



Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Kinerja: Peran Moderasi Family Supportive Supervisor Behaviors

Firlita Nuriska Putri¹

Muafi^{2*}

¹Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Email : 21311002@students.uii.ac.id

² Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Email : muafi@uii.ac.id

*Corresponden Author

Diterima: 6 Mei 2025

Direview: 21 Mei 2025

Dipublikasikan: 30 Juni 2025

Abstract

Students who study while working have to balance their personal life, career, and studies. This research tests and analyzes the relationship between work-life balance, job satisfaction, and performance, moderated by Family Supportive Supervisor Behaviors. The method used in this research is quantitative method by distributing questionnaires to respondents. The sample of this research is 150 undergraduate students who study while working in the Special Region of Yogyakarta. Data analysis in this study used a Structural Equation Model (SEM) using Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that work-life balance has a significant positive effect on job satisfaction and student performance. Job satisfaction is also proven to have a significant positive effect on student performance. However, job satisfaction is proven not to mediate the effect of work-life balance on student performance. In addition, Family Supportive Supervisor Behaviors proved not to strengthen the influence of work-life balance on student performance.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Performance, Family Supportive Supervisor Behaviors, Student*

Abstrak

Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja harus menyeimbangkan kehidupan pribadi, karir, dan studi mereka. Penelitian ini menguji dan menganalisis hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja, dimoderasi oleh *Family Supportive Supervisor Behaviors*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sampel penelitian ini adalah 150 mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja mahasiswa. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Namun, kepuasan kerja terbukti tidak memediasi pengaruh *work-life balance* dengan kinerja mahasiswa. Selain itu, *Family Supportive Supervisor Behaviors* terbukti tidak memperkuat pengaruh *work-life balance* dengan kinerja mahasiswa.

Kata Kunci: Keseimbangan Kerja-Hidup, Kepuasan Kerja, Kinerja, Perilaku Supervisor yang Mendukung Keluarga, Mahasiswa

PENDAHULUAN

Praktik mahasiswa kuliah sambil bekerja merupakan kejadian umum di banyak perguruan tinggi. Mahasiswa yang bekerja adalah mereka yang belajar, berpartisipasi dalam kegiatan belajar di kelas, dan secara aktif belajar sambil bekerja atau mengelola bisnis untuk membiayai kuliah ([Hakim & Hasmira, 2022](#)). Ardito Bhinadi selaku PSEKUIIN atau Ketua Pusat Studi Ekonomi Keuangan dan Industri Digital UPN Veteran Yogyakarta memberi penjabaran mengenai banyaknya mahasiswa yang menjalankan perkuliahan sembari bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, mahasiswa yang menjalani kuliah sembari bekerja mencapai angka lebih dari 25%.

Dampak positif yang dapat ditimbulkan dari kuliah sambil bekerja, di antaranya meningkatnya kemandirian dan keterampilan dari mahasiswa ([Daulay & Rola, 2023](#)). Di sisi lain, dampak negatifnya adalah mahasiswa kesusahan untuk membagi waktu untuk bekerja, kuliah, serta aktivitas personal. Ini mengakibatkan penurunan prestasi akademik, keterlambatan kelulusan, bahkan dikeluarkan dari studi yang ditempuh. Mengacu pada besarnya tantangan yang dihadapi dalam menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja, hal ini dapat membuatnya rentan terhadap berbagai dampak negatif yang ditimbulkan oleh masalah tersebut ([Raharjo & Prahara, 2022](#)).

. Mahasiswa harus menyeimbangkan kehidupan pribadi, karir, dan studi mereka. Harus ada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan untuk menjaga kualitas pekerjaan ([Urba & Soetjningsih, 2022](#)). *Work-life balance* adalah situasi di mana seseorang bisa membagi waktu serta energi psikologis secara seimbang guna menjalani setiap pekerjaan dan kegiatan pribadi dengan memperoleh kepuasan di antara keduanya ([Hamra & Widiasih, 2024](#)).

Ketika pekerja menemukan kepuasan dalam bekerja, pekerjaan yang mereka jalani akan terasa menyenangkan, sehingga berdampak pada kinerja mereka ([Suryani, 2022](#)). Kepuasan terhadap pekerjaan memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas, baik di tempat kerja maupun dalam kegiatan perkuliahan. Pada bulan Oktober 2021, sebanyak 17.623 orang berpartisipasi dalam jajak pendapat yang dilakukan *JobStreet* untuk mengetahui seberapa puas mereka dengan karier mereka. Menurut hasil survei, sebanyak 73% pekerja Indonesia kurang merasa puas dengan jabatan mereka (*JobStreet.com*, 2021). Beberapa faktor turut mempengaruhi hal ini, termasuk memiliki atasan dengan sifat *laissez faire* (membiarkan bawahan bekerja semaunya), paternalis (tidak pernah mengizinkan mereka mengembangkan kreativitas), dan gaya militer (bangga dengan pangkat dan jabatan) serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*JobStreet.com*, 2021).

