**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA MAHASISWA KELAS KARYAWAN FAKULTAS PSIKOLOGI UMBY**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE CLASS STUDENTS FACULTY OF PSYCHOLOGY UMBY***

**Nur Sholehah1,** **Domnina Rani P Rengganis 2**

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

118081172@student.mercubuana-yogya.ac.id

1085337655966

**Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY. Adapun hipotesis awal yang dikemukakan dalam penelitian ini ialah adanya hubungan yang positif antara *self-efficacy* dengan *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY. Subjek dalam penelitian ini merupakan mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY yang bekerja minimal 20 jam perminggu. Lalu, pengumpulan data dilakukan pada 60 mahasiswa dengan menggunakan Skala *Self-Efficacy* dan Skala *Work-Life Balance*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis Korelasi *Product Moment Pearson*, dimana berdasarkan hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,448 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang menandakan bahwa adanya hubungan positif antara *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance*, dengan sumbangan efektif sebesar 20,1% (koefisien determinasi sebesar 0,201). Hal tersebut berarti bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi berprestasi, dukungan sosial, dan dukungan organisasi.

**Kata Kunci***:* mahasiswa kelas karyawan, *self-efficacy, work-life balance*

***Abstract***

*The purpose of this research was to find out whether there is a relationship between self-efficacy and work-life balance on employee class students of the Faculty of Psychology, UMBY. The first hypothesis proposed in this research is a positive relationship between self-efficacy and work-life balance on employee class students of the Faculty of Psychology, UMBY. The subjects of this research are UMBY Psychology students who work at least 20 hours a week. Next, the researcher collected data from 60 students using the self-efficacy and work-life balance scale. Data analysis for this research used the Pearson product moment correlation analysis method. Based on the research results, this method shows a correlation coefficient of 0.448 with p = 0.000 (p <0.050). This shows that there is a positive relationship between self-efficacy and work life balance with an effective contribution of 20.1% (coefficient of determination 0.201). This means that self-efficacy is one of the factors that affect work-life balance, and the rest is influenced by factors not considered in this research, such as achievement motivation, social support, and organizational support.*

***Keywords****: employee class student, self-efficacy, work-life balance*

**PENDAHULUAN**

Masa dewasa awal menurut Hurlock, 1996 (dalam Wibowo & Rahmadi, 2015) akan dimulai saat individu berusia 18 tahun sampai sekitar usia 40 tahun. Lebih lanjut dijelaskan, bahwasannya masa dewasa awal ini merupakan masa dimana permulaan bagi individu dalam menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan. Kemudian, sekitar usia 20an tahun, individu akan mengalami satu masa yang dikenal sebagai masa pengharapan kerja. Jadi, setiap individu yang sudah memasuki usia dewasa awal diharapkan sudah dapat memilih pekerjaan yang disesuaikan dengan minat bahkan bakatnya atau paling tidak sudah mempersiapkan diri dari sekarang untuk menghadapi dunia kerja kedepannya (Wibowo & Rahmadi, 2015). Lalu, untuk seorang mahasiswa akan dikategorikan pada tahap perkembangan antara masa remaja dan masa dewasa awal dengan rentang usia berkisar 18 sampai 25 tahun yang memiliki tugas pemantapan pendirian hidup dan perkembangan termasuk meniti kariernya (Yusuf dalam Peramu, 2019). Dalam meniti karier di usia ini banyak mahasiswa yang memilih untuk bekerja paruh waktu di luar kesibukan aktivitas perkuliahannya. Hal ini selaras dengan adanya program dari salah satu perguruan tinggi terutama perguruan tinggi swasta yaitu Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang terlihat pada laman *website* yang dapat diakses di link berikut: http://kk.mercubuanayogya.ac.id/, disitu sudah tertera kelas khusus yaitu kelas karyawan yang tidak memiliki batas usia dan jam perkuliahan yang dapat dipilih oleh mahasiswanya sendiri (Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2022). Hal ini tentu menjadi salah satu solusi yang dipilih oleh individu yang ingin melanjutkan perkuliahan sekaligus meniti karier dengan bekerja. Fenomena kuliah sambil bekerja bukanlah hal yang baru dan tidak hanya di Yogyakarta, namun hampir di seluruh pelosok Indonesia bahkan mahasiswa di luar negeri. Hal ini sejalan dengan bermacam alasan yang melatarbelakangi mahasiswa perlu kuliah sambil bekerja yang dipaparkan oleh Mardelina & Muhson (2017), adapun utamanya ialah berkaitan pada urusan finansial, dimana dari pekerjaan tersebut akan memperoleh penghasilan untuk membayar uang kuliah dan memenuhi kebutuhan sehari-hari sebagai upaya meringankan beban keluarga. Lebih lanjut dijelaskan beberapa alasan yang berbeda lainnya ialah untuk pengisi waktu senggang disebabkan agenda perkuliahan yang tidak terlalu padat, melatih hidup mandiri, mencari pengalaman di luar perkuliahan, bahkan menyalurkan hobi dan beberapa hal lainnya (Mardelina & Muhson, 2017).

