**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA MAHASISWA YANG BEKERJA**

***THE CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK-LIFE BALANCE IN STUDENTS WHO WORKING***

**Indina Editya Adisti**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

18081044@student.mercu.buana-yogya.ac.id

085729398834

**Abstrak**

Seorang mahasiswa mempunyai tanggung jawab akademik yang harus dipenuhinya, ditambah lagi ketika mahasiswa tersebut memutuskan untuk bekerja maka peran dan tanggung jawab yang dimilikinya akan semakin bertambah. Oleh karena itu, agar seorang individu dapat dengan baik dalam menjalani setiap tuntutan peran dan tanggung jawab yang dipunya, maka individu tersebut perlu mempunyai *psychological capital* dalam dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan posistif antara *psychological capital* dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 157 mahasiswa dengan kriteria merupakan mahasiswa yang sedang kuliah sekaligus merupakan pekerja. Metode pengambilan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *work-life balance* dan skala *psychological capital* (PCQ). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi *product moment (pearson correlation)*. Hasil analisis data penelitian diperoleh koefisien korelasi sebesar (*rxy*) = 0,440 dan p = 0,000 (p < 0,050) menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work-Life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Hipotesis yang diterima dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,194, hal ini berarti variabel *psychological capital* memberikan sumbangan sebesar 19,4% terhadap *work-life balance*.

**Kata kunci:** *Mahasiswa, psychological capital*, *work-life balance*

***Abstarct***

*A student has academic responsibilities that must be fulfilled, plus when the student decides to work, the roles and responsibilities they have are increasing. Therefore, in order for an individual to be able to do well in carrying out each of the demands of the roles and responsibilities they have, the individual needs to have psychological capital within himself. This study aims to determine the relationship between psychological capital and work-life balance in working students. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between psychological capital and work-life balance in working students. The subjects in this study amounted to 157 students with the criteria of being a student who was in college as well as a worker. The data collection method in this study is using the work-life balance scale and the psychological capital (PCQ) scale. The data analysis technique used in this study is the product moment correlation (pearson correlation). The results of the analysis of research data obtained a correlation coefficient of (rxy) = 0.440 and p = 0.000 (p < 0.050) indicating a positive relationship between psychological capital and work-life balance in working students. The accepted hypothesis in this study shows that the coefficient of determination (R2) is 0.194, this means that the psychological capital variable contributes 19.4% to the work-life balance.*

***Keywords:*** *Students, psychological capital*, *work-life balance*

**PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan zaman, hal tersebut juga berdampak pada peningkatan serta beragamnya kebutuhan-kebutuhan yang perlu dipenuhi masyarakat, baik kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Sejalan dengan hal tersebut menurut Daulay dan Rola (2009), di zaman sekarang ini segala aspek kehidupan penuh akan persaingan. Namun, tidak semua kalangan berada pada tingkat ekonomi yang baik untuk dapat mencukupi segala kebutuhan tersebut. Terlebih lagi bagi seorang mahasiswa, kebutuhan akan pendidikan merupakan suatu hal yang penting, yang mana pendidikan merupakan kesempatan bagi setiap mahasiswa yang ingin belajar dan sukses. Namun biaya yang harus dibayarkan untuk menempuh pendidikan bukanlah angka yang kecil dan akan terus meningkat, yang mana besaran kenaikan mencapai 15% setiap tahunnya (Advertorial, 2015). Akan tetapi, kendala tersebut tidak akan menjadi halangan bagi mahasiswa yang benar-benar memiliki kegigihan yang tinggi, dengan keterbatasan ekonomi tersebut banyak mahasiswa yang sudah mulai berinisiatif untuk berkuliah sembari bekerja.

Bukan merupakan fenomena yang baru ketika ditemui mahasiswa yang bekerja, kebanyakan mahasiswa tersebut mencari tambahan penghasilan agar dapat tercukupi kebutuhan hidupnya. Hal ini pun didukung pendapat, bahwa zaman sekarang ini biaya dalam pendidikan sangat mahal, maka dari itu menimbulkan banyak fenomena yaitu mahasiswa yang kuliah juga bekerja (Handianto & Johan, 2006). Sejalan dengan hal tersebut, pada tahun 2020 terdapat data dari Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia yang mencatat bahwa terdapat 6,98% siswa yang berusia 10 hingga 24 tahun bersekolah sembari bekerja.