Kurangnya rasa puas terhadap pekerjaan serta ketidakmampuan untuk menjaga keseimbangan hidup dapat menyebabkan berkurangnya produktivitas mahasiswa. Jika keseimbangan antara kerja dan non-kerja seseorang tidak dijaga, hal tersebut bisa menyebabkan peningkatan stres dan berkurangnya kepuasan kerja ([Bouwmeester et al., 2021](#)). Mahasiswa yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya dan menjaga *work-life balance* akan memiliki motivasi lebih tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal, baik dalam studi maupun pekerjaan.

Dukungan dari supervisor memengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan serta kinerja seorang mahasiswa yang menjalani perkuliahan sambil bekerja. *Family Supportive Supervisor Behaviors* berfungsi untuk membuat karyawan merasa dihargai dan dihormati, sehingga mengurangi dampak negatif dari agresi fisik dan psikologis terhadap hasil kerja ([Jyoti & Kaur, 2024](#)). Penelitian terdahulu yang mengkaji mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Indonesia, terutama dalam konteks lokal seperti Daerah Istimewa Yogyakarta masih minim. Penelitian ini tidak hanya meneliti hubungan langsung antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja, tetapi juga menghadirkan *Family Supportive Supervisor Behaviors* sebagai variabel moderasi, yaitu sebagai faktor yang memperkuat atau memperlemah pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan dan kinerja. Ini memberikan sudut pandang baru dalam memahami peran atasan yang mendukung aspek keluarga karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Work-Life Balance

[Talukder et al. \(2018\)](#) mengatakan bahwa *work-life balance* merupakan kapasitas seseorang untuk memenuhi kewajiban di tempat kerja, keluarga, dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan secara seimbang. [Greenhaus et al. \(2003\)](#) mengatakan bahwa *work-life balance* mencakup sejauh mana

seseorang merasa terhubung dan puas dengan kehidupan keluarga dan pekerjaannya, serta kemampuan mereka untuk menyeimbangkan tuntutan dari kedua aspek tersebut. Organisasi secara keseluruhan mulai menyadari bahwa investasi dalam *work-life balance* memberikan manfaat bagi baik organisasi maupun karyawan ([Frame & Hartog, 2003](#)).

Kepuasan Kerja

Rasa puas terhadap pekerjaan menggabungkan respons intelektual dan emosional terhadap kesenjangan antara sesuatu yang diinginkan dan sesuatu yang didapatkan karyawan ([Cranny et al., 1992](#)). Menurut [Talukder et al. \(2018\)](#), kepuasan kerja adalah tingkat di mana ekspektasi yang dimiliki individu terhadap pekerjaan sesuai dengan apa yang diterima dari pekerjaan tersebut. Kepuasan karyawan akan meningkat jika hasil yang diperoleh melampaui harapan. Di sisi lain, rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka akan mengalami penurunan apabila *output* yang diperoleh tidak sesuai keinginan.

Kinerja

Kinerja, menurut [Muafi \(2003\)](#), adalah puncak dari semua pekerjaan yang dapat diraih kumpulan orang (*group*) ataupun individu, selaras dengan tugas serta kekuasaan yang diberikan kepadanya, dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut [Talukder et al. \(2018\)](#), kinerja karyawan mengacu pada perilaku karyawan yang sangat krusial guna mencapai target sebuah organisasi. Jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan sebagai bagian dari tugas yang diberikan kepada karyawan menentukan kinerja mereka ([Susanto et al., 2022](#)).

Family Supportive Supervisor Behaviors

Menurut [Hammer et al. \(2007\)](#), *Family Supportive Supervisor Behaviors* merupakan tindakan yang diambil oleh supervisor yang membantu terhadap keluarga karyawan mereka. Konflik pekerjaan-keluarga dapat dikurangi oleh supervisor yang menunjukkan perilaku yang mendukung keluarga ([Susanto et al., 2022](#)). Dukungan atasan terhadap masalah keluarga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk membalas dengan memperlakukan pelaku organisasi lainnya secara lebih positif ([Bosch et al., 2018](#)).