Hal ini menjadikan mahasiswa yang bekerja sambil kuliah memiliki 2 tanggung jawab sekaligus, mahasiswa bertanggung jawab terhadap kehidupan pribadi terutama perkuliahan, sekaligus pekerjaannya. Maka akan menimbulkan konflik tersendiri bagi mahasiswa yang bekerja, hal ini selaras dengan penuturan dari Octavia dan Nugraha (2013) yang apabila mahasiswa tidak dapat mengatur dengan baik berbagai aktivitas terutama kuliah dan pekerjaannya akan menyebabkan fokus mahasiswa terpecah, jadwal antara istirahat, belajar, bekerja, bahkan berinteraksi dengan teman-teman dan dosen menjadi tidak teraktur. Tidak hanya itu, dari pemarapan Mardelina dan Muhson (2017), kuliah sambil bekerja berakibat pada aktivitas belajar mahasiswa yang menjadi berkurang secara signifikan disebabkan banyaknya waktu yang tersita untuk bekerja, sehingga menghabiskan sebagian waktu, energi, tenaga, serta pikiran untuk bekerja. Lebih lanjut dipaparkan bahwasannya kenyataan seperti itulah yang membuat mahasiswa kesulitan dalam mengatur bahkan membagi waktu antara pekerjaan dan perkuliahan, maka dari itu aktivitas mahasiswa bertambah yang menjadikan mahasiswa yang bekerja cenderung mengabaikan tugasnya sebagai seorang mahasiswa. Ketika mahasiswa tidak mampu mengatur waktu dengan baik dan sebab faktor-faktor lain seperti efikasi diri dari mahasiswa, motivasi belajar mahasiswa, ataupun penurunan konsentrasi saat mengikut pembelajaran yang berpengaruh dengan signifikan pada aktivitas belajar mahasiswa yang bekerja (Mardelina & Muhson, 2017).

Adapun hal tersebut memberikan tantangan bagi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja yaitu menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaannya, dimana hal ini selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh Octavia & Nugraha (2013) yang dipaparkan dalam penelitiannya yaitu mahasiswa yang kuliah sambil kerja bisa memunculkan transformasi dalam kegiatan perkuliahan dan proses belajar mahasiswa, bilamana mahasiswa tidak melaksanakan perannya sebagai mahasiswa sekaligus sebagai pekerja dengan seimbang. Keseimbangan yang dimaksud adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi termasuk perkuliahan dan juga pekerjaan atau karier yang dipilihnya. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan ini biasanya dikenal dengan *work-life balance* dan yang awalnya disebut sebagai *work family conflict* (Poulose & Susdarsan, 2014). *Work-life balance* yaitu ketika individu menunjukkan bahwa dirinya dapat berhasil mengelola tanggung jawab dan mencapai tujuan di berbagai bidang kehidupan, menghasilkan kepuasan di bidang tersebut dan dalam kehidupan secara keseluruhan (Bulger & Fisher, 2012), dan hal ini berkaitan dengan sejauh mana individu tersebut sama-sama terlibat dan merasa puas pada peran di pekerjaannya serta di kehidupannya (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Selain itu juga, menurut Weckstein (2008) *work-life balance* merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengikutsertakan ambisi atau karier dengan kebahagian, waktu luang keluarga serta pengembangan spiritual. Sehingga bilamana antara kedua peran tersebut atau bahkan salah satunya tidak terpenuhi peran lainnya, maka akan timbul masalah tertentu yang menyebabkan ketidakseimbangan.

