

**Hubungan *Work Life Balance* dengan *Subjective Well-Being* pada Mahasiswa Yang Bekerja *Part-Time* Di Surabaya**

***The Relationship between Work Life Balance and Subjective Well-Being in Students Who Work Part-Time in Surabaya***

**Nadiah Wahyu Astuti**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: nadiah.19095@mhs.unesa.ac.id

**Desi Nurwidawati**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: desinurwidawati@unesa.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang bekerja sistem *part-time* di Kota Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dan menggunakan analisis data berupa *pearson correlation product moment*. Penelitian ini melibatkan sejumlah 116 subjek. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *work life balance* berdasarkan teori Fisher (2009) dan skala *subjective well-being* berdasarkan teori Diener (2009). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *quota sampling* dan *snowball sampling*. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,709. Hasil tersebut mengartikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang bekerja sistem *part-time* di Kota Surabaya. Tanda positif pada nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel searah artinya jika *work life balance* pada mahasiswa yang bekerja *part-time* tinggi maka *subjective well-being* yang dimiliki mahasiswa tersebut pun tinggi, begitupun sebaliknya semakin rendah *work life balance* pada mahasiswa yang bekerja *part-time* maka semakin rendah *subjective well-being* yang dimiliki oleh mahasiswa tersebut.

**Kata kunci :** *Work Life Balance; subjective well-being; mahasiswa bekerja part-time*

**Abstract**

*This study aims to determine the relationship between work life balance and subjective well-being in students who work part-time systems in the city of Surabaya. This research is a correlation research and uses data analysis in the form of pearson product moment correlation. This study involved of 116 subjects. The instruments used in this study are the work life balance scale based on Fisher's theory (2009) and the subjective well-being scale based on Diener's theory (2009). The sampling technique used in this study is quota sampling and snowball sampling. The results of data analysis in this study showed a significance level of 0,000 ( $p < 0,05$ ) with a correlation coefficient of 0,709. These results mean that there is a significant positive relationship between work life balance and subjective well-being in students who work part-time systems in the city of Surabaya. The positive sign on the value of the correlation coefficient indicates that the relationship between the two variables is unidirectional, meaning that if the work life balance of students who work part-time is high, the subjective well-being of these students is also high, and vice versa. The lower the work life balance of students who work part-time, the lower the subjective well-being of these students.*

**Key word :** *Work Life Balance; subjective well-being; students work part-time*

<b>Article History</b>	 
<i>Submitted : 05-07-2023</i>	
<i>Final Revised : 06-07-2023</i>	
<i>Accepted : 06-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY-SA</a> license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Suatu organisasi terdapat sumber daya manusia yang menjadi penggerak atau pengelola di dalam organisasi tersebut. Peran sumber daya manusia sangat penting jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi karena mereka berfungsi sebagai pengatur dan pengelola untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyana & Izzati, 2022). Sumber daya manusia yang dibutuhkan pada organisasi tidak hanya karyawan yang bekerja pada waktu yang penuh melainkan beberapa organisasi membutuhkan karyawan yang dapat bekerja paruh waktu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pekerja tersebut dibutuhkan oleh organisasi dengan mengutamakan fleksibilitas. Menjadi sumber daya manusia bagi suatu organisasi perlu untuk tetap memperhatikan kesejahteraan subjektif bagi tiap individu agar dapat bekerja dengan optimal, mengerahkan usaha terbaik baik fisik maupun mental, dapat bekerjasama secara efektif, dan dapat berkontribusi untuk mewujudkan suatu tujuan dari tiap perusahaan atau organisasi tersebut (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017).

Kota Surabaya adalah salah satu kota terbesar di Jawa Timur. Berdasarkan informasi terkini yang diperoleh dari data BPS (Badan Pusat Statistik) Provinsi Jawa Timur, Kota Surabaya memiliki jumlah perguruan tinggi terbanyak di antara kota-kota lain di Provinsi Jawa Timur. Terdapat total 78 perguruan tinggi di Surabaya. Selain itu, kota ini juga memiliki jumlah mahasiswa yang paling banyak dari universitas-universitas di Provinsi Jawa Timur terdata paling banyak di Kota Surabaya yaitu terdapat sejumlah 272.848 mahasiswa yang terdiri dari perguruan tinggi negeri sejumlah 114.958 mahasiswa dan 157.888 mahasiswa dari perguruan tinggi swasta (BPS Provinsi Jawa Timur).

Selain banyaknya perguruan tinggi di Kota Surabaya, terdapat beberapa perusahaan atau organisasi yang memiliki sistem kerja paruh waktu. Beragam jenis pekerjaan paruh waktu tersedia dan dapat dilakukan oleh mahasiswa. Pekerjaan paruh waktu yang dapat diambil dan dilakukan oleh mahasiswa diantaranya yaitu menjadi karyawan *coffee shop*, karyawan *café*, karyawan kedai makanan dan minuman cepat saji, menjadi admin, *social media marketing*, tenaga pengajar, *driver* ojek *online*, *wedding organizer*, *event organizer*, dan lain sebagainya (Ardianto, Halimah, & Susilowati, 2021). Terdapat tiga pilihan pekerjaan paruh waktu yang sering menjadi pilihan bagi mahasiswa yaitu *freelance*, penjualan, dan mengajar (Puspitadewi, 2012). Berdasarkan banyaknya jumlah perguruan tinggi dan kesempatan kerja menjadi pekerja paruh waktu dapat menjadi salah satu alasan tersendiri bagi mahasiswa untuk tertarik menjadi mahasiswa sekaligus bekerja paruh waktu di Kota Surabaya.

Pekerjaan paruh waktu, juga disebut dengan pekerjaan *part-time* adalah jenis pekerjaan dengan jam kerja lebih singkat daripada jam kerja standar pada umumnya (Glosarium Ketenagakerjaan Pusdatinaker; dalam Puspitadewi, dkk, 2012). Pekerjaan *part-time* adalah pekerjaan sampingan dengan jam kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, menurut Nariswari Galih (dalam Ardianto, Halimah, & Susilowati, 2021). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pekerjaan paruh waktu adalah orang yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu, atau di bawah jam kerja normal, tidak bersedia menerima pekerjaan lain ataupun mencari tambahan pekerjaan lainnya. Tidak ada perbedaan antara pekerjaan penuh, pekerjaan paruh waktu, pekerjaan sementara, dan pekerjaan pengganti dalam Undang-Undang No. 13. Menurut

Undang-Undang tersebut, pekerja atau buruh adalah individu yang bekerja dan berhak mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Mahasiswa adalah seseorang yang mengikuti pendidikan di institusi pendidikan tinggi, baik negeri maupun swasta (Siswoyo, 2007). Sebagai seorang mahasiswa diharapkan untuk mampu menjalankan aktivitas yang sesuai dengan tridharma perguruan tinggi yang mencakup tiga hal yaitu pertama melaksanakan kegiatan terutama pada pendidikan, kedua pada kegiatan penelitian, dan kegiatan sosial lain seperti pengabdian untuk masyarakat. Pernyataan tersebut merupakan isi dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, seperti yang dinyatakan pada ayat 9 dari pasal 1. Pada kenyataannya, mahasiswa tidak hanya fokus menjalankan perannya sebagai seorang mahasiswa saja seperti tiga hal tersebut melainkan mahasiswa menjalankan aktivitas lain di luar akademis untuk memenuhi tujuan pribadi. Sebagian mahasiswa ketika menjalankan perannya tidak hanya berfokus pada bidang akademis, tetapi juga menjalankan peran yang lebih luas dalam berbagai bidang diluar bidang akademis seperti memilih untuk bekerja di samping kegiatan perkuliahan.

Fenomena mengenai adanya mahasiswa yang memiliki peran ganda sekaligus yaitu sebagai pekerja dan mahasiswa merupakan fenomena yang sudah tidak asing lagi. Mahasiswa tentunya tertarik untuk bekerja pada suatu organisasi yang dapat memberikan kesempatan bekerja pada waktu yang lebih fleksibel agar tidak mengganggu kegiatan perkuliahan. Dalam menjalankan peran gandanya menjadi mahasiswa dan pekerja tentunya mendapatkan beberapa keuntungan. Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja telah mendapatkan banyak pengalaman di lapangan mengenai kehidupan pekerjaan, menambah relasi, mendapatkan pendapatan, melatih keahlian, belajar manajemen waktu, dapat memperkaya riwayat hidup mengenai pengalaman pekerjaan, dapat mempelajari hal-hal baru, dan keuntungan lainnya yang didapatkan oleh mahasiswa ketika memilih kuliah sambil bekerja (Ardianto, Halimah, & Susilowati, 2021).

Mahasiswa mendapatkan beberapa keuntungan ketika memilih untuk kuliah sambil bekerja namun disamping itu tentunya ada hambatan-hambatan yang dapat dirasakan oleh mahasiswa yang bekerja yaitu berkurangnya konsentrasi di tempat kerja jika terjadi masalah di perkuliahan, dan sebaliknya berkurangnya konsentrasi di perkuliahan jika terjadi masalah di tempat kerja, menurunnya prestasi akademis, berkurangnya waktu istirahat dan berkumpul dengan rekan sebaya atau keluarga, dan hambatan lainnya yang dapat dirasakan mahasiswa sehingga menurunkan kesejahteraan, menurunkan kesehatan mentalnya, dan menyebabkan stres (Wistarini & Marheni, 2019).