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

[Preena & Preena \(2021\)](#) mengidentifikasi bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di industri pelayaran Sri Lanka. Penelitian mereka juga menekankan pentingnya penerapan strategi *work-life balance* yang sesuai dalam lingkungan organisasi. Sementara itu, [Ha et al. \(2024\)](#) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, yaitu beban kerja yang berlebihan, stres akibat pekerjaan, dan tanggung jawab dalam keluarga. Studi tersebut menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berdampak negatif secara signifikan terhadap performa pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Oktafien et al. \(2021\)](#), yang menemukan adanya hubungan positif yang kuat antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, di mana semakin mampu individu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

[Aruldoss et al. \(2022\)](#) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang berlawanan dengan stres kerja, tetapi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap pekerjaan. Sementara itu, [Bhise & Dadas \(2022\)](#) menyatakan bahwa keseimbangan hidup kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan tingkat perputaran karyawan. Sejalan dengan [Iskandar & Vidada \(2024\)](#)

yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi mereka dengan keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif *work-life balance* terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Teknologi, kepuasan kerja, dan motivasi terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap performa karyawan ([Sapta et al., 2021](#)). Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian [Srivastav et al. \(2024\)](#), yang menunjukkan adanya kaitan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh [Katebi et al. \(2022\)](#) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Namun, pengaruh ini dapat berbeda-beda tergantung pada faktor budaya dan konteks yang ada. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja mahasiswa

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

Work-life balance serta kehidupan pribadi mempunyai efek yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan ini juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja, pada gilirannya, berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan ([Dalila & Hadi, 2024](#)). Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

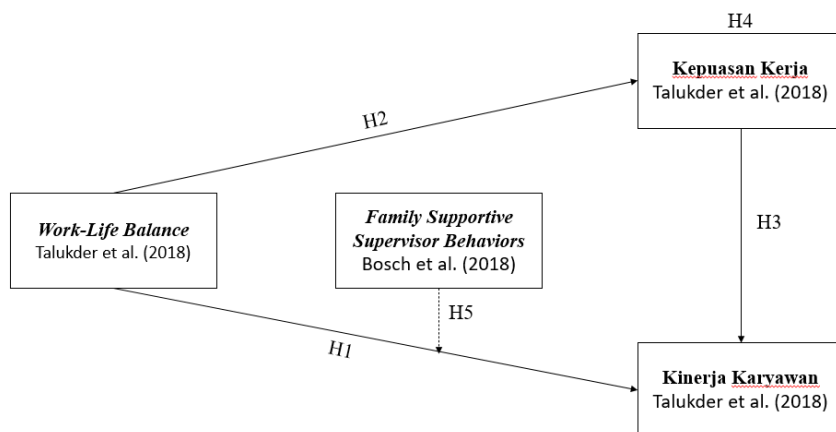
H4: Terdapat pengaruh positif dari *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa dimediasi kepuasan kerja

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan dimoderasi *Family Supportive Supervisor Behaviors*

Work-life balance meningkatkan hasil kerja melalui peningkatan kepuasan kerja, dengan FSSB memperkuat efek positif *work-life balance* terhadap kinerja pegawai ([Susanto et al., 2022](#)). Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H5: Terdapat pengaruh positif dari *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa yang dimoderasi *Family Supportive Supervisor Behaviors*

Gambar 1 Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa S1 yang menjalani perkuliahan sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Alasan pemilihan populasi ini dikarenakan Daerah Istimewa Yogyakarta dikenal sebagai kota pelajar dengan ribuan mahasiswa dari berbagai daerah dan meningkatnya fenomena mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di daerah ini. Selain itu, penelitian terdahulu yang mengkaji mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Indonesia, khususnya di Daerah istimewa Yogyakarta masih minim. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan item-item pengukuran variabel oleh [Talukder et al. \(2018\)](#)

dan [Bosch et al. \(2018\)](#) yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Dalam penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling*. Metode ini tidak memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu dalam populasi untuk terpilih sebagai sampel. Metode ini dipilih karena adanya keterbatasan dalam hal sumber daya, waktu, dan anggaran yang tersedia untuk penelitian, serta jumlah populasi yang ada tidak menunjukkan jumlah yang jelas dalam waktu tertentu. Penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling*. *Snowball sampling* merujuk pada mengumpulkan informan melalui hubungan dari satu orang ke orang lain, kemudian menggunakan metode yang sama untuk mencari hubungan baru ([Djamba & Neuman, 2002](#)). Target sampel penelitian ini adalah 200 mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Akan tetapi, yang bisa mengisi kuesioner hanya 150 responden. Di mana jumlah tersebut masih memenuhi syarat minimal penelitian survey. *Response rate* penelitian ini adalah $150/200 \times 100\% = 75\%$.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Jenis Variabel	Variabel	Definisi	Skala	Sumber Kuesioner
Independen	<i>Work-life balance</i>	<i>Work-life balance</i> adalah kondisi saat individu bisa mencapai keseimbangan dan kepuasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan mampu mengelola peran ganda secara efektif tanpa konflik yang mengganggu salah satu aspek tersebut.	Skala Likert	Talukder et al. (2018)
Dependen	Kinerja	Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian atau hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan, yang mencakup kualitas, kuantitas, dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, berdasarkan kewajiban dan kekuasaan yang dimiliki.	Skala Likert	Talukder et al. (2018)
Mediasi	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif atau negatif yang dialami oleh karyawan, yang timbul dari evaluasi mereka terhadap perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima dari pekerjaan mereka.	Skala Likert	Talukder et al. (2018)
Moderasi	<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i> adalah perilaku supervisor yang mendukung kebutuhan keluarga karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja,	Skala Likert	Bosch et al. (2018)