Fisher, Bulger & Smith (2009) mengemukakan empat dimensi dalam *work-life balance*, antara lain: (1) *work interference with personal life* (pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi) yaitu dimensi yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu, (2) *personal life interference with work* (kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan) yaitu dimensi yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, (3) *work enhancement of personal life* (pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi) yaitu dimensi yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi dan (4) *personal life enhancement of work* (kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan) yaitu dimensi yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Triwijayanti & Astiti (2019), menunjukkan hasil deskripsi data bahwa *work-life balance* yang mempunyai mean teoritis sebesar 65, serta mean empiris sebesar 74,67, hingga mempunyai nilai t sebesar 24,287 (p=0,000). Kemudian dengan berlandaskan frekuensi penyebaran didapatkan hasil ialah sebanyak 134 mahasiswa yang bekerja di Denpasar memperoleh tingkat work-life balance dengan kategori sedang atau dengan persentase sebesar 83,8%. Hal tersebut mengindikasikan bahwasannya mahasiswa yang bekerja di Denpasar belum optimal sebab masih mempunyai potensi konflik yang terjadi antara karier dengan kehidupan pribadi.

Adapun hal ini selaras dengan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti pada 22 Oktober 2021 terhadap 4 mahasiswa kelas karyawan dan melanjutkan pengumpulan data melalui wawancara pada 5 mahasiswa kelas karyawan lainnya pada tanggal 12-20 April dengan rentang usia ke-9 mahasiswa tersebut yaitu 22-28 tahun. Subjek adalah mahasiswa yang bekerja dengan rentang waktu berkisar 20-40 jam per minggunya. Didapatkan kedelapan subjek dari sembilan yang memunculkan dimensi-dimensi *work-life balance* yang memiliki tingkatan cenderung rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari beberapa subjek yang merupakan mahasiswa kelas karyawan ini belum optimal dalam pencapaian *work-life balance* sebab masih memiliki beberapa kendala yang terjadi antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi terutama perkuliahannya. Sehingga, demikianlah bagaimana mahasiswa yang memilih berkuliah sambil bekerja diharapkan mampu menjalani tanggung jawab serta tugasnya sebaik mungkin, hal tersebut dapat dimulai dari menerapkan manajemen waktu untuk perkuliahan dan pekerjaan dengan baik, menjaga kedisiplinan dalam menjalaninya keduanya, hingga tidak lupa pula untuk senantiasa memperhatikan kesehatan sebab untuk menjalani perkuliahan dan pekerjaan cukup menyita waktu dan fisik (Mardelina & Muhson, 2017).

Kemudian, menurut Triwijayanti (2017) dari pencapaian *work-life balance* dapat dipengaruhi oleh empat faktor, diantaranya ialah (1) motivasi berprestasi, (2) keyakinan akan kemampuan diri subjek (*self-efficacy*), (3) dukungan sosial, dan (4) dukungan organisasi. Salah satu faktor yang menyebabkan work-life balance adalah *self-efficacy.* *Self-efficacy* ialah salah satu dari faktor yang mempengaruhi work-life balance yang dimana semakin tinggi tingkat *self-efficacy* individu maka pola pikir dan perilaku individu akan mengarah pada sikap optimis terhadap apa yang dilakukannya (Bandura, 1999). Lebih lanjut dipaparkan bahwa individu yang merasa dirinya mempunyai efikasi yang baik dalam bertindak serta berpikir akan merasa beda dengan individu lainnya yang tidak memiliki efisiensi diri yang baik dan individu yang memiliki efikasi yang baik memiliki pandangan tersendiri terhadap masa depannya. Dan menurut Bandura (1997) definisi *self-efficacy*, yaitu keyakinan atau rasa percaya diri individu pada kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, kognisi, serta mengerahkan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan konteks tertentu. Sedangkan menurut Baron dan Byrne, 1991 (dalam Ghufron & Rini, 2014), *self-efficacy* merupakan evaluasi bagi individu atas kompetensi atau kemampuan dirinya dalam perihal menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, hingga mengatasi hambatan yang dihadapi. Selain itu, Alwisol (2018) juga memaparkan bahwa *self-efficacy* terkait dengan keyakinan individu pada kemampuannya yaitu bagaimana individu menilai dirinya apakah mampu atau tidak mengerjakan sesuai yang diarahkan dan melakukan tindakan yang memuaskan. Dan hal ini juga selaras dengan pemaparan Feist & Feist (2009), *self-efficacy* yaitu individu yang memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu bertindak untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam keadaan tertentu. Kemudian, Bandura (1997) berpendapat bahwa *self-efficacy* terdiri dari tiga dimensi antara lain: (1) *level* (tingkat), (2) *generality* (generalisasi), (3) *strength* (kekuatan).