Mahasiswa yang memilih untuk kuliah sambil bekerja tentu merasakan tekanan baik di lingkup kegiatan akademik maupun di lingkup pekerjaan. Individu yang mampu mengelola tekanan yang dihadapi dan mengelola keseimbangan antara kehidupan perkuliahan dan pekerjaan maka dapat mengurangi resiko stres dan konflik lainnya. Hal tersebut dapat membantu meningkatkan kualitas hidup menjadi lebih positif sehingga memiliki kemampuan untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif. Aktivitas yang dilakukan mahasiswa pada perkuliahan dan pekerjaan membutuhkan kemampuan untuk mengelola dan mengontrol agar keduanya dapat berjalan dengan baik. Kemampuan individu dalam mengelola dan melakukan evaluasi kognitif serta afektif disebut sebagai *subjective well-being* (Diener, Lucas & Oishi, 2002).

Salah satu konsep pada perspektif psikologi positif adalah *subjective well-being*. Dalam kajian psikologi positif berfokus pada cara psikologi untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki tiap individu dengan cara memahami sifat dan kualitas positif yang terdapat dalam diri individu (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). *Subjective well-being* memiliki makna kepuasan yang lebih dari kepuasan kerja itu sendiri. Menurut Izzati & Mulyana (2019) kepuasan kerja diartikan sebagai penilaian terhadap suatu situasi kerja yang ditunjukkan dari sikap ataupun perilaku oleh individu tersebut, sedangkan *subjective well-being* merupakan lanjutan dari kepuasan kerja dimana individu ketika mengalami pengalaman positif dari kepuasan kerja

maka dapat membantu individu tersebut untuk menilai hidupnya lebih positif dan merasakan kebahagiaan subjektif (Hartanto & Kurniawan, 2015). Setiap individu perlu untuk memperhatikan *subjective well-being*. Berbagai hal dapat berpengaruh apabila individu yang bekerja memiliki *subjective well-being* yang berdampak pada kesehatan fisik, tingkat kreativitas, kemampuan memecahkan masalah, dan tingkat keterlibatan kerja di tempat kerja (Bryson, Forth, & Stokes, 2017).

Mahasiswa yang bekerja dikatakan telah memiliki *subjective well-being* ketika ia memiliki rasa semangat, mampu menyelesaikan masalah dan rintangan, mampu bersyukur, menerima apapun yang terjadi dalam hidupnya, menjalani rutinitas, menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, dan tidak terpengaruh oleh orang lain dengan mudah sehingga yakin terhadap keputusan yang diambil oleh diri sendiri. *Subjective well-being* yang rendah pada mahasiswa ditunjukkan ketika individu tersebut merasakan mudah mengeluh karena kurangnya rasa kepuasan dalam hidup, merasakan jenuh dan lelah ketika bekerja, kesulitan mengatur waktu antara bekerja dan kepentingan pribadi, dan kurang dapat membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja (Rahmadani & Izzati, 2021).

Kesejahteraan subjektif memiliki makna yang erat dengan kebahagiaan (*happiness*) (Dewi & Nasywa, 2019). Menurut Diener et al. (2009), *subjective well-being* adalah penilaian bagaimana evaluasi hidup yang dilakukan oleh individu tersebut. *Subjective well-being* didefinisikan sebagai ketika seseorang mengalami kepuasan hidup, sering merasakan perasaan gembira, bahagia, senang, dan jarang merasakan emosi negatif seperti marah dan sedih. Sebaliknya, ketika seseorang merasa tidak puas dengan kehidupannya, mereka dapat dianggap memiliki tingkat *subjective well-being* yang rendah. Ini berarti mereka kurang merasakan rasa senang, gembira, bahagia, dan mereka sering merasakan emosi negatif seperti marah, sedih, atau cemas (Eid & Larsen, 2008). Berdasarkan beberapa definisi *subjective well-being* yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* adalah penilaian hidup secara keseluruhan seseorang yang mencakup kebahagiaan hidup dan perasaan positif.

Menurut Diener et al. (2009), ada dua cara untuk mengukur *subjective well-being* seseorang adalah melalui evaluasi kognitif dan evaluasi afektif. Evaluasi kognitif adalah penilaian pada kognitif individu berdasarkan dua kategori yaitu kepuasan individu pada kehidupan secara menyeluruh dan kepuasan individu pada domain tertentu (Diener et al, 2009). Sedangkan evaluasi afektif adalah penilaian individu pada dua konstruk yaitu afek positif dan afek negatif dimana individu merasakan lebih banyak afek positif dan sedikit merasakan afek negatif (Diener, 2000).

Berdasarkan hasil pra survey untuk studi pendahuluan melalui kuesioner, peneliti mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa beberapa mahasiswa yang kuliah sambil bekerja paruh waktu di Surabaya memiliki tingkat *subjective well-being* yang kurang stabil. Ditunjukkan pada sebagian besar responden sebesar 75% dari 16 responden menyatakan mengalami stres karena membagi fokus atau konsentrasi antara kuliah dan bekerja, sebesar 75% menyatakan pernah merasakan kecemasan untuk mengatur antara bekerja dan kegiatan akademis, dan sebesar 68,8% merasakan kesulitan mengelola emosi. Selain itu salah satu responden menyatakan hambatan-hambatan yang ia rasakan ketika mengatur kegiatan akademis dan bekerja yaitu merasakan memiliki beban antara tugas perkuliahan dan tanggung jawab pada pekerjaan yang harus diselesaikan. Berdasarkan hasil tersebut beberapa mahasiswa yang bekerja menunjukkan emosi negatif yang dirasakan, akan tetapi dari hasil pra survey 75% dari 16 mahasiswa menunjukkan kepuasan ketika memutuskan untuk kuliah sambil bekerja.

Berdasarkan hasil pra survey melalui kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mahasiswa yang bekerja sambil kuliah di Surabaya memiliki kemiripan dengan atribut afektif dari *subjective well-being* seperti pendapat yang disarankan oleh Diener et al. (1999). Hasil pra survey tersebut menunjukkan adanya afek positif dan negatif pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Diener et al. (1999) menyatakan bahwa afek negatif ditunjukkan dengan

individu merasakan suasana hati dan emosi yang negatif seperti sulit mengelola emosi, perasaan bersalah, kecewa, cemas, depresi, tertekan, mudah tersinggung, dan iri hati. Menurut Diener et al. (1999), kemampuan *subjective well-being* pada seseorang dapat ditunjukkan pada kemampuan untuk melakukan evaluasi afektif. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi afektif yang dimaksud adalah ketika seseorang merasakan perasaan yang lebih banyak positif daripada negatif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek 1 (Mahasiswa perguruan tinggi negeri) menjelaskan bahwa selama menjalani kuliah sambil bekerja ia seringkali merasakan berbagai emosi negatif seperti merasa *loneliness* (kesepian) atau merasa dia sendiri tidak ada yang peduli, pikiran yang terlalu berlebihan, khawatir, sensitif atau mudah tersinggung, kemampuan regulasi emosi yang rendah seperti mudah emosi dan menangis, serta menyatakan memiliki manajemen diri yang rendah. Subjek menyatakan bahwa yang menjadi penyebab emosi negatif itu adalah masalah di tempat kerja seperti terdapat konflik dengan rekan kerja maupun masalah pribadi di perkuliahan yang belum bisa ia kendalikan. Selain itu subjek 1 menyatakan bahwa ia merasa kesulitan untuk membagi fokus antara pekerjaan dan kegiatan perkuliahan. Hal tersebut menjadi masalah yang ia rasakan di tempat kerja dan lingkup akademik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek 2 (mahasiswa perguruan tinggi swasta) menjelaskan bahwa ia memilih untuk tetap bekerja dan meninggalkan kuliah demi kebutuhan finansial. Hal tersebut disebabkan karena adanya faktor finansial, masalah internal dengan keluarga, dan merasa menanggung beban yang belum ia selesaikan dengan seimbang antara bekerja dan kuliah. Subjek menyatakan beberapa emosi negatif yang ia rasakan yaitu merasa memiliki banyak beban. Emosi tersebut menurutnya mempengaruhi suasana hati ketika bekerja dan menyelesaikan tanggung jawab di kuliah. Kesejahteraan subjektif menurutnya yaitu ingin merasakan ketenangan sebagai bentuk kebahagiaan, namun hal tersebut belum ia dapatkan seiring beranjak usia dan menjadi dewasa awal tuturnya. Dalam hal ini subjek 2 menunjukkan adanya kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah, dan kurang merasakan kepuasan hidup.

Hasil kedua wawancara menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja dan kuliah merasakan komponen-komponen pada *subjective well-being* yang dikemukakan oleh Diener et al (1999). Kedua mahasiswa tersebut menunjukkan *subjective well-being* yang kurang stabil dimana mahasiswa kurang mampu melakukan evaluasi kognitif. Hal tersebut ditunjukkan ketika mahasiswa memiliki konflik dengan rekan kerja, kendala di perkuliahan dan mengalami masalah dengan keluarga. Dapat dikatakan bahwa *subjective well-being* telah dimiliki oleh seorang individu ketika ia telah merasakan kepuasan pada domain tertentu yaitu kepuasan individu pada beberapa bidang kehidupan. Kepuasan individu pada berbagai bidang kehidupan yaitu kepuasan pada pekerjaan, keluarga, kesehatan, hubungan sosial, dan waktu luang yang dimiliki individu (Diener, 2006).

Kondisi yang ada di lapangan mengenai mahasiswa yang memutuskan untuk kuliah sambil bekerja mengalami banyak tuntutan agar keduanya dapat dilaksanakan dengan optimal. Dalam menyeimbangkan dua peran atau lebih, mahasiswa perlu memiliki kemampuan *work life balance*. Upaya untuk mencapai *subjective well-being*, mahasiswa dapat berusaha untuk memiliki kemampuan *work life balance*. Individu yang merasakan kesejahteraan dapat ditunjukkan ketika merasakan kepuasan pada kehidupan yang dijalani dan sedikit merasakan afek negatif. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan subjektif mahasiswa yang bekerja yaitu faktor pendapatan, demografi, pekerjaan, pendidikan, religiusitas, pernikahan dan keluarga, hubungan sosial, dan faktor biologis (Diener, 2009). Salah satu yang menjadi prediktor terdapat pengaruh pada *subjective well being* adalah hubungan sosial. Hubungan sosial memiliki keterkaitan terhadap peningkatan kualitas hidup seseorang. Dengan demikian, memiliki keseimbangan antara dua atau lebih peran yang diambil

oleh mahasiswa yang bekerja *parti-time* dapat membantu meningkatkan kualitas hidup mereka. Teknik ini dikenal sebagai *work life balance*.

