

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja melalui *Employee Engagement* pada Mahasiswa Universitas Tanjungpura

Hafidz Rifqi Alaydrus¹, Ramadania², Endah Mayasari³, Titik Rosnani⁴, Hasanudin⁵

^{1,2,3,4,5} *Manajemen, Universitas Tanjungpura*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* terhadap kinerja mahasiswa pekerja melalui *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi pada mahasiswa Universitas Tanjungpura. Mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai pelajar dan pekerja menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja akademik maupun pekerjaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* terhadap 100 mahasiswa aktif yang kuliah sambil bekerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* serta kinerja mahasiswa pekerja. *Employee Engagement* juga memediasi secara parsial hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya keseimbangan peran dan kemampuan mengelola diri dalam meningkatkan keterlibatan serta kinerja mahasiswa pekerja yang menjalani peran ganda secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Self-Leadership, Kinerja, Employee Engagement, Mahasiswa Universitas Tanjungpura*

Abstract

This study aims to examine the influence of Work-Life Balance and Self-Leadership on the performance of working students, with Employee Engagement as a mediating variable among students at Tanjungpura University. Students who simultaneously manage academic and work responsibilities often face challenges in maintaining optimal performance. A quantitative approach was employed using purposive sampling involving 100 active students who study while working. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The findings indicate that Work-Life Balance and Self-Leadership have positive and significant effects on both Employee Engagement and student performance. Furthermore, Employee Engagement partially mediates the relationships between Work-Life Balance, Self-Leadership, and performance. These results highlight the importance of balancing multiple roles and developing self-leadership skills to enhance engagement and performance among working students in academic and professional contexts.

Keywords: *Work-Life Balance, Self-Leadership, Performance, Employee Engagement, Students at Universitas Tanjungpura.*

Copyright (c) 2026 Hafidz Rifqi Alaydrus

✉ Corresponding author :

Email Address : hafidzrifqi02@gmail.com

PENDAHULUAN

Kehidupan sehari-hari, manusia senantiasa melakukan berbagai aktivitas, salah satunya bekerja yang berarti melaksanakan suatu tugas hingga menghasilkan karya yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain (Dwiyanto *et al.*, 2022). Pada era saat ini, pendidikan juga memiliki peranan penting dalam membentuk citra individu untuk menghadapi dinamika kehidupan nyata. Selain sebagai sarana pengembangan potensi, pendidikan berfungsi sebagai bekal menghadapi perubahan dunia kerja yang terus berkembang. Oleh karena itu, mahasiswa dituntut untuk mandiri dalam memperbaiki kesalahan di masa lalu, menghadapi tantangan masa kini, serta mempersiapkan masa depan. Kondisi tersebut mendorong mahasiswa untuk terlibat dalam aktivitas produktif yang sekaligus memberikan tambahan penghasilan, salah satunya melalui pekerjaan paruh waktu atau *part-time* (Adriati & Damayanti, 2020).

Mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja terus meningkat setiap tahunnya baik di Indonesia maupun negara lainnya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tren ini bukan lagi sekadar pilihan, melainkan seringkali menjadi kebutuhan yang tidak terhindarkan. Jumlah pekerja paruh waktu di Indonesia masih cukup tinggi, dan kelompok usia muda (15–24 tahun) mendominasi komposisi angkatan kerja tidak penuh. Kondisi ini menunjukkan bahwa mahasiswa tidak hanya berperan sebagai pelajar, tetapi juga mengambil peran sebagai tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan membangun kemandirian sejak dini (BPS, 2024). Mahasiswa yang bekerja paruh waktu sering kali menggabungkan studi dengan pekerjaan untuk memenuhi berbagai kebutuhan, baik finansial, maupun non-finansial (Happsari *et al.*, 2025).

Pada konteks mahasiswa pekerja, Kinerja menjadi indikator utama keberhasilan mereka dalam menjalankan peran ganda, baik sebagai pelajar maupun tenaga kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, yang mencerminkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas pada periode tertentu (Silaen *et al.*, 2020). Kinerja mahasiswa pekerja dilihat dari aspek akademik, seperti nilai, penyelesaian tugas, dan partisipasi perkuliahan, sekaligus dari aspek pekerjaan, seperti produktivitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas kerja (Rachmawati & Prapanca, 2024). Namun, Kinerja mahasiswa pekerja sering kali menunjukkan ketidakkonsistenan seiring dengan adanya dinamika dalam menjaga *Work-Life Balance*, *Self-Leadership*, serta tingkat keterlibatan kerja atau *Employee Engagement*.

Menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa yang sekaligus bekerja tentu bukan hal yang mudah, karena menghadirkan berbagai tantangan tersendiri. Hal ini akan sangat menentukan seberapa baik mahasiswa tersebut mampu melakukan penyesuaian yang positif dan efektif dalam menjalani serta menyelesaikan proses perkuliahan mereka (Lusi, 2021). Banyak mahasiswa yang bekerja di *coffee shop*, kantor, atau lingkungan kampus untuk memenuhi kebutuhan hidup, belajar mandiri, dan meringankan beban orang tua, sekaligus mempersiapkan diri menghadapi persaingan masa depan melalui pengalaman kerja, pengembangan keterampilan, dan jaringan profesional. Namun, peran ganda ini menimbulkan tantangan, seperti stres akademik, penurunan partisipasi belajar, dan kualitas pembelajaran kolaboratif (Happsari *et al.*, 2025). Di sisi lain, kuliah sambil bekerja juga memberi manfaat, antara lain penghasilan tambahan, kemandirian, peningkatan disiplin, keterampilan manajemen waktu, serta kesiapan menghadapi dunia kerja (Soelistiyono & Chen, 2023; Pasaribu, 2021). Dampak negatif seperti kesulitan membagi waktu, kelelahan, penurunan prestasi, keterlambatan studi, hingga menurunnya Kinerja kerja tetap menjadi risiko yang perlu dihadapi.