mengurangi konflik kerja-keluarga, dan mendorong respons positif karyawan terhadap lingkungan kerja.

Menurut [Creswell & Poth \(2018\)](#) definisi operasional variabel penelitian merupakan spesifikasi metode untuk mengidentifikasi dan mengukur variabel penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini disajikan pada **Tabel 1**.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS-SEM memiliki dua jenis model, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). *Outer model* pada penelitian ini terdiri dari uji reabilitas dan uji validitas. Sedangkan *inner model* pada penelitian ini terdiri dari uji *R-Square*, uji *Q-Square Predictive Relevance*, dan uji hipotesis (*Bootstrapping*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai jenis kelamin, usia, perguruan tinggi, dan status pekerjaan disajikan pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	54	36%
Perempuan	96	64%
Usia		
20 tahun	23	15,3%
21 tahun	48	32%
22 tahun	39	26%
23 tahun	34	22,7%
24 tahun	6	4%
Perguruan Tinggi		
UIN Sunan Kalijaga	32	21,3%
UMY	28	18,7%
UNY	18	12%
UPN Veteran Yogyakarta	17	11,3%
UGM	15	10%
UAD	14	9,3%
UST	14	9,3%
UII	3	2%
Universitas Amikom	2	1,3%
UTY	1	0,7%
ISI Yogyakarta	1	0,7%

Universitas Aisyiyah Yogyakarta	1	0,7%
Politeknik LPP Yogyakarta		
Universitas Widya Mataram	1	0,7%
STTKD	1	0,7%
UAJY	1	0,7%
	1	0,7%
Jenis Pekerjaan		
<i>Part time</i>	61	40,7%
<i>Full time</i>	57	38%
<i>Freelance</i>	32	21,3%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Menurut kategori jenis kelamin pada **Tabel 2**, terdapat lebih banyak responden perempuan daripada responden laki-laki. Persentase dari 54 responden pria dan 96 responden wanita masing-masing adalah 36% dan 64%. Dengan 48 responden, atau 32% dari total responden, kelompok usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 21 tahun. Namun, kategori usia menunjukkan bahwa responden paling sedikit—6 orang, atau 4% dari total responden—berusia 24 tahun. Kelompok perguruan tinggi terlihat bahwa responden terbanyak berasal dari UIN Sunan Kalijaga yang berjumlah 32 orang dengan presentase 21.3%. Sedangkan kelompok perguruan tinggi terlihat bahwa responden terendah berasal dari UTY, ISI Yogyakarta, Universitas Aisyiyah Yogyakarta, Politeknik LPP Yogyakarta, Universitas Widya Mataram, STTKD, dan UAJY dengan masing-masing 1 responden dengan presentase 0.7%. Kelompok jenis pekerjaan terlihat bahwa responden terbanyak bekerja *full time* sebanyak 61 orang dengan presentase 40.7%. Sedangkan kelompok jenis pekerjaan terlihat bahwa responden terendah bekerja *freelance* sebanyak 32 orang dengan presentase 21.3%.

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Validitas Konvergen

	FSSB	KK	KM	WLB
X1				0.857
X2				0.840
X3				0.823
Y1		0.765		
Y2		0.746		
Y3		0.740		
Y4		0.754		
Y5		0.694		
Y6		0.588		
Z1.1			0.674	
Z1.2			0.753	
Z1.3			0.724	
Z1.4			0.761	
Z1.5			0.617	
Z2.1	0.763			
Z2.2	0.851			
Z2.3	0.841			

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *outer loading*, di mana indikator dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilainya lebih dari 0,70. Namun, dalam tahap pengembangan penelitian, nilai antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima (Hair et al., 2011). Tabel 3

memperlihatkan bahwa mayoritas indikator memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70, sementara beberapa indikator lainnya menunjukkan nilai *loading factor* antara 0,50 dan 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