Kemampuan seseorang untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dengan tidak mengalami masalah antara keduanya dikenal sebagai *work life balance*. Memilih menjadi mahasiswa sambil bekerja tidaklah hal yang mudah. Tuntutan-tuntutan yang dimiliki seorang mahasiswa yang bekerja bila tidak dapat menyeimbangkan antara kegiatan akademis dan bekerja maka dapat menimbulkan permasalahan baik di lingkup akademik perkuliahannya maupun di lingkup pekerjaan (Amelasasih, Aditama, & Wijaya, 2019). Hal tersebut membutuhkan keseimbangan agar kegiatan pribadi dan bekerja dapat dilaksanakan dengan baik, tidak menimbulkan hasil yang mengecewakan baik untuk individu dalam hal akademis maupun dalam lingkup pekerjaan. Keseimbangan antara kegiatan pribadi dan bekerja ini diartikan sebagai *work life balance*.

Fisher, Bulger, & Smith (2009) mengartikan *work Life Balance* adalah upaya seseorang untuk menemukan keseimbangan antara dua atau lebih peran yang mereka lakukan. Ketika seseorang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, dapat dikatakan mereka telah mencapai keseimbangan seperti mampu bekerja dengan baik dan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadinya diluar pekerjaan. Seseorang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, mereka mungkin memiliki cara yang lebih baik untuk dapat meningkatkan kualitas hidupnya, yang dapat berdampak positif pada kesejahteraan subjektif mereka (Cintantya & Nurtjahjanti, 2020).

*Work life balance* memiliki dua aspek yaitu aspek *demands* yang berarti mengganggu dan aspek *resource* yang berarti mendukung. Aspek *demands* adalah persepsi individu terhadap penilaian sejauh mana dua tuntutan yang dijalani tidak sesuai yang mengacu pada gangguan pekerjaan dan non pekerjaan. Sedangkan aspek *resource* adalah persepsi individu terhadap penilaian sejauh mana dua tuntutan yang dijalani telah sesuai dan mengacu pada peningkatan pekerjaan dan non pekerjaan. (Fisher et al., 2009).

Berdasarkan hasil pra survey melalui kuesioner didapatkan sejumlah 80% dari 16 responden pernah mengalami kesulitan ketika menyeimbangkan antara kuliah dan bekerja. Sebesar 75% menyatakan bahwa merasakan kesulitan untuk menyeimbangkan antara kuliah dan bekerja dan 25% mahasiswa berpendapat tidak mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan antara bekerja dan kuliah. Sebesar 62,5% merasakan kesulitan membagi waktu. Sebagian besar hasil yang didapatkan dari responden menyatakan hambatan yang dirasakan yaitu kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kuliah. Adapun hambatan yang dialami oleh mahasiswa yang bekerja di Surabaya terkait ketidakseimbangan kuliah sambil bekerja yaitu kesulitan mengatur waktu, fokus, dan konsentrasi, terdapat masalah jadwal kegiatan antara bekerja dan perkuliahan sehingga menjadi salah satu *stressor* mahasiswa, merasa adanya tuntutan untuk menyeimbangkan prioritas dan menyelesaikan tanggung jawab diantara kedua peran, maupun adanya masalah keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua mahasiswa yang memiliki latar belakang kuliah sambil bekerja menyatakan bahwa ia merasakan hal-hal yang dapat mengganggu antara kuliah dan bekerja. Mahasiswa menyatakan bahwa ketika sedang banyak pekerjaan di tempat kerja sehingga mengganggu aktivitas mengenai perkuliahan seperti menyelesaikan tugas yang tertunda terutama ketika tenggat waktu penyelesaian tugas yang tidak lama sehingga mahasiswa merasa pekerjaannya mengganggu aktivitas akademik dan berkurangnya konsentrasi mahasiswa untuk menyelesaikan tugas akademik. Begitupun sebaliknya mahasiswa merasakan berkurangnya konsentrasi di tempat kerja karena mengingat memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas perkuliahan. Selain itu mahasiswa mengalami berkurangnya disiplin waktu untuk bekerja misalnya mahasiswa terdapat jadwal kelas yang belum selesai dan bersamaan dengan jam masuk kerja. Mahasiswa menyatakan bahwa selain merasakan gangguan namun terdapat unsur pendukung antara kuliah dan bekerja seperti dari pengalaman

kuliah dapat membantu mahasiswa memahami karakteristik rekan kerja dan orang lain yang terlibat di tempat kerja, dari pengalaman bekerja mahasiswa memiliki keterampilan komunikasi.

Gangguan serta pendukung yang dialami mahasiswa tersebut baik dari pekerjaan ataupun aktivitas pribadi diluar pekerjaan sejalan dengan pendapat dari Fisher et al. (2009). Menurut Fisher et al. (2009), terdapat dua unsur yang perlu diseimbangkan sehingga menjadi acuan pada penilaian *work life balance* yaitu unsur penghambat (*demands*) dan pendukung (*resource*). Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki latar belakang kuliah sambil bekerja mengalami *work life balance* yang kurang stabil karena merasakan gangguan pada dua peran yang dijalankan namun masih merasakan unsur pendukung pada satu atau dua peran yang dijalankan.

Berdasarkan fenomena tersebut, kondisi keseimbangan antara dua atau lebih tuntutan peran yang dijalankan oleh individu adalah salah satu yang paling penting, khususnya ketika mempunyai kewajiban yang harus diselesaikan antara kedua peran. Seperti mahasiswa yang memilih untuk mengambil kuliah sambil bekerja. Dapat diartikan bahwa mahasiswa akan memiliki sedikit konflik ketika mahasiswa tersebut mampu untuk menyeimbangkan antara tanggung jawabnya pada pekerjaan dan non pekerjaan. Dalam hal ini, orang-orang yang menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka akan merasakan kesejahteraan subjektif (Triwijayanti & Astiti, 2019). Ketika mahasiswa dapat mengimbangi pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka dapat mencapai tingkat kepuasan hidup yang tinggi dan mengalami lebih banyak perasaan positif dan lebih sedikit perasaan negatif dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Penelitian yang relevan dalam penelitian ini salah satunya hasil penelitian oleh Hartanto & Kurniawan (2015). Penelitian tersebut meneliti tentang iklim organisasi dan *subjective well-being* pada karyawan di suatu perusahaan X. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi sehingga bertujuan untuk mengetahui hubungan antar kedua variabel yang diteliti. Penelitian tersebut melibatkan sejumlah 63 karyawan dimana peneliti menentukan karakteristik sampel yang digunakan yaitu karyawan tetap pada perusahaan X dan masa bekerja pada perusahaan tersebut minimal satu tahun. Penelitian tersebut menggunakan teknik *cluster sampling* sebagai teknik samplingnya. Hasil pada penelitian ini menunjukkan terdapat korelasi positif antara dua variabel yang diteliti yaitu iklim organisasi dengan *subjective well-being*.

Penelitian relevan lainnya dilakukan oleh Cintantya & Nurtjahjanti (2020). Penelitian tersebut meneliti mengenai hubungan *work life balance* dengan *subjective well-being*. Penelitian ini dilakukan pada sopir taksi PT. Express Transindo Utama Tbk di Jakarta dengan jumlah subjek sejumlah 100 orang yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Pada penelitian ini menunjukkan suatu hasil penelitian yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara dua variabel yang diteliti yaitu *work life balance* dengan *subjective well-being*. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimala, Hakim, & Mauludin (2021). Penelitian ini meneliti tentang *work life balance*, *self esteem*, dan *subjective well-being*. Subjek pada penelitian ini yaitu driver gojek yang melibatkan partisipan sejumlah 220 orang. Populasi penelitian ini adalah *driver* gojek di Karawang. Hasil pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh pada ketiga variabel yang diteliti.

Beberapa penelitian relevan yang telah dijelaskan tersebut, terdapat suatu kesimpulan bahwa penelitian yang akan dilakukan ini tidak sama dengan penelitian relevan sebelumnya. Penelitian sebelumnya menunjukkan korelasi yang signifikan pada *subjective well-being* yang dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti iklim organisasi, *self esteem*, dan *work life balance*. Sehingga yang menjadi kebaruan pada penelitian ini adalah pada subjek penelitiannya. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa yang bekerja dengan sistem *part-time* di Kota Surabaya.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan tersebut diketahui bahwa beberapa mahasiswa yang memutuskan untuk menjalankan dua peran atau lebih seperti halnya memilih untuk kuliah sambil bekerja di Surabaya mengalami ketidakseimbangan terutama pada pembagian waktu, fokus, dan prioritas sehingga mahasiswa mengalami kesejahteraan subjektif yang kurang stabil seperti merasakan stres, cemas, dan kesulitan mengelola emosi. Berdasarkan kesenjangan tersebut, peneliti tertarik ingin meneliti bagaimana *work life balance* dan *subjective well-being* dapat berhubungan satu sama lain. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana hubungan antara *work life balance* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang bekerja dengan sistem *part-time* di Kota Surabaya.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Rancangan pada penelitian ini didasarkan pada tujuan penelitian yaitu mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Berdasarkan hal tersebut, jenis penelitian ini disebut sebagai penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang melibatkan identifikasi untuk mencari tahu bagaimana dua atau lebih variabel dapat berhubungan satu sama lain untuk menjelaskan bagaimana keduanya dapat berubah secara bersamaan (King, 2014).

