

Bagaimana Efikasi Diri bisa meningkatkan *Work-Life Balance* Pada Mahasiswa Yang Bekerja ?

Vira Yuspita Fitri¹, Rini Hartati², Muhammad Fadli³

¹²³Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Politik, Universitas Abdurrab,
Jl. Riau Ujung No. 73 , Pekanbaru, Indonesia 28282

vira.yuspita.f@student.univrab.ac.id

Abstrak

Mahasiswa yang bekerja yaitu mahasiswa kuliah sambil bekerja dimana fenomena yang sering terjadi, yang memberikan tantangan bagi mahasiswa yang menjalani dua peran tersebut. Keadaan menyeimbangkan keduanya dikenal dengan istilah *work-life balance* merupakan usaha yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan peran yang dijalannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan pekerjaan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara efikasi diri dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan pengumpulan data dilakukan melalui skala efikasi diri yang berisi 18 aitem dan skala *work-life balance* yang berisi 17 aitem. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik non parametrik *Spearman Rank*. Subjek pada penelitian ini berjumlah 200 mahasiswa yang bekerja. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *quota sampling*. Dari hasil analisis data menunjukkan hubungan yang signifikan diperoleh nilai korelasi antara efikasi diri dengan *work-life balance* sebesar ($r = 0,625$, $p = 0,000$). Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk mahasiswa yang bekerja dalam meningkatkan efikasi diri yang tepat untuk mengatasi keseimbangan kehidupan kerja.

Kata kunci: efikasi diri, *work-life balance*, mahasiswa bekerja

Abstract

Working students, namely students studying while working where phenomena often occur, which provide challenges for students who carry out these two roles. The state of balancing the two is known as work-life balance, which is an effort made by individuals to balance the roles they play. One of the factors that influence work-life balance is self-efficacy. Self-efficacy is an individual's belief in his ability to do a particular job. This study aims to look at the relationship between self-efficacy and work-life balance in working students. This study used a quantitative method, and data collection was carried out through a self-efficacy scale containing 18 items and a work-life balance scale containing 17 items. Data analysis was performed using Spearman Rank non-parametric statistical techniques. Subjects in this study amounted to 200 working students. The sampling method was carried out by using quota sampling technique. From the results of data analysis showing a significant relationship, the correlation value was obtained between self-efficacy and work-life balance ($r = 0.625$, $p = 0.000$). The results of this study can be used as input for students who work in increasing self-efficacy to overcome work-life balance.

Keywords: *self-efficacy, work-life balance, students work*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan sebuah lembaga pendidikan tingkat akhir dalam meningkatkan edukasi bagi kebutuhan masyarakat terutama bagi mahasiswa. Mahasiswa merupakan individu yang sedang menjalani proses pembelajaran pada suatu perguruan tinggi seperti universitas, akademik, institut, politeknik, dan perguruan tinggi (Hartaji, 2012). Mahasiswa sendiri pada dasarnya memiliki tujuan, dimana tujuan utamanya yaitu untuk menuntut ilmu dan mengembangkan pola pikir maka dari itu untuk menggapai tujuan dalam pembelajaran tersebut,

seorang mahasiswa harus mengikuti seluruh rangkaian dari sebuah perguruan tinggi agar indeks prestasi yang didapatnya baik dan dapat menuntaskan perkuliahannya dengan baik (Purwanto et al., 2013). Dalam pelaksanaannya dapat dilihat bahwa ada mahasiswa yang melakukan pembelajaran secara *full time*, dan ada juga mahasiswa yang melakukan pembelajarannya sambil bekerja karena adanya beberapa faktor yang menjadi penyebabnya seperti faktor ekonomi keluarga yang berkekurangan atau adanya keinginan untuk mencari pengalaman dan membangun hubungan kerja (Ario et al., 2019).

Lubis et al (2015) menjelaskan bahwa dalam kegiatan bekerja sambil kuliah ini terdapat konsekuensi yang akan dihadapinya berupa tantangan seperti kemampuan dalam menjalankan tugas kuliah dan kantor, kemampuan dalam membagi waktu, energi serta perhatian untuk tugas kuliah dan kantor dan juga kemampuan untuk bisa beradaptasi dengan setiap lingkungan yang memiliki perbedaan. Hamadi (2018) telah melakukan survei data yang memperlihatkan bahwa mahasiswa yang menjalankan kuliahnya sambil bekerja mempunyai tingkat yang rendah mengenai keseriusan kesungguhan yang rendah dalam melaksanakan kegiatan perkuliahan ataupun pekerjaan, sehingga tugas kuliah dan bekerjanya tidak dilakukan dengan maksimal. Kemudian penelitian Felix et al., (2019) menunjukkan bahwa pada beberapa mahasiswa yang menjalani perkuliahan sambil bekerja menghadapi berbagai kesulitan seperti kesulitan dalam pembagian waktu, kesulitan dalam menyelesaikan tugas kuliah dan kerja disaat bersamaan, sulitnya berkonsentrasi pada saat kuliah dan kerja.