Mengikuti fenomena tersebut, mahasiswa memerlukan pencapaian *Work-Life Balance* yang berperan penting karena keseimbangan antara kuliah, pekerjaan, dan kehidupan pribadi terbukti meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas (Rifki *et al.*, 2025). Hal ini diperkuat oleh (Cahyadi & Prastyani, 2020) yang menyatakan bahwa tercapainya *Work-Life Balance* menjadi faktor krusial dalam membagi waktu dan energi secara seimbang antara tuntutan kuliah, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, kemampuan menjaga keseimbangan ini diharapkan mampu membantu mahasiswa mempertahankan Kinerja yang optimal meskipun menghadapi peran ganda.

Di sisi lain, *Self-Leadership* juga berperan penting agar mahasiswa mampu memimpin dirinya sendiri, mengatur prioritas, menjaga motivasi, serta tetap produktif. Mahasiswa dengan *Self-Leadership*

yang baik dapat mengontrol diri secara sadar melalui regulasi diri, motivasi intrinsik, serta pengendalian pikiran dan perilaku guna mendukung pencapaian Kinerja terbaik (Zakaria *et al.*, 2025). Manajemen waktu dan pengelolaan diri yang baik berperan penting dalam menjaga Kinerja mahasiswa pekerja (Ali & Ahmadi, 2024). Sebaliknya, manajemen diri yang buruk dapat menyebabkan stres, rendahnya motivasi, dan lemahnya pengembangan diri (Asbari *et al.*, 2020).

Terdapat juga faktor lain yang menjadi perhatian fenomena penelitian tentang Kinerja adalah *Employee Engagement*. *Employee Engagement* dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja (Purnomo, 2023). Penelitian Wiegand & Morgan (2025) menegaskan bahwa *engagement* merupakan determinan penting dalam meningkatkan Kinerja, karena mahasiswa yang terikat secara emosional dan kognitif pada aktivitasnya lebih produktif serta memiliki komitmen yang tinggi.

Dalam fenomena ini terdapat penelitian terdahulu yang memperkuat temuan ini, yaitu mahasiswa perantau di Denpasar terdorong kuliah sambil bekerja karena kebutuhan ekonomi, pengalaman, dan kemandirian, dengan strategi adaptasi berupa manajemen waktu dan dukungan sosial (Sudarzhmo *et al.*, 2024). Fenomena mahasiswa yang kuliah sambil bekerja juga terjadi di Kota Surabaya, dengan dampak positif yang ditemukan seperti kemandirian finansial, keterampilan manajemen waktu, serta relasi sosial, namun juga menimbulkan dampak negatif berupa kelelahan, kurang istirahat, dan penurunan fokus belajar (Dwiyanto *et al.*, 2022). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa Kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal, namun juga oleh faktor psikologis dan personal seperti karakteristik individu (Mayasari *et al.*, 2023) sehingga mendukung urgensi penelitian. Pra-survei dilakukan terhadap 25 mahasiswa Universitas Tanjungpura yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja melalui penyebaran kuesioner singkat. Hasil pra-survei yang dilakukan kepada mahasiswa Universitas Tanjungpura yang kuliah sambil bekerja, menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah cukup mampu mengatur prioritas, menjaga motivasi, dan membuat target pribadi dengan baik. Mereka juga merasa pekerjaan yang dijalani bermanfaat bagi pengembangan diri, berusaha memberikan hasil terbaik, serta mendapat penilaian positif dari atasan atau rekan kerja. Meski begitu, masih ada tantangan yang dirasakan, seperti tugas kuliah yang sering terganggu karena pekerjaan dan kurangnya waktu untuk beristirahat atau hiburan. Secara keseluruhan, survei ini menunjukkan bahwa meskipun *Work-Life Balance* belum sepenuhnya tercapai, mahasiswa pekerja tetap memiliki *Self-Leadership* dan keterlibatan kerja yang cukup baik untuk mendukung Kinerja mereka.

Berdasarkan fenomena tersebut, masih terbatas penelitian yang secara simultan menguji *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* terhadap Kinerja mahasiswa pekerja dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi, terutama pada mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja di perguruan tinggi negeri. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada konteks karyawan di perusahaan atau sektor industri tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* terhadap Kinerja mahasiswa pekerja melalui *Employee Engagement* pada mahasiswa Universitas Tanjungpura.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena sebagaimana penelitian deskriptif, tetapi juga berupaya menemukan dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif yang digunakan berlandaskan pada filsafat positivisme, di mana penelitian dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian yang terukur. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Universitas Tanjungpura tentang analisis *Work-Life Balance*, *Self-Leadership* terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja melalui *Employee Engagement*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari

jawaban responden melalui penyebaran kuesioner melalui *Google Form*. Penelitian ini mengambil 100 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* digunakan ketika peneliti menentukan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang ditetapkan sendiri, selama anggota yang dipilih benar-benar termasuk dalam populasi yang diteliti. Berikut kriteria yang ditentukan peneliti, yaitu:

1. Mahasiswa aktif Universitas Tanjungpura
2. Sedang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja
3. Minimal berada pada semester 3 ke atas, sehingga telah memiliki pengalaman akademik dan organisasi yang cukup
4. Minimal sudah bekerja selama 6 bulan
5. Bekerja dengan sistem *shift* atau fleksibel, yang memengaruhi keseimbangan antara pendidikan dan pekerjaan

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala *Likert* 1 sampai 5, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Skala ini dipilih karena sesuai dengan karakter penelitian kuantitatif, yang bertujuan mengukur tingkat persepsi, sikap, dan pendapat responden terhadap variabel penelitian. Instrumen ini kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Jumlah penentuan sampel menggunakan rumus *Lemeshow*, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \times P (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

Z = skor Z pada tingkat kepercayaan 95% = 1,96

P = maksimal estimasi = 0,5

d = alpha (0,10) atau sampling error = 10%

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 (1 - 0,5)}{(0,1)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25}{0,01} = \frac{0,9604}{0,01} = 96,04$$

Sehingga berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebesar 96,04. Karena jumlah sampel tidak mungkin berupa pecahan, maka dibulatkan menjadi 100 responden.

Untuk melihat pengaruh dari *Work-Life Balance*, *Self-Leadership*, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja, analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4.0. Tahapan analisis PLS-SEM meliputi konseptualisasi model, menentukan metode algoritma, menentukan metode resampling, menggambar diagram jalur, dan evaluasi model (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Evaluasi model dilakukan melalui pengujian model pengukuran, yang mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta pengujian model struktural yang meliputi nilai R² dan signifikansi jalur melalui *bootstrapping*. Dengan pendekatan ini, penelitian mampu menguji hubungan antarvariabel secara simultan sekaligus mengevaluasi peran mediasi *Employee Engagement* dalam hubungan antara *Work-Life Balance*, *Self-Leadership*, dan Kinerja Mahasiswa Pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 responden untuk uji hipotesis penelitian. Adapun karakteristik responden penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Category	Item	Frequency (N=100)	Percent (%)
----------	------	-------------------	-------------

<i>Gender</i>	Laki-laki	53	53.0
	Perempuan	47	47.0
<i>Age</i>	19	3	3.0
	20	7	7.0
	21	30	30.0
	22	38	38.0
	23	18	18.0
	24	4	4.0
<i>Faculty</i>	Hukum	11	11.0
	Ekonomi & Bisnis	15	15.0
	Ilmu Sosial & Politik	11	11.0
	Teknik	12	12.0
	Keguruan & Ilmu Pendidikan	14	14.0
	Kedokteran	10	10.0
	Matematika & Ilmu Pengetahuan Alam	10	10.0
	Kehutanan	8	8.0
	Pertanian	9	9.0
<i>Semester</i>	Semester 3	5	5.0
	Semester 5	17	17.0
	Semester 7	61	61.0
	Semester 9	12	12.0
	Semester 11	5	5.0
<i>Type of Occupation</i>	Admin	10	10.0
	FnB	33	33.0
	Freelance	27	27.0
	Manufaktur	3	3.0
	Retail	6	6.0
	Teknologi/Digital	9	9.0
	Transportasi Daring	18	18.0
	Usaha Mandiri	17	17.0
<i>Work Duration</i>	6 bulan - 1 tahun	28	28.0
	1 tahun - 2 tahun	36	36.0
	2 tahun - 3 tahun	32	32.0
	3 tahun - 4 tahun	3	3.0
	4 tahun - 5 tahun	1	1.0
	Lebih dari 5 tahun	-	-
Total		100	100%

Sumber: Data diolah 2026

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merujuk pada sejauh mana suatu instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Salah satu bentuk validitas yang digunakan adalah validitas konvergen, yang dapat dievaluasi melalui nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE). Sebuah konstruk dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila loading factor > 0,70 dan AVE > 0,50 (Hair et al., 2021).

Reliabilitas mencerminkan tingkat konsistensi internal konstruk dalam mengukur variabel yang dimaksud. Reliabilitas dinilai melalui Composite Reliability (CR) dengan nilai > 0,70 agar dapat dinyatakan memadai (Hair et al., 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Outer Loading	AVE	Composite Reliability	Mean
----------	------	---------------	-----	-----------------------	------

<i>Work Life-Balance</i>	WLB1	0.831	0.673	0.925	3.150
	WLB2	0.783			3.440
	WLB3	0.795			2.760
	WLB4	0.869			3.050
	WLB5	0.838			3.140
	WLB6	0.805			2.890
<i>Self- Leadership</i>	SL1	0.769	0.670	0.924	2.660
	SL2	0.792			2.760
	SL3	0.832			3.030
	SL4	0.836			3.530
	SL5	0.842			2.790
	SL6	0.840			3.100
<i>Employee Engagement</i>	EE1	0.790	0.671	0.924	2.820
	EE2	0.813			2.950
	EE3	0.840			3.090
	EE4	0.824			2.720
	EE5	0.803			3.220
	EE6	0.843			3.160
Kinerja	K1	0.773	0.634	0.933	3.430
	K2	0.767			2.730
	K3	0.820			3.150
	K4	0.751			2.980
	K5	0.790			3.030
	K6	0.833			3.210
	K7	0.820			2.670
	K8	0.814			2.990

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator pada variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai loading factor antara 0,783 hingga 0,869, sedangkan pada variabel *Employee Engagement* berada pada kisaran 0,790 hingga 0,843. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, nilai Composite Reliability (CR) yang melebihi 0,70 mengindikasikan tingkat reliabilitas dan konsistensi internal yang memadai. Rata-rata skor indikator yang berada pada rentang 2,720–3,440 juga mencerminkan persepsi responden yang cukup baik terhadap item pengukuran. Dengan demikian, seluruh konstruk yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Validitas Diskriminan

Hasil pengujian validitas diskriminan berdasarkan kriteria Fornell-Larcker. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur tingkat diskriminasi antar konstruk dalam model SEM guna memastikan pembedaan konseptual yang memadai antar variabel laten.