### *Sampel/Populasi*

Populasi adalah wilayah dimana hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Generalisasi ini berlaku untuk sekelompok orang yang memiliki karakteristik yang sama dan telah ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Seluruh mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini.

Sampel adalah subjek penelitian yang digunakan sebagai representasi populasi dan memiliki kemampuan untuk menunjukkan karakteristik pada populasi tersebut (Jannah, 2018). Penelitian ini melibatkan mahasiswa di Surabaya yang bekerja dengan sistem *part-time* di Kota Surabaya sebagai sampel penelitian. Adapun karakteristik dari sampel penelitian ini yaitu 1) mahasiswa aktif yang pada saat ini masih terdaftar sebagai mahasiswa aktif di PDDikti (pangkalan data pendidikan tinggi) jenjang D3, D4 atau S1 di perguruan tinggi negeri atau swasta di Surabaya, 2) Mahasiswa angkatan 2019 hingga 2022 yang pada saat ini sedang kuliah menempuh semester genap yaitu semester 2, 4, 6, dan 8. 3) Pada saat ini bekerja paruh waktu di berbagai bidang pekerjaan di Kota Surabaya secara fleksibel dengan sistem jam kerja shift dalam periode waktu tertentu yang telah ditentukan berdasarkan kesepakatan dengan pihak tempat bekerja. Jam kerja paruh waktu yang dilakukan mahasiswa kurang dari jam kerja normal (kurang dari 35 jam dalam satu minggu)

Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling* dan *snowball sampling*. Peneliti mengumpulkan data penelitian dengan menentukan rumus pengambilan sampel dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini tidak diketahui secara pasti. Adapun rumus pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus Lemeshow (Lemeshow et al, 1990). Kemudian peneliti menyebarkan kuesioner melalui link *google formulir* dan menghubungi secara personal rekan yang direkomendasikan oleh responden sesuai dengan kriteria subjek yang ditentukan. Hal tersebut dilakukan oleh peneliti untuk membuat proses pengumpulan data penelitian menjadi lebih mudah.

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner penelitian jenis pekerjaan yang dilakukan oleh subjek pada penelitian ini cukup beragam diantaranya yaitu bekerja sebagai karyawan di restoran, café, *coffeeshop*, karyawan kedai makanan dan minuman. Selain itu sebagai tenaga pengajar bimbingan belajar, karyawan toko, *wedding organizer*, kurir ojek *online*, dan karyawan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, subjek pada penelitian ini didapatkan sejumlah 116 mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya. Subjek pada penelitian ini dibagi menjadi dua bagian. Satu bagian untuk subjek uji coba dan satu bagian untuk subjek penelitian. Subjek uji coba instrumen pada penelitian ini sejumlah 30 orang dan subjek penelitian sejumlah 116 orang. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan subjek penelitian berusia 18 hingga 24 tahun. Berdasarkan data hasil dari kuesioner penelitian ini, masa kerja yang telah dilakukan mahasiswa yang bekerja paruh waktu yaitu sekitar kurang dari 1 tahun hingga lebih dari 3 tahun. Rentang jam kerja yang dilakukan mahasiswa selama satu hari yaitu antara 1 hingga 12 jam dengan jumlah hari bekerja yang beragam yaitu antara 2 hingga 5 hari bekerja dalam satu minggu.

Sebagian besar subjek pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan sejumlah 77 subjek (66,3%) dari 116 subjek. Mayoritas subjek pada penelitian ini sedang menempuh kuliah semester 8 atau angkatan kuliah tahun 2019 sebanyak 48 dari 116 subjek (41,3%). Subjek pada penelitian ini paling banyak berusia 21 tahun sebanyak 40 subjek (34,3%). Masa kerja pada subjek penelitian ini mayoritas bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 54 subjek (46,5%).

### *Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala psikologi. Skala psikologi yang disebarakan berisi skala *work life balance* dan skala *subjective well being* yang telah disusun. Penyusunan kedua skala tersebut diawali dengan menentukan aspek sesuai dengan teori yang digunakan kemudian menurunkan menjadi indikator lalu aitem pernyataan yang terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala *subjective well-being* diukur berdasarkan komponen *subjective well being* dari Diener et al. (2009) yaitu evaluasi kognitif dan evaluasi afektif. Berdasarkan hasil uji daya beda aitem pada skala *subjective well-being* menunjukkan bahwa dari 24 item pernyataan ada 3 pernyataan yang dianggap tidak valid. Hasil dari uji daya beda aitem pada skala *subjective well-being* menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* pada item yang valid berada pada rentang 0,321 hingga 0,816 ( $>0,30$ ). Hasil uji reliabilitas pada item-item skala penelitian ini yang menggunakan *Alpha Cronbach* menunjukkan bahwa item pada skala *subjective well-being* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,927 sehingga aitem pada skala *subjective well-being* dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Skala *Work Life Balance* diukur berdasarkan aspek dan dimensi-dimensi *Work Life Balance* dari Fisher et al. (2009) yaitu aspek *demands* dan aspek *resource*. Kedua aspek tersebut terdiri dari dimensi *work interference with personal life* (WIPL), *personal life with interference with work* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL), dan *personal life enhancement of work* (PLEW). Berdasarkan hasil uji daya beda aitem pada skala *work life balance* menunjukkan bahwa dari 24 item pernyataan ada 2 pernyataan yang dianggap tidak valid. Hasil dari uji daya beda aitem pada skala *work life balance* menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* pada item yang valid berada pada rentang 0,312 hingga 0,738 ( $>0,30$ ). Hasil uji reliabilitas pada item-item skala penelitian ini yang menggunakan *Alpha Cronbach* menunjukkan bahwa item pada skala *work life balance* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,884 sehingga aitem pada skala *work life balance* juga dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Peneliti menggunakan *google formulir* untuk mendistribusikan skala psikologi yang telah disusun dan akan diisi oleh responden. Peneliti mencari responden sesuai dengan karakteristik subjek yang telah ditentukan. Peneliti akan mengumpulkan data melalui *social media* seperti whatsapp, instagram, dan twitter dengan menyebarkan *link google formulir*.

Selain itu peneliti akan mengumpulkan data dengan mengunjungi beberapa tempat umum di Kota Surabaya yang mempekerjakan mahasiswa dengan sistem kerja *part-time*, dan menghubungi rekan yang direkomendasikan oleh responden ataupun teman peneliti sesuai dengan karakteristik subjek yang ditentukan oleh peneliti.

### *Analisis Data*

Teknik analisa data digunakan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan *subjective well-being* pada mahasiswa yang bekerja dengan sistem *part-time* di Surabaya. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan *software* SPSS versi 25.0 *for windows*. Adapun persyaratan analisis statistik parametrik sebelum melakukan uji hipotesis yaitu sebagai berikut.

Sebelum melakukan uji korelasi *product moment* dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang telah terkumpul apakah berdistribusi normal atau tidak. Suatu data jika dinyatakan berdistribusi normal dapat diartikan bahwa data tersebut representatif dan telah mewakili suatu populasi (Jannah, 2018). Uji normalitas penelitian ini dilakukan menggunakan Kolmogorov Smirnov dan perhitungan dilakukan dengan program SPSS. Nilai signifikansi yang didapatkan sebesar  $p > 0,05$  dapat diartikan data tersebut berdistribusi normal.

Uji hipotesis dilakukan setelah uji asumsi klasik yaitu dengan uji normalitas. Hal tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian (Jannah, 2018). Hipotesis penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work life balance* dengan *subjective well-being*. Maka analisis korelasi *pearson product moment* digunakan sebagai analisis data untuk menguji hipotesis. Analisis data tersebut menggunakan *software* SPSS versi 25.0 *for windows*. Rentang kuat dan rendahnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi dan arahnya dinyatakan dapat positif atau negatif. Taraf signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5% maka suatu variabel dapat dinyatakan memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel lain ketika nilai  $p$  kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ) dan dinyatakan tidak memiliki korelasi yang signifikan ketika nilai  $p$  lebih dari 0,05 ( $>0,05$ ).

## Hasil

Penelitian ini melibatkan 116 mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya. Setelah mendapatkan data penelitian, peneliti melakukan olah data melalui *software* SPSS versi 25.0 *for windows*. Berikut hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Jumlah Subjek	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Standar Deviasi
<i>Work Life Balance</i>	116	37,00	109,00	80,55	13,71
<i>Subejective Well-Being</i>	116	47,00	105,00	76,05	13,19

Tabel 1 menunjukkan hasil statistik deskriptif, yang menunjukkan bahwa subjek penelitian berjumlah 116 mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Surabaya. Variabel *work life balance* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 80,55, dan untuk variabel *subjective well-being*, nilai rata-rata 76,05. Didapatkan nilai standar deviasi 13,71 untuk *work life balance* dan 13,19 untuk variabel *subjective well-being*. Nilai minimum 37,00 dan nilai maksimum 109,00 untuk variabel *work life balance*, sedangkan variabel *subjective well-being* mendapatkan nilai minimum 47,00 dan nilai maksimum 105,00. Berdasarkan hasil statistik deskriptif tersebut,

untuk dapat menginterpretasikan tingkat hasil tiap variabel dapat dikelompokkan dengan kategorisasi untuk menentukan tingkatan hasil tersebut dengan rumus kategori yang disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Kategorisasi Tingkat Variabel *Work Life Balance*

Kategori	Rumus	Hasil Kategorisasi
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 66,84$
Sedang	$X \geq M - 1SD \leq M + 1SD$	$X \geq 66,84 \leq 94,26$
Tinggi	$X > M + 1SD$	$X > 94,26$

Berdasarkan tabel 2 telah mengetahui hasil dari rumus tersebut untuk menentukan tingkat kategori hasil penelitian pada variabel *work life balance*. Data akan dikelompokkan menjadi tiga tingkatan dengan frekuensi seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Frekuensi Data *Work Life Balance*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	9	7,7%
Sedang	75	64,6%
Tinggi	32	27,5%
Total	116	100%

Frekuensi data *work life balance* pada 116 subjek ditunjukkan dalam tabel 3. Subjek dimasukkan ke dalam kategori rendah sebanyak 9 subjek, kategori sedang sebanyak 75 subjek, dan kategori tinggi sebanyak 32 subjek. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mahasiswa di Surabaya yang bekerja *part-time* di Surabaya memiliki *work life balance* pada kategori sedang dengan persentase 64,6%.