Sesuai perkembangan karier remaja akhir menuju dewasa awal yang dimana di usia 15-24 tahun masuk pada tahap eksplorasi yaitu individu mulai mencoba berbagai peran serta menjelajahi berbagai pekerjaan (Richard S. Sharf, 2014). Sehingga tidak heran apabila individu dengan rentang usia tersebut memilih untuk bekerja walau memang menimba ilmu menjadi suatu kewajiban baginya. Hal tersebut menjadi salah satu tantangan tersendiri bagi individu yang berkuliah sambil kerja, dimana individu memerlukan kemampuan khusus dalam menghadapinya. Maka hal inilah yang berkaitan dengan *self-efficacy*, selaras dengan yang dipaparkan oleh Betz (2004) yaitu *self-efficacy* dapat mempengaruhi keterampilan pengambilan keputusan karier individu, dan pilihan karier ditetapkan dalam proses eksplorasi karier, sehingga individu memiliki ketekunan yang lebih besar dalam menghadapi masalah atau rintangan.

Individu dengan *self-efficacy* yang baik juga cenderung beradaptasi dengan masalah secara realistis dan berpikir rasional untuk menyelesaikannya. Misalnya, mereka dapat mengambil tanggung jawab untuk setiap pekerjaan atau aktivitas dan memperlakukan masalah sebagai penyebab untuk diselesaikan. Serta bersemangat lalu berusaha untuk mencapai hasil yang diinginkan, dan percaya pada kemampuannya sendiri (Lauster, 1998). Pada penelitian yang dilakukan oleh Triwijayanti & Astiti (2019) yaitu menunjukan bahwa *self-efficacy* memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* individu, maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* individu semakin baik (Lauster, 1998).

Kemudian Chan, dkk (2016) memaparkan bahwa *self-efficacy* berkorelasi secara signifikan dan positif dengan *work-life balance.* Adapun hal ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Hasna, Wibowo, & Mulawarman (2019) yang memberikan kesimpulan bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan secara parsial serta simultan di antara *self-efficacy*, dukungan sosial, dan *work-life balance*.

Penelitian sebelumnya mengenai *self-efficacy* dan *work-life balance* oleh Triwijayanti & Astiti (2019) yaitu menunjukan bahwa peran dukungan sosial beserta *self-efficacy* berpengaruh dengan signifikan dalam meningkatkan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar.

Peneliti belum banyak menemukan penelitian yang berfokus pada *self-efficacy* dan *work-life balance*, dan telah dipaparkan di atas penelitian sebelumnya memiliki beberapa fokus penelitian yaitu pada peran dukungan sosial keluarga dan *self-efficacy* dengan *work-life balance.* Sehingga berdasarkan fakta, pendapat para ahli dan penelitian sebelumnya, peneliti merasa penting meneliti mengenai *self-efficacy* dan *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan yang menginjak usia dewasa awal.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *self-efficacy* dengan *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta?

**METODE**

Dalam penelitian ini terdiri dari 60 partisipan yang merupakan mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY, dengan rentang usia 19 sampai dengan 43 tahun dan memiliki durasi jam kerja lebih dari 20 jam per minggunya. Pengambilan sampel penelitian menggunakan salah satu teknik *non-probability sampling* yaitu teknik *purposive sampling*. Dimana metode penentuan sampel ini yaitu dengan melakukan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan *google form* yang didistribusikan secara online melalui *Whatsapp*. Yang berisikan skala dari dua variabel yang telah dimodifikasi serta uji coba terdahulu, diantaranya yaitu skala untuk mengukur *Self-Efficacy* yang terdiri dari 21 aitem dengan berpatokan pada dimensi yang dikemukakan oleh Bandura (1997), dan sebelumnya merupakan skala yang dikembangan oleh Sherer & Maddux, dkk (1982) dan didukung dengan referensi dari bentuk adaptasi dari Suharsono & Istiqomah (2014). Didapatkan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha*  sebesar 0,918 dengan daya beda aitem yang bergerak dari angka 0,394 sampai dengan 0,745. Kemudian untuk pengukuran *Work-Life Balance* digunakan skala yang terdiri dari 10 aitem yang berpatokan pada dimensi yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger & Smith (2009) dan sebelumnya telah diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Gunawan, Nugraha. Sulastiana, & Harding (2019) . Dengan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha*  sebesar 0,808 dengan daya beda aitem yang bergerak dari angka 0,376 sampai dengan 0,718. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari Karl Pearson dengan bantuan komputer SPSS (*Statistical Product Service Solutions) Window version* 25.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis terhadap 60 partisipan, diketahui terdiri dari kelompok usia 19-28 tahun yaitu sebanyak 40 orang, dan kelompok usia 29-38 tahun sebanyak 13 orang, serta kelompok usia 39-43 sebanyak 4 orang. Yang memiliki kelompok durasi kerja 20 jam sekitar 6 orang, durasi jam kerja 21-40 jam sekitar 23 orang dan kelompok durasi jam kerja lebih dari 40 jam sebanyak 31 orang. Pengelompokkan ini peneliti lakukan untuk mengeksplorasi data sesuai dengan kondisi subjek. Terkait informasi ini dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 berikut:

#### Tabel 1. Deskripsi Subjek Menurut Usia

| No | Kelompok Usia | Jumlah |
| --- | --- | --- |
| 1 | 19-28 | 43 |
| 2 | 29-38 | 13 |
| 3 | 39-43 | 4 |
| Total Subjek | 60 |

####

#### Tabel 2. Deskripsi Subjek Menurut Durasi Jam Kerja

| No | Kelompok Durasi Jam Kerja | Jumlah |
| --- | --- | --- |
| 1 | 20 | 6 |
| 2 | 21-40 | 23 |
| 3 | >40 | 31 |
| Total Subjek | 60 |

Lebih lanjut peneliti melakukan uji asumsi sebagai prasyarat awal dilakukannya uji hipotesis. Dimana uji asumsi ini terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Adapun hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, untuk variabel *self-efficacy* didapatkan nilai p = 0,005 (p < 0,050) yang berarti sebaran data tidak mengikuti distribusi normal, begitu pula dengan hasil untuk variabel *work-life balance* yang juga tidak berdistribusi normal dengan p = 0,000 (p < 0,050). Walaupun melihat hasil uji normalitas kedua variabel yang distribusinya tidak normal secara statistika pada penelitian ini, maka hal ini tidak begitu menjadi masalah sebab jumlah responden penelitian yang diperoleh cukup besar yaitu 60. Hal ini selaras dengan Hadi (2015) yang memaparkan bahwasannya apabila terdapat subjek penelitian N ≥ 30, maka hal tersebut sudah dapat dinyatakan berdistribusi normal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan *self-efficacy* dapat dilanjutkan untuk pengujian linieritas serta korelasi sebab memiliki jumlah subjek penelitian N = 60 (N ≥ 30). Selanjutnya hasil dari uji linieritas menunjukkan bahwasannya data penelitian variabel *work-life balance* dan *self-efficacy* didapatkan nilai koefisien linier F = 15,586 dengan p = 0,000 (p < 0,050), yang berarti hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY ialah hubungan yang linier. Kemudian setelah uji asumsi telah dilakukan, dilanjutkan dengan uji hipotesis.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dari Karl Pearson dengan bantuan komputer SPSS (*Statistical Product Service Solutions) Window version* 25. Adapun uji hipotesis pada penelitian ini yaitu uji korelasi antara variabel *self-efficacy* dan *work-life balance,* dan didapatkan nilai koefisien korelasi (𝑟𝑥𝑦) = 0,448 dengan p = 0,000 (p < 0,050), yang berarti ada hubungan positif antara *self-efficacy* dan *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY, maka akan semakin tinggi *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY, maka akan semakin rendah *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY.

Kemudian, berlandaskan hipotesis yang diterima pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwasanya *self-efficacy* berhubungan positif dengan *work-life balance.* Hal ini berarti *self-efficacy* ialah salah satu faktor yang juga mempengaruhi mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY untuk mencapai *work-life balance.*  Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Chan, dkk (2016), menunjukkan *self-efficacy* berkorelasi secara signifikan dan positif dengan *work-life balance,* sebab *self-efficacy* merupakan salah satu sumber daya kognitif yang dapat menjadi penengah antara urusan kehidupan pribadi dan pekerjaan untuk mencapai kepuasan kerja dan kehidupan sekaligus. Didukung juga dengan pemaparan Chandrasekaran, Halim, Sulaiman dan Abdullah (2021), yang mengungkapkan bahwasanya tidak diragukan lagi *self-efficacy* juga merupakan salah satu sumber daya individu yang paling banyak dikaitkan dengan *work-life balance* sebab *self-efficacy* mendorong individu untuk memprediksi konsekuensi positif maupun negatif sekaligus sebagai upaya/strategi dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Demikian juga hasil penelitian ini ikut didukung oleh Triwijayanti dan Astiti (2019) sebagai penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan pada mahasiswa yang juga bekerja di Denpasar, dengan hasil yang diperoleh yaitu *self-efficacy* memiliki peran signifikan dalam meningkatkan *work-life balance.* Hal ini memberikan arti bagaimana mahasiswa yang kuliah sambil kerja dengan memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan menciptakantingkat *work-life balance* yang juga tinggi, bahkan sebaliknya bilamana mahasiswa yang menjalani perkuliahan sembari bekerja memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah maka tingkat *work-life balance* yang juga rendah. Kemudian perihal ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Hasna, Wibowo, dan Mulawarman (2019) yang memberikan kesimpulan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan secara parsial serta simultan di antara *self-efficacy*, dukungan sosial, dan *work-life balance.*