Tabel 3. Fornell Larcker

	EE	K	SL	WLB
EE	0.819			
K	0.632	0.797		
SL	0.454	0.408	0.819	
WLB	0.511	0.556	0.147	0.821

Berdasarkan hasil Tabel 3 (*Fornell-Larcker*), nilai akar AVE pada masing-masing konstruk yaitu EE (0,819), K (0,797), SL (0,819), dan WLB (0,821) lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah validitas diskriminan dalam

model penelitian. Dengan demikian, setiap konstruk dalam penelitian ini mampu membedakan karakteristiknya secara signifikan dari konstruk lain, sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

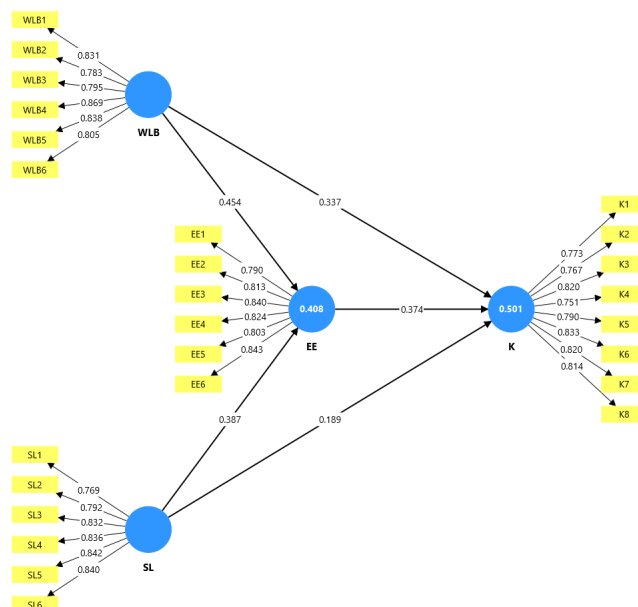
Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dilakukan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk menguji multikolinearitas, *R-square* (R^2) untuk menilai daya jelaskan model (Hair et al., 2021). Model dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas jika nilai VIF < 5,0, serta daya jelaskan model diinterpretasikan berdasarkan nilai R^2 . Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Structural Model Assessment Results

Measure	Path	Value	Interpretation
VIF	EE → K	1.689	No Multicollinearity
	SL → EE	1.022	No Multicollinearity
	SL → K	1.275	No Multicollinearity
	WLB → EE	1.022	No Multicollinearity
	WLB → K	1.371	No Multicollinearity
R-square	EE	0.408	Small
	K	0.501	Moderate

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF berada pada rentang 1,022 hingga 1,689, yang masih berada di bawah batas <5,0, sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas dari multikolinearitas. Selanjutnya, hasil evaluasi R-square menunjukkan bahwa EE ($R^2 = 0,408$) berada pada kategori kecil (small/moderate-weak), sedangkan K ($R^2 = 0,501$) berada pada kategori moderat (moderate), yang berarti variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen pada tingkat yang cukup memadai. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kelayakan yang baik, bebas dari multikolinearitas, serta memiliki daya jelaskan yang memadai untuk mendukung pengujian hipotesis lebih lanjut.



Gambar 2. Structural Model Assesment Results

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara langsung maupun hubungan tidak langsung antar variabel. Terdapat 7 hipotesis pada penelitian ini dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

<i>Hypothesis</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>t-Statistic</i>	<i>P-Value</i>	<i>Decision</i>
Direct Effect					
H1 (+) WLB → EE	0.454	0.081	5.625	0.000	<i>Supported</i>
H2 (+) SL → EE	0.387	0.082	4.720	0.000	<i>Supported</i>
H3 (+) EE → K	0.374	0.085	3.415	0.000	<i>Supported</i>
H4 (+) WLB → K	0.337	0.080	4.195	0.000	<i>Supported</i>
H5 (+) SL → K	0.189	0.082	2.296	0.022	<i>Supported</i>
Indirect Effect					
H6 (+) WLB → EE → K	0.170	0.048	3.529	0.000	<i>Supported</i>
H7 (+) SL → EE → K	0.145	0.049	2.954	0.003	<i>Supported</i>

Note: $t > 1,96$ dan $p < 0,05$ (Hair et al., 2021).

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (EE) ($\beta = 0,454$; $t = 5,625$; $p = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa pada mahasiswa Universitas Tanjungpura yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja, kemampuan menjaga keseimbangan antara tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi berkontribusi pada meningkatnya keterlibatan kerja. Mahasiswa Untan yang mampu mengatur waktu dan energi secara seimbang cenderung lebih bersemangat dan memiliki komitmen yang lebih kuat dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, H1 dinyatakan diterima.

Self-Leadership (SL) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (EE) ($\beta = 0,387$; $t = 4,720$; $p = 0,000$). Temuan ini menunjukkan bahwa pada mahasiswa Universitas Tanjungpura, kemampuan dalam mengatur dan memotivasi diri sendiri berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Mahasiswa yang memiliki kesadaran diri dan pengendalian terhadap tanggung jawabnya cenderung lebih aktif, fokus, dan terlibat secara emosional dalam pekerjaan. Dengan demikian, H2 dinyatakan diterima.