Tabel 4. Kategorisasi Tingkat Variabel *Subjective Well-Being*

Kategori	Rumus	Hasil Kategorisasi
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 62,86$
Sedang	$X \geq M - 1SD \leq M + 1SD$	$X \geq 62,86 \leq 89,24$
Tinggi	$X > M + 1SD$	$X > 89,24$

Berdasarkan tabel 4 telah mengetahui hasil dari rumus tersebut untuk menentukan tingkat kategori hasil penelitian pada variabel *subjective well-being*. Data akan dikategorikan menjadi tiga tingkat, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Frekuensi Data *Subjective Well-Being*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	20	17,2%
Sedang	84	72,4%
Tinggi	12	10,3%
Total	116	100%

Tabel 5 menunjukkan frekuensi data *subjective well-being* pada 116 subjek. Sebanyak 20 subjek termasuk dalam kategori rendah, 84 subjek termasuk dalam kategori sedang, dan 12 subjek termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan temuan ini, *subjective well-being* mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya berada pada tingkat sedang dengan persentase 72,4%.

### Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas digunakan sebagai uji asumsi. Dalam penelitian ini, uji asumsi dilakukan untuk mengetahui data telah berdistribusi normal dan sebagai salah satu persyaratan sebelum melakukan analisis data untuk uji hipotesis. Adapun ketentuan untuk menilai hasil pada uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6. Ketentuan uji normalitas

Nilai signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi Normal
Sig < 0,05	Distribusi Tidak Normal

Tabel 6 menunjukkan ketentuan uji normalitas. Sebuah nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal, sedangkan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa data tersebut tidak memiliki diatribusi normal.

Hasil uji normalitas pada data penelitian ini yang dilakukan menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan *software* SPSS versi 25.0 *for windows*, ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0,153	Berdistribusi normal
<i>Subjective Well-Being</i>	0,153	Berdistribusi normal

Data menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai signifikansi 0,153 seperti yang ditunjukkan dalam tabel 7 mengenai hasil uji normalitas. Nilai tersebut mengartikan bahwa data pada variabel *work life balance* berdistribusi normal. Pada variabel *subjective well-being* nilai signifikansi sebesar 0,153. Nilai tersebut mengartikan bahwa distribusi normal dimiliki oleh variabel *subjective well-being*. Kedua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal, menurut data hasil uji normalitas.

### Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi, dilakukan analisis data. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan uji korelasi *pearson product moment* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pada kedua variabel penelitian ini. Program SPSS versi 25.0 *for windows* digunakan untuk menganalisis data menguji hipotesis dalam penelitian ini. Berikut pada tabel 8 menunjukkan persyaratan untuk menilai hasil uji korelasi.

Tabel 8. Ketentuan Uji Korelasi Berdasarkan Nilai Signifikansi

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Tidak terdapat hubungan yang signifikan
Sig < 0,05	Terdapat hubungan yang signifikan

Berdasarkan tabel 8 mengenai ketentuan uji korelasi, data penelitian dapat dinyatakan terdapat korelasi atau hubungan apabila hasil data penelitian menunjukkan tingkat signifikansi

yang lebih rendah dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 mengartikan tidak ada korelasi yang ditemukan antar variabel.

Penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan program SPSS versi 25.0 *for windows* untuk analisis data-Nya. Pada tabel 9 berikut ditunjukkan hasil uji korelasi penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji Korelasi

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> dengan <i>Subjective Well-Being</i>	0,709**	0,000	Terdapat hubungan signifikan

Hasil analisis uji korelasi memiliki nilai signifikansi 0,000 seperti yang ditunjukkan dalam tabel 9. Nilai tersebut mengartikan bahwa menurut hasil penelitian ini, ada hubungan yang signifikan antara variabel *work life balance* dengan *subjective well-being*. Menurut Sugiyono (2019), ada persyaratan untuk menentukan tingkat korelasi yang dilihat dari koefisien korelasi-Nya yang ditunjukkan pada tabel 10 yang disertakan di bawah ini.

Tabel 10. Tingkatan Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan nilai korelasi *pearson*, didapatkan nilai 0,709 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel *work life balance* dengan *subjective well-being*. Tabel hasil analisis uji korelasi menunjukkan tanda positif pada nilai *pearson correlation*. Hal tersebut mengartikan *work life balance* dan *subjective well-being* ada hubungan yang searah. Hubungan antar variabel menunjukkan searah mengartikan bahwa apabila mahasiswa yang bekerja paruh waktu memiliki *work life balance* yang tinggi maka akan meningkatkan *subjective well-being*. Begitupun sebaliknya, apabila mahasiswa yang bekerja paruh waktu memiliki *work life balance* yang rendah maka akan membuat *subjective well-being* juga rendah. Berdasarkan penjelasan ini, hipotesis satu untuk penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada mahasiswa yang bekerja dengan sistem *part-time* di Kota Surabaya terdapat korelasi signifikan antara *work life balance* dan *subjective well-being*.

## Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana dua variabel atau lebih berhubungan satu sama lain (Jannah, 2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work life balance* dan *subjective well-being* pada mahasiswa yang bekerja *part-time* di Kota Surabaya. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka pada penelitian ini diajukan hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang bekerja *part-time* di Kota Surabaya. Dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 *for*

*windows*, peneliti melakukan analisa data untuk menguji hipotesis penelitian dengan *pearson correlation product moment*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, peneliti menemukan bahwa koefisien korelasi menunjukkan hasil sebesar 0,709 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut mengartikan bahwa ada korelasi yang signifikan antara *work life balance* dengan *subjective well-being*. Berdasarkan perolehan nilai koefisien korelasi tersebut maka dapat dinyatakan bahwa ada korelasi pada kategori kuat antara *work life balance* dan *subjective well-being*. Tanda positif pada nilai korelasi menunjukkan hubungan antara kedua variabel penelitian ini searah. Hubungan antara kedua variabel dinyatakan searah memiliki arti bahwa ketika *work life balance* pada mahasiswa yang bekerja *part-time* rendah, maka *subjective well-being* pada mahasiswa tersebut juga rendah. Hal tersebut berlaku juga sebaliknya jika *work life balance* pada mahasiswa yang bekerja *part-time* tinggi, maka *subjective well-being* pada mahasiswa tersebut juga tinggi.

*Subjective well-being* diartikan dengan bagaimana evaluasi hidup yang dilakukan oleh individu (Diener et al, 2009). Penilaian *subjective well-being* yaitu melalui evaluasi kognitif dan evaluasi afektif. Evaluasi kognitif yaitu kepuasan hidup secara keseluruhan dan kepuasan pada bidang tertentu, sedangkan evaluasi afektif yaitu afek positif dan afek negatif yang dirasakan oleh individu (Diener, 2000). *Subjective well-being* menjadi salah satu hal penting yang perlu dimiliki bagi tiap individu terutama mahasiswa yang bekerja. Individu yang memiliki *subjective well-being* maka ia akan mampu mengelola tekanan yang dihadapi sehingga dapat mengurangi resiko stres dan konflik lainnya.

Mengenai *subjective well-being* pada karyawan, jika dibandingkan dengan seorang karyawan yang memiliki *subjective well-being* yang rendah, karyawan yang lebih memiliki *subjective well-being* yang lebih baik ia cenderung lebih produktif, kreatif, lebih menunjukkan komitmen kepada perusahaan dan menunjukkan pelayanan yang lebih baik (Cintantya & Nurtjahjanti, 2020). Berdasarkan hal tersebut mahasiswa yang bekerja jika memiliki *subjective well-being* yang baik maka ia sedikit mengalami konflik baik di lingkungan pekerjaan ataupun di kehidupan pribadi, menunjukkan dedikasi yang optimal untuk pekerjaannya, dan akan berdampak positif bagi hasil pekerjaannya maupun aktivitas di kehidupan pribadinya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan agar mahasiswa yang bekerja memiliki *subjective well-being* adalah dengan adanya keseimbangan antara dua peran atau lebih yang dijalankan yang disebut sebagai *work life balance*. Dengan adanya *work life balance*, individu yang telah merasakan *work life balance* maka individu tersebut merasakan peningkatan pada kesejahteraan atau kualitas hidupnya. Individu yang memiliki *work life balance* maka akan mampu untuk menyeimbangkan antara dua peran atau lebih yang dijalani sehingga dapat meminimalkan timbulnya masalah maupun stres (Cintantya & Nurtjahjanti, 2020). Stres menjadi salah satu penilaian evaluasi kepuasan individu pada komponen evaluasi afektif yaitu afek negatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cintantya & Nurtjahjanti (2020) mendukung temuan hasil penelitian ini. Penelitian relevan oleh Cintantya & Nurtjahjanti (2020) mengenai *work life balance* dengan *subjective well-being* pada sopir taksi PT. Express Transindo Utama Tbk di Jakarta dengan subjek penelitian sejumlah 100 orang memberikan hasil penelitian dengan koefisien korelasi sebesar 0,564 yang mengartikan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan *subjective well-being*. Pada penelitian tersebut membuktikan bahwa *work life balance* menjadi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi *subjective well-being* pada sopir taksi.