Yulianto (2018) mengatakan bahwa mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja mudah terjadinya konflik peran ganda dalam menjalani tuntutan pada kuliahnya dan juga pada pekerjaannya yang biasanya tidak dapat ditoleransi. Menurut Arlinkasari dan Akmal (2017) mahasiswa yang tidak dapat dengan baik dalam mengatasi permasalahannya baik di perkuliahan ataupun di pekerjaannya akan menyebabkan dampak yang tidak baik juga.

Melihat dari fenomena kuliah sambil bekerja merupakan fenomena yang umum terjadi baik di luar negeri (Boatman & Long, 2016), maupun di Indonesia. Fenomena mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja bisa didapati di kota Pekanbaru, dimana peminat kelas mahasiswa yang bekerja hampir sama dengan peminat kelas mahasiswa yang tidak bekerja, yaitu antara 40% sampai 45% dari jumlah mahasiswa (Widayat, 2018). Mahasiswa yang menjalani perkuliahan sambil bekerja tentu akan menghadapi berbagai kesulitan dalam pembagian waktu, kesulitan dalam menyelesaikan tugas kuliah dan kerja di saat bersamaan, serta sulitnya berkonsentrasi pada saat kuliah dan kerja (Felix et al., 2019).

Berdasarkan fenomena tersebut, mahasiswa harus memiliki kemampuan untuk bisa membagi waktu, fokus serta tanggung jawab, pada komitmen dari pekerjaannya dan juga perkuliahannya. Keadaan menyeimbangkan dari fenomena tersebut dikenal dengan istilah *work-life balance*. *Work-life balance* menurut Hutcheson (2012) merupakan sebuah bentuk rasa puas oleh seseorang terhadap pencapaian keseimbangan hidup di dalam dunia kerjanya. Murniasih, (2013) mengatakan bahwa permasalahan lainnya yang muncul bisa memengaruhi proses dalam memenuhi tuntutan yang ada sebagai mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, misalnya masalah dalam sosial atau masalah yang terjadi dalam keluarga yang akan menambah tuntutan beban untuk diselesaikannya. *Work-life balance* dapat dicapai individu mampu mengembangkan faktor yang ada didalam dirinya, menurut Brough dan Driscoll (2015) efikasi diri merupakan faktor yang bisa membantu seseorang untuk mencapai *work-life balance*.

Menurut Hidayat (2011) efikasi diri merupakan suatu kegiatan mengevaluasi terhadap kapabilitas individu untuk memilih kegiatan yang lebih diprioritaskan guna menggapai tugas yang sudah ditentukan. Kusnadi (2014) mengatakan bahwa rendahnya efikasi diri bisa

menyebabkan seorang kurang pasti untuk bersikap seperti mengambil keputusan, bagaimana cara yang baik dalam menjalankan pekerjaan, dikarenakan individu tersebut tidak percaya pada dirinya sendiri untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Tandon (2017) menyatakan individu yang memiliki efikasi diri akan menunjukkan kemampuan individu tersebut saat melihat pekerjaan yang susah sebagai suatu tantangan untuk dirinya bisa mengatasinya bukan menganggapnya bahaya yang perlu individu hindari. Ditetapkannya tujuan yang menantang untuk diri mereka sendiri dan berpegang teguh pada itu dengan semangat, mereka terus memperkuat dan mempertahankan aktivitas mereka.

Ghufron et al (2013) juga mengungkapkan efikasi diri dapat menggerakkan rasa kepercayaan diri pada individu, kemampuan berpikir dan bertindak sesuai dengan kebutuhan demi menjalankan tuntutan keadaan walaupun mempunyai beban dan masalah berat yang perlu dihadapinya. Tingkat efikasi diri seorang individu yang tinggi akan membuatnya optimis dengan kemampuannya sehingga individu akan yakin bahwa bisa mengatasi segala situasi yang akan dihadapinya, namun seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah akan lebih merasa pesimis terhadap kemampuannya. Tingkat efikasi diri seseorang yang meningkat akan berdampak pula terhadap pencapaiannya yang juga akan meningkat (Yokoyama, 2019).