Terdapat beragam sebab ketika seorang mahasiswa memutuskan untuk menjalani kuliah sembari bekerja, yang pertama yaitu mahasiswa bekerja demi mendapat penghasilan tambahan untuk biaya kehidupan sehari-hari yang kerapkali tidak cukup atau tidak sebanding dengan uang saku yang diberikan oleh orang tua (Dudija, 2011). Kedua, bekerja untuk membantu perekonomian keluarga serta bekerja untuk membayar uang kuliah dikarenakan biaya yang harus dikeluarkan untuk meraih jenjang pendidikan tinggi bukanlah angka yang kecil (Advertorial, 2015). Ketiga, bekerja untuk mengisi waktu luang. Keempat, bekerja untuk mencari pengalaman (Bahar, 2017). Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa mahasiswa yang memutuskan untuk kuliah sembari bekerja tidak hanya dikarenakan kendala ekonomi, melainkan terdapat juga mahasiswa yang berkuliah dan bekerja secara bersamaan untuk menambah uang saku, mengisi waktu luang serta bekerja untuk mencari dan menambah pengalaman.

Namun bukan merupakan hal yang mudah ketika menjalani kuliah dan bekerja secara bersamaan. Mahasiswa kerapkali merasa kesulitan dalam proses perkuliahan dengan tugas yang banyak sehingga kondisi ini memicu tekanan bagi mahasiswa yang kuliah sembari bekerja (Dudija, 2011). Watanabe (2005) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang wajib diwaspadai bagi mahasiswa yang memutuskan untuk kuliah sembari bekerja, antara lain ialah sulitnya membagi waktu serta konsentrasi ketika kuliah dan bekerja, merasa lelah, mengalami penurunan prestasi akademik, menyebabkan keterlambatan kelulusan, serta dampak yang lebih serius ialah dikeluarkan dari universitas dikarenakan lebih fokus dan mementingkan pekerjaan ketimbang kuliah. Dengan demikian, aktivitas kuliah sembari bekerja memang bukanlah suatu hal yang mudah, sehingga keseimbangan antara perkuliahan, pekerjaan, dan kehidupan personal merupakan suatu hal yang penting, perlu dilakukan usaha demi menyeimbangkan waktu yang digunakan untuk kuliah, bekerja, serta untuk kehidupan pribadinya agar mahasiswa dapat meminimalisir konflik antar peran dan dapat tercapai *work-life* balance (Clark, 2002; Ungerson & Yeandle, 2005).

*Work-life balance* dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh individu demi menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani (Fisher, Smith & Bulger, 2009). Fisher, Smith, dan Bulger (2009), memaparkan beberapa dimensi dalam *work-life balance*, antara lain 1) pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*work interference with personal life*), 2) kehidupan pribadi menngganggu pekerjaan (*personal life interference with work*), 3) kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan (*personal life enhancement of work*), dan 4) pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*).

Oleh sebab itu, dengan adanya fenomena ini dapat diketahui bahwa mahasiswa yang sekaligus merupakan pekerja sangat perlu dalam memiliki *work-life balance* dengan meningkatkan *psychological capital* dalam dirinya. Menurut Hobfoll (2002) karakteristik diri yang dipunyai oleh tiap-tiap individu ialah *psychological capital*, yang mana *pyschological capital* adalah karakteristik diri yang menguatkan individu dalam mengatasi beban dan tuntutan pekerjaan yang ada berdasarkan teori *conservation of resources*, sehingga dapat terlibat pada kemampuan individu dalam menyelesaikan konflik yang ditemuinya. *Psychological capital* mencakup empat konsep, diantaranya *self-efficacy*, *resilience*, *optimism*, serta *hope*.

Menurut Luthans, dkk., (2007), kapasitas positif yang dipunyai tiap-tiap individu yang dapat dimanfaatkan untuk membantu individu agar dapat berkembang ialah *psychological capital* yang ditandai ketika seorang individu mempunyai perasaan yakin dan percaya akan diri sendiri untuk mengerahkan usaha demi dapat menangani tugas-tugas yang sukar (*self-efficacy*), selanjutnya ditandai dengan seorang individu yang mempunyai tujuan serta selalu berjuang demi tercapainya tujuan tersebut (*hope*), yang ketiga yaitu ketika seorang individu mampu membuat atribusi yang positif dari tiap-tiap kejadian yang terjadi, baik di masa kini maupun di masa yang akan datang (*optimism*), dan yang terakhir ialah ketika seorang individu mampu bangkit serta mengupayakan untuk mengatasi masalah serta konflik ketika muncul dalam kehidupannya (*resilience*). Salah satu bagian yang vital dalam sumber daya manusia (SDM) ialah konsep *psychological capital* karena diharapkan konsep tersebut dapat membantu menangani masalah atau konflik pekerja yang terjadi di organisasi (Ummah, 2018).