Adapun hasil penelitian dilihat dari kategorisasi, didapatkan *work-life balance* subjek berada pada kategori tinggi yang berjumlah 15 subjek (25%), lalu kategori sedang berjumlah 44 subjek (73,7%) dan kategori rendah berjumlah 1 subjek (1,7%), sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek pada penelitian ini memiliki *work-life balance* yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* yang dicapai oleh mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY berada pada kategori sedang, dengan kata lain subjek telah terindikasi mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi terutama perkuliahan dan pekerjaannya dengan cukup baik yang didukung juga dengan adanya sebagian subjek pada kategori tinggi, namun masih terdapat beberapa dimensi *work-life balance* yang masih belum terpenuhi atau dimiliki oleh subjek, sehingga masih adanya kategori *work-life balance* yang terindikasi rendah. Rendahnya *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan terlihat pada 1 subjek yang memiliki perolehan nilai yang rendah terutama terlihat pada dimensi *work interference with personal life,* *personal life interference with work* dan *work enhancement of personal life.* Hal iniberkaitan dengan pekerjaan yang menganggu kehidupan pribadi begitu pula kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan serta kurangnya peran pekerjaan dalam meningkatkan kehidupan pribadi subjek.

Pada kategorisasi variabel *self-efficacy* subjek berada pada kategori tinggi yang berjumlah 42 subjek (70%), lalu kategori sedang berjumlah 18 subjek (30%) dan tidak ada subjek yang berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Menurut Bandura (1991), *self-efficacy* yang tinggi pada individu akan mengarahkan pola pikir dan perilaku individu pada sikap optimis terhadap apa yang dilakukannya. Sehingga hal tersebutlah yang menjadikan *self-efficacy* mampu mempengaruhi *work-life balance* walau tidak begitu optimal sebab hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* hanya berkontribusi sebesar 20,1% yang diperoleh dari uji determinasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 79,9%.

Sejalan seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya bahwa kontribusi atau sumbangan efektif *self-efficacy* kepada *work-life balance* memiliki tingkat hubungan yang rendah sesuai pedoman interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010). Hal ini lebih dikarenakan akibat dari sebagian faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini, dan hal ini yang menyebabkan masih terdapatnya kategorisasi *work-life balance* yang sebagian besar berada pada kategori sedang, walaupun kategorisasi *self-efficacy* sebagian besar sudah tinggi.

Kemudian, untuk analisis tambahan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu tidak ditemukannya perbedaan menurut tingkat *work-life balance* pada kategori usia maupun kategori durasi jam kerja pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliarti dan Anindita (2022) yang juga tidak menemukan perbedaan *work-life balance* berdasarkan usia dan masa kerja. Karena usia tidak begitu signifikan menimbulkan perbedaan tingkat *work-life balance* antar pekerja (Sayekti & Suhartini, 2018). Sepaham dengan hal itu, menurut Anugrah dan Priyambodo (2021) bahwasanya dengan fleksibilitas terhadap durasi jam kerja menjadikan langkah untuk individu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Tidak jauh berbeda untuk analisis tambahan menurut tingkat *self-efficacy* pada kategori usia dan durasi jam kerja mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY juga tidak ditemukannya perbedaan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Susilawati (2018) bahwa tidak diperoleh perbedaan pada kelompok usia serta masa kerja dari subjek yang ditelitinya.

