AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Volume 4, Number 2, November 2026, pp. 260-270
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.987

Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Mahasiswa Kelas Karyawan Reguler B (Malam) Program Studi Manajemen Universitas Pamulang

Ega Adelia[1*], N Lilis Suryani[2]

[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received August 11, 2026
Revised September 16, 2026
Accepted October 14, 2026
Available online November 01, 2026

Keywords:
Work-Life Balance, Job Satisfaction, Productivity.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of work-life balance and job satisfaction on the productivity of evening-class students in Regular B of the Management Study Program at Universitas Pamulang. This research employed a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of 100 respondents, with the sample size determined using the Slovin formula and respondents selected through purposive sampling. Data were collected by distributing questionnaires to participants who met the research criteria. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 24. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on productivity. This finding suggests that students' ability to balance work responsibilities, academic activities, and personal life can contribute to improved productivity. Job satisfaction also has a positive and significant effect on productivity, highlighting the importance of positive feelings toward one's job in encouraging individuals to fulfill their responsibilities effectively. Simultaneously, work-life balance and job satisfaction significantly affect productivity. These two variables explain a substantial proportion of productivity variation, while the remaining proportion is attributable to other factors beyond the scope of this study. These findings emphasize the importance of maintaining work-life balance and job satisfaction to support the productivity of working students.

Kata Kunci:
Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Produktivitas.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas mahasiswa kelas karyawan Reguler B (Malam) Program Studi Manajemen Universitas Pamulang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah sampel sebanyak 100 responden, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan mahasiswa dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan, perkuliahan, dan kehidupan pribadi dapat mendukung peningkatan produktivitas. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, yang menunjukkan pentingnya perasaan puas terhadap pekerjaan dalam mendorong individu menyelesaikan tanggung jawab secara optimal. Secara simultan, *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menegaskan pentingnya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan serta kepuasan kerja dalam mendukung produktivitas mahasiswa kelas karyawan.

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

*Corresponding author.
E-mail: author1@email.com (First Author)

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi dan tuntutan biaya hidup menyebabkan semakin banyak mahasiswa memilih untuk bekerja sambil menyelesaikan pendidikan tinggi. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada tahun 2020 terdapat 6,98% siswa berusia 10–24 tahun yang sekolah sambil bekerja, dengan rincian 6,74% di perdesaan dan 7,15% di perkotaan. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa bekerja sudah menjadi bagian dari realitas pendidikan saat ini. Selain itu, BBC Education yang dikutip dalam penelitian Wanda Melinda (2024) melaporkan bahwa 77% mahasiswa bekerja, meningkat dari 59% pada tahun sebelumnya. Bahkan, ditemukan adanya ketimpangan pendapatan mahasiswa perempuan sebesar 36% dibanding laki-laki, 14% bekerja penuh waktu, dan lebih dari 56% bekerja karena salah memperkirakan biaya kuliah. Kondisi tersebut menggambarkan tekanan ekonomi yang menuntut mahasiswa mengelola dua peran sekaligus: pekerjaan dan akademik.

Data BBC yang menunjukkan ketimpangan pendapatan serta mahasiswa yang bekerja karena keterpaksaan ekonomi juga menggambarkan potensi rendahnya tingkat kepuasan kerja. Mahasiswa yang bekerja bukan karena motivasi intrinsik berisiko mengalami kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya mengurangi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Fenomena ini juga terjadi pada mahasiswa kelas karyawan Universitas Pamulang. Data menunjukkan peningkatan jumlah mahasiswa dari 71.011 pada tahun 2018 menjadi 74.217 pada tahun 2019 (Rahman Faisal & Lukman Anthoni, 2020). Banyaknya mahasiswa Reguler B (malam) yang bekerja pada siang hari menyebabkan mereka menghadapi konflik peran antara pekerjaan, kuliah, dan keluarga. Penelitian Wiyanto (2021) juga menegaskan bahwa mahasiswa kelas karyawan mengalami tekanan dari volume pekerjaan, tugas menumpuk, dan kelelahan fisik yang berdampak pada produktivitas belajar.
Berdasarkan pra-survei menunjukkan work-life balance berada pada kategori sedang hingga tinggi. Time balance memperoleh rata-rata 3,32 (66,3%), sedangkan involvement balance dan satisfaction balance masing-masing 3,55 (71,0%). Kepuasan kerja seluruh indikator berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,52–3,82. Produktivitas juga berada pada kategori tinggi dengan rata-rata indikator 3,53–3,78. Kondisi tersebut menunjukkan adanya fenomena yang relevan untuk diuji secara empiris.