Selanjutnya, *Employee Engagement* (EE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (K) ($\beta = 0,374$; $t = 3,415$; $p = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa pada mahasiswa pekerja Universitas Tanjungpura, keterlibatan kerja yang tinggi mendorong peningkatan performa, baik dalam konteks akademik maupun pekerjaan. Mahasiswa yang merasa terlibat dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, H3 diterima.

Work-Life Balance (WLB) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (K) ($\beta = 0,337$; $t = 4,195$; $p = 0,000$). Artinya, pada mahasiswa Universitas Tanjungpura yang kuliah sambil bekerja, keseimbangan peran secara langsung membantu menjaga stabilitas Kinerja. Mahasiswa yang mampu menyesuaikan jadwal kuliah dan pekerjaan dengan baik cenderung lebih produktif serta mampu menyelesaikan tanggung jawabnya secara optimal. Dengan demikian, H4 dinyatakan diterima.

Self-Leadership (SL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (K) ($\beta = 0,189$; $t = 2,296$; $p = 0,022$). Meskipun nilai koefisiennya lebih kecil dibandingkan pengaruh lainnya, hasil ini tetap menunjukkan bahwa pada mahasiswa Untan, kemampuan mengelola diri secara mandiri memiliki kontribusi terhadap peningkatan Kinerja. Mahasiswa yang mampu mengarahkan diri dan menjaga motivasi internal cenderung menunjukkan performa yang lebih konsisten meskipun berada dalam tekanan peran ganda. Oleh karena itu, H5 dinyatakan diterima.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect / Mediation Analysis*)

Hasil analisis efek tidak langsung menunjukkan bahwa *Employee Engagement* (EE) memediasi pengaruh *Work-Life Balance* (WLB) terhadap Kinerja (K) secara signifikan ($\beta = 0,170$; $t = 3,529$; $p = 0,000$). Pada mahasiswa Universitas Tanjungpura, keseimbangan peran tidak hanya berdampak langsung pada Kinerja, tetapi juga melalui peningkatan keterlibatan kerja. Karena pengaruh langsung tetap signifikan, maka mediasi yang terjadi bersifat parsial. Dengan demikian, H6 dinyatakan diterima.

Selanjutnya, *Employee Engagement* (EE) juga memediasi pengaruh *Self-Leadership* (SL) terhadap Kinerja (K) secara signifikan ($\beta = 0,145$; $t = 2,954$; $p = 0,003$). Hal ini menunjukkan bahwa pada mahasiswa pekerja Universitas Tanjungpura, kemampuan regulasi diri meningkatkan Kinerja baik secara langsung maupun melalui keterlibatan kerja. Mengingat pengaruh langsung juga signifikan, maka hubungan ini termasuk mediasi parsial. Oleh karena itu, H7 dinyatakan diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian model struktural menggunakan PLS-SEM, seluruh hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima. Koefisien jalur menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* serta Kinerja pada mahasiswa pekerja Universitas Tanjungpura. Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja mahasiswa Universitas Tanjungpura yang menjalani peran ganda tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola diri sendiri.

Work-Life Balance terbukti berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Secara deskriptif, indikator kemampuan mengatur waktu kerja secara mandiri memiliki nilai mean tertinggi (3,440) dengan kategori tinggi, sedangkan indikator tetap aktif dalam pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi memiliki nilai terendah (2,760) dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang menjalani peran ganda relatif mampu mengatur jam kerja, namun masih menghadapi tantangan dalam menjaga konsisten energi dan keterlibatan pada dua peran secara bersamaan. Hasil ini menunjukkan keseimbangan peran berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja mahasiswa, serta konsisten dengan penelitian Sawitri (2024) dan Rifki et al. (2025). Dalam konteks mahasiswa pekerja Universitas Tanjungpura, keseimbangan ini bersifat dinamis karena harus terus disesuaikan dengan tuntutan akademik dan pekerjaan.

Self-Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja. Indikator tertinggi terdapat pada kemampuan mengapresiasi diri atas usaha yang telah dilakukan (3,530) dengan kategori tinggi, sedangkan indikator terendah terdapat pada penetapan target pribadi dalam menjalani kuliah dan pekerjaan (2,660) dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mahasiswa cukup baik, namun perencanaan didasarkan tujuan masih perlu diperkuat. Hasil ini didukung Schultz (2021) serta Zakaria et al. (2025) yang memperkuat bahwa regulasi diri berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan dan performa. Dalam konteks mahasiswa pekerja Universitas Tanjungpura, kemampuan mengatur diri menjadi faktor penting untuk menjaga konsistensi Kinerja pada tekanan peran ganda.

Employee Engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Indikator kemampuan berkonsentrasi saat bekerja memiliki nilai mean tertinggi (3,220) dengan kategori sedang, sedangkan indikator rasa bangga terhadap pekerjaan berada pada nilai terendah (2,720) dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan mahasiswa lebih kuat pada aspek fokus dan tanggung jawab dibandingkan aspek emosional. Temuan ini selaras dengan Wiegand & Morgan (2025) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja mendorong peningkatan performa. Namun, pada mahasiswa pekerja Universitas Tanjungpura, *engagement* tidak hanya berkaitan dengan komitmen organisasi, tetapi juga dengan proses pembelajaran dan persiapan profesional.

