



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *WORK STUDY CONFLICT*
TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI KASUS PADA
MAHASISWA MANAJEMEN S-1 KELAS KARYAWAN UNIVERSITAS
PGRI SEMARANG)**

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Ayunda Oktaverina

18810187

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2022

Lembar Penyelesaian Bimbingan

Kami selaku pembimbing Skripsi I dan II dari Mahasiswa Universitas PGRI Semarang :

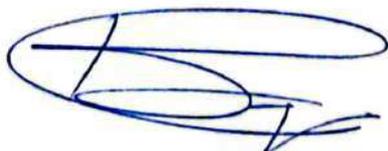
Nama : Ayunda Oktaverina
NPM : 18810187
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Study Conflict* Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Mahasiswa Manajemen S-1 Kelas Karyawan Universitas PGRI Semarang)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi tersebut telah selesai dan siap untuk diuji.

Semarang, 04 Juli 2022

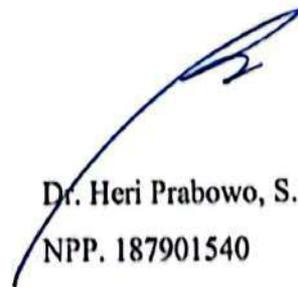
Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Bayu Kurniawan, S. Kom., M.M

NPP. 219001572



Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M

NPP. 187901540

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *WORK STUDY CONFLICT* TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI KASUS PADA MAHASISWA MANAJEMEN S-1 KELAS KARYAWAN UNIVERSITAS PGRI SEMARANG)"

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.

Pada Hari : Jumat

Tanggal : 22 Juli 2022

Penguji I,



Dr. Bayu Kurniawan, S. Kom., MM
NPP. 219001572

Penguji II,



Dr. Heri Prabowo, SE., MM
NPP. 187901540

Penguji III,



Dr. Drs. Sutrisno, SE., MM., M
NIP. 196011211987031061

Mengetahui,

Dekan,



Dr. Ika Efriyani Sumastuti., MP
NPP. 146501457

Kaprodi,



Ika Indriasari., SE., Akt., MSi
NIP. 197608232005012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khattab)

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.” **(Imam Syafi’i)**

“The best way to get started is to quit talking and begin doing.” **(Walt Disney)**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada

1. Kedua orang tua Alm. Bapak Tumiyo dan Ibu Sulastri
2. Keluarga tercinta
3. Almamater Universitas PGRI Semarang

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ayunda Oktaverina

NPM : 18810187

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : **PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN WORK STUDY CONFLICT TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA MAHASISWA MANAJEMEN S-1 KELAS KARYAWAN UNIVERSITAS PGRI SEMARANG)**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila pada kemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 25 Juli 2022

Yang membuat pernyataan

Ayunda Oktaverina

NPM. 18810187

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *work study conflict* terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (studi pada mahasiswa manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang). Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dan *skala likert*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 275 mahasiswa kelas karyawan aktif dari angkatan tahun 2018-2021. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 163 sampel dengan menggunakan teknik pengambilan *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Berdasarkan hasil penelitian uji sobel menunjukkan bahwa *wok life balance* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, sedangkan *work study conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Kata kunci : *Work Life Balance, Work Study Conflict, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja.*

ABSTRACT

This study uses a quantitative approach that aims to determine the effect of work life balance and work study conflict on work performance with job satisfaction as an intervening variable (study of management students at PGRI University Semarang). The data collection method used in this study was a questionnaire and a Likert scale. The analysis used in this study was multiple linear regression. The population used in this study was 275 active employee class students from the 2018-2021 class. The sample in this study amounted to 163 samples using probability sampling technique with the type of simple random sampling. Based on the results of the Sobel test, it shows that work life balance has no effect on job performance through job satisfaction as an intervening variable, while work study conflict has a negative and significant effect on job performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords : Work Life Balance, Work Study Conflict, Work Performance, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Study Conflict* Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga, sahabat, dan para pengikutnya seluruh umat Islam.

Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas PGRI Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat kehendak-Nya serta bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum. selaku Rektor Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Efriyani Sumastuti, MP. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang karena telah memberikan kesempatan penulis untuk menyelesaikan studi.
3. Ika Indriasari, SE., Akt., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang
4. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam penulisan skripsi ini
5. Dr. Heri Prabowo, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Dr. Raully Sijabat, S.KM., SE., M.M. selaku Dosen Wali Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.

7. Seluruh Dosen dan Karyawan Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan ilmu dan informasi yang berguna sehingga memperlancar studi penulis.
8. Kedua orangtua, Bapak (Alm.Tumiyo) dan Ibu (Sulastri) tercinta atas doa, nasihat, motivasi, serta kasih sayang yang diberikan kepada penulis. Semoga penulis dapat selalu memberikan yang terbaik dan menjadi anak yang berbakti.
9. Kakakku, Wisnu Pradana dan Dwiki Prastyo yang selalu memberikan dukungan, semangat serta perhatian kepada penulis. Semoga kita dapat membuat Alm. Bapak dan Ibu bangga
10. Teman dan Sahabat, terima kasih atas doa, kesetiaan, kesabaran, dukungan, perhatian dan pengorbanan yang diberikan selama ini.
11. Serta seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Semoga Allah SWT berkenan meridhoi segala apa yang telah kita lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 4 Juli 2022

Penulis



(Ayunda Oktaverina)

DAFTAR ISI

JUDUL	i
Lembar Penyelesaian Bimbingan.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Pertanyaan Penelitian	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	11
F. Ruang Lingkup Penelitian.....	12
G. Sistematika Skripsi.....	12
BAB II.....	14
TINJAUAN.PUSTAKA	14
A. Kajian Pustaka.....	14
B. Landasan Teori.....	17
C. Pengembangan Hipotesis	36
D. Kerangka Berfikir.....	46
E. Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III	48

METODE PENELITIAN.....	48
A. Desain Penelitian.....	48
B. Populasi dan Sempel	49
C. Definisi Operasional.....	52
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	55
E. Uji Instrumen	56
F. Teknik Analisis Data.....	59
BAB IV	68
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
A. Diskripsi Umum Objek Penelitian	68
B. Hasil Penyebaran Data	70
C. Hasil Karakteristik Responden.....	71
D. Hasil Uji Instrumen	75
E. Hasil Pengujian Hipotesis	89
F. Pembahasan.....	94
BAB V.....	101
PENUTUP.....	101
A. Simpulan	101
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN.....	111

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1	Jumlah Mahasiswa Manajemen Kelas Karyawan.....	49
Tabel 3.2	Distribusi Sampel.....	51
Tabel 3.3	Definisi Operasional	54
Tabel 3.4	Alternatif Jawaban Skala Likert.....	56
Tabel 4.1	Hasil Penyebaran Kuesioner	71
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/Umur	72
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan	73
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	74
Tabel 4.6	Pengujian KMO-1	75
Tabel 4.7	Pengujian Rotated Component Matrix-1	76
Tabel 4.8	Pengujian KMO-2.....	77
Tabel 4.9	Pengujian Rotated Component Matrix-2	78
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 4.11	Interval Skala	80
Tabel 4.12	Rekapitulasi Penilaian Responden	80
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Persamaan 1	81
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas Persamaan 2	82
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Pertama.....	83
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Kedua.....	83
Tabel 4.17	Hasil Uji Park Persamaan 1	85
Tabel 4.18	Hasil Uji Park Persamaan 2	85

Tabel 4.19	Hasil Uji Regresi Linier Berganda Tahap Pertama.....	87
Tabel 4.20	Hasil Uji Regresi Linier Berganda Tahap Kedua	88
Tabel 4.21	Hasil Uji Simultan (Uji F) Pertama.....	89
Tabel 4.22	Hasil Uji Simultan (Uji F) Kedua	90
Tabel 4.23	Hasil Uji Parsial (Uji T) Pertama.....	90
Tabel 4.24	Hasil Uji Parsial (Uji T) Kedua	91
Tabel 4.25	Hasil Uji Koefisien Determinasi Tahap Pertama.....	92
Tabel 4.26	Hasil Uji Koefisien Determinasi Tahap Kedua.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	46
Gambar 3.1	Analisis Jalur	65
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas 1	84
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas 2	84
Gambar 4.3	Hasil Uji Sobel Pertama	93
Gambar 4.4	Hasil Uji Sobel Kedua.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja sambil kuliah bukan merupakan suatu hal baru di Indonesia, dapat dilihat bahwa begitu banyak universitas swasta yang membuka kelas khusus untuk karyawan. Biasanya, universitas yang membuka kelas untuk karyawan ini menyediakan waktu perkuliahan di luar jam kerja, seperti kelas sabtu-minggu atau kelas malam. Menurut Sedarmayanti (2017) Sumber daya manusia merupakan asset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Persaingan yang tinggi di dunia kerja membuat perusahaan berlomba – lomba untuk merekrut lulusan yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi. Hal ini terjadi, karena melalui pendidikan, individu akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia diperusahaan dibidang yang utama sebab sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan kemana tujuan dan arah dari perusahaan. Untuk itu, pendidikan formal menjadi hal yang tidak bisa dipandang sebelah mata.

Salah satu pemenuhan kebutuhan peran sebagai karyawan adalah pencapaian prestasi kerja. Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Tetapi setiap perusahaan seringkali dihadapkan dengan masalah dasar yang berkaitan dengan peningkatan kinerja yang menjadi salah satu tolak ukur dari prestasi

kerja karyawan. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena dengan memiliki karyawan berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Prestasi kerja yaitu suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2008) berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan atas kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan waktu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja yaitu kualitas dan kuantitas dari hasil kerja (*output*) seorang individu maupun kelompok dalam aktivitas tertentu yang terjadi akibat adanya kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi yang lebih baik lagi. Semua perilaku yang dikendalikan oleh individu dan memberikan kontribusi sebagai pencapaian tujuan.

Selain karyawan dituntut untuk selalu dapat melaksanakan setiap tujuan perusahaan yang harus dicapai, perusahaan juga harus memperhatikan fleksibilitas kerja karyawan dalam menjalankan kehidupan diluar pekerjaan atau kehidupan sosialnya. *Work-life balance* didefinisikan sebagai suatu tingkat kepuasan seseorang individu yang terlibat dalam berbagai peran, yang dikaitkan dengan suatu keseimbangan atau mampu mempertahankan harmonisasi dalam kehidupannya. Menurut Delecta dalam Diah & Al Musadieq (2018) *work-life balance* adalah kemampuan individu atau seseorang untuk dapat memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan mampu

berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya.

Banyak karyawan yang mengeluh tidak memiliki cukup banyak waktu dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab pribadinya. Hal tersebut tentunya sangat berpengaruh pada kehidupan personal dalam menempuh pendidikan, dalam keluarga dan dalam lingkup pribadi seperti berolahraga, bertemu dengan teman ataupun sekedar bersantai di malam hari. Isu ini menjadi penting ketika ketidakseimbangan *work* dan *life* dapat menyebabkan turunnya efisiensi kerja dan produktivitas karyawan, yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan tersebut.

Berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karir, para mahasiswa yang kuliah sambil bekerja menghadapi lebih banyak benturan antara tugas di kantor dan tugas kuliah serta kehidupan sosialnya karena mereka harus melaksanakan lebih dari satu tanggung jawab atas pekerjaan, tugas dan juga untuk rumah tangganya bersamaan dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karenanya, *work life balance* diharapkan dapat membentuk atau membuat agar karyawan mampu menyeimbangkan peran gandanya. Tidak hanya diharapkan untuk membuat kebijakan *work life balance*, akan tetapi karyawan seharusnya juga mampu menyeimbangkan perannya serta bekerja secara profesional supaya keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik antara pekerjaan utama dengan tanggung jawabnya sebagai mahasiswa. Waktu menjadikan salah satu sumber daya untuk kerja. Jika mahasiswa dapat

menyelaraskan waktunya antara pekerjaan dan tugas kuliahnya akan lebih efektif dalam meningkatkan prestasi ditempat kerja.

Topik tentang konsep *work-life balance* telah menjadi fundamental bagi individu dan organisasi. Hal ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja mahasiswa yang memiliki peran gandanya yaitu bekerja sambil kuliah. Kepedulian pentingnya *work-life balance* ini meningkat bukan hanya dilingkungan kehidupan karyawan, tetapi juga didalam kehidupan seseorang yang menempuh pendidikan lebih tinggi atau lanjut. Dari beberapa penelitian yang didasarkan pada konsep *work-life balance*, Doherty & Murphy (2017) menyatakan tentang isu *work-life balance* dapat dihadapi dalam pekerjaan atau latar belakang seseorang yang sedang menempuh studi lebih lanjut, dengan demikian mahasiswa sarjana dan mahasiswa pascasarjana. Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa peran ganda memiliki pengaruh yang baik pada kesejahteraan dan kesehatan psikologis seseorang. Sieber (dalam Alifiardi, 2020) mengemukakan jika akumulasi peran mampu memberikan pengaruh yang lebih positif daripada pengaruh negatif pada kesejahteraan psikologis. Kendati demikian, Doble dan Supriya (dalam Maharani, dkk. 2020) mengemukakan jika manajemen waktu mampu menghasilkan *work life balance*, walaupun selain itu dibutuhkan asupan nutrisi yang tepat, prioritas, serta aktivitas penunjang kehidupan, dan penentuan tujuan.

Menurut Doble dan Supriya, tujuan tersebut harus diurutkan berdasarkan prioritas berdasarkan komitmen pada pekerjaan, keluarga dan sosial. Namun dalam penelitiannya, Doble dan Supriya terlihat bahwa seorang individu

terperangkap dalam keadaan ketidakseimbangan akibat kesibukan dan keterbatasan waktu, seperti tanggung jawab dan akhirnya terkait dengan tenggat waktu tugas. Kondisi yang disebutkan dapat membahayakan kesehatan, atau dengan sebutan lain, *work-life balance* yaitu tantangan untuk dicapai apabila kondisi tersebut terpenuhi. Tantangan pada pekerjaan dipandang sebagai peran ganda, dimana *Worklife* merupakan hubungan dua arah. Terdapat dampak positif dan negatif pada hubungan antara pekerjaan dan kehidupan, begitu dengan sebaliknya. Dalam *work-life balance* pada karyawan yang juga sebagai mahasiswa memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif dari kuliah sambil bekerja antara lain yaitu mahasiswa memperoleh pengalaman kerja, dapat membantu orang tua dalam membiayai kuliah, serta kemandirian ekonomis. Disamping itu, dampak negatifnya ialah permasalahan yang sering terjadi pada mahasiswa bekerja seperti sulitnya konsentrasi saat kuliah dan bekerja, sulit membagi waktu, kelelahan, dan penurunan prestasi, bahkan sampai keluar kerja demi menyelesaikan kuliahnya. Hambatan tersebut dapat menyebabkan lebih banyak stres karena mahasiswa mungkin perlu belajar lebih keras lagi dalam memenuhi peran mereka di kehidupan akademisnya. Kebutuhan dalam menyeimbangkan *work-life balance* menarik untuk dipelajari.

Selanjutnya menyambung dari keseimbangan atau ketidakseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus mampu bekerjasama dengan para karyawan. Disisi lain, suatu dampak dari peningkatan prestasi kerja karyawan adalah munculnya konflik peran.

Konflik peran dapat muncul ketika seseorang memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Menurut Yustrianthe (2008), terjadinya konflik peran diakibatkan ketika seseorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam satu waktu. Seperti halnya karyawan yang mengikuti perkuliahan akan memiliki dua tuntutan peran sebagai mahasiswa dan karyawan, dalam hal tersebut akan berdampak pada munculnya konflik peran diantara keduanya.

Pada dasarnya menjalani bekerja sambil kuliah mengakibatkan seseorang mempunyai beban peran yang berlebih, selain menjadi seorang karyawan, mahasiswa juga mempunyai peran sebagai seorang akademisi. Beban peran yang berlebih mungkin akan memengaruhi mahasiswa baik dalam segi non akademis maupun akademis. Menurut Yustrianthe dalam (Triwijayanti, dkk. 2019) memiliki beban peran yang berlebih dalam satu waktu atau *role overload* akan terjadi apabila individu memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan jadwal yang sangat ketat dan di bawah tekanan waktu, serta tidak sesuai dengan kemampuan. Mempunyai peran lebih dari satu dalam satu waktu akan menimbulkan konflik bagi individu baik dari dalam diri (*internal*) maupun diluar diri (*eksternal*) seperti terjadinya konflik peran, stres, kelelahan fisik, sampai depresi. Jenis konflik pada mahasiswa yang bekerja disebut *work study conflict*.

Menurut Owen, dkk (2017) *work study conflict* didefinisikan sebagai pengalaman ketika tanggung jawab dan tuntutan dalam pekerjaan mengganggu kemampuan seseorang dalam tanggung jawab dan

tuntutan pendidikan. *Work-study conflict* yang terjadi pada mahasiswa berdampak pada capaian hasil kinerja yaitu seperti kepuasan kerja, intensitas *turnover*, dan stress berat yang dialami oleh mahasiswa. Mahasiswa yang mempunyai kontribusi yang besar pada perkuliahan akan lebih menghabiskan energinya pada kegiatan perkuliahan dibandingkan pekerjaan yang akan menurunkan performa atau prestasi kerja karyawan. terjadinya *work study conflict* ditunjukkan dengan kurangnya waktu untuk perkuliahan, kelelahan fisik, dan sulit berkonsentrasi. Tak jarang dari mahasiswa yang menjalankan bekerja sambil kuliah lebih banyak merasa lelah dibanding merasakan manfaat dari kedua peran tersebut. Sedangkan menurut Marina (dalam Kalerasan, dkk, 2017) faktor yang dapat mempengaruhi *work study conflict* adalah perasaan optimis dan cara mengatasi stress. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah & Nurtjahjanti (2018) membuktikan bahwa *work study conflict* berhubungan secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mahasiswa yang bekerja. Penelitian lain memberikan hasil bahwa terdapat korelasi positif pada konflik *self-efficacy* dan *work study conflict*, hal ini menerangkan bahwa seseorang merasa konflik peran, tetapi pada waktu yang sama mereka menyakini bahwa mereka mampu menghadapi konflik tersebut (Kalerasan, dkk, 2017).

Dengan timbulnya perasaan puas pada pekerjaan diharapkan mahasiswa dapat selalu berada pada perasaan positif, agar mereka mampu menghadapi konflik yang terjadi dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan menjalankan kedua peran. Peneliti berasumsi bahwa *work life balance* dan

work study conflict yang terjadi pada mahasiswa dapat diatasi dengan kepuasan kerja, sehingga mereka tetap mampu menjalankan perkuliahan dan bisa optimal dalam bekerja agar mencapai prestasi kerja di suatu perusahaan. Karena sebagian besar *work life balance* dan *work study conflict* dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan. Dari pernyataan penelitian yang dibahas diatas memiliki output yang berbeda- beda, sehingga memiliki celah untuk dapat diteliti kembali.

Berdasarkan latar belakang di atas, bekerja sambil kuliah juga terjadi di Universitas PGRI Semarang khususnya pada Program Studi Manajemen kelas karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Study Conflict* Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Mahasiswa Manajemen S-1 Kelas Karyawan Universitas PGRI Semarang) ”.

B. Rumusan Masalah

Masalah yang terjadi pada penelitian ini yaitu terjadi ketika mahasiswa yang seharusnya menjalani aktivitas akademik, justru memiliki konflik antar peran karena mereka juga bekerja. Karena itu, bekerja merupakan pilihan yang kemudian menjadi tanggung jawab mahasiswa terhadap perusahaan. Dampak yang ditimbulkan akibat adanya konflik adalah terganggunya kedua aktivitas peran yang dijalani.

Maka dalam penelitian ini peneliti mengemukakan rumusan masalah yaitu apakah prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh *work life balance* dan *work study conflict* melalui kepuasan kerja yang dirasakan mahasiswa manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang?