Hasil pada penelitian ini didukung oleh penelitian Dimala, Hakim, & Mauludin (2021). Penelitian ini mengenai *Subjective Well-Being* yang ditinjau dari *Work Life Balance* dan *Self-Esteem* pada Driver Gojek. Penelitian ini melibatkan sebanyak 220 orang pada Driver Gojek di Karawang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance*

dengan *subjective well-being* dengan nilai signifikansi Uji t sebesar 0,018. Pengaruh yang disumbangkan oleh *work life balance* dan *self esteem* terhadap *subjective well-being* yaitu sebesar 10,4%. Sedangkan sisanya sebesar 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa *work life balance* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* pada Driver Gojek di Karawang.

Berdasarkan hasil jumlah frekuensi kategori tingkat *subjective well-being* yang ditemukan pada variabel *subjective well-being* menunjukkan tingkatan *subjective well-being* pada mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya berada pada tingkat sedang dengan persentase 72,4% dari 116 subjek. Berdasarkan pengisian kuesioner oleh subjek penelitian, hasil penelitian yang didapatkan tersebut mengartikan bahwa sebagian subjek merasa kecukupan atas kepuasan hidup yang dirasakan, merasa cukup atas kepuasan pada bidang pekerjaan dan rutinitas menjalankan perkuliahan. Mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya menunjukkan kecukupan atas perasaan positif yang dirasakan seperti senang dan bahagia menjalani peran kesehariannya dan berdasarkan pengalamannya selama menjalani dua peran atau lebih sebagai mahasiswa. Berdasarkan hasil yang didapatkan dimana mayoritas subjek mahasiswa yang bekerja *part-time* menunjukkan tingkat kategori sedang sehingga dapat diartikan bahwa *subjective well-being* yang dimiliki mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya belum optimal. Hal tersebut dikarenakan mahasiswa menunjukkan masih merasakan afek negatif seperti stres, cemas, dan merasa banyak beban pikiran dalam menjalankan perannya di kehidupan pekerjaan dan pribadi salah satunya kuliah. Seperti hasil penelitian ini menunjukkan afek negatif pada mahasiswa yang bekerja *part-time* diperoleh skor rata-rata sebesar 3,07 yang dikategorikan sebagai tingkat sedang.

Komponen *subjective well-being* dalam penelitian ini berdasarkan teori dari Diener et al. (2009) yaitu komponen evaluasi kognitif dan evaluasi afektif. Pada komponen evaluasi kognitif hasil penelitian ini memperoleh skor rata-rata sebesar 3,81 dan menjadi rata-rata tertinggi dibandingkan dengan komponen lainnya. Komponen evaluasi kognitif mengacu pada kepuasan individu pada dua penilaian yaitu kepuasan hidup yang dirasakan oleh individu tersebut secara menyeluruh dan kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut pada domain kehidupan tertentu (Diener, 2006). Seperti yang ditunjukkan dalam hasil penelitian ini ditemukan dari hasil pengisian kuesioner bahwa sebagian mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya merasakan kepuasan secara menyeluruh dan kepuasan pada domain tertentu seperti pekerjaan dan kehidupan pribadinya salah satunya yaitu menjalankan perkuliahan. Ketika menjalani rutinitas hidup sehari-hari, mahasiswa merasa bahwa telah menjalani kegiatannya dengan penuh makna. Hal tersebut berarti bahwa mahasiswa yang memilih untuk bekerja *part-time* tidak serta merta hanya mengisi waktu luang dengan kuliah sambil bekerja namun mahasiswa memutuskan untuk memilih kuliah sambil bekerja memiliki makna untuk kebutuhannya sendiri maupun orang lain. Mahasiswa yang bekerja *part-time* merasa bahwa kegiatan yang dilakukan telah memberikan manfaat bagi orang lain.

Selain merasakan kepuasan menjalani rutinitas sehari-hari, beberapa mahasiswa menunjukkan tidak bosan dan kecewa dengan pekerjaan, pendapatan, dan kegiatan kuliahnya karena mahasiswa merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dan aktivitas kuliahnya dengan baik, tidak banyak hal yang telah disia-siakan, serta cukup puas dengan pendapatan yang diperoleh saat ini. Berdasarkan hasil penelitian ini dari pengisian kuesioner, mahasiswa yang kuliah sambil bekerja *part-time* menunjukkan bahwa ia merasakan kepuasan pada segi rutinitas kuliah, bekerja, dan pendapatan yang diperoleh, hasil yang diperoleh atas peran-peran yang dijalankan setiap hari, dan merasakan menjadi orang yang bermanfaat.

Komponen evaluasi afektif mengacu pada penilaian individu pada dua konstruk yaitu afek positif dan afek negatif dimana individu lebih banyak merasakan afek positif serta sedikit merasakan afek negatif (Diener, 2000). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada komponen evaluasi afektif diperoleh skor rata-rata sebesar 3,41. Skor rata-rata tersebut

menunjukkan bahwa komponen evaluasi afektif yang dirasakan mahasiswa berada pada kategori sedang. Seseorang yang memiliki *subjective well-being* yang baik ketika ia lebih banyak merasakan perasaan positif dan perasaan senang, bahagia, dan lebih sedikit merasakan perasaan negatif seperti cemas, sedih, maupun ketidakpuasan pada kehidupannya (Eid & Larsen, 2008).

Pada komponen evaluasi afektif terdapat beberapa indikator yang menjadi penilaian. Indikator afek negatif dapat ditandai ketika seseorang merasakan suasana hati dan emosi yang negatif seperti perasaan bersalah, kecewa, tertekan, mudah tersinggung (Diener et al., 1999). Berdasarkan hasil penelitian ini skor rata-rata pada indikator afek negatif diperoleh sebesar 3,07. Skor rata-rata tersebut menunjukkan bahwa skor yang diperoleh pada afek negatif mendekati pada kategori rendah. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, beberapa mahasiswa yang bekerja *part-time* sedikit merasakan afek negatif yaitu beberapa mahasiswa merasakan stres dengan rutinitas keseharian yang dijalani yaitu bekerja dan kehidupan pribadinya. Mahasiswa merasa cemas hingga beban pikiran yang berlebih sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman ketika menjalani kehidupannya saat ini. Beberapa mahasiswa menilai kehidupan yang dijalankan selama ini tidak selalu benar, sesekali mahasiswa merasa telah melakukan banyak kesalahan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, meskipun mahasiswa merasakan beberapa afek negatif akan tetapi mahasiswa yang bekerja *part-time* lebih banyak merasakan afek positif. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa beberapa mahasiswa yang bekerja *part-time* lebih banyak merasakan afek positif daripada afek negatif yang diperoleh dari skor rata-rata pengisian kuesioner. Skor rata-rata pada indikator afek positif sebesar 3,75 yang berarti indikator afek positif berada pada kategori sedang. Skor rata-rata tersebut menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa menilai telah cukup merasakan afek positif daripada afek negatif. Berdasarkan pengisian kuesioner, sebagian mahasiswa merasakan bahwa banyak hal baik daripada hal buruk yang telah terjadi dalam kehidupannya selama ini sehingga menimbulkan perasaan senang dan bahagia menjalani rutinitas sehari-hari seperti bekerja dan kegiatan pribadi salah satunya kuliah. Menurut Dewi & Nasywa (2019), kesejahteraan subjektif berkaitan erat dengan kebahagiaan. Berdasarkan hal tersebut, mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya dapat diartikan memiliki *subjective well-being* yang cukup baik karena mampu memaknai hidup dengan baik dan lebih merasakan afek positif.

Berdasarkan hasil penelitian ini pada komponen-komponen *subjective well-being* yang meliputi komponen evaluasi kognitif dan evaluasi afektif, melalui pengisian kuesioner beberapa mahasiswa menunjukkan memiliki *subjective well-being* yang cukup baik namun belum optimal karena berada kategori sedang yang mencakup kepuasan hidup secara menyeluruh, kepuasan pada domain tertentu, dan lebih merasakan afek positif daripada afek negatif. Mahasiswa yang bekerja *part-time* menunjukkan bahwa ia merasakan kepuasan pada rutinitas kehidupannya saat ini yaitu bekerja dan menjalankan kegiatan pribadi salah satunya kuliah. Mahasiswa menunjukkan kepuasan pada beberapa bidang seperti pendapatan yang diperoleh, dan merasa cukup puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan dan perkuliahan dengan baik, Menurut Spector (1997) pekerja yang memiliki *subjective well-being* yang baik ketika ia menunjukkan untuk menetap pada pekerjaan saat ini lebih lama, lebih puas pada pekerjaan, suka membantu dengan rekan kerja, lebih kooperatif, datang kerja tepat waktu, jarang absen atau tidak masuk kerja. Sebaliknya, pekerja yang memiliki *subjective well-being* yang buruk ketika ia menunjukkan kinerja yang buruk, cenderung tidak puas pada pekerjaan saat ini, dan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi.

*Work life balance* adalah usaha yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan antara dua peran atau lebih yang dijalani (Fisher et al, 2009). Pada variabel *work life balance* mengacu pada dua aspek yaitu aspek *demands* dan aspek *resource*. Masing-masing pada aspek tersebut terdapat dua dimensi. Aspek *demands* merupakan persepsi individu terhadap penilaian

sejauh mana dua tuntutan yang dijalani tidak sesuai dengan mengacu pada gangguan pekerjaan dan non pekerjaan. Sedangkan aspek *resource* adalah persepsi individu terhadap penilaian sejauh mana dua tuntutan yang dijalani telah sesuai dengan mengacu pada peningkatan pekerjaan dan non pekerjaan (Fisher et al, 2009). Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk variabel *work life balance* nilai maksimum yang didapatkan adalah sebesar 109,00, nilai minimalnya adalah 37,00 dan nilai rata-ratanya adalah 80,55.