Secara teoretis, produktivitas mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan mahasiswa dapat dijelaskan melalui *work-life balance* dan kepuasan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kondisi tersebut. Menurut Saputra (2025:02) *work-life balance* adalah keadaan di mana seseorang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan salah satunya. Dan Menurut Mukhlis Riadi (2022) Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terkait penghargaan yang diterima, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya research gap konseptual yang signifikan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Work-life balance* dapat memengaruhi prestasi akademik dan produktivitas mahasiswa bekerja (Mardelina, 2017; Wanda Melinda, 2024). Pada konteks karyawan perusahaan, WLB dan Kepuasan Kerja ditemukan berpengaruh positif terhadap produktivitas, meskipun ada penelitian lain (Chyntia Maharani 2023) Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro menunjukan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintaro. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel belum konsisten dan perlu diteliti kembali pada konteks mahasiswa pekerja.

Berdasarkn uraian diatas, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh work-life balance terhadap produktivitas secara parsial, pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas secara parsial, serta pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap produktivitas secara simultan pada mahasiswa Kelas Karyawan Reguler B (Malam) Program Studi Manajemen Universitas Pamulang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan Memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang sumber daya manusia, serta manfaat praktis bagi institusi pendidikan dalam merancang program literasi manajemen SDM yang adaptif bagi mahasiswa.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini merupakan metode penelitian Kuantitatif. Menurut reswell dan Creswell (2020) Penelitian kuantitatif adalah pendekatan sistematis yang mengumpulkan data numerik, menganalisisnya secara statistik, dan digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Objek penelitian difokuskan pada mahasiswa kelas karyawan reguler B (malam) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang angkatan 2026 sebanyak 2.885. Penentuan ukuran sampel dilakukan melalui teknik purposive sampling dengan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 100 mahasiswa. Data

primer dikumpulkan secara daring melalui penyebaran instrumen kuesioner yang divalidasi dengan pengukuran skala Likert lima poin guna menjamin rigiditas data dan mengeliminasi ambiguitas jawaban responden. Tahapan analisis diawali dengan uji statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Sebelum analisis lebih lanjut, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan kualitas data. Selanjutnya, data diuji dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dilakukan pula uji koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi Perilaku Keuangan, serta uji t (kelayakan model) dan uji F (pengaruh) untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap produktivitas. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi work life balance dan kepuasan kerja terhadap produktivitas khususnya pada mahasiswa kelas karyawan regular B (malam) program studi manajemen universitas Pamulang.