Dari runtutan hasil serta alur penelitian yang telah dipaparkan pada pembahasan-pembahasan sebelumnya, adapun peneliti menyadari akan kelemahan serta hambatan pada penelitian ini terutama terkait jumlah subjek *try out* yang lebih sedikit dari jumlah subjek penelitian, dan juga hasil pengolahan data yang tidak normal yang bisa disebabkan oleh beberapa hal, seperti adanya kesenjangan akibat data yang terlalu tinggi atau data yang didapatkan memiliki kesamaan dalam jumlah besar, bahkan bisa karena data yang memiliki kecenderungan hanya terpusat pada skor tertinggi maupun skor terendah saja (Riyanto & Hatmawan, 2020). Hal ini tentunya menjadi catatan penting agar dapat lebih memperhatikan sebaran skala pada subjek penelitian sehingga mendapatkan hasil yang normal atau bahkan dapat dengan menambah lebih banyak lagi subjek penelitiannya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian beserta pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwasannya terdapat hubungan korelasi yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan work-life balance pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang diperoleh yaitu koefisien korelasi yang sesuai dengan kaidah analisis, dimana semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY, maka akan semakin tinggi *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY, maka akan semakin rendah *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY.

Kemudian dari hasil kategorisasi didapati mayoritas mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY mempunyai tingkat *work-life balance* yang sedang, dan untuk *self-efficacy* mempunyai tingkat persentase yang tinggi. Selain itu hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi pada tingkat *work-life balance* yang diperoleh dari uji determinasi (*R2*) dalam kategori yang rendah. Dimana hal ini bisa dikarenakan adanya pengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini, seperti motivasi berprestasi, dukungan sosial, dan dukungan organisasi (Triwijayanti, 2017).

**SARAN**

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY untuk dapat meningkatkan serta mempertahankan *work-life balance*nya bagi yang rendah dan sedang serta mempertahankan bagi yang tinggi, sebab hal ini nantinya dapat membantu mahasiswa yang bekerja untuk menjalankan berbagai tanggung jawab atau perannya di pekerjaan ataupun kehidupan pribadi terutama perkuliahan dengan amat baik. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya yang juga tertarik pada tema penelitian yang sama, dapat melakukan kajian lanjutan dengan berpedoman pada faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work-life balance*  mahasiswa kelas karyawan Fakultas Psikologi UMBY, menambahkan subjek data tryout dan lebih memperhatikan sebaran data agar sebaran data mengikuti distribusi normal.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alwisol. (2018). *Psikologi kepribadian*. Universitas Muhammadiyah Malang. Diakses tanggal 7 Mei 2022 dari <https://www.google.co.id/books/edition/Psikologi_Kepribadian/ZuB0DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1>

Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home ( wfh ) di masa pandemi covid-19 : studi literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 340–349. Diaskes tanggal 12 Juli 2022 dari<http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1156>

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control.* New York: W. H. Freeman And Company. Diakses tanggal 25 April 2022 dari https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158

Bandura, A. (1999). Social cognitive theory : an agentic albert bandura. *Asian Journal Of Social Psychology, 2, 21–41*

Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: a personal perspective. *Career Development Quarterly*, 52(4), 340–353. Diakses tanggal 25 April 2022 dari https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00950.x

Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). *Ethical imperatives of work/life balance. In work and quality of life: ethical practices in organizations (Pp. 181–201*). USA: Department Of Psychology, Quinnipiac University. Diakses tanggal 25 April 2022 dari https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4

Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O’Driscoll, M. P., & Timms, C. (2016). Work–family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work–life balance. *International Journal Of Human Resource Management*, 27(15), 1–22. Diakses tanggal 8 Mei 2022 dari https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075574

Chandrasekaran, K., Halim, F. Wati, Sulaiman, W. S. W., & Abdullah, N.-A. (2021). Conceptual review on the role of self efficacy in influencing work life balance of telecommuters. *International Journal Of Academic Research In Accounting, Finance And Management Sciences,* 11(3), 94–107. Diakses tanggal 11 Juli 2022 dari https://doi.org/10.6007/ijarafms/v11-i3/10809

Feist, J., & Feist, G. J. (2009). T*heories of personality. In the mcgraw−hill (seventh*). USA: The Mcgraw−Hill.