Work-Life Balance dan *Self-Leadership* juga berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja. Pada variabel Kinerja, indikator penyelesaian pekerjaan dengan tingkat kesalahan rendah memiliki posisi tertinggi (3,430) dengan kategori tinggi, sedangkan indikator kesediaan membantu rekan kerja memiliki posisi terendah (2,670) dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa Universitas Tanjungpura cenderung kuat pada aspek Kinerja individual, namun relatif lebih rendah pada aspek kerja sama. Temuan ini selaras dengan konsep *Self-Leadership* yang berorientasi pada regulasi diri dan pencapaian tujuan personal (Schultz, 2021; Maksun et al., 2020), sehingga fokus individu lebih dominan dibandingkan kontribusi kolektif. Kondisi ini dapat dipahami sebagai konsekuensi dari keterbatasan waktu dan energi akibat peran ganda. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dwiyanto et al. (2022) dan Happsari et al. (2025) yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bekerja sambil kuliah menghadapi tekanan yang dapat memengaruhi stabilitas performa.

Hasil mediasi juga menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memediasi *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* terhadap Kinerja secara parsial. Keterlibatan kerja menjadi mekanisme penting dalam menghubungkan keseimbangan peran dan kemampuan regulasi diri dengan performa. Namun demikian, pengaruh langsung yang tetap signifikan menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja Universitas Tanjungpura juga mengandalkan keseimbangan peran dan kontrol diri secara langsung dalam menjaga performa Kinerja.

Secara keseluruhan, Kinerja mahasiswa pekerja Universitas Tanjungpura terbentuk dari kombinasi yang baik antara kemampuan menjaga keseimbangan peran dan kemampuan mengatur diri. Mahasiswa yang mampu mengelola waktu, memotivasi diri, dan tetap fokus dalam bekerja cenderung menunjukkan performa yang lebih baik meskipun harus menjalani dua peran sebagai mahasiswa dan pekerja.

Kutipan dan Acuan

Work-life Balance

Work-Life Balance (WLB) mengacu pada tercapainya kepuasan yang baik di kehidupan sehari-hari dan di tempat kerja melalui keseimbangan pembagian antara waktu dan energi yang dikeluarkan pada kedua peran tersebut (Wood et al., 2020). WLB merupakan hal yang penting bagi para pekerja, terutama bagi mahasiswa pekerja yang merupakan pekerja paruh waktu. Karena seseorang dapat menjalankan tanggung jawab dan aktivitas di tempat kerja sekaligus menjalani kehidupan pribadi dengan cukup waktu dan perhatian tanpa merasa tertekan atau mengorbankan salah satunya secara berlebihan (Sawitri, 2024). Hal itu demi menjaga kesehatan fisik dan mental, meningkatkan produktivitas, serta mencegah stres dan kelelahan akibat beban ganda pendidikan dan pekerjaan (Megayani et al., 2021). *Work-Life Balance* yang baik berkontribusi pada peningkatan Kinerja karena individu yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat fokus dan efektivitas kerja yang lebih baik (Wolor et al., 2020).

Hal ini menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengatur waktu dan energi secara seimbang sehingga merasa puas di kedua peran tersebut, untuk mengurangi konflik peran dan tekanan psikologis, yang pada akhirnya mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas Kinerja. Dengan WLB yang baik, Kinerja akan meningkat karena mengurangi risiko burnout dan mendukung hasil kerja yang optimal. Adapun indikator untuk WLB antara lain keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan yang dicakup menjadi keseimbangan waktu, peran, dan energi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Wood et al., 2020; Cahyadi & Prastyani, 2020).

Self-Leadership

Self-Leadership merupakan kemampuan seseorang dalam mengontrol dan mengendalikan diri dengan menentukan strategi dan perilaku yang positif (Maksun et al., 2020). *Self-Leadership* juga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengendalikan serta memotivasi diri melalui strategi pengaturan kepemimpinan diri, kesadaran diri, dan teknik khusus untuk mengatur perilaku, pikiran, dan emosi demi mencapai hasil optimal dan mengatasi tantangan, yang sangat relevan (Schultz, 2021).

Dalam mencapai hasil yang positif di kehidupan individu diperlukan kemampuan untuk memengaruhi, mengatur, dan mengarahkan perilaku, sikap, serta hasil dalam kehidupan internal seseorang (Ohlsson & Sjöstrand, 2025).

Dapat dikatakan bahwa *Self-Leadership* adalah kemampuan seseorang dalam memimpin dan mengelola diri sendiri secara efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini melibatkan pengembangan visi, motivasi, pengelolaan waktu, dan pengendalian pola pikir serta perilaku agar bertindak sesuai dengan tujuan pribadi maupun profesional. Adapun indikator *Self-Leadership* terdiri dari strategi perilaku, strategi penghargaan diri, dan strategi pola pikir konstruktif yang mendukung kemampuan individu dalam memimpin dan mengarahkan dirinya sendiri (Maksum et al., 2020; Schultz, 2021).

Kinerja

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan dan menjadi modal penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas dan keberhasilan (Silaen et al., 2020). Kinerja juga merupakan pekerjaan atau peristiwa yang dikerjakan oleh individu yang bertujuan agar dapat memperoleh tujuan yang telah diputuskan, menurut Nazwirman (2019) dalam (Sidharta et al., 2024). Hasil pekerjaan seseorang yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab juga disebut dengan Kinerja (Budiasa, 2020).