Menurut Hobfoll (2002) berdasarkan teori *conservation of resources,* agar seseorang dapat dengan efektif dan baik dalam menjalani tiap-tiap tuntutan peran serta tanggung jawab yang dipunyai, baik dalam perkuliahan, pekerjaan serta kehidupan personalnya maka individu tersebut perlu mempunyai *psychological capital* dalam dirinya. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Avey, dkk (2010) individu yang memiliki *psychological* capital dalam dirinya, cenderung mampu efektif dalam bekerja sehingga mempunyai hasil kerja yang baik serta optimal. Dengan demikian, seorang individu yang mempunyai *psychological capital* dalam dirinya cenderung dapat mencapai *work-life balance*. Pada penelitian yang pernah dilakukan, didapati bahwa *psychological capital* yang tersusun dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* dapat mempengaruhi *work-life balance* secara signifikan (Siu, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin meneliti apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja?

**METODE**

Alat ukur psikologi berupa skala digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini, skala digunakan untuk mengungkap variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian. Skala likert merupakan model skala yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial digunakan skala likert (Sugiyono, 2013).

Dalam skala likert ini peneliti menggunakan 5 alternatif jawaban untuk skala *work-life balance*, yaitu: Sangat Sering (SS), Sering (S), Kadang-kadang (K), Jarang (J), Tidak Pernah (TP). Masing-masing alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai. Pada aitem *favorable*, jawaban Sangat Sering (SS) diberi nilai 5, Sering (S) diberi nilai 4, Kadang-kadang (K) diberi nilai 3, Jarang (J) diberi nilai 2, dan Tidak Pernah (TP) diberi nilai 1. Selanjutnya untuk skala Psychological Capital menggunakan 4 alternatif yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Sama halnya dengan skala *work-life* balance, alternatif jawaban tersebut juga diberikan nilai masing-masing. Pada aitem *favorable*, jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis korelasi (Karl Pearson) yang disebut dengan korelasi *product moment* dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 26 for windows*. Dimana dalam Uji Analisis Korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur suatu hubungan antara dua variabel yang diteliti.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja dengan hasil koefisien korelasi (rxy) = 0,440 dan p = 0,000 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yang mana semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi pula *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital*, maka semakin rendah pula *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja.

Dengan diterimanya hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini maka telah menunjukkan bahwa *psychological* *capital* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Hasil penelitian ini pun juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prakoso (2018) bahwa penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang siginifikan antara *pyschological capital* dengan *work-life balance*. Artinya bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work-life balance* nya dan sebaliknya.

Saat ini, zaman sudah semakin berkembang dan dunia juga semakin kompetitif serta dinamis. Oleh sebab itu, Luthans, dkk., memaparkan sebuah konsep, yang dimana konsep ini mampu diperbaharui serta dapat bertahan dalam rentang waktu yang lama demi menghadapi situasi dunia yang makin dinamis serta kompetitif ini, konsep ini disebut dengan *psychological capital* (Luthans, dkk., 2007). Menurut Hobfoll, karakteristik diri yang dipunyai oleh tiap-tiap individu salah satunya ialah *psychological capital*, yang mana *pyschological capital* adalah karakteristik diri yang menguatkan individu dalam mengatasi beban dan tuntutan pekerjaan yang ada, sehingga dapat terlibat pada kemampuan individu dalam menyelesaikan konflik yang ditemui diluar pekerjaannya (Siu, 2013).

Siu (2013) mengemukakan bahwa individu dengan *pyschological capital* yang rendah akan cenderung memandang banyaknya peran yang dijalani dalam kehidupannya sebagai sesuatu saling mengganggu. Akan tetapi seorang individu dengan *pyschological capital* yang tinggi akan cenderung memandang banyaknya peran yang dijalani dalam kehidupannya sebagai sesuatu yang saling mendukung. Dengan demikian, *psychological capital* mampu meningkatkan atau berpengaruh terhadap *work-life balance*, dimana *work-life balance* ialah ketika individu mampu menjalani setiap peran, tuntutan, dan tanggung jawabnya dengan baik serta kecil konflik atau permasalahan.

Koefisien determinasi (R2) diperoleh sebesar 0,194, hal ini berarti *psychological capital* memiliki sumbangan sebesar 19,4% terhadap *work-life balnce* dan sisanya sebesar 80,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor karakteristik keluarga dan faktor karakteristik pekerjaan.