Berdasarkan hasil jumlah frekuensi kategori tingkatan variabel *work life balance* menunjukkan bahwa *work life balance* pada mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya berada pada kategori sedang dengan persentase 64,6% dari 116 subjek. Beberapa mahasiswa menunjukkan bahwa sudah cukup mampu memiliki keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadinya. Beberapa mahasiswa menunjukkan bahwa melakukan pekerjaan *part-time* di samping kegiatan pribadi salah satunya menjalankan perkuliahan tidak menjadi gangguan bagi aktivitas pribadinya dan kehidupan pribadinya tidak menjadi gangguan bagi aktivitas di pekerjaan paruh waktunya. Beberapa mahasiswa menunjukkan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi saling mendukung dan bermanfaat bagi tiap peran yang harus dijalankan. Berdasarkan hal tersebut, beberapa mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya telah cukup merasakan keseimbangan antara dua tuntutan yang dijalankan. Keseimbangan kehidupan kerja terlihat ketika seseorang merasakan keadaan seimbang dan sama antara dua tuntutan yang dilakukan baik di pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Lockwood, 2003).

Pada aspek *demands* terdapat dua dimensi yaitu *work interference with personal life* (WIPL) dan *personal life with interference with work* (PLIW). Sedangkan pada aspek *resource* terdapat dua dimensi yaitu *work enhancement of personal life* (WEPL) dan *personal life enhancement of work* (PLEW). Pada variabel *work life balance*, aspek yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu aspek *resource* dengan skor rata-rata sebesar 3,89 dan selanjutnya yaitu aspek *demands* dengan skor rata-rata 3,46. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan melalui pengisian kuesioner dapat diketahui bahwa beberapa mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya lebih merasakan adanya pendukung daripada gangguan yang dirasakan pada peran di kehidupan pekerjaan dan pribadinya. Pekerjaan *part-time* yang dilakukan saat ini dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi mahasiswa begitupun sebaliknya, kualitas kehidupan pribadi mahasiswa dapat meningkatkan kinerja di pekerjaannya. Manfaat yang diperoleh mahasiswa di pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya yaitu meningkatkan suasana hati menjadi lebih baik sehingga menimbulkan semangat untuk melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan, pekerjaan *part-time* saat ini memberikan manfaat bagi kehidupan pribadinya salah satunya dapat membantu mengatasi masalah pribadi,

Pada aspek *demands* diikuti oleh dua dimensi. Dimensi yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu pada dimensi *personal life with interference with work* (PLIW) dengan skor rata-rata 3,63. Dimensi PLIW mengacu pada bagaimana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan (Fisher et al, 2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kehidupan pribadi yang dijalani oleh mahasiswa tidak mengganggu pekerjaan atau dapat diartikan bahwa kehidupan pribadi mahasiswa dapat membantu kinerja pada pekerjaan mereka. Hal tersebut dapat ditunjukkan bahwa beberapa mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya menilai masih memiliki energi untuk melanjutkan bekerja disamping kehidupan pribadinya dan kinerja pada pekerjaannya tidak memburuk ataupun bermasalah hanya karena kehidupan pribadi yang juga perlu dijalankan. Mahasiswa menilai kehidupan pribadinya tidak menjadi suatu masalah untuk pekerjaannya. Sebagian mahasiswa menunjukkan bahwa aktivitas di kehidupan pribadinya tidak menjadi penyebab pekerjaannya menjadi tertunda ataupun terganggu. Pada saat melakukan aktivitas bekerja, sebagian mahasiswa tidak begitu mengkhawatirkan bagaimana kepentingan di kehidupan pribadinya pada saat bekerja. Hal ini berarti bahwa beberapa mahasiswa masih dapat fokus menjalankan tugasnya ketika bekerja. Beberapa mahasiswa menunjukkan masih dapat menyelesaikan pekerjaannya meskipun sedang memiliki masalah di

kehidupan pribadinya. Dalam hal ini dapat dikatakan beberapa mahasiswa yang bekerja memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah. Beberapa hal yang dapat berpengaruh jika seseorang memiliki *subjective well-being* salah satunya kemampuan memecahkan masalah, tingkat keterlibatan di pekerjaan, kesehatan fisik, dan tingkat kreativitas seseorang (Bryson, Forth, & Stokes, 2017).

Selanjutnya pada aspek *demands* juga terdapat dimensi WIPL. Hasil skor rata-rata pada dimensi *work interference with personal life* (WIPL) yaitu 3,29. Dimensi *work interference with personal life* (WIPL) mengacu pada bagaimana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu (Fisher et al, 2009). Skor rata-rata yang didapatkan menunjukkan dimensi *work interference with personal life* (WIPL) berada pada kategori sedang dan skor rata-rata ini mendekati kategori rendah. Hal tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas mahasiswa yang bekerja *part-time* masih merasakan pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadinya. Disamping itu, berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa beberapa mahasiswa yang bekerja *part-time* menilai bahwa dengan meluangkan waktu yang ada untuk bekerja tidak menjadi gangguan bagi kehidupan pribadinya seperti rutinitas kuliah, hubungan dengan keluarga maupun meluangkan waktu untuk teman sebayanya karena merasa tidak terlalu lelah untuk melanjutkan aktivitas pribadi. Beberapa mahasiswa telah merasakan bahwa kehidupannya cukup teratur antara bekerja dengan kehidupan pribadinya, dan tidak mengabaikan kepentingan pribadi karena pekerjaan. Beberapa mahasiswa menunjukkan bahwa baik pekerjaan dan kehidupan pribadinya tidak menjadi saling mengganggu sehingga mahasiswa dapat menyelesaikan aktivitas di pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik. Dalam penelitian oleh Rahmawati (2016) menunjukkan bahwa ketika seseorang memiliki tingkat *work life balance* yang semakin baik maka permasalahan yang dihadapi akan semakin rendah. Hal tersebut didukung oleh pendapat Fitri, Hartati, & Fadhli (2023) yang menyatakan bahwa untuk menghindari masalah yang dapat terjadi maka perlu adanya keseimbangan dalam hidup.

Aspek lain pada *work life balance* yaitu aspek *resource* dengan skor rata-rata 3,89. Skor rata-rata yang diperoleh ini menunjukkan bahwa skor rata-rata aspek *resource* lebih besar daripada aspek *demands*. Hasil skor rata-rata pada aspek *resource* ini menunjukkan pada kategori sedang dan mendekati tinggi. Pada aspek *resource* diikuti oleh dua dimensi yaitu *work enhancement of personal life* (WEPL) dan dimensi *personal life enhancement of work* (PLEW). Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa dimensi yang memperoleh rata-rata tertinggi pada aspek *resource* yaitu *personal life enhancement of work* (PLEW) diperoleh skor rata-rata 3,94 dan selanjutnya dimensi *work enhancement of personal life* (WEPL) dengan skor rata-rata 3,85. Skor rata-rata yang diperoleh pada aspek *resource* mengartikan bahwa mayoritas mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya lebih merasakan saling mendukung baik pada kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya daripada pekerjaan dan kehidupan pribadi saling mengganggu. Berdasarkan hasil penelitian melalui pengisian kuesioner, mahasiswa menunjukkan bahwa pekerjaan *part-time* saat ini dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya, dan kehidupan pribadinya dapat meningkatkan kinerja di pekerjaannya. Beberapa mahasiswa merasakan adanya unsur pendukung seperti dengan bekerja dapat membantu mengatasi masalah pribadinya sehingga membuat suasana hati lebih baik, meningkatkan rasa semangat sehingga lebih menunjukkan kinerja yang optimal. Selain itu dengan bekerja dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki.

Dimensi PLEW mengacu pada bagaimana kualitas kehidupan individu dapat meningkatkan kinerja di pekerjaannya. Menurut Gunawan (2019), dimensi ini berhubungan positif dengan kepuasan hidup seseorang. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya memiliki kualitas hidup yang cukup baik sehingga mampu meningkatkan kinerja maupun menyeimbangkan perannya sebagai pekerja. Mahasiswa menunjukkan emosi positif yang dirasakan sehingga mampu meningkatkan kinerja

pada pekerjaannya seperti kehidupan pribadinya membuat suasana hatinya lebih baik dan memberikan energi untuk melanjutkan bekerja. Hal ini berarti bahwa kehidupan pribadinya telah memberikan dukungan bagi mahasiswa untuk melanjutkan aktivitas dengan bekerja. Salah satu dukungan yang dapat diberikan untuk meningkatkan *work life balance* yaitu dukungan dari keluarga dan orang terdekat. Dukungan yang diperoleh mahasiswa mampu memberikan pengaruh terhadap tingkat *work life balance*-nya (Ayuningtyas & Septarini, 2013). Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Pouluse & sudarsan (2014), salah satu hal yang mempengaruhi *work life balance* seseorang adalah faktor-faktor lingkungan seperti dukungan keluarga, lingkungan sosial, dan pola pengasuhan kepada anak.