Secara umum Kinerja dapat diartikan sebagai perilaku dan tindakan nyata yang relevan dengan tujuan organisasi dan dapat dinilai dari pencapaian target kerja dalam periode waktu tertentu. Secara umum, Kinerja menunjukkan seberapa baik individu atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dari segi hasil, efisiensi, maupun efektivitas kerja. Indikator Kinerja antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kerjasama dalam menyelesaikan tugas (Silaen et al., 2020; Budiasa, 2020).

Employee Engagement

Employee Engagement merupakan kondisi motivasional yang berkaitan dengan investasi diri seseorang di tempat kerja, yang dimana karyawan secara autentik menginvestasikan energi fisik, emosional, dan kognitif dalam pekerjaannya sehingga menunjukkan semangat, ketekunan, dan antusiasme yang tinggi (Byrne, 2022). *Employee Engagement* dipahami sebagai tingkat keterlibatan individu secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya, yang mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dan memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi (Saks, 2021). *Employee Engagement* adalah keadaan motivasional dan psikologis di mana karyawan secara aktif berinvestasi secara emosional, fisik, dan kognitif dalam pekerjaannya, didorong oleh kesesuaian antara tujuan pribadi dan lingkungan kerja, yang menghasilkan peningkatan energi, komitmen, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Wiegand & Morgan, 2025).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menjadi kunci utama dalam mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan di tempat kerja. Indikator *Employee Engagement* meliputi vigor (semangat dan ketangguhan), dedication (antusiasme dan kebanggaan), serta absorption (keterlibatan penuh dalam pekerjaan) (Byrne, 2022; Wiegand & Morgan, 2025).

Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement

Work-Life Balance (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, di mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi membantu meningkatkan keterlibatan serta produktivitas karyawan. WLB mencerminkan kemampuan individu membagi waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian Sawitri (2024) menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan dan komitmen mereka dalam pekerjaan. Pernyataan tersebut didukung Rifki et al. (2025) yang memperkuat bahwa WLB berpengaruh penting pada produktivitas karyawan,

terutama dalam konteks kerja fleksibel dan remote. Berdasarkan kajian tersebut, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada mahasiswa pekerja.

Self-Leadership Terhadap Employee Engagement

Self-Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan tinggi tingkat kemampuan *Self-Leadership*, maka semakin besar keterikatan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. *Self-Leadership* sendiri merupakan kemampuan individu dalam mengarahkan, mengendalikan, dan memotivasi diri untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang menjadi faktor penting bagi pekerja dalam menjaga keterlibatan kerja. Penelitian Schultz (2021) menegaskan bahwa *Self-Leadership* terbukti menjadi prediktor *work engagement*, serta engagement berperan sebagai mediator yang memperkuat dampak *Self-Leadership* terhadap *outcome* kerja. Hal ini didukung juga dengan penelitian Zakaria *et al.* (2025) yang membahas *Self-Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, bahkan menjadi faktor dominan yang membuat individu lebih terikat secara emosional dan psikologis pada pekerjaannya. Berdasarkan kajian tersebut, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: *Self-Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada mahasiswa pekerja.

Employee Engagement Terhadap Kinerja

Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja, yang berperan sebagai faktor penting yang mendorong peningkatan Kinerja, karena individu yang *engaged* cenderung menunjukkan komitmen dan usaha ekstra dalam menyelesaikan tugasnya (Saks, 2021). Karyawan yang merasa dilibatkan, dihargai, dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi akan lebih termotivasi, produktif, serta inovatif, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. dalam bekerja akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja (Sawitri, 2024). Penelitian tersebut dapat diperkuat dengan penelitian Wiegand & Morgan (2025) yang menegaskan di mana karyawan yang memiliki kesesuaian nilai dan tujuan dengan organisasi cenderung lebih *engaged* dan menunjukkan kinerja lebih tinggi. Berdasarkan kajian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H3: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja mahasiswa pekerja.

Work-Life Balance Terhadap Kinerja

Work-Life Balance (WLB) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. WLB yang baik berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja karena membantu individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat bekerja lebih fokus dan produktif (Wolor *et al.*, 2020). Kemampuan ini didukung dengan karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menunjukkan peningkatan produktivitas, motivasi, dan kualitas kerja secara keseluruhan (Rifki *et al.*, 2025). Dari kajian tersebut, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja mahasiswa pekerja.

Self-Leadership Terhadap Kinerja

Self-Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, aspek dalam mengendalikan dan memimpin diri juga terbukti memengaruhi Kinerja. Penelitian Zakaria *et al.* (2025) menunjukkan karyawan dengan kemampuan *Self-Leadership* tinggi lebih mampu mengelola diri, menunjukkan inisiatif, dan tetap produktif, sehingga tidak hanya mendorong keterlibatan kerja, tetapi juga secara langsung memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini diperkuat oleh Schultz (2021), yang mengatakan bahwa kemampuan seseorang untuk mengedalikan serta memotivasi diri demi mencapai hasil optimal, sehingga memperkuat terkait kinerja seseorang untuk mencapai sesuatu dan memberikan yang terbaik. Dari kajian tersebut, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H5: *Self-Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja mahasiswa pekerja.

Work-Life Balance terhadap Kinerja melalui Employee Engagement

WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, kemudian Employee Engagement memediasi pengaruh antara WLB terhadap Kinerja. Dalam berbagai penelitian, *Employee Engagement* sering berperan sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara faktor individual maupun lingkungan kerja dengan Kinerja. Penelitian Sawitri (2024) menunjukkan bahwa WLB berdampak pada peningkatan Kinerja. Hal ini dipertegas oleh Wiegand & Morgan (2025) yang menemukan bahwa *Employee Engagement* merupakan determinan utama dalam meningkatkan Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H6: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui *Employee engagement*.