Tabel 1. Kategorisasi Work-Life Balance

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persentase** |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1𝝈) | X ≥ 51,3 | 112 | 71,34% |
| Sedang | (µ - 1𝝈) < X ≤ (µ + 1𝝈) | 32,7 ≤ X < 51,3 | 42 | 26,75% |
| Rendah | X < (µ - 1𝝈) | X < 32,7 | 3 | 1,91% |
| Total | 157 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, hasil kategorisasi yang diperoleh dari skala *work-life balance* dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kategori yaitu: tinggi, sedang dan rendah. Pada kategori tinggi diperoleh hasil sebesar 71,34% (112 subjek), kategori sedang sebesar 26,75% (42 subjek) dan kategori rendah sebesar 1,91% (3 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki *work-life balance* pada kategori tinggi.

Pengambilan data pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 03-04 April 2022, didapati bahwa sebagian besar responden belum dapat mencapai *work-life balance*. Namun pada pengambilan data penelitian yang dilakukan pada tanggal 19-23 Juli, didapati bahwa sebagian besar subjek yang merupakan mahasiswa yang juga memutuskan untuk bekerja sudah dapat mencapai *work-life balance* atau mempunyai *work-life balance* yang tinggi. Hal ini terjadi dikarenakan terdapat jeda waktu 3 bulan 15 hari antara pengambilan data pendahuluan dengan data penelitian.

Diantara jeda waktu tersebut, juru bicara vaksinasi COVID-19 dari Kementrian Kesehatan RI dr. Siti Nadia Tarmidzi, M.Epid menyampaikan bahwa terjadi penurunan yang signifikan dari kasus konfirmasi COVID-19 dibandingkan dengan sebelumnya (Rokom, 2022) sehingga kantor atau instansi cenderung mulai menerapkan kembali *work from office*. Sejalan dengan hal tersebut pun Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi berencana menerapkan kuliah tatap muka 100 persen (Kristina, 2022). Sehingga hal tersebut pun berdampak pada *work-life balance* mahasiswa yang bekerja, yang mana ketika dilaksanakan *work from home* dan perkuliahan secara daring, tidak terlihat batasan jelas antara kampus, kantor, dan rumah bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan (Mungkasa, 2020).

Tabel 2. Kategorisasi Psychological Capital

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persentase** |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1𝝈) | X ≥ 63 | 122 | 77,7% |
| Sedang | (µ - 1𝝈) < X ≤ (µ + 1𝝈) | 42 ≤ X < 63 | 35 | 22,3% |
| Rendah | X < (µ - 1𝝈) | X < 42 | 0 | 0% |
| Total | 157 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, hasil kategorisasi yang diperoleh dari skala *psychological capital* dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kategori yaitu : tinggi, sedang dan rendah. Pada kategori tinggi diperoleh hasil sebesar 77,7% (122 subjek), kategori sedang sebesar 22,3% (35 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki *psychological capital* pada kategori tinggi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Hal tersebut diperoleh hasil dari koefisien korelasi (*rxy*) = 0,440 dan p = 0,000 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi pula *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital*, maka semakin rendah pula *work-life blance* pada mahasiswa yang bekerja.

Selanjutnya hasil analisis data menunjukkan koefisien determinasi (R2) diperoleh sebesar 0,194, hal ini berarti *psychological capital* memiliki sumbangan sebesar 19,4% terhadap *work-life balnce* dan sisanya sebesar 80,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor karakteristik keluarga dan faktor karakteristik pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

 Advertorial. (2015). Biaya pendidikan naik 15% per tahun, orang tua mungkin gagal

 menyekolahkan anak. *Detik Finance.* Diakses tanggal 24 Oktober 2022 dari

 https://finance.detik.com/advertorial-news-block/d-3068552/biaya-pendidikan-naik-

 15-per-tahun-orang-tua-mungkin-gagal-menyekolahkan-anak

Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological

capital on employee wellbeing over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17–28

 Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bahar. (2017). Berikut ini alasan mengapa mahasiswa kuliah sambil bekerja. Diakses tanggal

24 Oktober 2022 dari http://www.ahzaa.net/2016/06/berikut-ini-alasan-mengapa-mahasiswa.htm

Baron, R.A. dan Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial. Edisi kesepuluh: jilid 2.* Jakarta: Erlangga

Cahyadi, Lukman & Desy Prastyani. (2020). Mengukur work life balance, stres kerja dan

konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 172-178

Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human*

*Relations*, 53(6), 747-770

Crocker, L., & Algina, J. (2008). *Introduction to classical and modern test Theory*. Mason:

Cengage Learning.