Dimensi WEPL mengacu pada bagaimana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengisian kuesioner, mahasiswa yang bekerja *part-time* menunjukkan bahwa dengan meluangkan waktu untuk bekerja mampu meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya. Mahasiswa menunjukkan bahwa pekerjaan yang dijalankan saat ini cukup memberikan manfaat bagi kehidupan pribadinya. Selain itu dengan bekerja membuat beberapa mahasiswa merasakan beberapa emosi positif seperti suasana hatinya lebih baik dan semangat untuk melanjutkan aktivitas pribadi di luar pekerjaan, dengan bekerja mampu membantu mengatasi masalah pribadi yang dimiliki mahasiswa. Beberapa mahasiswa yang bekerja *part-time* menunjukkan bahwa dengan bekerja dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki karena mahasiswa menyukai pekerjaan yang dilakukan saat ini. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dapat diketahui bahwa mahasiswa yang memiliki tingkat *work life balance* dan *subjective well-being* yang baik maka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik. *Work life balance* dapat dibuktikan bahwa mampu membuat kualitas hidup seseorang menjadi lebih berkualitas dan mengarah pada hal-hal yang positif (Cintantya & Nurtjahjanti, 2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi adalah 0,709. Hubungan antar variabel pada penelitian ini yaitu *work life balance* dengan *subjective well-being* termasuk pada kategori kuat. Hubungan antar variabel pada penelitian ini belum mencapai kategori hubungan sangat kuat. Hal tersebut dapat disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* selain *work life balance*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hartanto & Kurniawan (2015) menunjukkan bahwa iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,623. Penelitian lain yang dilakukan oleh Julika & Setiyawati (2019) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional, stres akademik mampu mempengaruhi *subjective well-being* pada mahasiswa dengan menyumbang signifikansi sebesar 13,5%. Selain itu menurut Dimala, Hakim, & Mauludin (2021) *subjective well-being* juga dapat dipengaruhi oleh *self esteem* yang menyumbang signifikansi sebesar 10,4%. Diener (2009) berpendapat bahwa adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* individu antara lain yaitu pendapatan, demografi, pekerjaan, pendidikan, religiusitas, hubungan antara keluarga, maupun kesehatan biologis.

## Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan antara dua variabel pada penelitian ini yaitu *work life balance* dengan *subjective well-being*. Penelitian ini melibatkan 116 subjek sebagai sampel penelitian dalam suatu populasi. Sebagai penelitian korelasional, analisis data yang digunakan adalah *pearson correlation product moment*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi adalah sebesar 0,709 dan nilai signifikansi yaitu 0,000. Hipotesis satu dari penelitian ini diterima, yaitu terdapat korelasi signifikan antara *work life balance* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang bekerja dengan sistem *part-*

*time* di Kota Surabaya. Menurut nilai koefisien, ada tanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dengan *subjective well-being* searah yaitu jika *work life balance* pada mahasiswa yang bekerja *part-time* rendah maka *subjective well-being* yang dimiliki mahasiswa tersebut pun rendah, begitupun sebaliknya. Apabila mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya memiliki *work life balance* yang tinggi maka *subjective well-being* yang dimiliki pun tinggi.

## Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat dilakukan bagi beberapa pihak. Saran yang dapat diberikan bagi perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan mahasiswa dengan jam kerja paruh waktu yaitu dapat merancang program rutinitas survey evaluasi, meningkatkan fasilitas, tunjangan, dukungan organisasi, memberikan gaji dan bonus yang sesuai atas prestasi kerjanya, dan memaksimalkan peraturan kerja yang lebih fleksibel sehingga mahasiswa dapat meningkatkan *work life balance* dan mencapai *subjective well-being* dengan itu mahasiswa yang bekerja dapat mengoptimalkan kinerja dan mengurangi resiko konflik pada mahasiswa tersebut. Beberapa upaya tersebut dilakukan sebagai bentuk meningkatkan kualitas hidup karyawannya yang akan berdampak pada kesejahteraan subjektif.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, mayoritas mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya memiliki *work life balance* dan *subjective well-being* yang cukup dan berada pada kategori sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *work life balance* dan *subjective well-being* masih belum stabil, dapat suatu waktu meningkat ataupun menurun. Saran yang dapat diberikan kepada mahasiswa yang bekerja adalah lebih memahami diri sehingga dapat lebih terbuka untuk mengungkapkan hambatan atau kendala yang dihadapi baik kepada orang terdekat maupun organisasi tempat bekerja. Hal tersebut dilakukan untuk mengurangi konflik dan hambatan-hambatan yang terjadi pada pekerjaan dan kehidupan pribadi salah satunya perkuliahan yang dapat menurunkan performa di kegiatan pribadi maupun kinerja di pekerjaannya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperkecil wilayah populasi terutama mengambil populasi yang sudah memiliki data jumlah populasinya ataupun jumlah populasinya dapat dipastikan. Hal tersebut dapat memperkuat hasil generalisasi populasi sehingga memperkuat hasil representatif sampel penelitian. Selain itu berdasarkan hasil penelitian ini, korelasi yang didapatkan belum mencapai kategori sangat kuat. Sehingga saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* ataupun *work life balance*. Penelitian mengenai mahasiswa yang bekerja cukup menarik untuk diteliti dalam berbagai faktor yang dapat mempengaruhi.

## Daftar Pustaka

- Amelasasih, P., Aditama, S., & Wijaya, M. R. (2019). Resiliensi akademik dan *subjective well-being* pada mahasiswa. In *Proceeding National Conference Psikologi UMG 2018* (Vol. 1, No. 1, pp. 161-167). <http://journal.umg.ac.id/index.php/proceeding/article/view/917>
- Ardianto, A., Halimah, N., & Susilowati, W. E. (2021). Pola Belajar Mahasiswa Pekerja Part Time (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam

- Institut Agama Islam Negeri Manado). *Journal of Islamic Education: The Teacher of Civilization*, 1(1). <http://dx.doi.org/10.30984/jpai.v1i1.1062>
- Ayuningtyas, L., & Septarini, B. G. (2013). Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work family balance pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1), 50. [http://journal.unair.ac.id/filerPDF/PIO\\_110911139.pdf](http://journal.unair.ac.id/filerPDF/PIO_110911139.pdf)
- BPS Provinsi Jawa Timur. (2021, September 21<sup>th</sup>). Jumlah Perguruan Tinggi, Mahasiswa, dan Tenaga Edukatif (Negeri dan Swasta) di Bawah Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Menurut Kabupaten/Kota di Jawa Timur, 2018/2019. Retrieved from <https://jatim.bps.go.id/statictable/2019/10/09/1658/jumlah-perguruan-tinggi-mahasiswa-dan-tenaga-edukatif-negeri-dan-swasta-di-bawah-kementerian-riiset-teknologi-dan-pendidikan-menurut-kabupaten-kota-di-jawa-timur-2018-2019-.html>
- BPS Kota Surabaya. (2023). Konsep/Penjelasan Teknis. Surabaya. Retrieved from <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja#subjekViewTab1>
- Bukit. B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Gorontalo: Zahir Publishing.
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance?. *Human relations*, 70(8), 1017-1037. <https://doi.org/10.1177/0018726717693073>
- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan antara work-life balance dengan subjective well-being pada sopir taksi PT. express transindo utama tbk di Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(1), 339-344. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20246>
- Dewi, L., & Nasywa, N. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi subjective well-being. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 54-62.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener ed. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist Journal*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction In C.R. Snyder dan S. J. Lopez (Eds.), *The hand book of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 7(4), 397-404. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9000-y>
- Diener, E. (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener* (Vol. 37, pp. 11-58). New York: Springer.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African journal of psychology*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>

- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener*, 67-100. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-2354-4\\_4](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-2354-4_4)
- Dimala, C. P., Hakim, A. R., & Mauludin, H. (2021). *Subjective Well-Being Driver Gojek Ditinjau Dari Work Life Balance dan Self Esteem*. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 6(1), 59-61. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v6i1.1469>
- Eid, M., & Larsen, R. J. (Eds.). (2008). *The science of subjective well-being*. New York: Guilford Press.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fitri, V. Y., Hartati, R., & Fadhli, M. (2023). Bagaimana Efikasi Diri bisa meningkatkan Work-Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja?. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 6(2), 52-59. <https://doi.org/10.36341/psi.v6i2.3168>
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 8(2), 88-94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Hartanto, E. W., & Kurniawan, J. E. (2015). Hubungan antara iklim organisasi dengan subjective well-being pada karyawan di perusahaan X. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 5(2), 70-80. <https://doi.org/10.26740/jptt.v5n2.p70-80>
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Bintang Surabaya.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Surabaya: Unesa University Press.
- Julika, S., & Setiyawati, D. (2019). Kecerdasan emosional, stres akademik, dan kesejahteraan subjektif pada mahasiswa. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 50-59. [10.22146/gamajop.47966](https://doi.org/10.22146/gamajop.47966)
- King, L. A (2014). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., Lwanga, S. K., & World Health Organization. (1990). *Adequacy of sample size in health studies*. Chichester: Wiley.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10).
- Mulyana, O. P., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(1), 14-26. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n1.p14-26>
- Pouluse, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Puspitadewi, N. W. S. (2012). Hubungan antara Stress dan Motivasi Kerja pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2(2), 126-134. <https://doi.org/10.26740/jptt.v2n2.p126-134>

- Rahmadani, G., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara coping dengan subjective well-being pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 210–223. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41119/35465>
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215-1224. <https://doi.org/10.21009/jmp.v7i1.1827>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Siswoyo, D. (2007). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 320-327. <https://doi.org/10.24843/JPU.2019.v06.i02.p11>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012. (2012, August 10<sup>th</sup>). Pendidikan Tinggi. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39063/uu-no-12-tahun-2012>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. (2003, March 25<sup>th</sup>). Ketenagakerjaan. Retrieved from [https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)
- Wistarini, N. N. I. P., & Marheni, A. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap stres akademik mahasiswa baru Fakultas Kedokteran Universitas Udayana angkatan 2018. *Jurnal Psikologi Udayana Edisi Khusus Psikologi Pendidikan*, 164-173. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/52516>