Tabel 1 Operasiona variabel

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
***Work Life Balance* (X1)** (greenhaus, et al dalam mindandi 2021)	1. Time balance (keseimbangan wktu)	1. Mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kuliah dengan baik. 2. Jadwal kuliah saya tidak mengganggu waktu kerja. 3. Masih memiliki waktu untuk istirahat di tengah kesibukan kerja dan kuliah. 4. Memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi (keluarga/teman) di luar kerja dan kuliah	Likert
	2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan)	1. Dapat terlibat secara optimal dalam pekerjaan meskipun menjalani kuliah. 2. Tetap aktif mengikuti kegiatan perkuliahan meskipun memiliki pekerjaan. 3. Mampu menyeimbangkan keterlibatan antara pekerjaan, kuliah, dan kehidupan pribadi.	Likert
	3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan)	1. Merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kuliah yang saya jalani. 2. Menikmati peran saya sebagai pekerja sekaligus mahasiswa. 3. Tidak merasa terbebani dalam menjalani pekerjaan dan kuliah secara bersamaan.	Likert
Kepuasan Kerja (X2) (Maslach & Leiter, Robbins&Judge,2020)	1. Kepuasan terhadap program kesejahteraan karyawan.	1. Merasa puas dengan fasilitas kesejahteraan yang diberikan oleh tempat kerja saya. 2. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan dukungan terhadap karyawan yang sedang kuliah. 3. Program kesejahteraan yang diberikan membantu saya dalam menjalani pekerjaan dan kuliah.	Likert
	2. Kepuasan terhadap waktu cuti dan libur.	1. Merasa puas dengan kebijakan cuti yang diberikan oleh perusahaan. 2. Dapat mengambil cuti ketika diperlukan untuk keperluan akademik. 3. Waktu libur yang diberikan cukup untuk memulihkan kondisi setelah bekerja dan kuliah.	Likert

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
	3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas.	1. Kepuasan kerja membuat saya lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan. 2. Menjadi lebih produktif dalam bekerja karena merasa puas dengan pekerjaan saya.	Likert
	4. Komitmen karyawan terhadap perusahaan.	1. Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tempat saya bekerja. 2. Tetap berusaha memberikan kinerja terbaik meskipun sedang menjalani kuliah.	Likert
Produktivitas (Y) (Sedarmayanti dan T. Hani Handoko dalam syahidna 2024)	1. Kualitas kerja	1. Mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik meskipun menjalani perkuliahan. 2. Tetap teliti dalam bekerja walaupun memiliki kesibukan kuliah. 3. Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	Likert
	2. Kuantitas kerja	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target meskipun memiliki aktivitas kuliah. 2. Dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.	Likert
	3. Kecepatan waktu	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun memiliki jadwal kuliah. 2. Dapat bekerja dengan efisien dalam kondisi memiliki dua peran (pekerja dan mahasiswa). 3. Tidak menunda pekerjaan walaupun merasa lelah setelah kuliah.	Likert
	4. Kepatuhan terhadap prosedur	1. Tetap mematuhi prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. 2. Disiplin dalam mengikuti aturan kerja meskipun memiliki kesibukan kuliah.	Likert

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, variabel penelitian diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert lima poin. Indikator-indikator tersebut dikembangkan untuk menangkap fenomena *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas secara empiris pada sampel mahasiswa kelas karyawan regular B (malam) program studi manajemen universitas Pamulang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Deskripif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
Work Life Balance	100	3,92	4,27	4,066	Baik
Kepuasan Kerja	100	3,89	4,18	4,067	Baik
Produktivitas	100	4,00	4,29	4,122	Baik

Sumber : Data diolah SPSS 24 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata (mean) *work life balance* sebesar 4,066**,** kepuasan kerja sebesar 4,067, dan produktivitas sebesar 4,122. Di antara ketiga variabel tersebut, produktivitas memiliki nilai rata-rata paling tinggi, yaitu 4,122**,** sedangkan *work life balance* dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai rata-rata 4,066 dan 4,067. Nilai minimum variabel berada pada rentang 3,89–4,00**,** sementara nilai maksimum berada pada rentang 4,18–4,29. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

secara keseluruhan responden memiliki tingkat Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas yang tergolong baik dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sekaligus perkuliahan.