C. Pertanyaan Penelitian

Secara rinci rumusan masalah diatas dapat dikemukakan dalam pertanyaan – pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *work study conflict* terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap prestasi kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *work study conflict* terhadap prestasi kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja?
6. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *work study conflict* terhadap prestasi belajar melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai maksud yaitu untuk mendapatkan gambaran yang mendalam serta memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh *work-life balance* dan *work study conflict* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel *work study conflict* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel *work life balance* terhadap prestasi kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel *work study conflict* terhadap prestasi kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel *work life balance* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui pengaruh variabel *work study conflict* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari dilakukannya penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi :

a. Peneliti

Sebagai bahan untuk memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti terkait dengan bagaimana pencapaian prestasi kerja yang didapat karyawan disuatu perusahaan, sedangkan ia juga menjalankan peran sebagai mahasiswa yang kemungkinan memiliki konflik untuk menjalankan kedua peran tersebut. Selain itu penelitian ini sangat berguna terutama dalam mengembangkan teori yang telah diperoleh dibangku perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada pada kehidupan sehari-hari.

b. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran pembaca terhadap pengembangan ilmu pengetahuan tentang *work-life balance*, *work study conflict* melalui kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dimungkinkan dapat dijadikan bahan evaluasi bagi mahasiswa yang melakukan pekerjaan atau peran ganda untuk

membuat alternative formulasi strategi agar suatu tujuan dapat terwujud dengan baik.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini agar lebih terarah dan berjalan dengan baik, maka perlu dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah peneliti hanya membahas tentang *work-life balance*, *work study conflict*, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Yang dipusatkan pada mahasiswa kelas karyawan tahun ajaran 2018-2021 program studi manajemen Universitas PGRI Semarang.

G. Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan kajian penelitian. disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan pendahuluan yang materinya sebagian besar meyempurnakan usulan penelitian yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan teori – teori yang mendasari pemahaman yang berisi tentang kajian pustaka, landasan teori, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik dan instrumen pengumpulan data, teknik analisis data dan uji instrumen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai penjabaran hasil analisis dari penelitian skripsi.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari kelima bab, yang terdiri dari dua bagian yaitu simpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Di dalam daftar pustaka ini berisi tentang daftar semua buku atau tulisan ilmiah yang menjadi rujukan dalam melakukan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

Berbagai penelitian yang berkaitan dengan *Work Life Balance* dan *Work Study Conflict* terhadap Prestasi kerja dilihat dari Kepuasan Kerja yang didapat mahasiswa bekerja pada program studi manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang. Adapun beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referlensi dalam penyelesaian penelitian ini, diantaranya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penbelitian
1	Cahyadi Lukman & Desy Prastyani (2020) Jurnal Ekonomi Vol. 11 No. 2	Mengukur <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja	Variabel Bebas : - <i>Work Life Balance</i> - Stres Kerja - Konflik Peran Variabel Terikat : - Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja yang kuliah.
2	Barus Debi Angelina Br (2022) Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata Di Maumere	Variabel Bebas : - <i>Work Life Balance</i> Variabel Terikat : - Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja

	Karawang Vol. 2 No. 1				dengan dengan taraf signifikansi
3	Pratama, Hanisa Putri & Iwan Kresna Setiadi (2021) <i>Business Management Analysis Journal (BMAJ)</i> Vol. 4 No. 2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Starup di Jakarta	Variabel Bebas : - <i>Work Life Balance</i> Variabel Terikat : - Kepuasan Kerja	Regresi Multivari ate (Smart PLS3.0)	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Interference with Personal Life;</i> <i>Personal Life Interference with Work, Work Life Enhancement,</i> <i>Personal Life Enhancement</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4	Ramadani, Ulfa Sari (2019) Skripsi Manajemen SDM	Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaa n Kantor Wilayah Sumatera Bagian Utara	Variabel Bebas : - Pelatihan - Disiplin Kerja - <i>Work Life Balance</i> Variabel Terikat : - Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada variabel <i>work life balance</i> terhadap prestasi kerja (Y).
5	Endeka Reuny Findy, dkk (2020) <i>Productivity Journal</i> Vol. 1 No. 5	<i>Worklife Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu	Variabel Bebas : - <i>Work Life Balance</i> - Kompensasi Variabel Terikat : Kepuasan Kerja	Patrial Least Square (PLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Worklife Balance</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja
6	Ramadhan Yoga Achmad, dkk (2020) <i>Jurnal Psikologi</i>	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kepemimpinan	Variabel Bebas : - <i>Work Life Balance</i> - Kepemimpinan	Analisis Regresi Linier Berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif

		Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bina Sarana Sukses	Variabel Terikat : - Kepuasan Kerja		antara <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja
7	Fadhilah Azkia & Harlina Nurtjahjanti (2018) Jurnal Empati Vol. 7 No. 4	Hubungan Antara <i>Work Study Conflict</i> Dengan Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Kelas Karyawan Universitas Semarang	Variabel Bebas : - <i>Work Study Conflict</i> Variabel Terikat : - Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara <i>work study conflict</i> dengan kepuasan kerja pada mahasiswa kelas karyawan Universitas Semarang
8	Suryaningsih Habibah (2021) Tesis Manajemen SDM	Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar	Variabel Bebas : - Motivasi Kerja - Pelatihan - Kepuasan Kerja Variabel Terikat : - Prestasi Kerja	Analisis regresi linear berganda dan analisis statistik deskriptif	Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi kerja, Pelatihan dan Kepuasan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
9	Rusydiati (2017) Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan Vol. 11 No. 1	Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah	Variabel Bebas : - Kepuasan Kerja Variabel Terikat : - Prestasi Kerja	Analisis Regresi Sederhana	Penelitian ini mendapati bahwa kepuasan kerja guru memiliki hubungan yang positif terhadap prestasi kerja guru

B. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja memiliki dua kata, yaitu prestasi dan kerja. Dimana prestasi berasal dari bahasa Belanda yang juga disebut *Pretatic*, dan itu berarti sesuatu yang telah dicapai. Sedangkan kerja dapat disebut usaha yang memiliki arti sebagai energi yang disalurkan gaya ke sebuah benda sehingga benda tersebut bergerak. Menurut Hasibuan (2009) prestasi kerja merupakan suatu konsekuensi dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dilihat dari kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2017) prestasi kerja merupakan istilah kinerja yang didapat dari *Actual Performance* atau *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan mampu mencapai atau melampaui tujuan pekerjaan yang diberikan kepadanya oleh organisasi. Prestasi kerja merupakan korelasi antara hasil nyata yang dicapai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan baru-baru ini, Simanjuntak (2017). Jika hasil yang nyata lebih tinggi daripada

standar yang telah ditetapkan, itu menunjukkan presentasi yang baik, tetapi dengan asumsi sebaliknya, itu berarti menunjukkan prestasi kerja mengalami penurunan.

Berdasarkan teori tersebut, cenderung untuk menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan dalam jumlah dan kualitas yang diperoleh oleh karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Martoyo (dalam Susanti 2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

- 1) Motivasi
- 2) Kompensasi
- 3) Disiplin kerja
- 4) Tingkat stress
- 5) Kepuasan kerja
- 6) Kondisi fisik pekerjaan
- 7) Aspek-aspek ekonomi
- 8) Aspek-aspek teknis

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), memiliki 3 faktor yang menjadi pengaruh dalam prestasi kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan *reality* dan kemampuan potensi, menyiratkan bahwa karyawan yang mempunyai pelatihan yang

cukup untuk posisi mereka dan berbakat dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, sehingga, pada saat itu, ia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ialah kondisi mental karyawan yang artinya seorang karyawan harus mampu secara fisik, siap mental, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja, serta memahami tujuan target kerja yang akan dicapai.
- 3) Faktor Situasi : situasi yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja merupakan adanya iklim suasana kerja yang baik, kondisi ruangan yang tentunya tenang, dan sistem kerja yang mendukung tentu dapat mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

c. Indikator –Indikator Prestasi Kerja

Sutrisno (2019) dalam mengukur prestasi kerja terdapat 6 aspek yang merupakan kunci prestasi bagi suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja : ialah tingkat kualitas dan kuantitas yang telah diciptakan serta sejauh mana pengawasan dilakukan.

- 2) Pengetahuan pekerjaan : ialah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif : ialah energik atau gigih dalam menyelesaikan tanggung jawab, dan kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya arahan terlebih dahulu.
- 4) Kecekatan mental : merupakan tingkat kecepatan dan kemampuan dalam menerima instruksi kerja, menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap : merupakan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan tingkat semangat kerja.
- 6) Absensi dan disiplin waktu : merupakan tingkat kehadiran dan tingkat ketepatan waktu.

d. Cara Mengukur Prestasi Kerja

Menurut Flippo (2012) prestasi kerja seseorang dapat di ukur melalui :

- 1) Mutu kerja : yaitu terkait dengan keterampilan, kepribadian dalam melakukan pekerjaan dan ketepatan waktu.
- 2) Kualitas kerja : yaitu terkait dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan : yaitu terkait dengan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja, tingkat kehadiran, dan pemberian waktu libur.

- 4) Sikap : merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kata kepuasan (*satisfaction*) berasal dari kata latin “*satis*” (artinya cukup baik, memadai) dan “*facio*” (melakukan atau membuat). Kepuasan berasal dari kata puas yang artinya merasa kenyang, senang, dan lega karena sudah merasa cukup atau sudah terpenuhi hasrat hatinya. Kepuasan pada dasarnya yaitu sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan berdasarkan dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Rivai (2011) kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan individu atas sikap yang menunjukkan perasaan puas atau tidak puas, senang atau tidak senang. Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja yang dirasakan dengan hasil, (Ratnasari, 2017). Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya.

Pengertian kepuasan kerja secara teoritis telah dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap bermacam aspek kerja, Afandi (2018). Karyawan yang merasa puas akan dapat bekerja dengan penuh semangat, dengan baik, aktif, dan bisa berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan dapat mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan menimbulkan tingkah laku atau sikap negatif dan pada gilirannya akan menyebabkan frustrasi. Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap karyawan dengan pekerjaan yang berhubungan pada situasi kerja, faktor psikologis, imbalan yang diterima, kerjasama antar karyawan, dan tentang faktor fisik.

Sementara itu menurut Sudaryo, dkk (2018) kepuasan kerja merupakan perasaan mengenai senang atau tidak senang terkait pekerjaan didasarkan atas harapan pada imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja dinikmati didalam pekerjaan, diluar pekerjaan, dan kombinasi antara didalam dan diluar pekerjaan. Kepuasan kerja didalam pekerjaan yaitu seperti memperoleh pujian hasil kerja, perlakuan, penempatan, peralatan, dan suasana

lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja diluar pekerjaan yaitu yang dapat dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Mengacu pada definisi-definisi tersebut di atas kepuasan kerja berarti sikap atau perasaan karyawan (senang atau tidak senang) tentang pekerjaan seseorang yang berupa hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, berarti memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan itu dan sebaliknya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) Faktor-faktor dapat yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu :

1) Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan pada kondisi kejiwaan karyawan yaitu seperti keterampilan, ketenteraman dalam bekerja, minat dan bakat, serta sikap terhadap pekerjaan. Individu yang mempunyai ketentraman saat bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2) Faktor sosial

Faktor ini mengenai interaksi sosial antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan rekan kerja.

3) Faktor fisik

Faktor ini terkait dengan kondisi fisik karyawan seperti jenis pekerjaan, umur, kondisi kesehatan karyawan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Kaith Davis dalam Sudaryo, dkk (2018) dalam mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Perputaran (*turnover*)

Jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka *turnover* akan rendah. Sedangkan jika para karyawan merasa kurang puas akan terjadi *turnover* yang tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran

Biasanya karyawan yang memiliki rasa ketidakpuasan cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Adanya kecondongan bahwa karyawan yang tua lebih merasa puas dibandingkan karyawan yang memiliki umur relatif muda. Hal tersebut diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih mempunyai pengalaman dalam menyesuaikan diri pada lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda lazimnya memiliki harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapan dengan realitas kerja terdapat perbedaan atau ketidakseimbangan dapat berakibat bahwa mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang menempati tingkat pekerjaan yang lebih tinggi condong lebih puas dibanding karyawan yang menempati tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Biasanya Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kreatif dalam bekerja, kemampuan kerja yang baik, serta aktif dalam mengemukakan ide.

d. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Terdapat 6 (enam) macam teori-teori kepuasan kerja menurut Syafrina (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Sesuai teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Dengan demikian, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa terpenuhi/puas.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy*)

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dibanding dengan harapannya maka karyawan menjadi puas. Namun sebaliknya, jika yang didapat karyawan lebih rendah dibanding yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Sesuai teori ini, kepuasan karyawan ditentukan dengan terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Sesuai teori ini, kepuasan karyawan bukan ditentukan pada pemenuhan kebutuhan saja, tapi juga ditentukan pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai acuan oleh para karyawan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Two Factor Theory*)

Dua faktor yang dapat menyebabkan munculnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemotivasian dan faktor pemeliharaan.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

3. *Work Life Balance*

a. Pengertian *Work Life Balance*

Work life balance adalah suatu keseimbangan dalam energi, waktu dan komitmen antara didalam pekerjaan dan di luar pekerjaan, serta mencakup manajemen waktu, keseimbangan pertemuan, harapan dan kepuasan. Sedangkan *work life balance* dikemukakan oleh Parkes dan Langford dalam Pratiwi (2019) sebagai individu yang dapat berkomitmen penuh dan bertanggung jawab dalam menjalankan perannya baik di pekerjaan maupun keluarga. *Work life balance* merupakan seseorang yang merasakan kepuasan dalam kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan yang melibatkan perasaan dengan perannya tersebut (waktu bersama keluarga, sendiri, pasangan, teman) agar kedua peran tersebut tidak menimbulkan

konflik, Westman *et al* (dalam Dina, 2018). Disisi lain, Handayani (2013) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan di dalam peran- perannya tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai *work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu yang memiliki peran ganda yaitu kehidupan pribadi (keluarga, sosial, pasangan dan teman) dan kehidupan kerja. Pada dasarnya apabila individu ingin mencapai keseimbangan harus mampu membagi waktu yang tepat dan benar baik dalam kehidupan pribadi, sosial, maupun kehidupan kerja. Seseorang dapat mencapai *work life balance* apabila antara kepuasan dan keseimbangan sudah berjalan sesuai dengan kepuasan yang ditargetkan individu. Sekolah adalah tempat untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja guna mencapai tujuan sekolah yaitu tumbuh, berkembang dan bersaing.

Work life balance meliputi empat komponen yang penting menurut Fisher (2003) yaitu :

1. Waktu, yaitu banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu untuk aktivitas diluar kerja.
2. Perilaku, yaitu adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa

ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

3. Ketegangan, yaitu kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas, kepentingan pribadi, dan sulit mempertahankan atensi.
4. Energi, yaitu energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang ddiharapkam. Energi adalah sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila manusia kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

b. Aspek *Work Life Balance*

Menurut Fisher, dkk (2009) memberikan penjelasan bahwa terdapat dua dimensi dari *work life balance* yaitu *Demands* dan *Resources* :

1) *Demands*

- *Work Interference with Personal Life* (WIPL), aspek ini merujuk pada berapa jauh akibat dari pekerjaan individu dalam mengganggu kehidupan pribadinya.
- *Personal Life with Interference Work* (PLIW), aspek ini merujuk pada berapa jauh kehidupan pribadi individu dalam mengganggu kehidupan pekerjaan.

2) *Resources*

- *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), aspek ini merujuk pada seberapa jauh akibat dari kehidupan pribadi individu dalam meningkatkan kinerja pada pekerjaannya.

- *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), aspek ini merujuk pada berapa jauh akibat dari pekerjaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan individu dalam kehidupan pribadinya.

c. Pengukuran *Work Life Balance*

MC Donald dan Bradley (2005) mengemukakan beberapa aspek dalam mengukur *work life balance* bagi individu yaitu sebagai berikut :

1) Keseimbangan waktu (*time balance*)

Aspek yang diperlukan dalam mencapai kesetaraan atau keseimbangan waktu dalam bekerja atau berkarier dengan waktu yang diberikan kepada individu dan keluarga.

2) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)

Membuat psikologi seseorang dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, bekerja, keluarga dan komitmen terhadap pilihannya yang melibatkan psikologi memiliki peran sangat penting dalam kehidupannya, sehingga tidak menjadi konflik.

3) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Membuat tingkat kepuasan seseorang dalam keseimbangan pada diri sendiri, karier, dan keluarga. Kepuasan akan tercapai atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja, sebagai seorang mahasiswa serta dalam kehidupan pribadi.

d. Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada *work life balance* seseorang /individu berdasarkan Schabracq, dkk (2003), yaitu :

1. Karakteristik Kepribadian

Work life balance mempunyai hubungan dengan tipe *attachment* yang didapat individu saat masih kecil. Individu yang merasa *secure attachment* dengan orang tua akan mempunyai kecenderungan mengalami *positive spillover* apabila dibanding dengan individu yang merasa *insecure attachment* dengan orang tuanya.

2. Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga merupakan faktor penting yang mampu mengakibatkan munculnya konflik pada pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ambiguitas peran dan konflik antar peran dalam keluarga mampu berpengaruh terhadap *work life balance* individu.

3. Karakteristik Pekerjaan

Ini mencakup pola kerja, beban kerja, serta jumlah waktu yang dihabiskan pada suatu pekerjaan dapat menimbulkan konflik, baik konflik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan yang dapat mempengaruhi *work life balance*.

4. Sikap

Sikap merupakan evaluasi individu kepada berbagai aspek yang ada dalam dunia sosial. Didalam sikap memiliki beberapa komponen antara lain perasaan, kecenderungan berperilaku dan pengetahuan. Maka sikap dari masing- masing individu akan memiliki pengaruh terhadap *work life balance*.

e. Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Lazaret al (dalam Pangemanan, dkk 2017) terdapat manfaat yang nantinya dihasilkan sekolah dalam penerapan *work life balance* antara lain yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas
2. Terdapat komitmen dan loyalitas dosen
3. Meningkatkan retensi siswa
4. Menurunnya turn over dosen
5. Menurunkan tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan

Sedangkan untuk karyawan atau individu dalam penerapan *work life balance* memiliki manfaat :

1. Meningkatkan kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja
3. Meningkatnya control terhadap *work life enviroment*
4. Menurunkan stress kerja
5. Semakin meningkat kesehatan mental dan fisik

4. *Work Study Conflict*

a. Pengertian *Work Study Conflict*

Work study conflict adalah salah satu bentuk dari *inter-role conflict* (konflik antar peran) yang termasuk dalam *role conflict* (konflik peran). *Role conflict* didefinisikan sebagai kejadian yang bereaksi dari dua tekanan atau lebih. Teori tentang *work-study conflict* adalah teori yang dijabarkan dari teori *work-family conflict*, Adebayo(2006). Sumber ini juga menjelaskan *work-study conflict* merupakan bagian dari konflik antar peran yang mana tanggung jawab pekerjaan menghambat kemampuan mahasiswa untuk terpenuhinya tuntutan serta tanggung jawab dalam pendidikan. Disamping itu, Dakas (2011) juga mengatakan bahwa *work-study conflict* adalah konsep tentang keterlibatan individu dalam pekerjaan yang menghasilkan kesulitan dalam mengatur jadwal, stres, serta penurunan kinerja individu saat aktivitas perkuliahan. *Work study conflict* ialah bentuk *inter-role conflict* (tekanan dari salah satu peran) dimana individu menghadapi lebih dari satu peran seperti sebagai pekerja dan sebagai pelajar, Mills, dkk (2007).

Selanjutnya, menurut Owen, dkk (2017) mendefinisikan *work-study conflict* sebagai pengalaman ketika tanggung jawab dan tuntutan dalam suatu pekerjaan mengganggu kemampuan seseorang ketika tanggung jawab dan tuntutan dalam pendidikan. *Work study conflict* adalah gambaran dari konflik interperan, dimana ketika

mahasiswa yang memilih bekerja harus terpenuhinya dua tuntutan peran yaitu sebagai mahasiswa dan karyawan. Mahasiswa yang tidak mampu mengatur jam kuliah dan kerja dengan baik, maka akan mudah mengalami stres (Lingard, 2007).

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa *work-study conflict* menjadi konflik antar peran yang dialami seseorang ketika memasuki usia dewasa, dengan adanya keterlibatan peran sebagai mahasiswa dan peran sebagai karyawan. Dalam menjalankan kedua peran secara bersamaan dapat memberatkan peran sebagai mahasiswa dan sebagai karyawan. hal ini dikaitkan dengan bagaimana dinamika dalam perkuliahan mengganggu dinamika seseorang ketika menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai karyawan di perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Work-Study Conflict*

Menurut Frone, dkk. Dalam mengembangkan model *work-study conflict* terdapat 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu sebagai berikut :

1. Jam Kerja

Jam kerja mampu mempengaruhi kesehatan individu baik fisiologis maupun psikologis. Individu yang bekerja melebihi jam kerjanya memiliki resiko terhadap kesehatannya. Jam kerja (*working hours*) mempunyai pengaruh yang positif terhadap *work study conflict* sehingga jika jam kerja individu

semakin tinggi maka tingkat *work-study conflict* yang dialami juga semakin tinggi.

2. Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja mampu mengakibatkan penurunan dan rasa tidak nyaman pada ambisi individu untuk beraktivitas dengan maksimal. Selain itu, menurut Pratiwi & Riyono (2017) ketidakpuasan kerja juga mampu mengakibatkan kondisi mental dan fisik individu, seperti mengakibatkan emosi, kecemasan, *burnout*, serta kelelahan.

3. Beban Kerja

Meningkatnya beban kerja (*workload*) yang dimiliki individu mendefinisikan apabila individu mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus selesai pada waktu yang singkat. Beban kerja (*workload*) yang meningkat akan berpengaruh pada psikologis dan mengakibatkan kelelahan fisik bagi individu sehingga dapat menjadi hambatan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tuntutan pada perannya.

c. Aspek *Work- Study Conflict*

Menurut Frone, dkk, mengemukakan jika *work-study conflict* mempunyai 2 (dua) aspek sebagai berikut :

1. *Time-Based Conflict*

Time based conflict atau konflik berdasarkan waktu terjadi saat individu condong menghabiskan lebih banyak waktu

dalam melakukan aktivitas di satu peran yang dimilikinya maka mengakibatkan individu kehabisan waktu dalam menyelesaikan tugasnya pada peran lain. Oleh karena itu, dapat memicu timbulnya *time-based conflict*. Sumber dari *time-based conflict* ialah jam bekerja (*working hours*).

2. *Strain-Based Conflict*

Strain-based conflict adalah konflik yang terjadi ketika terdapat tuntutan serta tekanan pada satu peran yang menghambat atau mengurangi keinginan dan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan dari peran lain.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Antara *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Fisher, dkk (dalam Wenno, 2018), mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan aktivitas yang dilakukan individu sebagai usaha untuk mencapai keseimbangan baik waktu, perilaku, ketegangan, dan energi di tempat kerja maupun aktivitas lain di luar lingkungan kerja yang didalamnya terdapat perilaku individu, karena hal tersebut bisa menjadi sumber konflik personal atau akan bertolak menjadi sumber energi bagi diri sendiri. *Work life balance* juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, kuliah dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak akan menimbulkan konflik antara kehidupan yang satu dengan kehidupan lainnya, serta diharapkan

adanya peningkatan motivasi, produktifitas dan loyalitas dalam suatu pekerjaan atau organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Lukman & Desy (2020) menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya diperoleh variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti apabila *work-life balance* meningkat, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan. Hasil yang serupa juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Pratama (2021). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Endeka (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, tinggi rendahnya *work-life balance* tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Wok-life balance* disini dikaitkan dengan keseimbangan seorang mahasiswa yang mempunyai peran lebih dari satu yaitu sebagai karyawan juga. Mahasiswa dituntut untuk mampu menyeimbangkan peran gandanya antara kuliah dan kerja. Oleh karenanya, mahasiswa harus mampu mengatur waktu yang baik serta dapat memprioritaskan atau membagi waktu antara pekerjaan, tugas belajarnya sebagai mahasiswa dan kehidupan pribadinya, agar kepuasan dalam menjalankan beberapa peran tercipta dan mendapatkan prestasi kerja yang optimal.

H1 : *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan Antara *Work-study Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

Work study konflik atau disebut sebagai konflik peran dimana suatu konflik yang terjadi karena adanya benturan antara tuntutan dan tanggung jawab sebagai mahasiswa mengganggu tuntutan dan tanggung jawab sebagai pekerja atau karyawan disuatu perusahaan. Konflik peran dapat menurunkan kepuasan kerja dan menyebabkan terjadinya stress. Hal ini, dapat diperparah dengan adanya perasaan ketidakpastian karyawan terhadap organisasi. Ketidakpastian tersebut meliputi ketidakpastian dalam menjalankan tugas dan ketidakpastian dalam kesejahteraan diri. Apabila konflik peran meningkat akan memberikan dampak pada perasaan ketegangan, tekanan atau penyesuaian diri yang kurang harmonis antara pekerjaan dan tugas kuliah yang kemudian menimbulkan stress dan mempengaruhi tingkah laku seseorang. Mahasiswa yang mempunyai kontribusi tinggi pada perkuliahan akan lebih menghabiskan energinya didalam kegiatan perkuliahan daripada pekerjaan yang berakibat pada berkurangnya performa kerja.

Kepuasan kerja pada setiap individu berbeda-beda yang dipengaruhi pada hal- hal yang berkaitan dengan dinamika kerja masing-masing. Dalam dimensi kepuasan kerja, *the work it self* mengacu pada seberapa menyenangkan pekerjaannya, apabila pekerjaan dirasa menyenangkan maka pekerja akan memiliki perasaan positif dan mampu menjalani peran sebagai pelajar yang baik pula. Penelitian menurut Fadhilah & Nurjahjanti (2018) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh

negatif pada *work study conflict* dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh mahasiswa bekerja. artinya semakin rendah *work study conflict* yang dimiliki mahasiswa bekerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja mahasiswa bekerja. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi *work-study conflict*, maka semakin rendah kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat terjadi jika mahasiswa mampu mengatasi konflik peran.

H2 : *Work-study conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. Hubungan Antara *Work-life Balance* Terhadap Prestasi Kerja

Manusia pasti mempunyai peran ganda atau peran lebih dari satu dalam kehidupannya. Begitu halnya pada mahasiswa kelas karyawan Universitas PGRI Semarang. Mahasiswa sambil bekerja memiliki peran ganda dimana pada saat bersamaan menuntut haknya untuk dipenuhi. Peran lebih dari satu yang dijalani pada perkuliahan, karier dan keluarga yang melibatkan peran mahasiswa sebagai karyawan, orangtua, pasangan suami/istri dan melibatkan aktivitas serta kewajiban lainnya, dapat menjadikan hal ini sangat sulit.

Hasil penelitian Ramadani (2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi, hal ini jangan diabaikan begitu saja. *Work-life balance* apabila diterapkan secara baik maka mahasiswa akan memiliki rasa nyaman serta berprestasi dibidangnya. Purwanto (2009), mengemukakan apabila

mahasiswa yang bekerja dan telah berkeluarga akan mempunyai kesulitan pada saat mengatur diri ketika belajar secara mandiri diluar perkuliahan tatap muka yang disebabkan dari faktor dalam diri (internal) seperti terlalu mengandalkan orang lain, malas, dan kurang gigih, sedangkan untuk faktor luar diri (eksternal) yaitu dikarenakan adanya tugas yang begitu banyak dari berbagai peran.

Dengan begitu, mahasiswa sambil bekerja memiliki tuntutan menjadi mahasiswa yang berprestasi dan berkualitas. Tuntutan tersebut menimbulkan konflik peran ganda yang disisi lain juga berkaitan pula dengan prestasi kerja karyawan yang diharapkan mencapai hasil yang maksimum sebagai tuntutan perusahaan.

H4 : *Work-life balance* berpengaruh terhadap prestasi kerja

4. Hubungan *Work-study Conflict* Terhadap Prestasi Kerja

Work –study conflict adalah wujud konflik interperan, dimana ketika mahasiswa yang memilih bekerja dituntut memenuhi dua tanggung jawab atau tugas peran yaitu sebagai mahasiswa dan karyawan. Mahasiswa yang tidak mampu mengatur kuliah dan jam kerja dengan baik, maka akan mudah mengalami stres dan penurunan kinerja (Lingard, 2007). Jika mahasiswa tidak bisa menyeimbangkan perannya sebagai pekerja dan mahasiswa yang dituntut agar tugas serta tanggungjawabnya berjalan dengan baik, maka akan menyebabkan

konflik peran dan tingginya stress kerja, sehingga akan berpengaruh pada produktivitas serta prestasi kerja yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan oleh David (2018), menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya semakin teratasi konflik peran yang muncul pada seseorang mahasiswa yang juga pekerja, maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan disuatu perusahaan. Begitupun sebaliknya jika seseorang tidak dapat menyeimbangkan tugasnya, maka akan berakibat tingginya konflik peran dan stress kerja yang mengacu pada penurunan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya work study konflik pada mahasiswa yang bekerja.

H4 : *Work-study conflict* berpengaruh terhadap prestasi belajar

5. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penentu dari peningkatan prestasi kerja karyawan, selain kepuasan kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu seperti kepribadian, peran, persepsi, sikap, dan motivasi. Karyawan yang puas akan lebih mungkin menganggap positif tentang perusahaan. Namun pada kenyataannya, di sebuah perusahaan masih sering ditemukan bahwa karyawan belum bisa mencapai tingkat pekerjaan yang maksimal seperti masih banyak ditemukan karyawan tidak masuk tanpa keterangan, saat jam kerja mengobrol, dan datang tidak tepat waktu.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Juariyah (2017), Rusydiati (2017), Widiyanto (2019), dan Suryaningsih (2021) menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi. Artinya apabila kepuasan mahasiswa bekerja meningkat, maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, begitupun sebaliknya. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Destry *et al* (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja yang diterima dalam suatu organisasi, akan berdampak pada tingkat capaian prestasi kerja. Dimana apabila karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan akan tertarik dan lebih produktif dalam menjalankan perannya sebagai karyawan di perusahaan. Namun sebaliknya, apabila karyawan tidak puas, maka prestasi kerjanya pun juga akan menurun. Dengan begitu, kepuasan kerja akan menimbulkan efek positif terhadap prestasi kerja karyawan.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

6. Hubungan *Work-life Balance* Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Secara umum *work-life balance* merupakan seberapa jauh individu akan terbawa dan kemudian merasakan puas secara internal tentang keterlibatan psikologis dan keseimbangan waktu dengan peran mereka pada kehidupan kerja dan kehidupan pribadi/ sosial. Fisher, dkk (2003) mengemukakan bahwa *work life balance* merupakan sesuatu

yang dilakukan individu dalam membagi waktu ditempat kerja maupun aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior*, dimana hal tersebut mampu menjadi sumber energi bagi diri sendiri atau malah menjadi konflik pribadi. *Individual behavior* adalah dimana individu melakukan suatu tindakan untuk dirinya sendiri baik ketika bekerja maupun melakukan kegiatan bagi dirinya sendiri diluar dari jam kerja. Hal ini bisa saja dilakukan oleh individu ketika ia memiliki peran ganda yaitu mahasiswa yang juga karyawan di tempat kerja maka ia akan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pendidikannya dengan baik dan melaksanakan pekerjaan sebagai tujuan perusahaan, sehingga jika individu tidak mampu mengatur waktu pada kedua hal ini maka akan mengakibatkan terjadi konflik. Penelitian yang dilakukan Wenno (2018) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan. Dengan begitu, jika individu tidak mampu mengatur waktu maka individu bisa disebut bahwa ia tidak mempunyai *work life balance* yang baik namun apabila individu mampu mengatur waktu yang baik maka individu dapat menyelesaikan tuntutan dan tugas-tugas kuliah maupun kerja dengan tepat waktu sehingga mengakibatkan kepuasan kerja karena selama bekerja menghasilkan keadaan yang menyenangkan atau emosi positif. Dengan emosi positif dan keadaan yang menyenangkan maka karyawan dapat lebih produktif lagi dan meningkatkan prestasi kerja di perusahaan.

Work-life balance dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pada saat karyawan tidak puas atau merasa puas pada peran ganda yang dijalannya. Prestasi kerja akan terus meningkat dan maksimal jika mahasiswa yang bekerja merasa puas dalam menjalani peran gandanya. Sehingga apabila mahasiswa yang telah bekerja memiliki kemampuan untuk mengatur keseimbangan dalam menempuh pendidikan dan pekerjaannya maka ia dapat merasakan kepuasan. Jadi dengan begitu, prestasi kerja akan menurun atau meningkat berdasarkan pada tingkat kepuasan mahasiswa dalam menjalankan peran gandanya.

H6 : *Work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

7. Hubungan *Work-study Conflict* Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Mahasiswa kelas karyawan mempunyai kecenderungan untuk mengalami konflik ketika menjalani peran tersebut, baik sebagai pekerja dan sebagai mahasiswa. Salah satu faktor pemicu terjadinya *work-study conflict* ialah jam kerja (*working hours*), frone dkk (dalam Wyananda, 2020). Oleh karnanya, mahasiswa kelas karyawan diharuskan dapat membagi waktu antara kegiatan kuliah dengan pekerjaannya, maka jadwal antara kegiatan dari dua peran tersebut mampu dilaksanakan dengan baik dan tidak terjadi tabrakan.

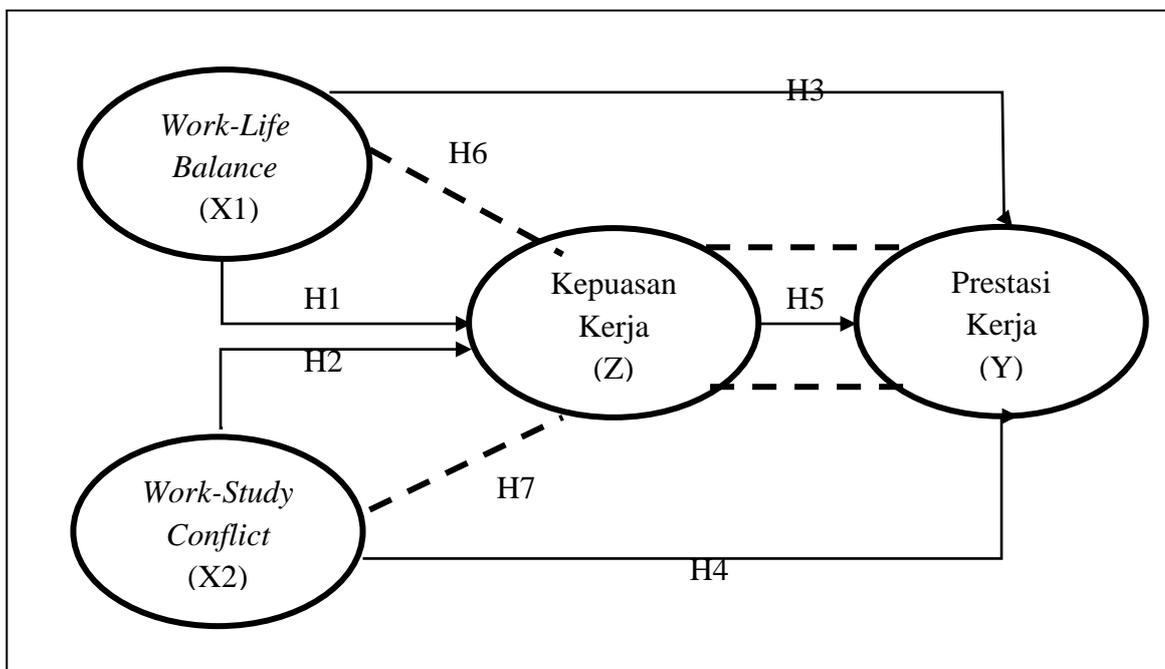
Disisi lain, faktor – faktor yang menentu kepuasan kerja diantaranya yaitu faktor psikologis, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor

financial, Sutrisno (2010) faktor psikologis yang dimaksud adalah faktor yang terkait dengan kondisi psikologis antara lain sikap terhadap kerja, bakat & minat, ketentraman dalam bekerja, dan ketrampilan yang dimiliki. Pada karyawan yang ikut serta dalam perkuliahan, tanggung jawabnya lebih berat dibanding karyawan pada umumnya. Kedua tanggung jawab peran ini akan menimbulkan konflik pada mahasiswa kelas karyawan, yang mengganggu kondisi psikis karyawan. Mahasiswa yang memfokuskan diri untuk mengikuti kegiatan-kegiatan kampus, akan menghabiskan energinya pada kegiatan tersebut, sehingga menjadikan penurunan pada performa kerja yang mengakibatkan prestasi kerja menurun. Sehingga dengan demikian prestasi kerja akan menurun atau meningkat berdasarkan dari tingkat kepuasan kerja yang dimiliki mahasiswa bekerja pada *work-study conflict* yang dapat diatasi seseorang.

H7 : *Work-study conflict* mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel X ke variabel Y

- - - - -> : Pengaruh variabel X ke variabel Y dengan variabel Z
sebagai mediasi

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : *Work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H2 : *Work-study conflict* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

- H3 : *Work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
- H4 : *Work-study conflict* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
- H5 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
- H6 : *Work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
- H7 : *Work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini penulis menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasikan melalui hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif adalah teknik penelitian yang didasarkan pada *positivistic* (data konkrit) berguna dalam meneliti populasi dan sampel tertentu, metode pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data yang menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam memperoleh data penulis menggunakan data sekunder dan primer. Dimana data primer diperoleh dari kusioner penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari BAAK FEB Universitas PGRI Semarang, Jurnal, Skripsi, serta dari data di internet sesuai dengan judul penelitian.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang ada didalam penelitian guna menguji hipotesis dengan uji data statistik yang akurat. Dari rumusan masalah dan latar belakang yang disampaikan diawal, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh *work life balance* dan *work*

study conflict terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (studi kasus pada mahasiswa manajemen S-1 kelas karyawan Universitas PGRI Semarang).

B. Populasi dan Sempel

1. Populasi

Populasi merupakan subjek dari penelitian yang mencakup seluruh individu dalam suatu kelompok. Sugiyono, (2017) populasi diartikan sebagai subjek dan objek dengan berbagai karakteristik dan kualitas tertentu dalam suatu wilayah generalisasi untuk dipelajari dan disimpulkan oleh peneliti.

Adapun populasi dari penelitian ini adalah Mahasiswa Manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang, yang terdiri dari :

Tabel 3.1

Jumlah Mahasiswa Manajemen Kelas Karyawan

No	Angkatan Tahun	Total Mahasiswa
1.	2018	20
2.	2019	90
3.	2020	105
4.	2021	60
Jumlah		275

Sumber: BAAK FEB UPGRIS Tahun 2022

2. Sempel

Sempel penelitian dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian dan merupakan wakil dari anggota populasi. Sugiyono (2017) berpendapat bahwa sampel merupakan sebagian individu dari total keseluruhan jumlah dan karakteristik dalam

populasi. Untuk dapat mempermudah dalam mencari informasi pada sebuah populasi yang jumlahnya tidak sedikit seperti adanya keterbatasan finansial, waktu, dan tenaga maka peneliti perlu menggunakan sampel.

Teknik sampling yang dipakai untuk mengambil sampel merupakan teknik *simple random sampling*. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara random atau acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Pada penelitian ini sampel yang diambil dari keseluruhan ditentukan secara acak oleh peneliti. Dari masing masing angkatan diambil beberapa mahasiswa sampel yang kemudian dijadikan wakil dari masing – masing angkatan.

Untuk mengukur berapa minimal sampel yang dibutuhkan peneliti menggunakan rumus *Slovin* dengan taraf kesalahan 5 %, seperti berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Populasi

e (error) = Persentase tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi, dalam hal ini sebesar 5%.

$$n = \frac{275}{1 + 275 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{275}{1 + 275 \cdot 0,0025}$$

$$n = 162,962$$

$$n = 163$$

Jadi dari perhitungan menggunakan rumus *Slovin* di atas, maka didapat sampel sebanyak 163 mahasiswa, kemudian akan digunakan untuk mewakili populasi sejumlah 275 mahasiswa. Dengan jumlah masing – masing angkatan, sebagai berikut :

Tabel 3.2
Distribusi Sampel

No	Angkatan Tahun	Jumlah Mahasiswa	Presentase Mahasiswa
1.	2018	$\frac{20}{275} \times 163$ = 12	$\frac{12}{163} \times 100\%$ = 7%
2.	2019	$\frac{90}{275} \times 163$ = 53	$\frac{53}{163} \times 100\%$ = 33%
3.	2020	$\frac{105}{275} \times 163$ = 62	$\frac{62}{163} \times 100\%$ = 38%
4.	2021	$\frac{60}{275} \times 163$ = 36	$\frac{36}{163} \times 100\%$ = 22 %
Jumlah		163	100%

C. Definisi Operasional

1. Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek dan kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2017). Variabel juga dapat diartikan sebagai subjek yang menjadi fokus dalam sebuah penelitian dengan beranekaragaman aktivitas yang telah ditentukan peneliti untuk dapat diambil sebuah informasi dan pengetahuannya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel independen yaitu *work life balance* dan *work study conflict*, dan satu variabel dependen yaitu prestasi kerja, serta variabel *intervening* (mediator) yaitu kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya, berikut ini merupakan uraian dari setiap variabel yang digunakan :

a. Variabel Independen

1) *Work Life Balance* (X1)

Work-life balance merupakan suatu keadaan dimana seseorang dapat membagi dan mengatur antara tanggung jawab keluarga, kehidupan pekerjaan dan tanggung jawab diluar itu. Menurut Handayani (2013) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan di dalam peran-perannya tersebut. Aspek – aspek didalam *work-life balance*

dalam kehidupannya antara lain keseimbangan waktu yaitu proporsi waktu yang diluangkan untuk pekerja dan hal-hal diluar pekerjaan, keseimbangan keterlibatan yaitu mengarah pada komitmen atas keikutsertaan dalam suatu kegiatan dan keseimbangan kepuasan/ kenyamanan, Hudson (2005).