Beberapa penelitian berkaitan dengan efikasi diri serta hubungannya dengan *work life balance* telah banyak dilakukan, diantaranya oleh Akmala dan Fatimah (2021) yang menemukan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan dengan *work life balance* pada karyawan. Sebelumnya, Triwijayanti dan Astiti (2019) menemukan bahwa efikasi diri memberikan sumbangsih dalam menumbuhkan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa pentingnya efikasi diri pada mahasiswa yang bekerja untuk mengatasi keseimbangan kehidupan kerja, dan hal yang mendasari penelitian ini untuk melihat bagaimana hubungan antara efikasi diri dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di Pekanbaru.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Subjek dalam penelitian ini merupakan mahasiswa yang bekerja di Pekanbaru sebanyak 200 orang, dengan menggunakan teknik *quota sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala efikasi diri dan skala *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di Pekanbaru. Model respon skala yang digunakan adalah skala likert yang disusun dengan aitem favorable dan unfavorable. pada setiap aitem memiliki 5 alternatif pilihan jawaban. Skor (1) “sangat tidak setuju”, (2) “tidak setuju”, (3) “netral”, (4) “setuju”, (5) “sangat setuju”.

Skala efikasi diri yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Bandura (1997), meliputi: *level, generality, strength*. Contoh pernyataan “Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas”, dengan jumlah aitem yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 18 aitem dengan 8 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable* dengan diskriminasi aitem 0,318-0,698 dan reliabilitas ($\alpha = 0,897$). Skala *work-life balance* disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek menurut Fisher et al (2009) yaitu: Contoh pernyataan “Saya sering mengabaikan kehidupan pribadi saya karena tuntutan dari pekerjaan” dengan jumlah aitem yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 17 aitem dengan 8 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable* dengan diskriminasi aitem 0,307-0,800, kemudian hasil uji reliabilitas ($\alpha = 0,900$).

HASIL

Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dan berdasarkan pengambilan data yang di lakukan, di peroleh subjek sejumlah 200 mahasiswa yang bekerja di Pekanbaru.

Tabel 1.
Deskripsi subjek penelitian Efikasi diri dan *work-life balance*

| | Karakteristik | Frekuensi | (%) |
|--------------------------|---------------|-----------|-------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 69 | 34.5% |
| | Perempuan | 131 | 65.5% |
| Status Pernikahan | Sudah Menikah | 133 | 66.5% |
| | Belum Menikah | 67 | 33.5% |

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa subjek terbanyak dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 131 orang (65,5%), dan subjek dengan status pernikahan sudah menikah berjumlah 133 (66.5%) mahasiswa yang bekerja.

Tabel 2.
Deskripsi Statistik Variabel Efikasi Diri dan *Work-Life Balance*

| Variabel | Empirik | | | | Hipotetik | | | |
|--------------------------|---------|------|-------|-------|-----------|------|------|------|
| | Min | Maks | Mean | SD | Min | Maks | Mean | SD |
| Efikasi Diri | 48 | 90 | 80,12 | 8,827 | 18 | 90 | 54 | 12 |
| Work-life balance | 40 | 83 | 72,58 | 11,19 | 17 | 85 | 51 | 11,3 |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *mean* empirik pada skala efikasi diri lebih tinggi dibandingkan mean hipotetik ($80,12 > 54$), bisa diartikan bahwa tingkat efikasi diri yang dimiliki subjek cenderung tinggi. Sedangkan untuk skala *work-life balance* skor nilai *mean* empirik pada *work-life balance* lebih tinggi dibandingkan *mean* hipotetik ($72,58 > 51$), dapat dikatakan bahwa *work-life balance* yang dimiliki subjek cenderung tinggi.