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,666	0,1966	Valid
	X1.2	0,554	0,1966	Valid
	X1.3	0,691	0,1966	Valid
	X1.4	0,658	0,1966	Valid
	X1.5	0,674	0,1966	Valid
	X1.6	0,739	0,1966	Valid
	X1.7	0,687	0,1966	Valid
	X1.8	0,770	0,1966	Valid
	X1.9	0,747	0,1966	Valid
	X1.10	0,665	0,1966	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,790	0,1966	Valid
	X2.2	0,749	0,1966	Valid
	X2.3	0,767	0,1966	Valid
	X2.4	0,747	0,1966	Valid
	X2.5	0,538	0,1966	Valid
	X2.6	0,751	0,1966	Valid
	X2.7	0,749	0,1966	Valid
	X2.8	0,750	0,1966	Valid
	X2.9	0,763	0,1966	Valid
	X2.10	0,716	0,1966	Valid
Produktivitas (Y)	Y.1	0,768	0,1966	Valid
	Y.2	0,800	0,1966	Valid
	Y.3	0,733	0,1966	Valid
	Y.4	0,805	0,1966	Valid
	Y.5	0,629	0,1966	Valid
	Y.6	0,721	0,1966	Valid
	Y.7	0,749	0,1966	Valid
	Y.8	0,582	0,1966	Valid
	Y.9	0,640	0,1966	Valid
	Y.10	0,657	0,1966	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,1966), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Stadard C*ronbach's Alpha*	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,873	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,904	> 0,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,889	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas standar minimum 0,60. Variabel Work Life Balance (X1) memperoleh nilai sebesar 0,873, variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,904, dan variabel Produktivitas (Y) sebesar 0,889. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas. Artinya, setiap indikator pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirno Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,58939125
Most Extreme Differences	Absolute	0,113
	Positive	0,077
	Negative	-0,113
Test Statistic		0,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah SPSS 24 (2026)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolineritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

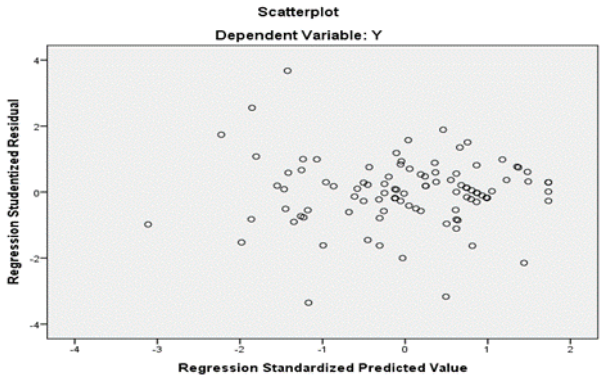
1	Model	Collinearity Statistics	
		Tolelance	VIF
	Work Life Balance (X1)	0,695	1.440
	Kepuasan Kerja (X2)	0,695	1.440

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 24 (202)

Berdasarkan hasil multikolinearitas pada tabel 4.15 dapat dikethui nilai tolerance variabel *work life balance* (X1) sebesar 0,695 dan kepuasan kerja (X2) sebesar 0,695, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF variabel *work life balance* sebesar 1,440 dan kepuasan kerja sebesar 1,440 yang dimana nilai tersebut kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik Scatter Plot Hasil UJi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 24 (2026)

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 7 Hasil Uji AutoKorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779[a]	.607	.599	3.626	1.819

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 24 (2026)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil uji autokorelasi dengan metode Durbin-Watson diperoleh nilai DW sebesar 1,819. Nilai tersebut berada diantara batas atas (DU) sebesar 1,7152 dan nilai 4-DU sebesar 2,2848, sehingga memenuhi kriteria DU < DW < 4 − DU (1,7152 < 1,819 < 2,2848). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,547	2,780		2,715	0,008
	Work Life Balance (X1)	0,565	0,076	0,571	7,478	0,000
	Kepuasan Kerja (X2)	0,263	0,067	0,301	3,935	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Mahasiswa(Y)

Sumber : Data diolah SPSS 24 (2026)