2) *Work Study Conflict* (X2)

Work study conflict adalah wujud dari *inter-role conflict* (tekanan dari salah satu peran) dimana seseorang menghadapi dua tuntutan peran sebagai pekerja dan sebagai pelajar, Mills, dkk (2007). Aspek- aspek dalam *work study conflict* dalam kehidupan yaitu terjadinya konflik waktu dan konflik tuntutan.

b. Variabel Dependen

1) Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2009)

c. Variabel *Intervening* (Mediasi)

1) Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap bermacam aspek kerja, Afandi (2018). Aspek aspek dalam kepuasan kerja antara lain pekerjaan, imbalan, atasan dan rekan kerja.

2. Indikator Penelitian

Indikator merupakan variabel-variabel penelitian yang dapat mengidentifikasi atau memberikan petunjuk kepada penggunanya tentang suatu keadaan tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Dalam pengukuran kuesioner menggunakan *skala likert* sebagai alat ukur. Berikut ini merupakan tabel indikator dari masing – masing variabel :

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
<i>Work-life balance</i> (X1) Handayani (2013)	<i>Work-life balance</i> merupakan suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan di dalam peran-perannya tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan Waktu (<i>time balance</i>) yaitu dimana seorang mahasiswa mampu menggunakan waktu secara optimal dalam proses belajar mengajar dan dalam pekerjaannya sebagai karyawan. 2. Keseimbangan keterlibatan (<i>involvement balance</i>) merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu mahasiswa dalam kegiatan belajar dan pekerjaannya maupun hal-hal diluar itu. 3. Keseimbangan kepuasan (<i>satisfaction balance</i>) yaitu jumlah tingkat kepuasan suatu mahasiswa terhadap proses kegiatan belajar dan dalam pekerjaannya maupun hal di luar itu.

<p><i>Work Study Conflict</i> (X2) Mills, dkk (2007)</p>	<p><i>Work-study conflict</i> adalah bentuk dari <i>inter-role conflict</i> (tekanan dari salah satu peran) dimana seseorang menghadapi dua tuntutan peran sebagai pkerja dan sebagai pelajar.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Time based conflict</i> yaitu ketika seseorang lebih dominan menghabiskan waktu lebih banyak untuk beraktivitas pada salah satu peran, sehingga kehabisan waktu untuk menyelesaikan tugas pada peran lain. 2. <i>Strain based conflict</i> adalah terjadinya konflik ketika tuntutan dan tekanan dari salah satu peran menghambat atau mengurangi kemampuan dan kegiatan seseorang dalam terpenuhinya kewajiban dan tuntutan peran lainnya.
<p>Prestasi Belajar (Y) Hasibuan (2009)</p>	<p>Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kesungguhan serta waktu, kecakapan, dan pengalaman.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Pengetahuan pekerjaan 4. Ketepatan waktu 5. Disiplin kerja
<p>Kepuasan Kerja (Z) Afandi (2018)</p>	<p>Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap bermacam aspek kerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap imbalan 3. Kepuasan terhadap atasan 4. Kepuasan terhadap rekan kerja

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data primer penelitian berasal dari kuesioner. Teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data adalah menggunakan angket/kuesioner dengan bantuan *Google Form* yang disebar secara online melalui sosial

media *WhatsApp* kepada mahasiswa manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang. Kuesioner merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data dengan cara memberikan butir- butir pertanyaan dan atau pernyataan pada responden untuk dijawab. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang diajukan disesuaikan dengan output yang ingin diteliti.

Instrumen merupakan alat ukur atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah, Arikunto (2019). Pada penelitian ini digunakan instrumen penelitian skala likert. Skala likert digunakan peneliti untuk mengukur persepsi atau sikap seseorang, sehingga mendapatkan jawaban yang tepat untuk fenomena sosial yang diteliti. Terdapat beberapa alternatif jawaban yang dapat digunakan oleh peneliti diantaranya:

Tabel 3.4

Alternatif Jawaban Skala Likert

Pertanyaan Positif	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu instrument dibilang valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Suatu skala pengukur

dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian. Penelitian ini menggunakan uji validitas *product moment*. Teknik ini bertujuan untuk menguji apakah setiap item atau butir pernyataan benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor. Dibawah ini rumus yang dapat digunakan :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

X : Nilai indikator variabel

Y : Nilai total angket pada masing - masing responden

n : Total responden

Berikut dasar pengambilan keputusan yang bisa dilakukan, melalui beberapa cara yaitu :

- a. Dapat dilihat dari Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test dengan ketentuan $KMO > 0,5$ dan nilai signifikan $< 0,05$
- b. Membandingkan nilai r hitung dengan r tabel :
 - 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid.
 - 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

c. Membandingkan Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05

- 1) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid.
- 2) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai negatif, maka item pertanyaan dalam kuesioner tersebut tidak valid.
- 3) Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka item pertanyaan dalam kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Jika suatu alat ukur sudah dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya yaitu mengukur reliabilitas dari instrument kuesioner tersebut. Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur saat mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini diartikan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur konstruk atau konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari > 0,60. Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* :

Keterangan :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r_{11} : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Total varian butir

σ_t^2 : Total varian

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan guna mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak normal. Sebelum dilakukan uji normalitas residual maka dilakukan uji normalitas data untuk melihat apakah data ini dapat menggunakan uji analisis nonparametrik atau parametrik. Pengujian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* menggunakan kriteria pengujian $\alpha = 0,05$ sebagai berikut :

- a. Apabila $\alpha \text{ sig} \geq \alpha$ artinya data sampel terdistribusi normal.
- b. Apabila $\alpha \text{ sig} \leq \alpha$ artinya data sampel tidak terdistribusi normal.

Atau dapat dilihat pada grafik normal *Probability Plot*.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian ini untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas di dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebasnya. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan variance inflation faktor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas. Menurut (Ghozali, 2011) apabila ternyata terjadi multikolinieritas, peneliti dapat mengatasinya dengan transformasi variabel, penambahan data

observasi, atau menghilangkan salah satu variabel independen yang mempunyai korelasi linear kuat.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat adanya varian variabel tidak sama dalam semua pengamatan/observasi (Wijaya, 2009). Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik ialah terjadi homokedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada banyak cara untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat *Scatterplot* atau bisa dengan menggunakan uji *park*, uji *gletjer*, dan uji *white*. Pengujian dilakukan dengan uji *park* dengan meregresikan nilai logaritma natural dari residual kuadrat ($\ln e^2$) dengan variabel independen. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 5\%$ ($\text{sig} < 0,05$) maka terdapat heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikasnsi $> 5\%$ ($\text{sig} > 0,05$) maka tidak terdapat heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan merupakan model analisis regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas

(*dependent*), terhadap variabel terikat (*independent*) dan variabel perantara (*intervening*). Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

X_1 = *Work-life Balance*

X_2 = *Work-study Conflict*

Y = Prestasi Kerja

Z = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

e = Error

3. Uji Hipotesis

Pada statistik, hipotesis dikatakan sebagai pernyataan statistic mengenai parameter populasi, Sugiyono (2017). Sedangkan didalam penelitian, hipotesis merupakan jawaban sementara pada rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa perbandingan (komparasi), pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, dan variabel mandiri (deskripsi).

Didalam statistik dan penelitian memiliki dua macam hipotesis, yaitu hipotesis alternatif dan nol. Pada statistik, hipotesis nol berarti tidak terdapat perbedaan antara ukuran sampel dan ukuran populasi. Sedangkan hipotesis alternatif merupakan kebalikan dari hipotesis

nol dimana menerangkan tentang adanya perbedaan antara data sampel dengan populasi.

Dalam penelitian, hipotesis nol dinyatakan “tidak ada”, yang dimaksud bukan tidak memiliki perbedaan antara populasi dan data sampel, tetapi bisa berbentuk tidak memiliki hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sedangkan hipotesis alternatif merupakan kebalikan dari hipotesis nol (Sugiyono, 2017).

dalam mengetahui pengaruh langsung dari hipotesis, memakai uji t, menggunakan pembandingan nilai probabilitas (sig) variabel yang telah diuji dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai sig kurang dari 0,05 (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen mempengaruhi secara langsung dan signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan dalam menguji hubungan tidak langsung (*indirect effect*), dapat memakai statistik Z (Zhitung) yang dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$Z_{hitung} = \frac{P_1 \cdot P_5}{\sqrt{P_5^2 \cdot Sp_1^2 + P_1^2 \cdot Sp_5^2 + Sp_1^2 \cdot Sp_5^2}}$$

Keterangan :

P_1 = koefisien *direct effect* variabel independen melalui variabel mediasi

P_5 = koefisien *direct effect* variabel mediasi dengan variabel dependen

Sp_1 = *standar error* koefisien p_1

Sp_2 = *standar error* koefisien p_2

a. Uji Pengaruh Simultan (*F test*)

Memiliki tujuan dalam menguji bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Uji F bertujuan untuk membuktikan hipotesis, adapun dasar pengambilan keputusan yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian uji F yaitu :

- 1) Apabila nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$, dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.
- 2) Apabila nilai probabilitas $\text{sig} < 0,05$, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Atau dapat dilihat dari tabel *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS 22.

b. Uji Parsial (uji T)

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial secara terpisah atau sendiri. Uji T berfungsi untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh terhadap masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Adapun tatacaranya yaitu:

1. Menerangkan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a
2. Membuktikan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$
3. Membuat kesimpulan : Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima

4. Melakukan perhitungan berdasarkan pada pendekatan statistika yang digunakan.

4. Koefisien Dederminasi (R^2)

Uji ketepatan perkiraan berfungsi untuk menilai total variasi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen. Yang didapat dari pengujian ini adalah koefisien determinasi majemuk disesuaikan (*adjusted R²*) ialah suatu koefisien determinasi yang menunjukkan besaran variasi dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila didalam suatu model terdapat lebih dari dua variabel independen, maka lebih baik menggunakan nilai *adjusted R²*. besarnya nilai *adjusted R²* kisarannya antara lebih besar sama dengan 0 dan lebih kecil sama dengan 1. Apabila mendekati 1 maka model semakin baik, dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

5. Anilisis Jalur dan Uji Sobel

Analisis jalur adalah pengembangan dari analisis regresi linear berganda, atau dapat dikatakan sebagai penggunaan analisis regresi untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat terhadap variabel (model casual) yang sudah ditetapkan sebelumnya menurut konsep (Ghozali (2018). Analisis jalur tidak bisa mengetahui hubungan kausalitas dan tidak bisa dipakai sebagai pengganti untuk peneliti dalam melihat hubungan sebab-akibat antar variabel. Hubungan sebab-akibat antar variabel telah dibentuk dengan model melalui landasan teoritis. Analisis jalur hanya dapat menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih

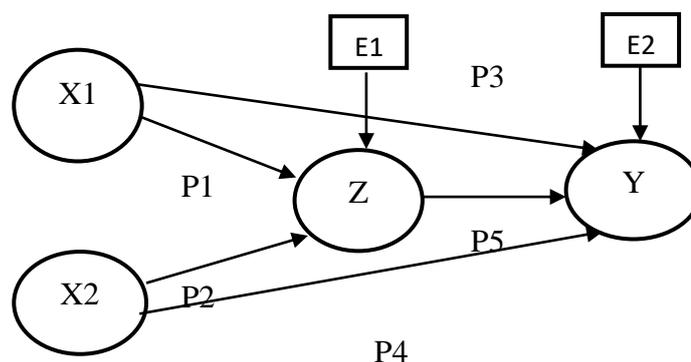
variabel dan tidak mampu digunakan dalam menolak atau mengkonfirmasi hipotesis sebab-akibat imajiner, maka dalam membuktikan hipotesis ke-6 dan ke-7 perlu menggunakan uji sobel.

- bentuk diagram jalur

bentuk diagram jalur adalah langkah awal untuk analisis jalur, yaitu dengan membuat model didasarkan pada konsep dari teori yang dipakai. Secara imajiner dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Work-life Balance* dan *Work Study Conflict* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- 2) *Work-life Balance*, *Work Study Conflict* dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan pengaruh antar variabel tersebut, dapat dibuat model dalam bentuk diagram sebagai berikut :



Gambar 3.1 : Analisis Jalur

Keterangan :

X1 = *Work-life Balance*

X2 = *Work Study Conflict*

Z = Kepuasan Kerja

Y = Prestasi Kerja

P1 = koefisien pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

P2 = koefisien pengaruh *Work Study Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

P3 = koefisien pengaruh *Work-life Balance* terhadap Prestasi kerja

P4 = koefisien pengaruh *Work Study Conflict* terhadap Prestasi Kerja

P5 = koefisien pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja

e = standar *error*

bentuk analisis jalur juga dapat dinyatakan dalam model persamaan sehingga terbentuk sistem persamaan jalur sebagai berikut:

$$Z = p1X1 + p2X2$$

$$Y = p3X1 + p4X2 + p5Z$$

Apabila pengaruh X terhadap Y menurun menjadi nol saat memasukkan variabel Z, maka akan menjadi perantara yang sempurna (*perfect mediation*). Tetapi, apabila pengaruh X terhadap Y menurun tidak sama dengan nol saat memasukkan variabel Z, maka menjadi perantaraan yang parsial (*partial mediation*). Mediasi sederhana dapat terjadi apabila memenuhi dugaan bahwa : (1) tidak terdapat kesalahan

pengukuran (*measurement error*) pada variabel Z, (2) variabel Y tidak dipengaruhi variabel Z.

Pengujian hipotesis mediasi bisa menggunakan prosedur yang dikenal dengan Uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan menggunakan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalihkan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab . Maka koefisien $ab = (c - c')$, dimana c merupakan pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' merupakan koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar *error* koefisien a dan b ditulis dengan sa dan sb dan besarnya standar *error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu sab yang dihitung dengan rumus :

$$sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Dalam membuktikan signifikan berpengaruh tidak langsung, maka dapat dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, apabila nilai t hitung lebih besar dari > nilai t tabel sehingga bisa dikatakan adanya pengaruh mediasi. Dugaan uji Sobel membutuhkan total sampel yang banyak, apabila total sampel sedikit, maka uji Sobel menjadi kurang *konservatif*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Umum Objek Penelitian

1. Deskripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang

a. Gambaran Umum

Berdasarkan dari SK MENDIBUD RI Nomor 1431PI2014 pada tanggal 17 April 2014, IKIP PGRI Semarang dan ATS berubah nama dan bergabung menjadi Universitas PGRI Semarang.

Fakultas Ekonomi dan bisnis merupakan salah satu dari 7 fakultas yang ada di Universitas PGRI Semarang (UPGRIS). Berdasarkan SK RISTEKDIKTI RI Nomor 63/KPT/I/2016 yang diterima pada tanggal 1 Februari 2016 tentang pembukaan Program Studi Manajemen Program Sarjana. Dari tindak lanjut SK tersebut, sehingga pada tanggal 5 Mei 2016 Fakultas Ekonomi terbentuk berdasarkan pada SK Rektor Universitas PGRI Semarang Nomor: 033/SK/UPGRIS/V/2016 yang berisi tentang Pendirian Fakultas Ekonomi.

Fakultas Ekonomi (FE) awal mula beroperasi pada bulan Agustus 2016. Didalam perkembangannya, pada tanggal 23 Januari 2017 Fakultas Ekonomi kemudian berubah nama menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, berdasarkan pada SK Rektor UPGRIS Nomor: 003.A/SK/UPGRIS/I/2017.

b. Visi dan Misi Program Manajemen FEB UPGRIS

1) Visi Program Studi Manajemen

Membentuk Program Studi Manajemen unggulan dalam bidang manajemen industri kreatif berbasis digital serta berjati diri.

2) Misi Program Studi Manajemen

- Menyelenggarakan penelitian yang mendukung pendidikan dan pengembangan ilmu manajemen industri kreatif.
- Menyelenggarakan pendidikan dengan professional dan berkualitas dalam pengembangan ilmu manajemen dengan menekankan pada bisnis kreatif untuk kemaslahatan masyarakat.
- Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat sebagai penerapan pendidikan dan hasil penelitian di bidang ilmu manajemen terutama bidang industri kreatif.
- Memberikan peneladanan dalam penyelenggaraan pendidikan, pengabdian dan penelitian, berdasarkan gati Universitas PGRI Semarang.
- Mengembangkan sikap dan jiwa kreatif, mandiri dan inovatif pada mahasiswa.
- Menyelenggarakan penjaminan mutu lulusan melalui uji sertifikasi profesi.

c. Tujuan Penyelenggaraan Program Studi Manajemen

Menghasilkan lulusan yang :

- Kompeten dibidang ilmu manajemen berbasis industri kreatif yang unggul dan berjiwa UPGRIS.
- Terampil melakukan pengembangan ilmu dan penelitian manajemen khususnya bidang industri kreatif.
- Dapat menerapkan ilmu manajemen dan ekonomi secara professional berlandaskan etika profesi pada pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.
- Mempunyai sikap yang mencerminkan jiwa UPGRIS.
- Mempunyai sikap dan jiwa kreatif, mandiri serta inovatif
- Memenuhi standar Lembaga Sertifikasi Profesi.

B. Hasil Penyebaran Data

Dalam penelitian ini ditujukan pada mahasiswa manajemen kelas karyawan di Universitas PGRI Semarang. Pengambilan data yang dilakukan yaitu secara online dengan menggunakan *Google Form* dan disebarluaskan melalui *WhatsApp*. Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian sebelumnya dan telah dikembangkan sesuai judul dan sasaran penelitian. Total item pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 30 item pertanyaan, yang terdiri dari 6 item pertanyaan mengenai *work-life balance*, 5 item pertanyaan mengenai *work-study conflict*, 10 item pertanyaan mengenai prestasi kerja, dan 9 item pertanyaan mengenai kepuasan kerja.

Penyebaran kuesioner dimulai tanggal 16 Juni 2022 s/d 23 Juni 2022 menggunakan sosial media *WhatsApp*. Penyebaran kuesioner melalui *Google Form* ini, diperoleh data kuesioner sejumlah 163 kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut.

Tabel 4.1
Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang di dapat	163	100%
Kuesioner yang dapat diolah	163	100%

Sumber : *Data primer diolah 2022*

C. Hasil Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan mahasiswa Program Studi Manajemen kelas karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang. Jumlah mahasiswa yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 163 mahasiswa dengan karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia/umur, tahun angkatan. Karakteristik responden yang didapat dari jawaban responden di dalam kuesioner yang telah dibagikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

1) Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disampaikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	43	26,4%
Perempuan	120	73,6 %
Jumlah	163	100%

Sumber : *Data primer diolah 2022*

Dari tabel tersebut dapat dilihat mengenai data jenis kelamin responden penelitian. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 mahasiswa dengan persentase 26,4% , sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 120 mahasiswa dengan persentase 73,6 %. Selisih jumlah dari responden laki-laki dengan responden perempuan cukup banyak yaitu 77 mahasiswa. Dari tabel di atas, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 73,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam mahasiswa manajemen S-1 kelas karyawan UPGRIS, mahasiswa perempuan lebih unggul dalam segi kuantitas sehingga memerlukan perhatian khusus. Selain itu, berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa tak jarang mahasiswa perempuan lebih rentan dalam mengalami stress atau dampak lain ketika menghadapi banyaknya benturan dari peran – peran yang sedang ia jalani.