Uji Asumsi. Dari hasil uji normalitas menggunakan teknik uji *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*, hasil analisa menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel efikasi diri dan *work-life balance* diperoleh $p = 0.000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa data variabel efikasi diri dan *work-life balance* pada penelitian ini berdistribusi tidak normal. hasil Analisa pada uji linearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa *linearity* variabel efikasi diri dengan *work-life balance* 0,000. Artinya sesuai dengan kaidah yang digunakan jika $p < 0,05$, berarti antara variabel efikasi diri dengan *work-life balance* pada penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

Tabel 3.
Hasil Uji Korelasi *Spearman Rank* Efikasi diri dan *work-life balance*

| Variabel | Sig | Korelasi | Keterangan |
|--|-------|----------|------------|
| Efikasi Diri* <i>Work-Life Balance</i> | 0,000 | 0,625 | Signifikan |

Uji Hipotesis. Penelitian ini mendapatkan hasil signifikan antara variabel efikasi diri dengan *work-life balance* nilai sigifikansi $p = 0,000$, artinya, ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *work-life balance*. Korelasi antara efikasi diri dengan *work-life balance* dengan nilai koefisien alpha $r = 0,625$, maka tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel efikasi diri dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di Pekanbaru

adalah kuat dengan berada di interval 0,60-0,799. Artinya bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di Pekanbaru. Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi *work-life balance* dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri, maka semakin rendah *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di Pekanbaru.

Tabel 5.
Uji Beda Status Pernikahan

| Variabel | Status Pernikahan | Mean | Signifikansi |
|--------------------------|-------------------|-------|--------------|
| <i>Work-life balance</i> | Sudah Menikah | 74,83 | 0,000 |
| | Belum Menikah | 68,12 | |

Berdasarkan uji beda status pernikahan menggunakan *independent t-test* diperoleh taraf signifikansi dari variabel *work-life balance* sebesar 0,000 hasil tersebut menunjukkan bahwa $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara efikasi diri dan *work-life balance* ada mahasiswa yang bekerja sudah menikah ($M = 74,83$) dan yang belum menikah ($M = 68,12$) di Pekanbaru.

DISKUSI

Efikasi diri secara keseluruhan berhubungan dengan *work-life balance*. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *work-life balance* (Brough & Driscoll, 2015). Berikutnya perihal yang serupa juga ditemukan pada penelitian Triwijayanti dan Astiti (2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri terdapat hubungan yang signifikan terhadap *work-life balance*. Lunenburg (2011) berpendapat bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang saat dihadapkan dengan permasalahan dan mengatasi permasalahan tersebut pada berbagai kondisi serta bisa menetapkan perbuatan untuk mengatasi permasalahan atau tugas tertentu, akibatnya orang tersebut bisa menangani kendala dan tujuan yang diharapkannya tercapai. Seseorang yang mempunyai efikasi diri yang lebih tinggi memiliki ketahanan yang lebih besar untuk beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan yang menantang (Al-khawaldeh et al., 2012).

Keyakinan efikasi diri seseorang akan mempengaruhi seseorang dalam memilih tindakannya, jumlah usaha yang akan dilakukan, ketahanan dalam menghadapi suatu masalah, pola pikir, tingkat stres dan tingkat pencapaian akan suatu hal (Baldwin et al., 2006). Seseorang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi seringkali lebih yakin pada diri dengan kemampuannya dalam menangani tugas-tugas yang sulit. Seseorang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi juga lebih optimis akan kemampuannya membagi waktu untuk keluarga dan karir dengan baik, serta kemampuannya dalam menangani masalah yang timbul (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011).

Menurut penelitian Badri dan Panatik, (2020) efikasi diri yang tinggi dapat membantu individu untuk berkembang lebih baik atas pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerjanya di mana, dengan adanya efikasi diri yang lebih tinggi, tingkat hubungan antara pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja lebih meningkat. Karena mereka yang mempunyai efikasi diri tinggi terdapat kemungkinan yang lebih besar dalam melaksanakan lebih banyak usaha dan ketekunan (Zimmerman, 2010), hal itu dapat memperluas efek positif antara pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja pada individu dan mengurangi hubungan yang negatif antara pekerjaan dengan konflik pekerjaan.

Work-life balance ialah pembagian waktu yang seimbang antara kehidupan personalnya

dengan kehidupan dalam pekerjaannya demi tercapainya hidup yang sejahtera. Agar terhindar dari permasalahan, maka harus adanya keseimbangan dalam hidup. Hasil yang didapat pada deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di pekanbaru ada di tingkat yang kuat. Hal ini memperlihatkan bahwa mahasiswa yang bekerja di Pekanbaru mempunyai tingkat *work-life balance* yang baik. Sesuai pada penelitian Rahmawati (2016) yang mengatakan bahwa tingkat *work-life balance* yang semakin baik pada seseorang maka permasalahan yang dihadapinya akan semakin rendah.