Berdasarkan tabel 8, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda Y = 7,547 + 0,565X1 + 0,263X2, maka dapat dijelakan sebagai berikut: Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 7,547 hal ini menunjukan bahwa apabila X1 dan X2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 7,547. Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* (X1) menunjukan nilai positif sebesar 0,565, hal ini menunjukan jika variabel *work life balance* (X1) mengalami kenaikan 1% maka produktivitas mahasiswa akan mengalami kenaikan sebesar 0,565. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) menunjukan nilai positif sebesar 0,263, hal ini menunjukan jika variabel kepuasan kerja (X2) mengalami kenaikan 1% maka produktivitas mahasiswa akan mengalami kenaikan sebesar 0,263.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779[a]	.607	.599	3.626

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), *Work Life Balance* (X1)

Sumber : Data diolah SPSS 24 (2026)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diperoleh nilai koefisien determinasi *work life balance* (X1) dan kepusan kerja (X2) sebesar 0,607 dapat disimpulkan bahwa *dan* kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas mahasiswa sebesar 60,7% sedangkan sisahnya 39,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10 Hasil Uji T work life balance (X1) terhadap produktivitas mahasiswa (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.575	2.770		4.179	.000
	Work Life Balance (X1)	.729	.067	.738	10.811	.000

a. Dependent Variable: Produkivitas (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 24 (2026)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 10 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,811 > 1,984), dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signfikan antara *work life balance* terhadap produktivitas mahasiswa.

Tabel 11 Hasil Uji T Kepuasan Kerja (X2) terhadap produktivitas mahasiswa (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.268	2.868		6.717	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.540	.070	.616	7.750	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 24 (2026)

Berdasarkan pada hasil tabel 11 diperoleh nilai sig < 0,005 (0.00 < 0,05) dan t hitung > t table atau (7,750 > 1,984), dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signfikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas mahasiswa.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1967.671	2	983.835	74.820	.000[b]
	Residual	1275.489	97	13.149		
	Total	3243.160	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

Sumber : Data diolah SPSS 24 (2026)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas diperoleh hasil signifikan 0,00 < 0,05 dan nilai f hitung > f tabel yaitu 74.820 > 3.090. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas mahasiswa kelas karyawan secara simultan.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produkivitas

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh regresi linear berganda Y = 7,547 + 0,565x1 + 0,263x2, dengan hasil konstanta 7,547 artinya jika *work life balance* (X1) memiliki nilai adalah 0, maka nilai produktivitas mahasiswa kelas karyawan akan sebesar 7,547. Dan nilai signifikansi pada uji t dengan hasil sig < 0,05 yaitu 0,00 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel yaitu 10,811 > 1,984, dimana H0 diolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas mahasiswa kelas karyawan secara signfikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengatur keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan, kegiatan perkuliahan, dan kehidupan pribadi dapat mendukung produktivitas. Mahasiswa kelas karyawan yang mampu mengelola waktu dan energi secara proporsional cenderung lebih mudah menjalankan berbagai tanggung jawab tanpa mengabaikan kewajiban lainnya. Keseimbangan tersebut dapat membantu mengurangi tekanan akibat tuntutan pekerjaan dan perkuliahan, sehingga individu dapat mempertahankan fokus serta menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Hasil penelitian ini relevan dengan kajian Gunarti dan Lestari (2025) yang membahas hubungan *work-life balance* dengan produktivitas karyawan. Khotimah (2025) juga secara khusus mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian Imron (2026) mengangkat hubungan *work-life balance*, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan milenial. Hasil penelitian ini memperkuat pentingnya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sebagai salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produkivitas