2) Usia/Umur

Dibawah ini yaitu karakteristik responden menurut usia/umur yang disampaikan sebagai berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/Umur

Usia/umur	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 20 Tahun	25	15,34%
20-25 Tahun	136	83,43%
≥ 25 Tahun	2	1,23%
Jumlah	163	100%

Sumber : *Data primer diolah 2022*

Dari tabel tersebut menyatakan bahwa responden penelitian mahasiswa manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang yang memiliki usia kurang dari 20 tahun yaitu sebanyak 25 orang (15,34%), dan yang berusia 20-25 tahun sebanyak 136 orang (83,43%), sedangkan yang usianya lebih dari 25 tahun hanya terdapat 2 orang (1,23%). Maka usia responden dalam penelitian ini yang paling dominan yaitu usia 20-25 tahun berjumlah 136 orang dengan persentase 83,43%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa manajemen S-1 kelas karyawan UPGRIS memiliki usia yang cukup muda. Dengan demikian, mahasiswa usia muda akan lebih produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi dibanding dengan mahasiswa bekerja yang telah memasuki usia paruh baya atau tua.

3) Tahun Angkatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan tahun angkatan yang disampaikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan

Tahun Angkatan	Frekuensi	Persentase (%)
2018	12	7,4%
2019	53	32,5%
2020	62	38%
2021	36	22,1%
Jumlah	163	100%

Sumber : *Data primer diolah 2022*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sampel penelitian yang diambil yaitu dari angkatan tahun 2018 sebanyak 12 orang (7,4%), angkatan tahun 2019 sebanyak 53 orang (32,5%), angkatan tahun 2020

sebanyak 62 orang (38%) dan angkatan tahun 2021 sebanyak 36 orang (22,1%). Hal ini sesuai dengan perhitungan distribusi sampel yang dipakai oleh peneliti dari masing – masing tahun angkatan.

Dari tabel tersebut bisa disimpulkan bahwa yang paling banyak diambil sebagai sampel penelitian yaitu angkatan tahun 2020 sejumlah 62 orang dengan persentase 38%.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan tahun angkatan yang disampaikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 1 Tahun	46	28,2%
1-5 Tahun	113	69,3%
≥ 5 Tahun	4	2,5%
Jumlah	163	100%

Sumber : *Data primer diolah 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa mahasiswa manajemen kelas karyawan UPGRIS telah lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 46 orang (28,2%), lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 113 orang (69,3%) dan lama bekerja lebih dari 5 tahun hanya 4 orang (2,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa manajemen kelas karyawan UPGRIS telah bekerja selama 1-5 tahun. Data tersebut menunjukkan hal yang wajar disebabkan dalam mahasiswa manajemen S-1 kelas karyawan sebagian besar memiliki usia yang cukup muda sehingga lama bekerja berbanding lurus dengan usia responden, jika

semakin tua usia seseorang maka semakin banyak pula pengalaman kerjanya, begitupun sebaliknya.

D. Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan dalam mengetahui akurasi dari setiap pertanyaan yang ada pada indikator atau kuesioner yang dipakai (Imam, 2013). Uji tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS melalui alat uji *Factor Analysis*. Data dapat dikatakan valid jika nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* lebih besar $> 0,5$ dan nilai *Bartlett's Test* yang signifikan. Berikut output dari hasil *KMO* dan *Bartlett's Test* :

Tabel 4.6

Pengujian KMO-1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.882
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3360.753
	df	435
	Sig.	.000

Sumber: *Data yang diolah dengan SPSS v. 22*

Hasil dari uji *KMO and Bartlett's Test* pada tabel 4.6 menyatakan bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* sebesar $0,882 > 0,5$ serta nilai *Bartlett's Test* memiliki signifikansi $0,000$. dilihat dari output tersebut menyatakan apabila kedua dugaan tersebut telah memenuhi persyaratan, sehingga berikutnya dapat dilihat dari output pengelompokan pada *Rotated Component Matrix*. dibawah ini hasil dari *Rotated Component Matrix* :

Tabel 4.7
Pengujian Rotated Component Matrix-1

	Rotated Component Matrix ^a				
	Component				
	1	2	3	4	5
WLB1				.853	
WLB2				.845	
WLB3				.718	
WLB4				.644	
WLB5				.688	
WLB6				.627	
WSC1		-.743			
WSC2		-.849			
WSC3		-.869			
WSC4		-.769			
WSC5		-.787			
PK1	.614				
PK2	.607				
PK3	.691				
PK4	.762				
PK5	.663				
PK6	.508				.590
PK7	.723				
PK8	.772				
PK9	.691				
PK10					.562
KK1					
KK2		.525			
KK3			.600		
KK4			.585		
KK5			.774		
KK6			.781		
KK7			.767		
KK8			.828		
KK9					.625

Dari tabel 4.7 menunjukkan hasil *Rotated Component Matrix*, indikator yang valid pada masing-masing variabel akan berkumpul dalam satu component, sedangkan indikator yang tidak valid dalam component diatas harus dihilangkan dan dilakukan uji ulang dengan cara yang sama, yaitu melakukan pengujian *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) kemudian melakukan uji *Rotated Component Matrix* untuk kedua kalinya atau seterusnya.

Dapat dilihat bahwa pada tabel 4.7 indikator yang valid pada variabel *Work-Life Balance* (WLB) dapat dilihat pada component empat terdiri dari WLB1, WLB2, WLB3, WLB4, WLB5, dan WLB6. Selanjutnya pada variabel *Work-Study Conflict* (WSC) indikator yang valid pada component dua yaitu WSC1, WSC2, WSC3, WSC4, dan WSC5. Berikutnya untuk variabel Prestasi Kerja (PK) indikator yang valid pada component satu yaitu PK1, PK2, PK3, PK4, PK5, PK7, PK8, dan PK9. Sedangkan untuk Kepuasan Kerja (KK) indikator yang valid pada component tiga yaitu KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, dan KK8. Untuk indikator PK6, PK10, KK1, KK2, dan KK9 merupakan indikator yang tidak valid.

Oleh karenanya pertanyaan kuesioner tersebut harus dieliminasi atau dihilangkan serta berikutnya dilakukan uji kembali menggunakan cara yang sama dalam mendapatkan indikator-indikator yang valid yang berada didalam satu *component*. Berikut hasil uji kedua *KMO* dan *Bartlett's Test*:

Tabel 4.8
Pengujian KMO-2
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.873
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2816.841
	df	300
	Sig.	.000

Sumber : *Data yang diolah dengan SPSS v. 22*

Hasil dari uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (*KMO*) kedua pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai *KMO* tetap lebih besar dari $>0,5$ yaitu *KMO*

0,873 dan nilai *Bartlett' Test* memiliki nilai signifikansi 0,000. Setelah dua dugaan tersebut terpenuhi berikutnya dilihat ulang pada tabel *Rotated Component Matrix* pada pengujian kedua. Berikut hasil dari *Rotated Component Matrix* pada uji kedua :

Tabel 4.9
Pengujian Rotated Component Matrix-2
Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
WLB1				.847
WLB2				.846
WLB3				.723
WLB4				.652
WLB5				.681
WLB6				.618
WSC1		.750		
WSC2		.846		
WSC3		.880		
WSC4		.765		
WSC5		.786		
PK1	.623			
PK2	.615			
PK3	.725			
PK4	.791			
PK5	.681			
PK7	.699			
PK8	.774			
PK9	.724			
KK3			.621	
KK4			.627	
KK5			.749	
KK6			.782	
KK7			.798	
KK8			.834	

Sumber : *Data yang diolah dengan SPSS v. 22*

Pengujian dari hasil *Rotated Componen Matrix* yang kedua pada tabel 4.9 ini membuktikan bahwa semua indikator disetiap variabel

berada pada satu component yang sama, maka dapat dinyatakan bahwa semua indikator sudah valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran sudah valid, maka langkah selanjutnya adalah mengukur reliabilitas dari instrument kuesioner tersebut. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut hasil dari uji reliabilitas :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
1.	<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,894	6	Reliabel
2.	<i>Work Study Conflict (X2)</i>	0,908	5	Reliabel
3.	Prestasi Kerja (Y)	0,904	8	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Z)	0,866	6	Reliabel

Sumber : *Data yang diolah dengan SPSS v. 22*

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa hasil dari uji reliabilitas untuk masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha* sudah di atas > 0,60 artinya semua variabel pada penelitian ini dapat dikatan reliabel dan layak untuk digunakan.

3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi dan kemudian dianalisis untuk dapat mengetahui *work life balance*, *work study conflict*, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis

kuantitatif serta analisis deskriptif. Nilai mean pada masing-masing responden dari kelas interval memiliki jumlah kelas sama dengan 5, maka dapat dihitung :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berikut merupakan kategori dari masing-masing interval, yaitu :

Tabel 4.11
Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,8	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Sedang
3.43 s/d 4,23	Tinggi
4,24 s/d 5	Sangat Tinggi

Tabel 4.12
Rekapitulasi Penilaian Responden

No	Variabel	Mean	%	Kategori
1.	<i>Work Life Balance</i>	3,91	78,12%	Tinggi
2.	<i>Work Study Conflict</i>	2,64	52,86%	Sedang
3.	Prestasi Kerja	4,06	81,29%	Tinggi
4.	Kepuasan Kerja	3,68	73,56%	Tinggi

Sumber : *Data yang diolah dengan SPSS v. 22*

Bedasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa variabel prestasi kerja mempunyai nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnyayaitu sebesar 4,06 dengan presentase 81,29%. Sedangkan variabel *work study conflict* memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 2,64 dengan presentase 52,86%. Dapat diartikan bahwa variabel *work life balance*, prestasi kerja

serta kepuasan kerja mempunyai penilaian yang tinggi, tetapi hanya *work study conflict* yang memiliki penilaian yang sedang.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan guna mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian pada penelitian ini memakai metode *Kolmogorov Smirnov* dengan signifikan 0,05 (5%). Data yang dikatakan terdistribusi normal apabila tariff signifikan lebih besar sama dengan 0,05 atau ($p > 0,05$). Berikut output dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Persamaan 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03580360
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.022
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS v. 22

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Persamaan 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.05069478
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.045
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : *Data yang diolah dengan SPSS v. 22*

Berdasarkan tabel 4.13 dan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil tersebut menunjukkan signifikansi sebesar 0,200, artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian ini untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas di dalam model regresi. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas. Berikut hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.503	2.431		9.256	.000		
WLB	.149	.080	.149	1.867	.064	.795	1.259
WSC	-.297	.068	-.346	-4.338	.000	.795	1.259

a. Dependent Variable: KK

Sumber : *Data yang diolah SPSS v.22*

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.449	2.740		4.908	.000		
WLB	.596	.073	.530	8.112	.000	.778	1.286
WSC	-.068	.066	-.070	-1.029	.305	.711	1.407
KK	.272	.072	.242	3.783	.000	.811	1.233

a. Dependent Variable: PK

Sumber : *Data yang diolah SPSS v.22*

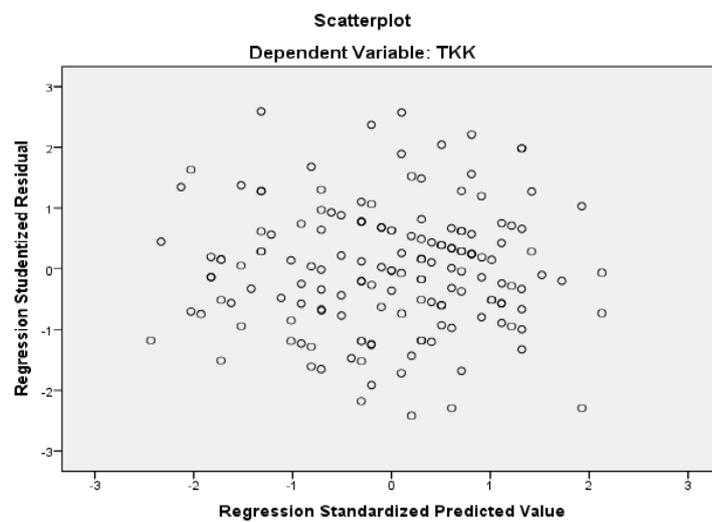
Dari tabel 4.15 dan tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel $> 0,10$ sedangkan nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini memenuhi syarat dan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

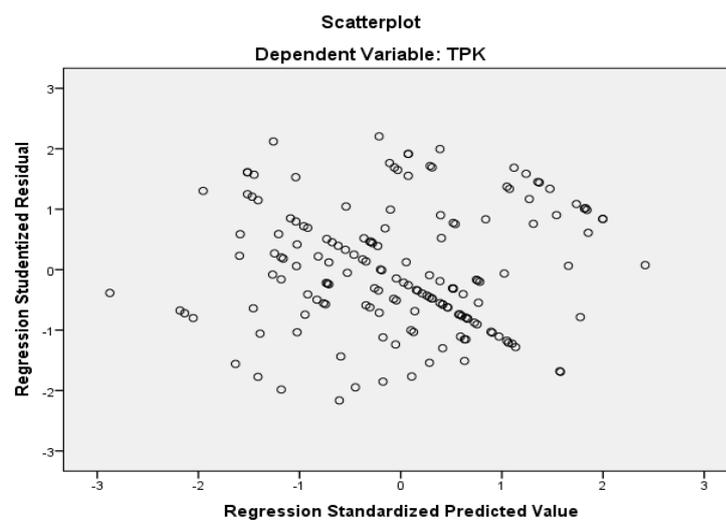
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat *scotterplot* atau bisa dengan uji *park*. Dasar pengambilan keputusan

dalam uji *park* yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Jika dilihat dari *scotterplot*, maka gambar titik-titik harus menyebar dengan tidak beraturan pada gambar *scotterplot*, hal ini dinyatakan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas :

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas 1



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas 2



Sumber : *Data yang diolah dengan SPSS v. 22*

Berdasarkan pada gambar 4.1 dan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada variabel karena titik titik menyebar tidak beraturan. Dapat dilihat juga pada uji park sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Park Persamaan 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.153	1.730		.088	.930
TWLB	.019	.057	.030	.338	.736
TWSC	.024	.049	.043	.489	.626

a. Dependent Variable: LN_RES

Sumber : *Data yang diolah SPSS v.22*

Hasil output uji *park* tabel 4.17 signifikan dari variabel *work life balance* 0,736 > 0,05 dan *work strudy conflict* 0,626 > 0,05 dapat dikatakan bahwa dalam uji *park* tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.18
Hasil Uji Park Persamaan 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.999	1.990		1.507	.134
TWLB	.048	.053	.080	.907	.366
TWSC	-.089	.048	-.171	-1.852	.066
TKK	-.089	.052	-.148	-1.712	.089

a. Dependent Variable: LN_RES2

Sumber : *Data yang diolah SPSS v.22*

Output dari uji park tabel 4.18 nilai signifikan dari variabel *work life balance* $0,366 > 0,05$, *work study conflict* $0,066 > 0,05$ dan kepuasan kerja $0,89 > 0,05$ dapat dikatakan bahwa dalam uji *park* tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dan variabel mediasi. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010) :

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Keterangan :

X_1 = *Work-life Balance*

X_2 = *Work-study Conflict*

Y = Prestasi Kerja

Z = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

e = Error

Hasil pengujian uji regresi linier berganda tahap pertama data dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Tahap Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.503	2.431		9.256	.000		
WLB	.149	.080	.149	1.867	.064	.795	1.259
WSC	-.297	.068	-.346	-4.338	.000	.795	1.259

a. Dependent Variable: KK

Sumber : *Data yang diolah SPSS v.22*

Berdasarkan tabel 4.19 maka terlihat persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = 22,503 + 0,149WLB - 0,297WSC + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 22,503 menyatakan apabila variabel WLB dan WSC memiliki nilai sama dengan (0), maka variabel KK sebesar 22,503.
2. Nilai koefisien regresi WLB sebesar 0,149 dan bernilai positif yang berarti bahwa apabila *work life balance* (WLB) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja (KK) akan meningkat juga sebesar 0,149 begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi WSC sebesar -0,297 dan bernilai negatif yang artinya apabila variabel *work study conflict* menurun senilai satu satuan, sehingga variabel kepuasan kerja (KK) juga menurun senilai -0,297 begitupun sebaliknya.

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Tahap Kedua

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.449	2.740		4.908	.000		
WLB	.596	.073	.530	8.112	.000	.778	1.286
WSC	-.068	.066	-.070	-1.029	.305	.711	1.407
KK	.272	.072	.242	3.783	.000	.811	1.233

a. Dependent Variable: PK

Sumber : *Data yang diolah SPSS v.22*

Berdasarkan tabel 4.20 maka terlihat persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{PK = 13,449 + 0,596WLB - 0,068WSC + 0,272KK + e}$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 13,449 menyatakan apabila variabel WLB dan WSC memiliki nilai sama dengan (0), maka variabel PK sebesar 13,449.
2. Nilai koefisien regresi WLB sebesar 0,596 dan bernilai positif yang berarti bahwa apabila work life balance (WLB) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel prestasi kerja (PK) akan meningkat juga sebesar 0,596 begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi WSC sebesar -0,068 dan bernilai negatif yang artinya apabila variabel work study conflict menurun sebesar 1 satuan, maka variabel prestasi kerja (PK) juga menurun sebesar -0,068 begitupun sebaliknya.

4. Nilai koefisien regresi KK sebesar 0,272 dan bernilai positif yang artinya apabila variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel prestasi kerja (PK) juga meningkat sebesar 0,272 begitupun sebaliknya.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen bersama –sama dapat berpengaruh pada variabel dependen.

Berikut hasil uji F dari tabel ANOVA :

Tabel 4.21
Hasil Uji Simultan (Uji F) Pertama
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	348.108	2	174.054	18.653	.000 ^b
Residual	1493.009	160	9.331		
Total	1841.117	162			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), WSC, WLB

Sumber : *Data yang diolah SPSS v.22*

Hasil dari tabel 4.21 uji simultan didapatkan nilai F hitung yaitu 18,653 serta nilai F tabel adalah 3,05 (didapat dari rumus F tabel), sehingga didapat hasil $18,653 > 3,05$ dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa *work life balance* dan *work study conflict* secara signifikan dan bersama- sama mempengaruhi kepuasan kerja.

Tabel 4.22
Hasil Uji Simultan (Uji F) Kedua
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1095.141	3	365.047	47.282	.000 ^b
Residual	1227.570	159	7.721		
Total	2322.712	162			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), KK, WLB, WSC

Sumber : *Data yang diolah SPSS v.22*

Hasil dari tabel 4.22 uji simultan didapatkan nilai F hitung sebesar 47,282 dan nilai F tabel adalah sebesar 2,66 (didapat dari rumus F tabel), sehingga didapat hasil $47,282 > 2,66$ dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa *work life balance*, *work study conflict* dan kepuasan kerja secara signifikan dan bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja.