	<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Mahasiswa	<i>Work-Life Balance</i>
<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	0.818			
Kepuasan Kerja	0.554	0.708		
Kinerja Mahasiswa	0.406	0.574	0.717	
<i>Work-Life Balance</i>	0.347	0.492	0.552	0.840

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Tabel 5. Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Cut Off	Keterangan
<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	0.671	>0.5	Valid
Kepuasan Kerja	0.514	>0.5	Valid
Kinerja Mahasiswa	0.501	>0.5	Valid
<i>Work-Life Balance</i>	0.706	>0.5	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan pada **Tabel 4**, setiap indikator menunjukkan nilai *cross loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Selain itu, validitas diskriminan juga dievaluasi dengan memeriksa akar dari *Average Variance Extracted (AVE)* dan membandingkannya dengan korelasi antara konstruk. Pada **Tabel 5**, dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk setiap variabel lebih besar dari 0,50. Sebuah indikator dianggap valid apabila memiliki korelasi yang kuat dengan konstruknya, yang ditunjukkan dengan nilai AVE yang melebihi 0,50. **Tabel 6** menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas, dengan semua nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's Alpha di atas ambang batas 0,70.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Cut Off	Keterangan
<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	0.754	0.760	0.859	>0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.809	0.811	0.863	>0.7	Reliabel
Kinerja Mahasiswa	0.749	0.751	0.833	>0.7	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0.792	0.794	0.878	>0.7	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Tabel 7. Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.505	0.501
Kinerja Mahasiswa	0.524	0.508

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada **Tabel 7**, model yang menggambarkan pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,505 atau 50,5% yang memiliki pengaruh sedang. Model pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa memberikan nilai variabilitas 0,524 atau 52,4% yang memiliki pengaruh sedang.

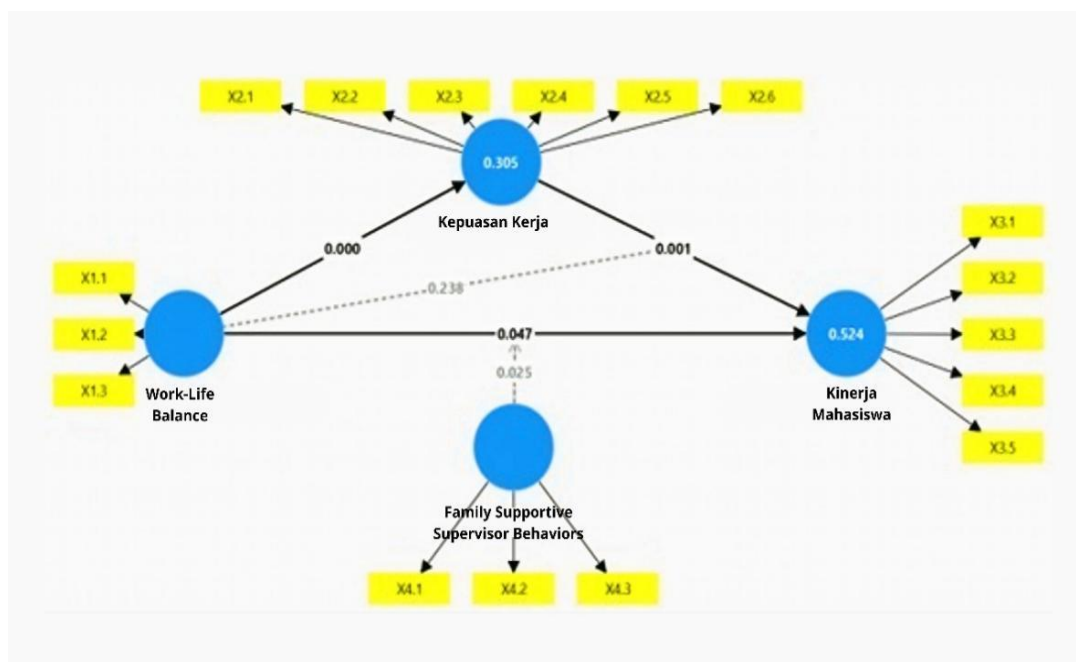
Tabel 8. Nilai Q-Predictive

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
<i>Work-Life Balance</i>	230.000	230.000	
Kepuasan Kerja	184.000	124.931	0.321
Kinerja Mahasiswa	69.000	51.969	0.247
<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	69.000	40.838	0.408

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis **Tabel 8**, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Q² di atas nol, yang menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik. Dengan demikian, variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, kinerja, dan *Family Supportive Supervisor Behaviors* terbukti memiliki relevansi prediktif dalam model yang digunakan.

