terhadap work-life balance pada guru wanita Yayasan Bina Insani Kediri* [Skripsi, Universitas Nusantara PGRI Kediri]. <https://repository.unpkediri.ac.id/id/eprint/15207>
- Claessens, B. J. C., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/43869>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-000>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 364–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.003>
- Hamra, R., & Widiastih, R. (2024). Coping strategies and work-life balance among working students during hybrid learning. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 12(1), 88–101. <https://doi.org/10.21009/jpp.v12i1.4501>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen* (Edisi ke-3). BPFE-Yogyakarta.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93–105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Megayani, J. B. S., & Sholikha, H. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap work-life balance siswa karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 110–121. <https://doi.org/10.31000/jim.v9i2>
- Mulyadi, R., Rahman, N., & Sari, D. (2024). Motivasi intrinsik dan keseimbangan kehidupan kerja pada mahasiswa pekerja. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 13(1), 55–67. <https://doi.org/10.25077/jptp.13.1.55-67>
- Mutsaqqof, A. F. T. W., & Suyoto. (2025). The influence of motivation, work environment, well-being, career, and organizational culture on work-life balance. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*. <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/alkharaj/article/view/8781>
- Purwanti, S. (2021). *Metodologi penelitian pendidikan*. Alfabeta.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Santoso, T. B., Harumi, L., & Mulyaningrum, F. M. (2025). Eksplorasi penggunaan waktu untuk mencapai keseimbangan hidup mahasiswa okupasi terapi. *The Shine Cahaya Dunia D-III Keperawatan*, 10(1). <https://ejournal.annurpurwodadi.ac.id/index.php/TSCD3Kep/article/view/780>
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2013). *Motivation in education: Theory, research, and applications* (4th ed.). Pearson.
- Setiabudhi, A. (2023). *Analisis pengaruh efikasi diri, dukungan sosial keluarga dan manajemen waktu terhadap work-life balance (Studi pada mahasiswa Universitas Putra Bangsa Kampus 2)* [Skripsi, Universitas Putra Bangsa]. <https://repository.upb.ac.id/id/eprint/1152>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utami, T. S. (2020). *Statistika untuk penelitian sosial*. Mitra Wacana Media.
- Wahab, M. A. (2020). *Analisis regresi dalam penelitian manajemen*. Deepublish.