2. Uji T

Uji t atau dikenal sebagai uji parsial dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri. Berikut hasil output untuk uji parsial (uji t) :

Tabel 4.23
Hasil Uji Parsial (Uji T) Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.503	2.431		9.256	.000		
WLB	.149	.080	.149	1.867	.064	.795	1.259
WSC	-.297	.068	-.346	-4.338	.000	.795	1.259

a. Dependent Variable: KK

Sumber : *Data yang diolah SPSS v.22*

Tabel 4.24
Hasil Uji Parsial (Uji T) Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.449	2.740		4.908	.000		
WLB	.596	.073	.530	8.112	.000	.778	1.286
WSC	-.068	.066	-.070	-1.029	.305	.711	1.407
KK	.272	.072	.242	3.783	.000	.811	1.233

a. Dependent Variable: PK

Sumber : *Data yang diolah SPSS v.22*

Berdasarkan tabel 4.23 dan tabel 4.24 dapat dijelaskan bahwa :

- a) Variabel *work life balance* menunjukkan t hitung 1,867 dan t tabel 1,974 dengan nilai signifikan 0,064 yang lebih besar dari 0,05 atau 5%. Hal tersebut dinyatakan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b) Variabel *work study conflict* menunjukkan t hitung -4,338 dan t tabel 1,974 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa *work study conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c) Variabel *work life balance* menunjukkan t hitung 8,112 dan t tabel 1,975 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.
- d) Variabel *work study conflict* menunjukkan t hitung -1,029 dan t tabel 1,975 dengan nilai signifikan 0,305 yang lebih besar dari 0,05 atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa *work study conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

- e) Variabel kepuasan kerja menunjukkan t hitung 3,783 dan t tabel 1,975 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari pengujian uji koefisien determinasi dalam data penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.25

Hasil Uji Koefisien Determinasi Tahap Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.179	3.055

a. Predictors: (Constant), WSC, WLB

b. Dependent Variable: KK

Sumber : *Data yang diolah SPSS v.22*

Tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada model regresi diperoleh sebesar 0,179 atau 17,9 % yang artinya variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* dan *work study conflict* sebesar 17,9%, sedangkan sisanya sebesar 82,1 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.26

Hasil Uji Koefisien Determinasi Tahap Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.462	2.779

a. Predictors: (Constant), KK, WLB, WSC

b. Dependent Variable: PK

Sumber : *Data yang diolah SPSS v.22*

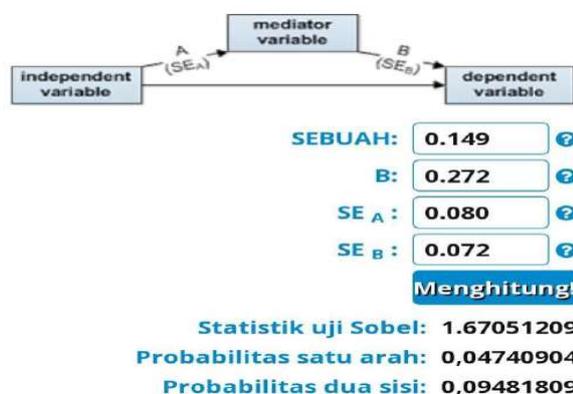
Tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada model regresi diperoleh sebesar 0,462 atau 46,2 % yang artinya variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance*, *work study conflict* dan kepuasan kerja sebesar 46,2%, sedangkan sisanya sebesar 53,8 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4. Uji intervening (Sobel `test)

Sobel test adalah uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Hasil perhitungan dari uji sobel online yaitu sebagai berikut :

1. Nilai z pada variabel *work life balance* sebesar 1,67 dan karena nilai z yang diperoleh sebesar 1,67 lebih kecil dari 1,96 (tarif 5% yaitu 1,96) maka menunjukkan bahwa *work life balance* tidak ada pengaruh dalam memediasi hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

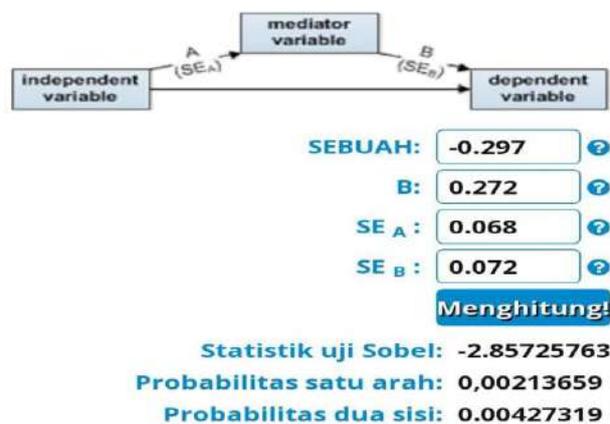
Gambar 4.3
Hasil Uji Sobel Pertama



2. Nilai z pada variabel *work study conflict* -2,85 dan karena nilai z yang diperoleh sebesar -2,85 lebih kecil dari -1,96. Artinya ada

pengaruh mediasi variabel *work study konflik* dalam memediasi hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Nilai dari sobel test negatif, maka pengaruh tidak langsungnya adalah negatif.

Gambar 4.4
Hasil Uji Sobel Kedua



F. Pembahasan

1. *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada H1 didapat hasil bahwa variabel *work life balance* (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) pada mahasiswa manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan uji parsial (T) yang bernilai t hitung $1,867 < t$ tabel $1,974$ dengan nilai signifikan $0,064$ lebih besar dari $0,05$, H1 ditolak. Artinya, tinggi rendahnya *work-life balance* pada mahasiswa manajemen kelas karyawan UPGRIS tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena pada dasarnya *work life balance* adalah keseimbangan kemampuan seseorang atau individu

untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Dimana dengan work life balance seorang mahasiswa bekerja dapat berkontribusi dengan baik dalam menjalankan dua peran yaitu bekerja dan kuliah. Sehingga hal ini dapat menguntungkan perusahaan, dan individu juga masih dapat menjalankan kehidupan di luar pekerjaan seperti mengikuti perkuliahan, menikmati waktu bersama teman, berekreasi dan menjalankan hobinya.

Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Endeka (2020) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2021) dan Cahyadi Lukman (2020) yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. *Work Study Conflict* Dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada H2 didapat hasil bahwa variabel work study conflict (X2) secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) pada mahasiswa manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan uji parsial (T) yang bernilai t hitung $-4,338 > t$ tabel 1,974 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H2 diterima. Artinya semakin rendah *work study conflict* yang dirasakan mahasiswa bekerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja mahasiswa kelas karyawan pada mahasiswa

manajemen kelas karyawan UPGRIS. Karena *work study conflict* disebut sebagai konflik antar peran. Dimana suatu konflik yang terjadi karena adanya benturan antara tuntutan dan tanggung jawab sebagai mahasiswa mengganggu tuntutan dan tanggung jawab sebagai karyawan di suatu perusahaan. Apabila konflik peran meningkat akan memberikan dampak pada perasaan ketegangan, tekanan atau penyesuaian diri yang kurang harmonis antara pekerjaan dan tugas kuliah yang kemudian menimbulkan stress dan mempengaruhi tingkah laku seseorang sehingga menurunkan kepuasan kerja. Mahasiswa yang memiliki kontribusi besar diperkuliahan akan lebih menghabiskan energinya pada kegiatan-kegiatan perkuliahan dibandingkan pekerjaannya yang berakibat pada penurunan performa kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Fadhilah & Nurjahjanti (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work study conflict* dengan kepuasan kerja.

3. *Work Life Balance* Dan Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada H3 didapat hasil bahwa variabel *work life balance* (X1) secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pada mahasiswa manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan uji parsial (T) yang bernilai t hitung $8,112 > t$ tabel $1,975$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima. Artinya apabila mahasiswa bekerja memiliki *work life balance* yang baik, maka akan memiliki

prestasi kerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Manusia pasti memiliki peran ganda atau peran lebih dari satu dalam kehidupannya. Begitu juga halnya pada mahasiswa bekerja memiliki peran ganda, dimana pada saat bersamaan menuntut haknya untuk dipenuhi. Ketidakseimbangan kehidupan kuliah sambil bekerja dapat menjadikan hal ini sangat sulit.

Ketika banyak karyawan yang mengeluh tidak memiliki cukup banyak waktu untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab kuliah. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kehidupan pekerjaan dan dalam menempuh pendidikan serta kehidupan sosial diluar pekerjaannya. Ketidakseimbangan *work* dan *life* dapat menyebabkan turunnya produktivitas dan efisiensi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ramadani (2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4. *Work Study Conflict* Dan Prestasi kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada H4 didapat hasil bahwa variabel *work study conflict* (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pada mahasiswa manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan uji parsial (T) yang bernilai t hitung $-1,029 < t$ tabel $1,975$ dan nilai signifikansi $0,305 > 0,05$, H4 ditolak. Artinya tinggi rendahnya *work study conflict* tidak menjadi pengaruh pada prestasi kerja. *Work study conflict* merupakan bentuk

interperan, di mana ketika mahasiswa yang memilih bekerja tidak mampu memenuhi dua tuntutan peran yaitu sebagai mahasiswa dan karyawan akan lebih mudah stress. Faktor yang dapat mengatasi *work study conflict* yaitu dengan perasaan optimis dan mampu mengatur waktu yang baik dalam menjalankan di kedua peran tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Januar David (2018) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

5. Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada H5 didapat hasil bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada mahasiswa manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan uji parsial (T) yang nilai t hitung $3,783 > t$ tabel $1,975$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H5 diterima. Artinya jika mahasiswa bekerja memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka prestasi kerja mahasiswa bekerja juga meningkat. Kepuasan pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan

suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima, kerjasama antar karyawan, dan hal-hal mengenai faktor fisik serta psikologis. Sikap ini dapat dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang diterima dalam suatu organisasi, akan berdampak pada capaian prestasi kerja. Seseorang yang merasa puas akan dapat bekerja dengan baik, aktif, penuh semangat dan dapat berprestasi lebih baik dari pada individu lain yang tidak merasa puas. Dimana apabila individu merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, maka individu akan tertarik dan lebih produktif dalam menjalankan perannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Juariyah (2017), Rusydiati (2017), Widiyanto (2019), dan Suryaningsih (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi.

6. *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Dan Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada H6 didapat hasil bahwa variabel *work life balance* (X1) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai perantara atau mediasi pada mahasiswa manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan uji sobel dengan nilai t hitung $1,67 < t \text{ tabel } 1,975$ dan nilai signifikansi $0,09 > 0,05$ maka H6 ditolak. Artinya tinggi rendahnya *work life balance* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada

mahasiswa bekerja UPGRIS. Karena *work life balance* merupakan sejauh mana seseorang terbawa dan merasakan kepuasan dalam diri tentang hal keseimbangan waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi/sosial. Dimana dalam mahasiswa bekerja mampu mengatur waktu dan dapat berkontribusi di dalam pekerjaan maupun kuliahnya menjadikan kepuasan tersendiri dalam diri individu. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Wenno (2018).

7. *Work Study Conflict*, Kepuasan Kerja, Dan Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada H7 didapat hasil bahwa *work study conflict* (X2) secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan kepuasan kerja (Z) dengan kepuasan kerja sebagai perantara atau mediasi pada mahasiswa manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan uji sobel dengan nilai t hitung $-2,85 > t$ tabel $1,975$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H7 diterima. *Work study conflict* yang rendah pada peran gandanya akan menimbulkan kepuasan kerja karena seseorang mampu mengatasi dan meminimalkan konflik perannya. Jika konflik peran dapat teratasi, maka seseorang akan lebih produktif dan bersemangat dalam menjalankan perannya yang otomatis berpengaruh pada prestasi kerja yang meningkat. *Work study konflik* adalah tekanan dari salah satu peran dimana seseorang menghadapi dua tuntutan peran sebagai pekerja dan sebagai mahasiswa. Faktor yang mempengaruhi *work.study conflict* yaitu ketidakpuasan kerja, jam kerja, dan beban kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh *work life balance* dan *work study conflict* terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada mahasiswa manajemen kelas karyawan Universitas PGRI Semarang), dengan begitu dalam penelitian ini disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa manajemen kelas karyawan UPGRIS.
2. *Work study conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa manajemen kelas karyawan UPGRIS.
3. *Work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada mahasiswa manajemen kelas karyawan UPGRIS.
4. *Work study conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pada mahasiswa manajemen kelas karyawan UPGRIS.
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada mahasiswa manajemen kelas karyawan UPGRIS.
6. *Work life balance* melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pada mahasiswa manajemen kelas karyawan UPGRIS.

7. *Work study conflict* melalui kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada mahasiswa manajemen kelas karyawan UPGRIS.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti member saran sebagai berikut :

- Saran Teoritis

1. Bagi Mahasiswa

Untuk mahasiswa bekerja diharapkan mampu mengatur atau menyeimbangkan waktu antara kuliah dan bekerja serta jangan menunda nunda pekerjaan agar tidak menumpuk yang pada akhirnya terbebani sendiri. Dengan mengurangi konflik antar peran yang terjadi pada mahasiswa bekerja akan meningkatkan kepuasan yang tinggi sehingga menghasilkan energi untuk beraktivitas secara optimal dan dapat menciptakan prestasi kerja yang lebih baik pula.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh *work life balance* dan *work study conflict* terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* untuk skala yang lebih besar baik dari sampel maupun jenis objeknya.

- Saran Praktis

1. Dengan melihat hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa *work life balance* mahasiswa bekerja sudah baik. Hal ini terbukti dari hasil

kuesioner yang telah diterima penulis. Sebaiknya mahasiswa bekerja mampu mempertahankan keseimbangan perannya dan bekerja secara professional agar keseimbangan kerja dapat terealisasikan dengan baik. Perusahaan juga harus memperhatikan fleksibilitas kerja karyawan dalam menjalankan kehidupan diluar pekerjaan, dimana mahasiswa bekerja akan merasa puas dengan apa yang sudah didapat dalam pekerjaan maupun perkuliahan.

2. Dari respon yang diberikan mahasiswa bekerja mengenai *work study conflict* sudah cukup baik. Sebaiknya mahasiswa bekerja mampu mengurangi tekanan yang terjadi pada perkuliahan, agar tidak mengurangi fokus pada pekerjaannya di perusahaan.
3. Dari respon yang diberikan mahasiswa bekerja mengenai prestasi kerja sudah baik. Sebaiknya mahasiswa bekerja mampu meningkatkan prestasi kerja dengan selalu menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas dan memadai, sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan
4. Dari respon yang diberikan mahasiswa bekerja mengenai kepuasan kerja sudah baik. Agar kepuasan kerja dapat lebih meningkat, perlu juga ditambah faktor- faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut, misalnya perusahaan memberikan upah yang cukup dan sesuai dengan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adebayo, D. O. (2006). *Workload, social support, and work-school conflict among Nigerian nontraditional students*. *Journal of Career Development*, 33 (2), 125- 141.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Andi Yogyakarta.
- Aldi, Y., & Susanti, F. 2019. *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Alifiardi, Arrizky Azhar. (2020). *Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mahasiswa Pascasarjana Di Kota Malang Yang Bekerja)*. Masters Thesis, STIE Malangkececwara. diakses 10/01/2022.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barus, Debi Angelina Br. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata Di Maumere*. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi*. Vol. 2(1). Karawang : Universitas Perjuangan.
- Bilson Simamora. 2001. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Edisi Pertama, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Cahyadi Lukman & Desy Prastyani. (2020). *Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja*. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 11 (2).
- Davis, Keith, and Newstrom, John, W. 2002. *Organizational Behavior At Work*. 11 Edition. New York. Mc Graw – Hill.

- Dakas, F. (2011). *"Work-School Conflict and Work School Enrichment: A Student's Perspective on Taking on Multiple Roles Through On-campus and Offcampus Employment"*. Honors Scholar Theses. 205.
- Dewi, Andi Ratnasari, Hasniaty. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju*. JBMI. 14 No. 2. ISSN (online) : 2679-2704.
- Dina, D. 2018. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan*. Jurnal Elektronik STIE INABA, 17(2), 1-16.
- Doble, N. & Supriya, M. (2010). *Gender Differences in the perceptions of work life balance*. Manajgement. 331-342.
- Edwin B Flipppo. (2012). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi. VII Jilid II. Terjemahan Alponso S. Jakarta : Erlangga
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Endeka, Reuny Findy, dkk. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT HASjrat Abadi Cabang Kotamobagu*. Productivity. Vol. 1 No. 5.
- Fadhilah, Azkia., & Harlina Nurtjahjanti. (2018). *Hubungan Antara Work Study Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Kelas Karyawan Universitas Semarang*. Jurnal Empati. Vol 7 (4). Hal 126-131.
- Fisher, G.G., Bulger, C.A., & Smith, C.S. 2009. *Beyond Work and Family : A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. Journal of Occupational Health Psychology,441-456.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). *Modeling the relationship between work-life balance and organizational outcomes*. Paper presented at the Annual Conference of the Society for IndustrialOrganisational Psychology. 1-26.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. 1997. *Developing and testing an integrative model of the work-family interface*. Journal of Vocational Behavior, 50 (VB961577), 145-167.

- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between workfamily balance and quality of life*. Journal of Vocational Behavior, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Guthrie, V. M. J. (2012). *Management control of work-life balance. a narrative study of an Australian Financial Institution*. Journal of Human Resource Costing & Accounting, 16(4), 258-280.
- Handayani, A. (2013). *Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Perempuan Bekerja (Tinjauan Teori Border)*. Jurnal Psikologi, 2(21), 17-25.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Praticce*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Januar, David. 2018. Pengaruh Konflik Peran Dan Keputusan Etis Melalui Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Wanita Rumah Sakit Daerah Kalisat Kabupaten Jember. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol 12 No 1. Hal. 20-27
- Juariayah, Lohana. (2017). Dampak Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Prestasi: Pengujian Teori Motivasi Determinasi Diri (Self Determination Theory). Ekonomi Bisnis. Vol 22 No 2. 143-150
- Kalerasan, T., Mingingka, C., & Angkawijaya, Y. F. (2017). *The Effect Of Conflict Self-Efficacy On Work Study Conflict In Working College Students*. International Conference On Psychology & Multiculturalism. 112-115

- Lingard, H. (2007). *Conflict between paid work and study: Does it impact upon student's burnout and satisfaction with university life?*. Journal for Education in the Built Environment, 2, 90-109.
- Lumunon, Renaldo R., Greis M. Sendow, and Yantje Uhing. 2019. *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmidi*. Jurnal EMBA. Juli Vol. 7 No. 4. [it](#).
- Maharani, Riska Tantri, dkk. 2020. *Kebersyukuran, dukungan sosial dan work life balance pada asisten apoteker wanita*. Jurnal Fenomena. Vol 29 No 1. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Markel, K. S., & Frone, M. R. (1998). *Job characteristics, work-school conflict, and school outcomes among adolescents: Testing a structural model*. Journal Applied Psychology, 83, 277-287.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance : Closing the Gap Between Policy and Practice*. Australia: Hudson Highland Group, Inc.
- McDonald, Paula, Kerry, Bradle, and Lisa. 2005. *Organisational Work Life Culture: Five Dimensions Proposed*. Emerald.
- Mills, A., McLaughlin, P., & Lingard, H. 2007. *A Model of the Conflicts between Student Work and Study*. RMTT. University: Melbourne Victoria Australia.
- Owen, M.S., Kavanag, P.S., & Dollard, M.F. (2017). *An Integrated Model of Work-study Conflict And Work-study Facilitation*. Journal of Career Development, 45(5).
- Pangemanan F., L., Pio R., J., Tumbel T., M. (2017). *Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis. Program studi Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia.
- Parke, L. P., & Langford, P. H. (2008). *Work-Life Balance or Work – Life Alignment ? A Test of The Importance of Work- Life Balance For Employee Engagement And Intention to Stay in Organisations*. Journal of Management & Organization, 14, 267-284.

- Patras, Destry, et all. (2017). "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*". Jurnal EMBA. Vol.5 No.2. Hal. 1978–1988.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : FAkultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- P. Delecta. 2011. *Work Life Balance*. International Journal of Current Research April Vol. 3 NO. 4.
- Pratama, H. P., & Iwan, K. S. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta*. Business Management Analysis Journal (BMAJ). Vol 4(2).
- Pratiwi, A. (2019). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Work Engagement pada TNI yang Bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara*. Jakarta : UNJ.
- Pratiwi, Riyono. (2017). *Peran Ketidakpuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan dengan Stabilitas Anchor sebagai Moderator*. Gajah Mada Journal of Psychology, 3(1), 45-58.
- Purwanto. 2009. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Qodzarina, Diah Lailatul, and Mochammad Al Musadieq. (2018). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Juli Vol. 60 No. 1.
- Ramadani, Ulfa Sari. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumatera Bagian Utara*. Skipsi. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Ramadhan, Yoga Achmad, dkk. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bina Sarana Sukses*. Samarinda : Universitas 17 Agustus 1945.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

- Rusydiati. (2017). *Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah*. Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan. Vol 11(1).
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M. & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook Of Work And Health Psychology*. Second edition. John Wiley & Sons, Ltd.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sieber, S.D.(1974). *Toward a theory of role accumulation*. Am Sociol Rev, 39, 567-578.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi I. Yogyakarta :ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryaningsih Habibah. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar*. Tesis. Makassar : STIE Nobel Indonesia.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Prenadamedia Group.
- Syafrina, N., (2018). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo*. Jurnal Benefita.
- Tony Wijaya. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work Llife Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. Jurnal Maneksi VOL 7. <http://ejournal-polnamac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/86/41>. diakses 04/04/2022.
- Widiyanto, Mikha Agus. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja Guru Agama Kristen*. Jurnal Manajemen Pendidikan. FKIP Universitas Kristen Satya Wacana. Vol 6 No 2.

Wyananda, Syadza Sausan. 2020. Peran Manajemen Waktu Terhadap Work-Study Conflict Pada Mahasiswa Yang Bekerja di Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.