Gambar 2. Uji Hipotesis



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Tabel 9. Pengaruh Langsung antar Konstruk

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
WLB -> KM	0.147	0.133	0.088	2.674	0.001*	H1 diterima
WLB -> KK	0.553	0.554	0.089	6.183	0.000*	H2 diterima
KK -> KM	0.283	0.295	0.093	3.041	0.001*	H3 diterima

Keterangan: *signifikan <0.06

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Tabel 9 dapat digunakan untuk menilai apakah hubungan langsung dalam suatu hipotesis bersifat positif atau negatif dengan mengacu pada nilai t-statistik masing-masing hipotesis. Berikut adalah penjelasannya:

1. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa dengan nilai sampel asli sebesar 0,147 dan t-statistik sebesar 2,674, yang lebih besar dari 1,96. Oleh karena itu, H1 diterima.
2. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai sampel asli sebesar 0,553 dan t-statistik sebesar 6,183, yang lebih besar dari 1,96. Oleh karena itu, H2 diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa dengan nilai sampel asli sebesar 0,283 dan t-statistik sebesar 3,041, yang lebih besar dari 1,96. Oleh karena itu, H3 diterima.

Tabel 10. Pengaruh Tidak Langsung antar Konstruk

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
WLB x KK -> KM	0.045	0.026	0.063	0.713	0.238	H4 ditolak
FSSB x WLB -> KM	-0.183	-0.150	0.094	1.955	0.025	H5 ditolak

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Tabel 11. Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Terdapat pengaruh positif <i>work-life balance</i> terhadap kinerja mahasiswa	H1 diterima
Terdapat pengaruh positif <i>work=life balance</i> terhadap kepuasan kerja	H2 diterima
Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja mahasiswa	H3 diterima
Terdapat pengaruh positif dari <i>work-life balance</i> terhadap kinerja mahasiswa dimediasi kepuasan kerja	H4 ditolak
Terdapat pengaruh positif dari <i>work=life balance</i> terhadap kinerja mahasiswa yang dimoderasi <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>	H5 ditolak

Tabel 10 dapat digunakan untuk menentukan apakah hubungan tidak langsung dalam suatu hipotesis bersifat positif atau negatif dengan mengacu pada nilai t-statistik masing-masing hipotesis. Berikut adalah penjelasannya:

1. Kepuasan kerja sebagai mediator antara *work-life balance* dan kinerja mahasiswa memiliki nilai sampel asli sebesar 0,045 dan t-statistik sebesar 0,713, yang lebih kecil dari 1,96. Oleh karena itu, H4 ditolak.
2. *Family Supportive Supervisor Behaviors* sebagai mediator antara *work-life balance* dan kinerja mahasiswa memiliki nilai sampel asli sebesar -0,183 dan t-statistik sebesar 1,197, yang lebih kecil dari 1,96. Oleh karena itu, H5 ditolak.

Tabel 11 menunjukkan hasil pengujian lima hipotesis terkait pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja mahasiswa. Hasilnya, tiga hipotesis diterima, yaitu H1, H2, dan H3, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa (H1) dan kepuasan kerja (H2), serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa (H3). Namun, dua hipotesis lainnya ditolak, yaitu H4 dan H5, yang menyatakan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa tidak terbukti secara signifikan ketika dimediasi oleh kepuasan kerja (H4) maupun ketika dimoderasi oleh *Family Supportive Supervisor Behaviors* (H5).

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja

Work-life balance mempunyai pengaruh positif pada kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya [Preena & Preena \(2021\)](#) yang memberikan hasil adanya dampak positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan perusahaan pelayaran terkemuka di Sri Lanka. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian lain oleh [Oktafien et al. \(2021\)](#) yang menemukan bahwa *work-life balance* berdampak positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di PT Vegatyan Inti Prakasa. Penelitian lain oleh [Ha et al. \(2024\)](#) menemukan bahwa tiga aspek *work-life balance*: kelebihan beban kerja, stres kerja, dan tanggung jawab keluarga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bidang akuntansi dan audit di Vietnam. Berdasarkan hasil penelitian, baik mahasiswa yang kuliah sambil bekerja maupun karyawan perlu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar kinerja tetap optimal. Mahasiswa harus mengelola waktu secara efektif. Dukungan sosial dari lingkungan kampus dan tempat kerja juga penting untuk membantu mereka menjalani peran ganda. Penerapan *work-life balance* terbukti dapat meningkatkan kinerja, sehingga penting untuk dijadikan prioritas baik oleh individu maupun organisasi.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance mempunyai pengaruh positif pada kepuasan kerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya [Aruldoss et al. \(2022\)](#) yang memberikan hasil adanya dampak positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan sebuah perusahaan transportasi di bagian selatan India. Penelitian lain oleh [Bhise & Dadas \(2022\)](#) juga sejalan dengan penelitian ini bahwa *work-life balance* berhubungan secara positif dan signifikan dengan kepuasan mereka dalam bekerja dan berhubungan secara negatif terhadap *turnover* karyawan sektor TI di Kota Pune, India. Penelitian sebelumnya oleh [Iskandar & Vidada \(2024\)](#) ditemukan hal yang sama bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara Tbk Bintaro Jaya. Berdasarkan hasil penelitian, mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dan para karyawan perlu menerapkan strategi untuk menjaga *work-life balance* guna meningkatkan kepuasan kerja. Penting untuk menjaga batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, serta memanfaatkan waktu istirahat dan cuti secara optimal. Dengan menjaga *work-life balance*, mereka akan lebih termotivasi, merasa dihargai, dan cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya [Sapta et al. \(2021\)](#) yang memberikan hasil adanya dampak positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPR di Denpasar, Bali. Penelitian lain oleh [Srivastav et al. \(2024\)](#) menemukan bahwa

kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan temuan [Katebi et al. \(2022\)](#) yang menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, mahasiswa yang kuliah sambil bekerja perlu meningkatkan kepuasan kerja agar dapat mencapai kinerja yang lebih optimal. Mahasiswa sebaiknya memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat atau relevan dengan bidang studi agar dapat merasakan kepuasan dalam menjalani peran kerjanya. Mahasiswa juga perlu menyuarakan kebutuhan dan harapan mereka kepada organisasi agar dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih memuaskan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, mereka akan lebih semangat, produktif, dan berkinerja lebih baik dalam peran sebagai mahasiswa dan karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Mahasiswa dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini menolak penelitian sebelumnya oleh [Udin \(2023\)](#) yang memberikan hasil kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh *work-life balance* pada kinerja karyawan perusahaan manufaktur kayu lapis di Wonosobo. Selain itu penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Dalila & Hadi \(2024\)](#). Penelitian tersebut menyimpulkan kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan instansi kesehatan X di Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur. Berdasarkan hasil penelitian, mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dan organisasi perlu menyadari bahwa kinerja dapat tetap meningkat meskipun kepuasan kerja tidak selalu menjadi perantara langsung. Meskipun kepuasan kerja tidak menjadi faktor mediasi, menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang kondusif tetap penting untuk menjaga semangat dan produktivitas.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Mahasiswa dengan Variabel Moderasi *Family Supportive Supervisor Behaviors*

Family Supportive Supervisor Behaviors tidak memoderasi hubungan *work-life balance* terhadap kinerja mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh [Susanto et al. \(2022\)](#), yang menyatakan bahwa *Family Supportive Supervisor Behaviors* akan memperkuat efek positif *work-life balance* pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mahasiswa dan organisasi perlu menyadari bahwa dukungan supervisor mungkin bukan faktor penentu dalam pengaruh langsung keseimbangan hidup terhadap kinerja. Meskipun dukungan dari atasan dapat bermanfaat secara umum, mahasiswa yang kuliah sambil bekerja tetap perlu mengandalkan kemampuan pribadi dalam mengelola waktu, stres, dan tanggung jawab mereka secara mandiri untuk menjaga kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, terdapat beberapa implikasi teoretis dan manajerial yang dapat disampaikan. Secara teoretis, hasil ini memperkuat pemahaman bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, khususnya pada mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja. Namun, tidak ditemukannya peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan tersebut menunjukkan bahwa jalur langsung *work-life balance* ke kinerja lebih dominan, sehingga model teoretis yang terlalu menekankan kepuasan kerja sebagai perantara mungkin kurang relevan dalam konteks ini. Selain itu, tidak terbuktinya peran moderasi *Family Supportive Supervisor Behaviors* menantang asumsi dalam studi sebelumnya dan mengisyaratkan bahwa dukungan supervisor bersifat kontekstual. Secara manajerial, hasil ini menunjukkan pentingnya lembaga pendidikan dan tempat kerja untuk menyediakan fleksibilitas dan dukungan nyata dalam menjaga keseimbangan peran mahasiswa pekerja. Organisasi juga perlu fokus pada intervensi langsung terhadap kemampuan manajemen waktu dan stres mahasiswa, daripada hanya mengandalkan kepuasan kerja atau dukungan atasan.