Daulay, S. F., & Rola, F. (2009). Perbedaan self-regulated learning antara mahasiswa yang

bekerja dan tidak bekerja. *Jurnal Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara

Dudija, N. (2011). Perbedaan motivasi menyelesaikan skripsi antara mahasiswa yang bekerja

dengan mahasiswa yang tidak bekerja. *Jurnal Humanitas*, 8(2), 195-206

Fisher, Smith, and Bulger. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork

interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456

Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality, into the swamp of ethical practice:

implementing work-life balance. *Business Ethic: A European Review,* 12(4)

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, 510-531

Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas

Konstruk work life balance di Indonesia. *JPP Jurnal Penelitian dan
Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88-94

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

Handianto, A., & Johan. (2006). Perbedaan tingkat stress antara mahasiswa bekerja dengan

yang tidak bekerja*. Skripsi.* Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Hobfoll, Stevan E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of*

*General Psychology*, 6(4), 307-324

Karimah, Ashrianti Nur. (2016). Peningkatan hasil belajar melalui penerapan multimedia

Berbasis discovery learning pada konsep ekosistem. *Skripsi.*
Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Pasundan: Bandung

Kristina. (2022). Aturan kuliah tatap muka TA 2022/2023, dirjen dikti: semakin 100 persen.

*Detik Edu.* Diakses tanggal 25 Oktober 2022 dari https://www.detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-6031086/aturan-kuliah-tatap-muka-ta-20222023-dirjen-dikti-semakin-100-persen

Liauw, H. (2015). Perguruan tinggi swasta giat jaring mahasiswa. *Edukasi Kompas.* Diakses

tanggal 24 Oktober 2022 dari http://edukasi.kompas.com/read/2015/01/22/02330031/Perguruan.Tinggi.Swasta.Giat.JaringMahasiswa

Luthans, Youssef, and Avolio. (2007*). Psychological capital - developing the human*

*competitive edge*. Oxford University Press: New York.

Mardelina, Elma & Ali Muhson. (2017). Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas

belajar dan prestasi akademik. *Jurnal Economia*, 13(2), 201-209

Metriyana, M. (2014). Studi komparatif pengaruh motivasi perilaku belajar, self-efficacy dan

status kerja terhadap prestasi akademik antara mahasiswa bekerja dan mahasiswa tidak bekerja. *Skripsi.* Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro: Semarang

Morganson, Litano, & O'Neill (2014). Promoting work-family balance through positive

psychology: a practical review of the literature. *The Psychologist-Manager Journal*,17(4), 221-244

Mungkasa, Oswar. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/wfh): menuju tatanan baru

era pandemi covid-19. *The Indonesia Journal of Development*, 4(2), 126-150

Novelia, Putri., Sukhirman Iman., & Hartana. G. (2013). Hubungan antara work/life balance

dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan, 1–19

Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: a conceptual review. *International*

*Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2),
1–17

Prakoso, Raden Michael Adityo. (2018). Hubungan antara psychological capital dengan work-

life balance pada karyawan PT X. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta

Rokom. (2022). Pandemi covid-19 di indonesia membaik. *Kemkes.* Diakses tanggal 25 Oktober

2022 dari https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20220412/4539638/pandemi-covid-19-di-indonesia-membaik/

Santrock, J.W. (2003). *Adolescence: perkembangan remaja. Edisi keenam. Alih bahasa: Shinto*

*B.A dan Sherly S.* Jakarta: Penerbit Erlangga

Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M. & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health*

*psychology. Second edition*. John Wiley & Sons, Ltd

Schermerhorn. (2005). *Management 8th ed*, *John Wiley & Sons,* Inc, USA

Siu, Oi Ling (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among

chinese employees. *Journal of Personnel Psychology*. 12(4), 170-181

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.CV

Ula, Ilma Iftahul., dkk. (2015). Hubungan antara career capital dan work-life balance pada

karyawan di PT. petrokimia gresik. *Jurnal Psikologi Islam* *(JPI)*, 12(1), 13-22

Ummah, Wirdatul. (2018), *Work-life balance ditinjau dari modal psikologis pekerja di*

*perusahaan garmen yogyakarta*. *Skripsi.* Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta

Ungerson C, & Yeandle, S. (2005). Care workers and work-life balance: the example of

domiciliary careworkers. *In: hounston DM, ed. work-life balance in the 21st century*, 246–262

Watanabe, L. E. (2005). The effects of college student employment on academic achievement.

*The University of Central Florida Undergraduate Research Journal*, *1*, 38-4