Work-life balance sudah dibuktikan bahwa bisa membuat taraf hidup individu menjadi berkualitas atau kearah positif sehingga hidup seseorang itu akan lebih sejahtera (Cintantya & Nurtjahjanti, 2018). Seseorang yang bisa mengatur waktunya antara pekerjaan dengan kegiatan kehidupan yang lainnya (*work-life balance*) mempunyai kecenderungan mengalami rasa puas yang berarti adanya perasaan yang bahagia atau hidup yang sejahtera. Penelitian Ganapathi (2016) menjelaskan bahwa untuk menaikkan *work-life balance* pada individu yang bekerja sambil kuliah maka perusahaan atau tempat bekerja dapat memperhatikan hal-hal misalnya kerja paruh waktu, cuti harian dan pergerakan pada kerjanya jadi akan memperoleh kreativitas atau pengetahuan yang lebih banyak untuk mengatasi pekerjaan maupun tugas yang ada di kampus bagi mahasiswa yang bekerja.

Berdasarkan analisis data sebaran variabel *work-life balance* berdasarkan status pernikahan tampak bahwa mahasiswa yang bekerja sudah menikah lebih tinggi skornya daripada mahasiswa yang bekerja belum menikah. Hasil tersebut terdapat perbedaan dengan penelitian yang dijalankan oleh Panisoara dan Serban (2013) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* yang dipunyai seseorang yang belum menikah bisa lebih tinggi daripada dengan *work-life balance* pada seseorang yang telah menikah, dikarenakan terdapat peran yang lebih banyak bagi seseorang yang sudah menikah, maka dari itu akan terjadinya hambatan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan non pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap status pernikahan pada mahasiswa yang bekerja sudah menikah bisa berusaha dalam menyeimbangi peranan yang dilakukannya dengan bisa membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimilikinya. Seseorang yang bisa memperlihatkan kemampuannya untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan personalnya. Individu yang mempunyai dukungan dari keluarga atau pasangan akan mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, Ayuningtyas (2013) berpendapat bahwa *support* yang tinggi dari keluarga memberikan pengaruh pada tingkat *work-life balance* yang tinggi juga pada orang tersebut, *support* yang bisa dilakukan oleh keluarga salah satunya ialah *support* dari pasangannya. Secara keseluruhan penelitian ini mengeskan bahwa bagi Mahasiswa yang bekerja memiliki efikasi diri yang tinggi akan membantu individu menjadi lebih siap dan yakin bisa menyelesaikan tugas di tempat kerja maupun tugas kuliah.

KESIMPULAN

Mahasiswa bekerja di Pekanbaru yang memiliki efikasi diri yang tinggi mampu mengembangkan potensinya untuk melakukan keseimbangan dalam kehidupan bekerja. Individu akan berusaha untuk mencari solusi atas konflik-konflik dalam kehidupan dan pekerjaan. Keyakinan diri individu akan meningkatkan ketahanan dan memberikan semangat untuk lebih tekun dalam mengatasi tugas-tugas yang sulit. Temuan berikutnya adalah bahwa pada mahasiswa bekerja yang sudah menikah memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam menyeimbangkan kehidupan personal dan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmala, L. A., & Fatimah, M. (2021). Peran Efikasi Diri dalam Pekerjaan terhadap Keseimbangan Pekerjaan dan Keluarga pada Karyawan. *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 2(2), 27–37.
- Al-khawaldeh, O. A., Al-hassan, M. A., & Froelicher, E. S. (2012). Self-efficacy, self-management, and glycemc control in adults with type 2 diabetes mellitus. *Journal of Diabetes and Its Complications*, 26(1), 10–16. <https://doi.org/10.1016/j.jdiacomp.2011.11.002>
- Ario, T. S., Psikologi, P. S., Psikologi, F., & Surakarta, U. M. (2019). *Problematika pada mahasiswa pekerja paruh waktu “ Part Time .”*
- Arlinkasari, F., & Akmal, S. Z. (2017). Hubungan antara School Engagement, Academic Self-Efficacy dan Academic Burnout pada Mahasiswa. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1(2), 81. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i2.418>
- Ayuningtyas, L. (2013). *Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work family balance pada wanita yang bekerja. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(1), 1–11.
- Badri. S & Panatik. S. (2020). *The Roles of Job Autonomy and Self-Efficacy to Improve Academics’ Work-life balance. Asian Academy of Management Journal*. August. <https://doi.org/10.21315/aamj2020.25.2.4>
- Baldwin, K. I. M. M., Baldwin, J. R., Ph, D., Ewald, T., & Div, M. (2006). *The relationship among shame, guilt, and self efficacy. American Journal of Psychotherapy*. 60(1), 1–21.
- Bandura A. (1997). *Self Efficacy; The Exercis of contorol*.
- Boatman, A., & Long, B. T. (2016). Does Financial Aid Impact College Student Engagement?: Evidence from the Gates Millennium Scholars Program. *Research in Higher Education*, 57(6), 653–681. <https://doi.org/10.1007/s11162-015-9402-y>
- Brough, P., & Driscoll, M. O. (2015). *Work–family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work–life balance. January 2016*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075574>
- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Subjective Well-Being Pada Sopir Taksi Pt. Express Transindo Utama Tbk Di Jakarta. *Empati*, 7(1), 339–344.
- Felix, T., Marpaung, W., & El Akmal, M. (2019). Peranan Kecerdasan Emosional Pada Pemilihan Strategi Coping Pada Mahasiswa yang Bekerja. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(1), 39–56. <https://doi.org/10.30996/persona.v8i1.2377>
- 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>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom, IV(1)*, 125–135.
- Ghufron, M. N., Suminta, R. R., & Psikologi, P. S. (2013). *Efikasi Diri dan Hasil Belajar Matematika : 21(1)*, 20–30.
- Hamadi, Wiyono, J., & Rahayu, W. (2018). Perbedaan Tingkat Stress Pada Mahasiswa Yang Bekerja Dan Tidak Bekerja Di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Angkatan 2013. *Nursing News*, 3(1), 1–10.
- Hartaji, D. A. (2012). *Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa yang Berkuliah dengan Jurusan*