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. Diakses tanggal 9 April 2022 dari https://doi.org/10.1037/A0016737

Ghufron, M. N., & S, R. R. (2014). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

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. Diakses tanggal 9 April 2022 dari https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. Diakses tanggal 16 April 2022 dari https://doi.org/10.21009/jppp.082.05

Hadi, S. (2015). *Metodelogi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hasna, A., Wibowo, M. E., & Mulawarman, M. (2019). The relationship of self-efficacy and social support on work-family balance. *Islamic Guidance And Counseling Journal*, 3(1), 18–25. Diakses tanggal 9 April 2022 dari https://doi.org/10.25217/igcj.v3i1.662

Juliarti, N. P. T., & Anindita, R. (2022). Peran kepemimpinan karismatik dan work-life balance terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja karyawan pada industri broadcasting. J*enius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 298–313. Diakses tanggal 12 Juli 2022 dari https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16509

Lauster, P. (1998). *Tes kepribadian (Gulo, D. H. Terjemahan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *Jurnal Economia*, 13(2), 201–209. Diakses tanggal 9 April 2022 dari https://doi.org/10.21831/economia.v13i2.13239

Moore, F. (2007). Work-life balance : contrasting managers and workers in an mnc. *Employee Relations*, 29(4), 385–399. Diakses tanggal 11 Juli 2022 dari https://doi.org/10.1108/01425450710759217

Octavia, E., & Nugraha, S. P. (2013). Hubungan antara adversity quotient dan work-study conflict pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif,* 1(1), 44–51. Diakses tanggal 9 Mei 2022 dari http://ejournal.uin-suka.ac.id/isoshum/PI/article/view/262

Oktariani. (2018). Hubungan self efficacy dan dukungan sosial teman sebaya dengan self regulated learning pada mahasiswa universitas potensi utama medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 98–112. Diakses tanggal 9 April 2022 dari https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.284

Peramu, T. (2019). *Teras literasi*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press. Diakses tanggal 9 April 2022 dari https://books.google.co.id/books?id=WqraDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs\_ge\_summary\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work- life balance : a conceptual review. *International Journal Of Advances In Management And Economics*, 3(2), 1–17. Diakses tanggal 9 April 2022 dari https://bit.ly/3bV5xEO

Putra, P. S. P., & Susilawati, L. K. P. A. (2018). Hubungan antara dukungan sosial dan self efficacy dengan tingkat stres pada perawat di rumah sakit umum pusat sanglah. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(1), 145–157. Diakses tanggal 12 Juli 2022 dari https://doi.org/10.24843/jpu.2018.v05.i01.p14

Richard S. Sharf. (2014). *Applying career development theory to counseling (sixth)*. USA: Cole Publishing Company.

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish. Diakses tanggal 13 Juli 2022 dari https://www.google.co.id/books/edition/Metode\_Riset\_Penelitian\_Kuantitatif\_Pene/W2vXDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1

Sayekti, L. N., & Suhartini. (2018). Work life balance dan work engagement: dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19 (1), 132–142. Diakses tanggal 12 Juli 2022 dari https://journal.uii.ac.id/JABIS/article/view/23832

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & W.Rogers, R. (1982). The self-efficacy scale: construction and validition. *Psychological Reports*, 51, 663–671. Diakses tanggal 11 Mei 2022 dari https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663

Sugiyono. (2010). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suharsono, Y., & Istiqomah. (2014). Validitas dan reliabilitas skala self-efficacy. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 144–151. Diakses tanggal 11 Mei 2022 dari https://doi.org/10.22219/jipt.v2i1.1776

Tangkeallo, G. A., Purbojo, R., & Sitorus, K. S. (2014). Hubungan antara self-efficacy dengan orientasi masa depan mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 10(1), 25–32. Diakses tanggal 9 April 2022 dari http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1176

Triwijayanti, I. D. A. K. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di denpasar. *Naskah Tidak Dipublikasikan.*

Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 320–327. Diakses tanggal 9 April 2022 dari https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p11

Kelas Karyawan Universitas Mercu Buana Yogyakarta. (2022). Program kelas karyawan universitas mercu buana yogyakarta program sarjana (s1) dan pascasarjana (s2). Diakses tanggal 9 Mei 2022 dari http://kk.mercubuana-yogya.ac.id/

Weckstein, S. H. (2008). *How to practice the art of life balance*. E-Book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer. Diakses tanggal 16 April 2022 dari http://createabalance.com/wp-content/uploads/2008/11/free-ebook-how-to-practice-the-art-of-life-balance.pdf

 Wibowo, A., & Duwi, R. (2015). *Best score psikotes kerja*. Surakarta: Genta Smart. Diakses tanggal 16 April 2022 dari https://www.google.co.id/books/edition/Best\_Score\_Psikotes\_Kerja/SjP4DwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=Best+Score+Psikotes+Kerja&printsec=frontcover