Yustrianthe, Hanny Rahmawati. (2008). *Pengaruh Flexible Work Arrancement Terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention To Stay*. Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Perkenalkan saya Ayunda Oktaverina mahasiswa S-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, akan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) mengenai “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Study Conflict* Terhadap Prestasi Belajar Dengan Kepuasan Mahasiswa Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada Mahasiswa Manajemen S-1 Kelas Karyawan Universitas PGRI Semarang) untuk membantu kelancaran penelitian ini, saya memohon kesediaan teman-teman untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner penelitian ini.

Peran teman-teman akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang saya laksanakan ini. Oleh karena itu, sudilah kiranya teman-teman mengisi kuesioner dengan benar berdasarkan pengalaman yang telah dijalani. Sesuai dengan aturan yang ada, saya akan menjamin kerahasiaan setiap identitas dan jawaban. Atas waktu dan kesediaannya untuk menjawab pertanyaan pada kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

A. Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan diri anda.

1. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

2. Umur : < 20 Tahun
 20-25 Tahun
 >25 Tahun

3. Angkatan Tahun : 2018

2019202020214. Lama Bekerja : < 1 Tahun 1-5 Tahun > 5 Tahun**B. Daftar Pertanyaan****Petunjuk Pengisian :**

1. Berilah tanda (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban teman-teman
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga mohon untuk mengisi setiap jawaban sesuai dengan apa yang teman - teman rasakan
3. Penilaian dilakukan dengan skala sebagai berikut :
 - SS (Sangat Setuju)
 - S (setuju)
 - N (Netral)
 - TS (Tidak Setuju)
 - STS (Sangat Tidak Setuju)

WORK LIFE BALANCE							
Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
a. Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)	1.	Saya dapat membagi waktu kuliah dan bekerja secara optimal					
	2.	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan.					
b. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)	1.	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kuliah yang sedang dijalani					
	2.	Saya berkenan mengikuti pekerjaan dan kuliah.					
c. Keseimbangan	1.	Saya merasa puas sudah					

Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)		berkontribusi dalam urusan pekerjaan dan kuliah.					
	2.	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan dalam pekerjaan maupun diperkuliahan.					

WORK STUDY CONFLICT							
Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
a. <i>Time Based Conflict</i> (Konflik Berdasarkan Waktu)	1.	Kuliah membuat saya tidak bisa secara seimbang mengurus tugas dan tanggung jawab bekerja.					
	2.	Karena kuliah, saya tidak fokus pada pekerjaan dengan baik.					
b. <i>Strain Based Conflict</i> (Konflik Berdasarkan Ketegangan/Tekanan)	1.	Kuliah sambil bekerja menambah tekanan bagi diri saya.					
	2.	Saya menunda pekerjaan untuk mengikuti perkuliahan					
	3.	Kuliah membuat saya lelah untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.					

PRESTASI KERJA							
Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
a. Kualitas Pekerjaan	1.	Meskipun sambil kuliah, saya selalu ulet dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
	2.	Meskipun sambil kuliah, pekerjaan selalu saya selesaikan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan					
b. Kuantitas Pekerjaan	1.	Meskipun sambil kuliah, saya selalu menghasilkan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					

	2.	Meskipun sambil kuliah, saya kreatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.					
c. Pengetahuan Pekerjaan	1.	Dengan kuliah, pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.					
	2.	Ilmu dan pengalaman yang saya dapatkan saat sekolah/kuliah sangat bermanfaat dalam melaksanakan pekerjaan.					
d. Ketepatan Waktu	1.	Meskipun sambil kuliah, saya selalu menyelesaikan tugas- tugas dengan tepat waktu					
	2.	Meskipun sambil kuliah, saya tidak membuang- buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama.					
e. Disiplin Kerja	1.	Meskipun sambil kuliah, pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.					
	2.	Meskipun sambil kuliah, saya selalu hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.					

KEPUASAN KERJA							
Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
a. Kepuasan Terhadap Pekerjaan	1.	Saya senang bekerja sambil kuliah.					
	2.	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan dan kuliah saat ini.					
b. Kepuasan Terhadap Imbalan	1.	Meskipun sambil kuliah, upah kerja yang diberikan perusahaan tetap utuh.					

	2.	Meskipun sambil kuliah, penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.					
c. Kepuasan Terhadap Atasan	1.	Meskipun sambil kuliah, atasan tetap memberikan dukungan kepada saya.					
	2.	Meskipun sambil kuliah, atasan memperlakukan saya secara profesional.					
d. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	1.	Meskipun sambil kuliah, rekan kerja saya selalu memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
	2.	Meskipun sambil kuliah, rekan kerja saya selalu memahami dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	3.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya					

Lampiran 2

DATA RESPONDEN

No. Responden	Jenis Kelamin	Umur	Angkatan Tahun	Lama Kerja
1	Perempuan	20-25 Tahun	2021	< 1 Tahun
2	Perempuan	20-25 Tahun	2019	> 5 Tahun
3	Perempuan	> 25 Tahun	2019	1-5 Tahun
4	Laki-laki	20-25 Tahun	2018	> 5 Tahun
5	Perempuan	20-25 Tahun	2018	1-5 Tahun
6	Perempuan	20-25 Tahun	2018	1-5 Tahun
7	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
8	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
9	Perempuan	20-25 Tahun	2018	< 1 Tahun
10	Laki-laki	20-25 Tahun	2018	> 5 Tahun
11	Perempuan	20-25 Tahun	2018	1-5 Tahun
12	Perempuan	< 20 Tahun	2021	1-5 Tahun
13	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
14	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
15	Perempuan	20-25 Tahun	2018	< 1 Tahun
16	Perempuan	20-25 Tahun	2021	< 1 Tahun
17	Perempuan	20-25 Tahun	2018	1-5 Tahun
18	Perempuan	20-25 Tahun	2018	1-5 Tahun
19	Perempuan	20-25 Tahun	2020	< 1 Tahun
20	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
21	Laki-laki	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
22	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
23	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
24	Perempuan	20-25 Tahun	2018	< 1 Tahun
25	Perempuan	20-25 Tahun	2018	1-5 Tahun
26	Perempuan	20-25 Tahun	2018	1-5 Tahun
27	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
28	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
29	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
30	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
31	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
32	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
33	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
34	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
35	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun

36	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
37	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
38	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
39	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
40	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
41	Laki-laki	< 20 Tahun	2021	1-5 Tahun
42	Perempuan	20-25 Tahun	2021	< 1 Tahun
43	Perempuan	20-25 Tahun	2020	< 1 Tahun
44	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
45	Laki-laki	20-25 Tahun	2021	1-5 Tahun
46	Perempuan	< 20 Tahun	2021	1-5 Tahun
47	Perempuan	< 20 Tahun	2021	1-5 Tahun
48	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
49	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
50	Perempuan	< 20 Tahun	2021	1-5 Tahun
51	Perempuan	< 20 Tahun	2021	1-5 Tahun
52	Perempuan	20-25 Tahun	2021	1-5 Tahun
53	Laki-laki	20-25 Tahun	2021	< 1 Tahun
54	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
55	Laki-laki	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
56	Perempuan	20-25 Tahun	2021	< 1 Tahun
57	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
58	Laki-laki	20-25 Tahun	2021	< 1 Tahun
59	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
60	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
61	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
62	Perempuan	20-25 Tahun	2021	< 1 Tahun
63	Laki-laki	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
64	Perempuan	20-25 Tahun	2021	< 1 Tahun
65	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
66	Perempuan	20-25 Tahun	2021	< 1 Tahun
67	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
68	Perempuan	< 20 Tahun	2021	1-5 Tahun
69	Perempuan	< 20 Tahun	2021	1-5 Tahun
70	Perempuan	< 20 Tahun	2021	< 1 Tahun
71	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
72	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
73	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
74	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun

75	Laki-laki	> 25 Tahun	2019	> 5 Tahun
76	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
77	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
78	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
79	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
80	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
81	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
82	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
83	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
84	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
85	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
86	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
87	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
88	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
89	Perempuan	20-25 Tahun	2020	< 1 Tahun
90	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
91	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
92	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	< 1 Tahun
93	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
94	Perempuan	20-25 Tahun	2019	< 1 Tahun
95	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
96	Perempuan	20-25 Tahun	2019	< 1 Tahun
97	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
98	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
99	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
100	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	< 1 Tahun
101	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
102	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	< 1 Tahun
103	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
104	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
105	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
106	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
107	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
108	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
109	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
110	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
111	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	< 1 Tahun
112	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	< 1 Tahun
113	Perempuan	20-25 Tahun	2019	< 1 Tahun

114	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
115	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
116	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
117	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
118	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
119	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
120	Laki-laki	20-25 Tahun	2019	< 1 Tahun
121	Perempuan	20-25 Tahun	2019	< 1 Tahun
122	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
123	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
124	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
125	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
126	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
127	Perempuan	20-25 Tahun	2019	1-5 Tahun
128	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
129	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
130	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
131	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
132	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
133	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
134	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
135	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
136	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
137	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
138	Perempuan	20-25 Tahun	2020	< 1 Tahun
139	Perempuan	20-25 Tahun	2020	< 1 Tahun
140	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
141	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
142	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
143	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
144	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
145	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
146	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
147	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
148	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
149	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
150	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
151	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
152	Perempuan	20-25 Tahun	2020	< 1 Tahun

153	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
154	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
155	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
156	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
157	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	< 1 Tahun
158	Laki-laki	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
159	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
160	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
161	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
162	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun
163	Perempuan	20-25 Tahun	2020	1-5 Tahun

Lampiran 3

TABULASI DATA
WORK LIFE BALANCE

No	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	TWLB
1	4	4	5	4	4	3	24
2	2	4	5	4	3	3	21
3	2	2	4	4	3	2	17
4	2	3	5	4	3	3	20
5	2	3	5	4	3	3	20
6	3	3	4	4	3	3	20
7	4	4	4	4	4	5	25
8	3	3	4	4	3	3	20
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	3	3	22
11	5	5	5	5	4	3	27
12	4	4	4	4	3	3	22
13	3	3	4	4	3	3	20
14	4	4	4	5	4	4	25
15	3	3	5	3	3	3	20
16	3	3	4	4	3	3	20
17	4	4	5	4	4	4	25
18	3	4	4	4	4	3	22
19	4	4	5	4	4	3	24
20	4	4	4	4	3	3	22
21	5	5	5	4	4	4	27
22	2	2	4	4	3	3	18
23	3	3	4	4	3	3	20
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	5	4	4	3	24
26	4	4	4	4	4	3	23
27	4	4	4	4	3	3	22
28	3	3	4	4	3	3	20
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	3	3	22
31	5	5	5	4	4	4	27
32	4	5	5	4	4	4	26
33	4	4	5	4	2	3	22
34	4	4	5	4	4	3	24
35	4	4	4	4	4	3	23
36	5	5	5	5	5	5	30

37	4	5	5	4	5	3	26
38	3	3	4	4	3	3	20
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	4	4	3	23
41	3	3	4	4	3	3	20
42	4	4	4	4	4	4	24
43	3	3	5	5	4	4	24
44	4	4	5	5	4	3	25
45	3	4	4	4	3	2	20
46	4	4	4	4	4	3	23
47	4	4	4	4	4	2	22
48	2	3	3	3	2	2	15
49	4	4	4	4	5	4	25
50	4	4	4	4	3	3	22
51	3	3	4	3	2	2	17
52	4	4	4	4	4	5	25
53	3	3	4	4	2	2	18
54	5	5	5	4	4	4	27
55	3	3	4	3	2	2	17
56	5	5	5	4	4	4	27
57	4	4	4	4	4	4	24
58	3	3	4	3	3	3	19
59	5	5	5	5	4	3	27
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	3	3	22
62	4	4	4	3	3	3	21
63	4	4	4	4	4	3	23
64	5	5	5	5	5	5	30
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	3	3	22
67	4	4	4	4	3	3	22
68	3	3	4	3	3	3	19
69	5	5	5	5	4	4	28
70	4	4	5	4	4	4	25
71	4	4	4	4	4	3	23
72	3	3	4	3	3	2	18
73	3	3	3	3	3	2	17
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	4	3	3	22
76	3	3	4	3	3	2	18
77	3	4	4	2	3	2	18
78	4	4	4	4	4	3	23
79	4	4	4	4	5	4	25
80	5	5	5	5	5	4	29

81	5	5	5	4	4	4	27
82	4	4	5	5	4	4	26
83	4	4	4	3	3	3	21
84	4	4	4	4	4	4	24
85	4	4	4	4	4	5	25
86	4	4	5	5	5	5	28
87	5	5	5	5	5	3	28
88	5	4	5	5	4	5	28
89	4	4	4	4	4	4	24
90	4	4	4	4	4	3	23
91	3	3	4	3	4	3	20
92	5	5	5	4	4	4	27
93	4	4	4	4	4	4	24
94	4	4	4	4	4	4	24
95	4	4	4	4	4	4	24
96	5	5	5	5	5	5	30
97	5	5	5	5	5	3	28
98	4	4	4	4	5	3	24
99	3	3	4	3	4	3	20
100	3	3	4	3	3	3	19
101	4	4	4	4	4	4	24
102	3	3	4	4	3	3	20
103	3	3	4	4	3	3	20
104	4	4	4	4	4	4	24
105	4	4	4	3	4	3	22
106	4	4	4	4	3	3	22
107	3	3	4	3	3	3	19
108	5	5	5	3	4	3	25
109	3	3	4	4	4	4	22
110	5	5	5	5	5	5	30
111	3	3	4	4	3	3	20
112	4	4	4	4	4	4	24
113	4	4	4	4	4	4	24
114	5	5	5	5	5	5	30
115	4	4	4	4	4	4	24
116	3	4	4	3	3	3	20
117	4	4	4	4	4	4	24
118	4	4	4	5	5	5	27
119	5	5	5	5	5	5	30
120	4	4	4	4	4	4	24
121	4	4	4	4	4	4	24
122	5	5	5	5	5	5	30
123	4	4	4	4	4	3	23
124	5	5	5	5	4	4	28

125	4	4	4	3	3	3	21
126	3	4	4	3	3	3	20
127	3	3	4	3	3	3	19
128	5	5	5	4	4	4	27
129	4	4	4	4	4	4	24
130	5	5	5	4	3	3	25
131	5	5	5	5	5	5	30
132	4	4	4	4	4	3	23
133	4	4	4	4	4	3	23
134	4	4	4	4	4	4	24
135	4	4	5	4	3	3	23
136	4	4	4	4	4	4	24
137	5	5	4	3	3	3	23
138	4	5	5	5	4	4	27
139	5	5	5	5	4	4	28
140	3	4	4	3	3	3	20
141	3	3	4	3	3	3	19
142	4	4	4	4	4	4	24
143	5	5	4	4	4	4	26
144	5	5	5	5	5	5	30
145	3	3	4	4	3	3	20
146	3	3	4	3	3	3	19
147	5	5	5	5	5	5	30
148	4	4	4	4	3	3	22
149	5	5	5	4	4	4	27
150	5	5	5	4	4	4	27
151	4	4	4	4	3	3	22
152	3	2	5	4	3	3	20
153	4	4	4	4	4	4	24
154	5	5	5	5	3	3	26
155	5	5	5	4	4	4	27
156	4	4	4	4	3	3	22
157	3	4	4	5	3	3	22
158	4	4	5	4	4	4	25
159	3	4	4	3	4	3	21
160	5	5	5	4	4	4	27
161	3	3	3	3	3	3	18
162	5	5	5	5	5	5	30
163	4	4	4	4	4	4	24

TABULASI DATA

WORK STUDY CONFLICT

No.	WSC1	WSC2	WSC3	WSC4	WSC5	TWSC
1	2	2	2	2	2	10
2	4	4	4	2	2	16
3	4	4	5	3	4	20
4	4	4	4	4	2	18
5	5	5	5	4	4	23
6	5	4	4	2	4	19
7	1	1	2	1	3	8
8	3	3	4	2	4	16
9	2	2	2	2	2	10
10	4	2	4	3	3	16
11	2	2	3	3	2	12
12	2	3	4	4	3	16
13	4	4	4	4	2	18
14	3	2	3	4	2	14
15	4	4	5	5	4	22
16	4	4	4	4	4	20
17	2	2	3	2	2	11
18	3	2	4	2	2	13
19	4	4	4	2	4	18
20	2	2	3	2	2	11
21	2	2	2	2	2	10
22	3	2	3	2	3	13
23	4	4	4	4	4	20
24	2	2	2	2	2	10
25	2	2	3	2	2	11
26	2	3	3	2	3	13
27	2	4	3	3	4	16
28	4	3	3	4	4	18
29	2	2	2	2	2	10
30	3	3	3	4	3	16
31	2	2	2	3	2	11
32	2	3	3	4	2	14
33	3	3	3	2	3	14
34	2	2	3	4	3	14
35	3	4	4	2	3	16
36	1	1	2	1	1	6
37	2	2	3	2	3	12
38	3	3	4	3	3	16
39	2	2	2	1	3	10
40	4	4	4	4	3	19

41	3	3	4	4	4	18
42	2	1	3	3	3	12
43	3	3	3	3	3	15
44	2	2	2	3	2	11
45	2	2	2	2	2	10
46	1	1	3	4	2	11
47	2	1	2	2	2	9
48	4	4	4	5	4	21
49	2	2	2	2	2	10
50	3	3	3	2	3	14
51	3	3	3	3	3	15
52	2	2	2	2	2	10
53	2	2	2	1	2	9
54	2	2	3	3	2	12
55	3	3	4	2	3	15
56	3	3	3	4	3	16
57	1	1	1	2	2	7
58	2	2	2	3	3	12
59	3	3	3	3	3	15
60	2	2	2	2	2	10
61	2	2	2	3	3	12
62	3	3	3	4	3	16
63	2	1	2	1	1	7
64	1	2	2	2	2	9
65	3	2	3	3	3	14
66	2	3	3	3	3	14
67	3	3	3	3	3	15
68	3	3	3	3	3	15
69	1	1	1	1	1	5
70	2	2	3	3	3	13
71	1	2	3	3	2	11
72	4	4	4	4	3	19
73	4	4	4	4	4	20
74	2	2	3	3	3	13
75	2	1	1	1	2	7
76	2	2	1	2	2	9
77	4	4	3	3	4	18
78	3	2	3	3	3	14
79	1	2	2	2	2	9
80	3	3	3	4	4	17
81	4	2	3	4	2	15
82	2	2	2	2	2	10
83	4	4	4	4	4	20
84	2	2	1	2	3	10

85	2	2	2	2	2	10
86	2	2	2	2	2	10
87	3	2	4	3	3	15
88	3	3	3	2	2	13
89	3	3	2	2	2	12
90	3	1	3	3	1	11
91	4	4	4	4	2	18
92	2	2	2	2	2	10
93	3	1	2	2	2	10
94	2	2	2	3	2	11
95	2	1	2	1	1	7
96	2	1	3	3	1	10
97	4	3	4	4	4	19
98	2	2	3	2	2	11
99	4	1	3	1	1	10
100	2	2	2	2	2	10
101	3	3	3	3	3	15
102	2	1	1	1	2	7
103	4	2	2	1	1	10
104	2	2	2	3	2	11
105	4	4	4	4	4	20
106	4	2	4	4	3	17
107	4	4	4	4	4	20
108	2	2	3	3	3	13
109	3	1	1	1	1	7
110	3	3	3	3	3	15
111	3	4	3	1	3	14
112	2	2	2	2	2	10
113	4	2	3	3	3	15
114	3	1	2	3	3	12
115	3	2	3	3	3	14
116	3	3	3	3	3	15
117	3	3	3	3	3	15
118	3	2	3	3	3	14
119	2	2	2	2	2	10
120	2	2	2	2	2	10
121	3	3	3	3	3	15
122	2	2	2	2	2	10
123	2	1	2	2	2	9
124	3	3	3	3	3	15
125	4	3	4	4	4	19
126	3	3	3	3	3	15
127	4	4	4	4	4	20
128	3	3	3	3	3	15

129	3	3	3	3	3	15
130	2	2	2	2	2	10
131	2	2	2	2	2	10
132	3	2	3	3	3	14
133	2	1	1	1	1	6
134	3	3	3	3	3	15
135	2	2	2	2	2	10
136	3	1	2	1	2	9
137	3	3	3	3	3	15
138	2	1	3	3	3	12
139	2	1	1	1	1	6
140	4	4	4	4	4	20
141	4	4	4	4	4	20
142	3	2	2	2	2	11
143	2	2	2	1	2	9
144	1	2	2	2	1	8
145	3	3	3	3	3	15
146	4	3	3	3	3	16
147	2	2	3	2	2	11
148	2	2	3	2	2	11
149	2	1	2	2	1	8
150	2	2	3	3	3	13
151	3	2	3	2	2	12
152	4	3	3	3	4	17
153	3	3	3	3	3	15
154	4	3	4	3	3	17
155	2	2	2	3	3	12
156	2	2	2	2	2	10
157	3	1	1	1	1	7
158	1	1	2	2	2	8
159	3	3	3	4	3	16
160	3	3	4	3	3	16
161	4	4	4	4	4	20
162	1	1	2	2	1	7
163	4	4	4	4	4	20