- Pilihan Orangtua. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.*
- Hidayat, D. R. (2011). *Psikologi Kepribadian Dalam Konseling. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.*
- Hutcheson, P. G. (2012). *Work-Life Balance. IEEE-USA.*
- Kusnadi, M. A. (2014). *Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya. 3(1), 1–15.*
- Lubis, R., Irma, N. H., Wulandari, R., Siregar, K., Tanjung, N. A., Wati, T. A., N, M. P., & Syahfitri, D. (2015). *Coping stress pada mahasiswa yang bekerja. Jurnal Diversita, 1(2), 48–57.*
- Lunenburg, F. C. (2011). *Self-Efficacy in the Workplace : Implications for Motivation and Performance. 14(1), 1–6.*
- Murniasih, F. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Rasa Syukur terhadap Psychological Well-Being Mahasiswa Yang Kuliah Sambil Bekerja. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.*
- Nurtjahjanti, H., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). *Hubungan Kepribadian Hardiness dengan Optimisme pada Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) Wanita di BLKLN Disnakertrans Jawa Tengah. Jurnal Psikologi Undip, 10(2), 125- 132.*
- Panisoara, G., & Serban, M. (2013). *Marital Status and Work-life Balance. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 78(2008), 21–25. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.243>*
- Purwanto, H., Syah, N., & Rani, I. G. (2013). *Perbedaan Hasil Belajar Mahasiswa Yang Bekerja Dengan Tidak Bekerja Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Jurusan Teknik Sipil Ft-Unp. CIVED, 1(1), 34–42.*
- 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. 12(2007), 703–712.*
- Sugiyono. (2013). *metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).*
- Tandon, T. (2017). *A Study on Relationship between Self Efficacy and Flow at Work among Young Adults. 4(4). <https://doi.org/10.25215/0404.069>*
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). *Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. Jurnal Psikologi Udayana, 6(02), 320. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p11>*
- Widayat, P. (2018). *Peran Akreditasi Dalam Menarik Minat Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Swasta Bermutu Di Kota Pekanbaru. Jurnal Penjaminan Mutu, 4(2), 199. <https://doi.org/10.25078/jpm.v4i2.574>*
- Yokoyama, S. (2019). *Academic Self-Efficacy and Academic Performance in Online Learning : A Mini Review. 9(January), 1–4. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02794>*
- Yulianto, H., & yahya, S. D. (2018). *Studi Determinasi Role Conflict Pada Mahasiswa Yang Bekerja. 2018, 267–272.*
- Zimmerman, B. J. (2010). *Self-efficacy and educational development. In Self-Efficacy in Changing Societies (Issue December). <https://doi.org/10.1017/cbo9780511527692.009>*