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh regresi linear berganda Y = 7,547 + 0,565x1 + 0,263x2, dengan hasil konstanta 7,547 artinya jika kepuasan kerja (X2) memiliki nilai adalah 0, maka nilai produktivitas mahasiswa kelas karyawan akan sebesar 7,547. Dan nilai signifikansi pada uji t dengan hasil sig < 0,05 yaitu 0,00 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel yaitu 7,750 > 1,984, dimana H0 diolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas mahasiswa kelas karyawan secara signfikan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan yang dijalankan, semakin besar kecenderungannya untuk menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Kepuasan kerja dapat tercermin melalui perasaan nyaman dalam menjalankan pekerjaan, kesesuaian

antara harapan dan imbalan yang diterima, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Bagi mahasiswa kelas karyawan, kepuasan terhadap pekerjaan juga dapat membantu menciptakan dorongan untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara optimal sekaligus menyelesaikan kewajiban akademik. Temuan ini memiliki keterkaitan dengan penelitian Putra dan Fauzi (2022) yang mengkaji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Nugraha (2025) juga menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara gaji, stres kerja, dan produktivitas. Selain itu, penelitian Gunarti dan Lestari (2025) memasukkan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang dikaji dalam hubungannya dengan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendorong produktivitas.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Produkivitas

Berdasarkan hasil uji determinasi atau R2 yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi adalah 0.607 atau 60,7%. Dengan demikian bahwa variabel *work life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 60,7% terhadap variabel produktivias mahasiswa kelas karyawan (Y), sedangkan sisahnya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variabel dan faktor lainnya di luar penelitian. Selanjutnya berdasarkan hasil uji f, diperoleh hasil signifikan 0,00 < 0,05 dan nilai f hitung > f tabel yaitu 74.820 > 3.090. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas mahasiswa kelas karyawan secara simultan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh keseimbangan dalam menjalankan berbagai tanggung jawab serta tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. *Work-life balance* membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan kepuasan kerja dapat memberikan dorongan positif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam mendukung produktivitas, khususnya bagi mahasiswa kelas karyawan yang harus membagi waktu antara pekerjaan dan pendidikan. Penelitian Kusuma dan Ali (2025) mengkaji keterkaitan *work-life balance*, stres kerja, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja. Imron (2026) juga secara langsung membahas hubungan *work-life balance* dan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan. Sementara itu, Asari (2022) serta Afandi dan Masrul (2023) mengkaji peran kepuasan kerja dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dan dukungan penelitian terdahulu tersebut, dapat ditegaskan bahwa pengelolaan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan serta peningkatan kepuasan kerja merupakan dua aspek penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas mahasiswa kelas karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas mahasiswa kelas karyawan. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Secara simultan, work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan kontribusi sebesar 60,7%, sedangkan 39,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kepuasan terhadap pekerjaan merupakan faktor penting dalam mendukung produktivitas mahasiswa kelas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, mahasiswa kelas karyawan disarankan untuk meningkatkan kemampuan mengelola waktu, menjaga keseimbangan antara pekerjaan, perkuliahan, dan kehidupan pribadi, serta mempertahankan motivasi dalam menyelesaikan tanggung jawab. Perusahaan atau tempat kerja diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan secara adil, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan agar kepuasan dan produktivitas kerja meningkat. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dapat dianalisis secara lebih luas.

5. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, M. R., & Masrul, A. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. https://doi.org/10.26740/jim.vn.p614-622

Alfianto, R. S., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12*(3), 707–719. https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p707-719

Alni, R. A. S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja: Stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Syntax Admiration, 5*(11). https://doi.org/10.46799/jsa.v5i11.1533

Amalia, D., & Sari, I. P. (2021). Pengaruh work of life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Hermina wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA), 8*(3). https://doi.org/10.55963/jumpavol4no1feb2017.v8i3.403

Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(3), 843–852. https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852

Faruk, F., & Sabella, R. I. (2025). Pengaruh remunerasi dan work life balance terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) Surabaya. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara, 10*(1). https://doi.org/10.51774/mapan.v10i1.226

Gunarti, I., & Lestari, S. D. (2025). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. *Journal of Business and Economics Research, 6*(1). https://doi.org/10.47065/jbe.v6i1.7041

Gusmiati, W., Afuan, M., & Saputra, D. (2026). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 4*(1). https://doi.org/10.62379/jebd.v4i1.5079