SARAN

Berdasarkan temuan bahwa work-life balance memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa S1 yang kuliah sambil bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, disarankan agar instansi atau tempat kerja memberikan fleksibilitas waktu kerja kepada mahasiswa agar mereka dapat mempertahankan performa akademik dan pekerjaan secara optimal. Selain itu, mahasiswa juga diharapkan mampu menyusun jadwal yang jelas dan realistis guna menyeimbangkan kewajiban perkuliahan, pekerjaan, serta kehidupan pribadi. Di samping itu, mengingat bahwa kepuasan kerja turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, mahasiswa sebaiknya memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi agar dapat merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas mereka. Secara teoritis, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara work-life balance dan kinerja mahasiswa. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi menjadi mediator dalam hubungan tersebut, misalnya self-efficacy, stress kerja, kesehatan mental, dll. Pendekatan ini diharapkan dapat memperluas wawasan teoritis dan memperkuat pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai pekerja dan pelajar.

REFERENSI

- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work-life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. In *Journal of Advances in Management Research* (Vol. 19, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Bhise, P., & Dadas, A. (2022). Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Employee Turnover in IT sector. *NeuroQuantology*, 20(20), 346–360. <https://doi.org/10.48047/NQ.2022.20.20.NQ109038>
- Bosch, M. J., Heras, M. Las, Russo, M., Rofcanin, Y., & Grau i Grau, M. (2018). How context matters: The relationship between family supportive supervisor behaviours and motivation to work moderated by gender inequality. *Journal of Business Research*, 82(August 2017), 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.08.026>
- Bouwmeester, O., Atkinson, R., Noury, L., & Ruotsalainen, R. (2021). Work-life balance policies in high performance organisations: A comparative interview study with millennials in Dutch consultancies. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 6–32. <https://doi.org/10.1177/2397002220952738>
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. (1992). *Job satisfaction: How people feel about the Personal Psychology*. 365–472.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative Inquiry and Research Design. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1). SAGE Publications.
- Dalila, A., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap job performance dengan job satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 524–536.
- Daulay, S. F., & Rola, F. (2023). Perbedaan Self-Regulated Learning antara Mahasiswa yang Bekerja Dan yang Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 13, 2. <https://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2012/06/jurnal-fastirola.ok.pdf>
- Djamba, Y. K., & Neuman, W. L. (2002). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. In *Teaching Sociology* (Vol. 30, Issue 3). <https://doi.org/10.2307/3211488>
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 358–368. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00337>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Ha, N. M., Thanh, N., Thuy, P., & Trung, N. T. (2024). Disruptive Technology and Business Continuity. In *Disruptive Technology and Business Continuity*. Springer Nature Singapore. <https://doi.org/10.1007/978-981-97-5452-6>

- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hakim, A. R., & Hasmira, M. H. (2022). Strategi Kuliah Sambil Bekerja Oleh Mahasiswa (Studi Kasus: Mahasiswa Bekerja di Universitas Negeri Padang). *Naradidik: Journal of Education and Pedagogy*, 1(1), 30–37. <https://doi.org/10.24036/nara.v1i1.6>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007). Exploring the work and non-work interface. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 6, 165–204.
- Hamra, N. El, & Widiasih, P. A. (2024). *Gambaran Work-Life Balance Mahasiswa yang Bekerja di Sektor FnB An Overview of the Work-Life Balance Among Working Students in FnB Sector*. 16(2), 110–121.
- Iskandar, D., & Vidada, I. A. (2024). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Golden Ratio of Data in Summary*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grdis.v4i2.658>
- Jyoti, & Kaur, R. bir. (2024). Exploring family supportive supervisor behaviours from a police perspective to ensure life satisfaction: an empirical investigation using importance-performance analysis. *Rajagiri Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/ramj-10-2023-0278>
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21–42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Muafi, M. (2003). Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier). *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(8), 1–18. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol1.iss8.art1>
- Oktafien, S., Santoso, A. B., & Azali, M. (2021). The Effect Of Work Life Balance On Improving Employee Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12, 1321–1326.
- Preena, G. R., & Preena, G. R. (2021). Impact of Work-Life Balance on Employee Performance an Empirical Study on a Shipping Company in Sri Lanka. *International Journal on Global Business Management and Research*, 10(1), 48–73. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3856506
- Raharjo, S. T., & Prahara, S. A. (2022). Mahasiswa Yang Bekerja: Problem Focused Coping Dengan Academic Burnout. *Jurnal Sudut Pandang (JSP)*, 2(12), 2798–5962.
- Sapta, I. K. S., Muafi, M., & Setini, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Srivastav, S. K., Habil, M., Thakur, P., & Kharya, M. (2024). The Dynamics of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Progressive Research in Engineering Management and Science*, August. <https://doi.org/10.58257/ijprems35668>
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>
- Udin, U. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>