TABULASI DATA

PRESTASI KERJA

No.	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	TPK
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	41
3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	43
4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	43
5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	39
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
8	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	38
9	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
10	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	39
11	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	42
12	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
13	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	41
14	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
15	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	42
16	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	32
17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
18	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	44
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
20	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	42
22	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
23	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
25	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
26	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
27	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
28	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5	37
29	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
30	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	39
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
32	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	41
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
34	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	39
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	43
38	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	41

41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
43	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
45	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	33
46	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
48	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	30
49	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	43
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
51	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	30
52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
53	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
54	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
55	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	31
56	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	37
57	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36
62	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
63	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	35
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	33
68	3	3	3	4	4	4	5	4	3	2	35
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
72	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
73	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	34
74	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
75	5	3	3	3	5	5	3	4	3	4	38
76	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
77	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	39
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	42
80	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	41
81	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
82	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
83	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	40
84	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37

TABULASI DATA
KEPUASAN KERJA

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	TKK
1	5	4	4	3	4	4	5	5	5	39
2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
3	5	3	4	4	4	5	4	3	5	37
4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	39
5	3	4	2	2	4	4	4	4	4	31
6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
7	5	4	1	4	4	4	5	5	4	36
8	3	4	4	2	3	4	3	3	5	31
9	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
10	4	4	5	4	4	3	4	4	3	35
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
12	3	3	2	4	5	4	4	4	4	33
13	4	4	3	3	4	3	4	4	5	34
14	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
15	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
16	3	3	4	2	3	3	4	4	5	31
17	4	4	4	5	4	4	4	3	5	37
18	4	4	3	4	3	3	4	3	5	33
19	3	3	4	4	3	3	3	3	5	31
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	5	4	4	4	3	5	37
22	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36
23	3	3	2	3	3	3	4	3	4	28
24	4	5	3	4	4	4	4	4	5	37
25	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
26	4	4	3	3	4	4	4	4	5	35
27	4	4	3	4	3	3	4	3	4	32
28	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
29	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
30	4	3	3	3	3	3	4	3	5	31
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
33	4	4	4	3	5	5	4	4	5	38
34	5	4	3	4	3	4	4	4	4	35
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
37	5	5	3	4	3	3	4	3	5	35
38	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	3	4	4	4	3	3	4	4	5	34

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER**1. Uji Validitas****a. Uji validitas tahap pertama****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.882
Bartlett's Test of Sphericity	3360.753
Approx. Chi-Square	
df	435
Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
WLB1				.853	
WLB2				.845	
WLB3				.718	
WLB4				.644	
WLB5				.688	
WLB6				.627	
WSC1		-.743			
WSC2		-.849			
WSC3		-.869			
WSC4		-.769			
WSC5		-.787			
PK1	.614				
PK2	.607				
PK3	.691				
PK4	.762				
PK5	.663				
PK6	.508				.590
PK7	.723				
PK8	.772				
PK9	.691				
PK10					.562
KK1					
KK2		.525			
KK3			.600		
KK4			.585		
KK5			.774		
KK6			.781		
KK7			.767		
KK8			.828		
KK9					.625

b. Uji validitas tahap kedua

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.873
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2816.841
	df	300
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
WLB1				.847
WLB2				.846
WLB3				.723
WLB4				.652
WLB5				.681
WLB6				.618
WSC1		.750		
WSC2		.846		
WSC3		.880		
WSC4		.765		
WSC5		.786		
PK1	.623			
PK2	.615			
PK3	.725			
PK4	.791			
PK5	.681			
PK7	.699			
PK8	.774			
PK9	.724			
KK3			.621	
KK4			.627	
KK5			.749	
KK6			.782	
KK7			.798	
KK8			.834	

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas *Work Life Balance*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	163	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	163	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.893	.894	6

b. Uji Reliabilitas *Work Study Conflict***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	163	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	163	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.907	.908	5

c. Uji Reliabilitas Prestasi Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	163	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	163	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.904	8

d. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	163	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	163	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.858	.866	6

Lampiran 5

ANALISIS DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN**A. Variabel *Work Life Balance***

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	N	SKOR	MEAN	TCR
a. Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)	1	Saya dapat membagi waktu kuliah dan bekerja secara optimal	37	80	40	6		163	637	3.91	78.2
	2	Saya dapat mempergunakan waktu kerja dan kuliah dengan baik	39	87	34	3		163	651	3.99	79.9
b. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)	1	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kuliah yang sedang dijalani	56	104	3			163	705	4.33	86.5
	2	Saya berkenan mengikuti pekerjaan dan kuliah.	30	105	27	1		163	653	4.01	80.1
c. Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)	1	Saya merasa puas dengan capaian kerja dan kuliah	21	80	57	5		163	606	3.72	74.4
	2	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan dalam pekerjaan maupun diperkuliahan.	18	54	80	11		163	568	3.48	69.7
									3820	3.91	78.12

B. Variabel *Work Study Conflict*

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	N	SKOR	MEAN	TCR
a. <i>Time Based Conflict</i> (Konflik Berdasarkan Waktu)	1	Kuliah membuat saya tidak bisa secara seimbang mengurus tugas dan tanggung jawab bekerja.	11	65	51	34	2	163	440	2.70	54.0
	2	Karena kuliah, saya tidak fokus pada pekerjaan dengan baik.	26	68	42	26	1	163	397	2.44	48.7
b. <i>Strain Based Conflict</i> (Konflik Berdasarkan Ketegangan/Tekanan)	1	Kuliah sambil bekerja menambah tekanan bagi diri saya.	10	50	66	34	3	163	459	2.82	56.3
	2	Saya menunda pekerjaan untuk mengikuti perkuliahan	18	56	54	33	2	163	434	2.66	53.3
	3	Kuliah membuat saya lelah untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	15	61	61	26		163	424	2.60	52.0
									2154	2.64	52.86

C. Variabel Prestasi Kerja

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	N	SKOR	MEAN	TCR
a. Kualitas Pekerjaan	1	Kuliah sambil bekerja tidak mengurangi kualitas pekerjaan	26	105	29	3		163	643	3.94	78.9

	2	Meskipun sambil kuliah, pekerjaan selalu saya selesaikan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan	29	95	39			163	642	3.94	78.8
b. Kuantitas Pekerjaan	1	Meskipun sambil kuliah, saya selalu menghasilkan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	40	108	15			163	677	4.15	83.1
	2	Meskipun sambil kuliah, capaian target pekerjaan terpenuhi.	40	103	20			163	672	4.12	82.5
c. Pengetahuan Pekerjaan	1	Dengan kuliah, menambah pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	56	89	16	2		163	688	4.22	84.4
d. Ketepatan Waktu	1	Meskipun sambil kuliah, saya selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu	32	92	39			163	645	3.96	79.1
	2	Meskipun sambil kuliah, saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama.	35	105	23			163	664	4.07	81.5
e. Disiplin Kerja	1	Meskipun sambil kuliah, pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.	33	114	16			163	669	4.10	82.1
								5300	4.06	81.29	

D. Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	N	SKOR	MEAN	TCR
b. Kepuasan Terhadap Imbalan	1	Meskipun sambil kuliah, upah kerja yang diberikan perusahaan tetap utuh.	15	86	44	17	1	163	585	3.59	71.8
	2	Meskipun sambil kuliah, penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.	15	76	48	24		163	571	3.50	70.1
c. Kepuasan Terhadap Atasan	1	Meskipun sambil kuliah, atasan tetap memberikan dukungan kepada saya.	16	93	54			163	614	3.77	75.3
	2	Meskipun sambil kuliah, atasan memperlakukan saya dengan baik.	18	76	69			163	601	3.69	73.7
d. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	1	Meskipun sambil kuliah, rekan kerja saya selalu memberikan dukungan yang cukup kepada saya	19	110	31	3		163	634	3.89	77.8
	2	Meskipun sambil kuliah, rekan kerja saya selalu memahami dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	23	67	63	10		163	592	3.63	72.6
									3597	3.68	73.56

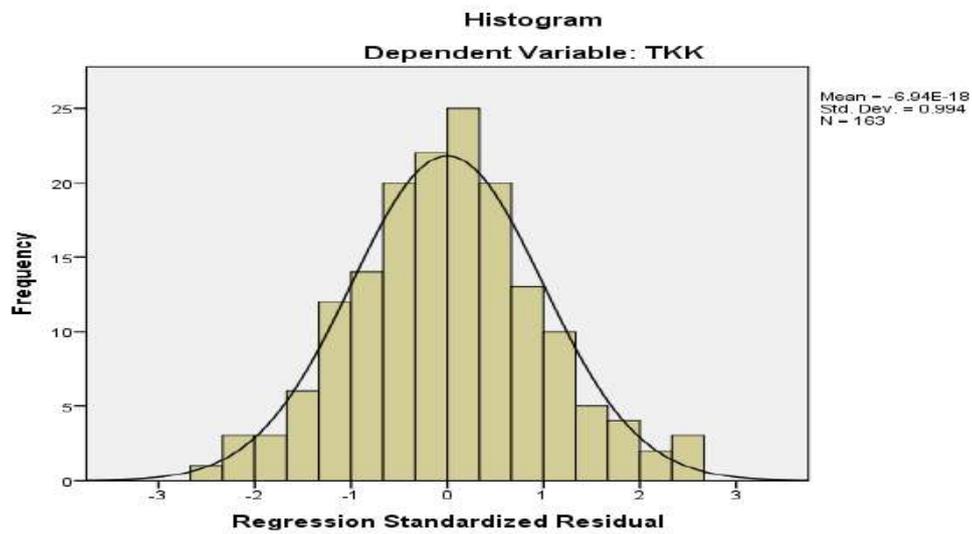
Lampiran 6

UJI ASUMSI KLASIK

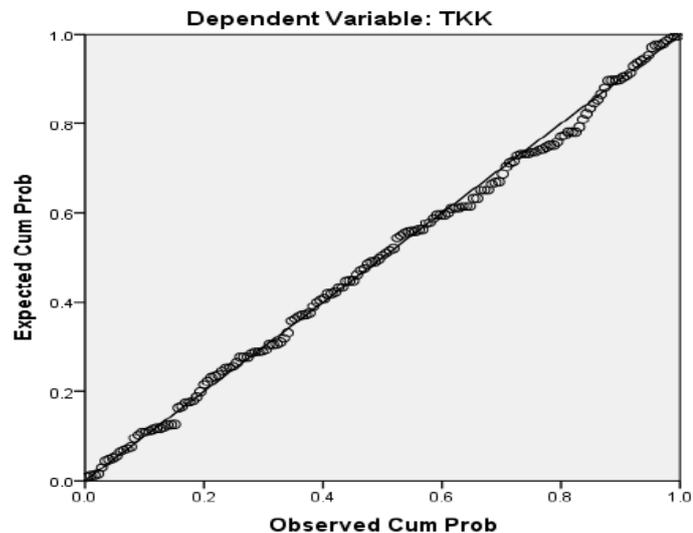
1. Uji Normalitas

Persamaan 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03580360
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.022
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}



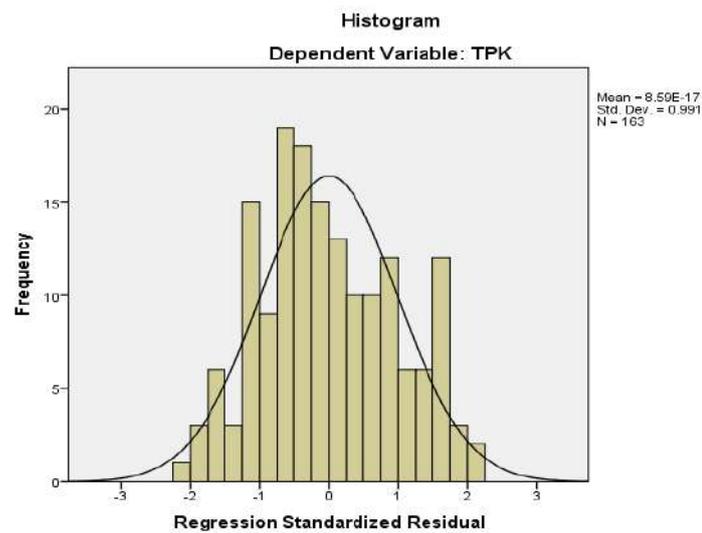
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



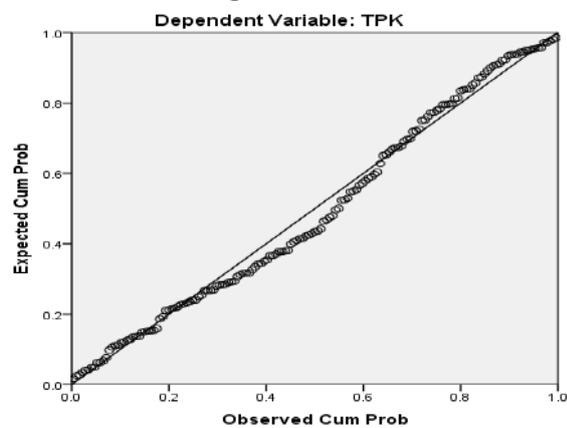
Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.05069478
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.045
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinieritas

Persamaan 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.503	2.431		9.256	.000		
WLB	.149	.080	.149	1.867	.064	.795	1.259
WSC	-.297	.068	-.346	-4.338	.000	.795	1.259

a. Dependent Variable: KK

Persamaan 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.449	2.740		4.908	.000		
WLB	.596	.073	.530	8.112	.000	.778	1.286
WSC	-.068	.066	-.070	-1.029	.305	.711	1.407
KK	.272	.072	.242	3.783	.000	.811	1.233

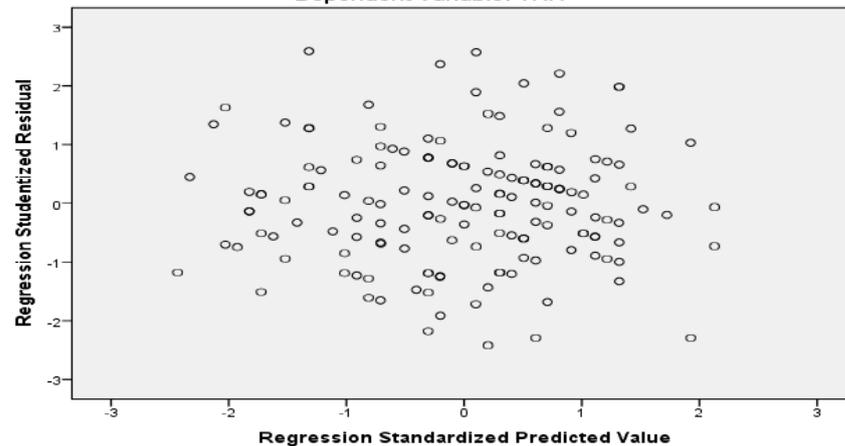
a. Dependent Variable: PK

3. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan 1

Scatterplot

Dependent Variable: TKK



Uji Park1

Coefficients^a

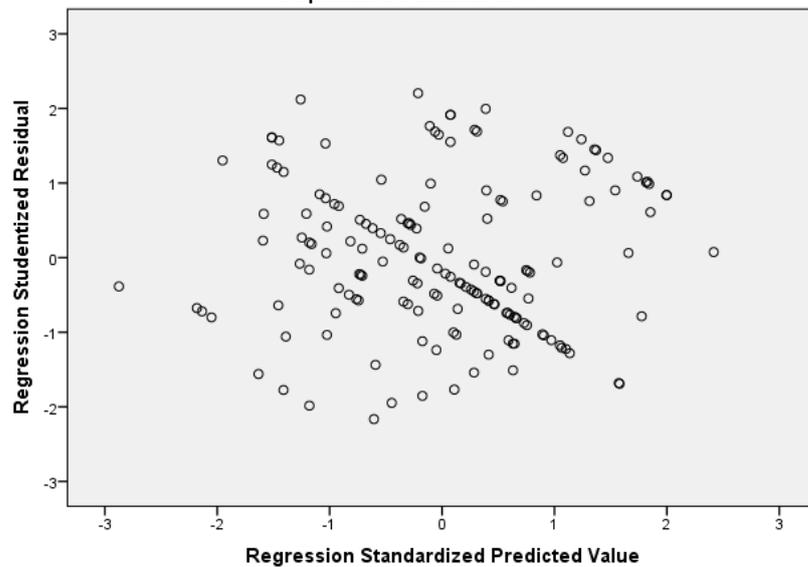
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.153	1.730		.088	.930
TWLB	.019	.057	.030	.338	.736
TWSC	.024	.049	.043	.489	.626

a. Dependent Variable: LN_RES

Persamaan 2

Scatterplot

Dependent Variable: TPK



Uji Park 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.999	1.990		1.507	.134
TWLB	.048	.053	.080	.907	.366
TWSC	-.089	.048	-.171	-1.852	.066
TKK	-.089	.052	-.148	-1.712	.089

a. Dependent Variable: LN_RES2

Lampiran 7

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**Persamaan 1****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.503	2.431		9.256	.000		
WLB	.149	.080	.149	1.867	.064	.795	1.259
WSC	-.297	.068	-.346	-4.338	.000	.795	1.259

a. Dependent Variable: KK

Persamaan 2**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.449	2.740		4.908	.000		
WLB	.596	.073	.530	8.112	.000	.778	1.286
WSC	-.068	.066	-.070	-1.029	.305	.711	1.407
KK	.272	.072	.242	3.783	.000	.811	1.233

a. Dependent Variable: PK

Lampiran 8

UJI HIPOTESIS**1. Uji F (Simultan)**

F hitung > F tabel 3,05

Persamaan 1**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	348.108	2	174.054	18.653	.000 ^b
Residual	1493.009	160	9.331		
Total	1841.117	162			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), WSC, WLB

F hitung > F tabel 2,66

Persamaan 2**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1095.141	3	365.047	47.282	.000 ^b
Residual	1227.570	159	7.721		
Total	2322.712	162			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), KK, WLB, WSC

2. Uji T (Parsial)

T hitung > T tabel 1,974

Persamaan 1**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.503	2.431		9.256	.000		
WLB	.149	.080	.149	1.867	.064	.795	1.259
WSC	-.297	.068	-.346	-4.338	.000	.795	1.259

a. Dependent Variable: KK

T hitung > T tabel 1,975

Persamaan 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.449	2.740		4.908	.000		
WLB	.596	.073	.530	8.112	.000	.778	1.286
WSC	-.068	.066	-.070	-1.029	.305	.711	1.407
KK	.272	.072	.242	3.783	.000	.811	1.233

a. Dependent Variable: PK

3. Koefisien Determinasi (R²)

Persamaan 1 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.179	3.055

a. Predictors: (Constant), WSC, WLB

b. Dependent Variable: KK

Persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.462	2.779

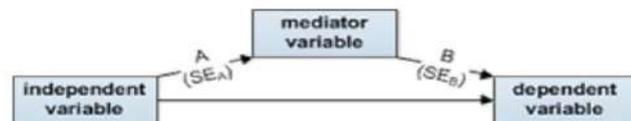
a. Predictors: (Constant), KK, WLB, WSC

b. Dependent Variable: PK

Lampiran 9

UJI SOBEL TEST

Persamaan 1



SEBUAH: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

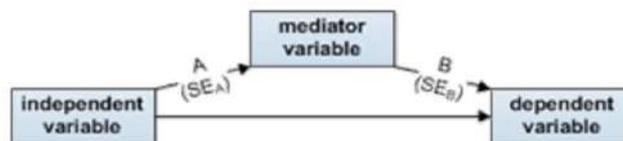
Menghitung!

Statistik uji Sobel: 1.67051209

Probabilitas satu arah: 0,04740904

Probabilitas dua sisi: 0,09481809

Persamaan 2



SEBUAH: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Menghitung!

Statistik uji Sobel: -2.85725763

Probabilitas satu arah: 0,00213659

Probabilitas dua sisi: 0.00427319