Imron, I. A. (2026). Hubungan work–life balance dan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan milenial. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, 7*(1). https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v7i1.17439

Khotimah, K. (2025). Analisis pengaruh work life balance dan stres terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 3*(1). https://doi.org/10.47134/jampk.v3i1.867

Kusuma, S. V., & Ali, H. (2025). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus PT. XYZ). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah, 2*(3). https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i3.285

Kusumawati, W. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan work-life balance sebagai variabel mediasi pada karyawan di industri pertambangan. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan), 8*(2). https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25942

Mahadiva, M., & Riana, I. G. (2023). Pengaruh work-life balance, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 12*(11). https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i11.p12

Manuel, R. M. (2026). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi marketing PT. Naturindo Surya Niaga. *Business, Economics and Entrepreneurship, 8*(1). https://doi.org/10.46229/bee.v8i1.1118

Marsuki, M. (2026). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada era kerja fleksibel. *Nobel Management Review, 6*(4). https://doi.org/10.37476/nmar.v6i4.5775

Murtiningrum, W. (2025). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja serta work life balance terhadap kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. https://doi.org/10.46975/yxjc6536

Nawarcono, W., & Setiono, A. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Kajian Ekonomi dan Bisnis, 16*(2). https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101

Nugraha, M. H. (2025). Pengaruh gaji dan stres kerja terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Nusantara, 4*(2). https://doi.org/10.55338/jeama.v4i2.344

Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 9*(2). https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794

Pratama, F. R., Hendriani, S., & Machasin. (2022). Pengaruh beban kerja dan teamwork terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11*(4). https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1292

Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, 11*(2), 432–444. https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444

Putra, M., & Fauzi, Q. N. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Lixil Aluminium Indonesia. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11*(3). https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1233

Putri, N. A. (2024). Pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3*(4). https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.08

Rifda, R., & Gani, N. A. (2026). Pengaruh lingkungan kerja, fleksibilitas jam kerja, work life balance terhadap produktivitas karyawan. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan, 5*(2). https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.898

Rifky, M., & Sutianingsih. (2023). Efek mediasi kepuasan kerja: Dampak work-life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Research Fair UNISRI, 7*(2). https://doi.org/10.33061/rsfu.v7i2.9980

Sabid, N. A., & Fitrianingrum, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 6*(2). https://doi.org/10.35912/simo.v6i2.4623

Setiyawan, A. G., & Maryam, E. W. (n.d.). *Effect of work motivation and job satisfaction on work-life balance among factory workers in Sidoarjo*. https://doi.org/10.21070/ups.10748

Sorongan, F. A. (2019). Lingkungan kerja dan work-life balance: Dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA), 6*(2). https://doi.org/10.55963/jumpa.v6i2.279

Stefani, D., & Naufalia, V. (2026). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Labelbox Packaging Indonesia. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, 2*(4). https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i4.550

Sukarna, I. B. D., & Heryanda, K. K. (2026). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 6 Singaraja. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 5*(2). https://doi.org/10.59086/jam.v5i2.1897

Wibowo, D. P., & Andriani, D. (n.d.). *Influence of work-life balance, employee engagement and job satisfaction on employee performance*. https://doi.org/10.21070/ups.4465

Wibowo, R. A. S., & Siregar, S. (2022). Peran work from home dan work life balance terhadap produktivitas kerja. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10*(1). https://doi.org/10.34308/eqien.v10i1.462

Wiliastuti, N. M. L. (2026). Peran work-life balance memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 15*(1). https://doi.org/10.24843/ejmunud.2026.v15.i1.p06

Wirayani, I. G. A. A., Sulistyawati, N. L. K., & Kalpikawati, I. A. (2025). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan pada The Westin Resort Nusa Dua Bali. *Jurnal Bisnis Hospitaliti, 14*(2). https://doi.org/10.52352/jbh.v14i2.2144