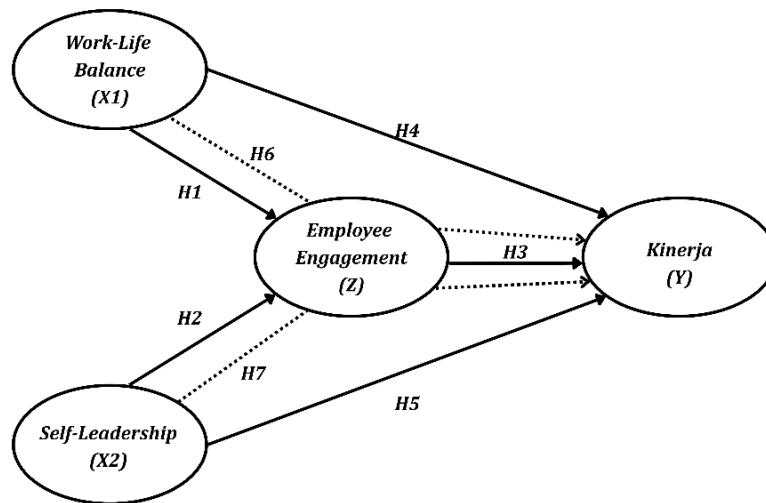
Self-Leadership terhadap Kinerja melalui Employee Engagement

Self-Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, kemudian Employee Engagement memediasi pengaruh antara *Self-Leadership* terhadap Kinerja. Dalam berbagai penelitian, *Employee Engagement* sering berperan sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara faktor individual maupun lingkungan kerja dengan Kinerja. Menurut, Schultz (2021) menegaskan bahwa *Self-Leadership* memengaruhi *engagement*, di mana keterlibatan tersebut berperan penting dalam memperkuat pengaruh *Self-Leadership* terhadap *outcome* kerja. Hal ini dipertegas oleh Wiegand & Morgan (2025) yang menemukan bahwa *Employee Engagement* merupakan determinan utama dalam meningkatkan Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H7: *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Self-Leadership* terhadap Kinerja mahasiswa pekerja.

Conceptual framework

Based on the description above, it can be built research framework as follows:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Research Hypothesis

Based on the problem formulation and conceptual framework above, the research hypothesis put forward by the researcher is as follows:

- H1** *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada mahasiswa pekerja.
- H2** *Self-Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada mahasiswa pekerja.
- H3** *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja mahasiswa pekerja.
- H4** *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja mahasiswa pekerja.
- H5** *Self-Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja mahasiswa pekerja.
- H6** *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja mahasiswa pekerja.
- H7** *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Self-Leadership* terhadap Kinerja mahasiswa pekerja.

SIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja mahasiswa pekerja Universitas Tanjungpura dipengaruhi oleh keseimbangan peran dan kemampuan memimpin diri. *Work-Life Balance* membantu mahasiswa menjaga keseimbangan antara tuntutan akademik dan pekerjaan, sementara *Self-Leadership* memperkuat kemampuan regulasi diri mereka dalam mengelola motivasi dan menghadapi tekanan peran ganda. *Employee Engagement* berperan penting sebagai penghubung yang memperkuat hubungan tersebut, sehingga keseimbangan peran dan regulasi diri dapat berdampak nyata pada Kinerja.

Hasil temuan ini menegaskan bahwa performa mahasiswa pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal secara terpisah, tetapi oleh bagaimana keduanya saling mendukung. Mahasiswa yang mampu menjaga keseimbangan hidup dan memiliki kemampuan mengatur diri dengan baik cenderung menunjukkan Kinerja yang lebih stabil meskipun menjalani peran ganda. Hal ini memberikan gambaran bahwa penguatan manajemen waktu dan kemampuan regulasi diri menjadi aspek penting dalam mendukung Kinerja mahasiswa Universitas Tanjungpura yang berkuliah sambil bekerja.

Saran dan Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Penelitian dilakukan dengan desain *cross-sectional* sehingga belum dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara mendalam antarvariabel. Data diperoleh melalui kuesioner *self-report* yang mengandalkan persepsi responden, sehingga subjektivitas penilaian tidak sepenuhnya dapat dihindari. Selain itu, penelitian ini hanya melibatkan mahasiswa Universitas Tanjungpura yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas ke konteks perguruan tinggi lain.

Berdasarkan temuan penelitian, mahasiswa pekerja Universitas Tanjungpura disarankan untuk memprioritaskan pengelolaan *Work-Life Balance* melalui perencanaan waktu yang terstruktur, penetapan prioritas akademik dan pekerjaan, serta pengaturan waktu istirahat yang memadai. Penguatan *Self-Leadership* juga penting dilakukan melalui pengembangan regulasi diri, evaluasi target pribadi, dan strategi penghargaan diri guna menjaga motivasi intrinsik. Hal ini relevan karena *Work-Life Balance* dan *Self-Leadership* terbukti berasosiasi secara signifikan dengan peningkatan *Employee Engagement* dan Kinerja.

Universitas Tanjungpura disarankan untuk mengembangkan kebijakan akademik yang lebih fleksibel bagi mahasiswa pekerja, seperti sistem pembelajaran adaptif, layanan konseling, serta pelatihan manajemen waktu dan pengembangan kepemimpinan diri. Dukungan institusional tersebut berpotensi meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam aktivitas akademik maupun profesional sehingga memperkuat Kinerja secara menyeluruh. Bagi tempat kerja yang mempekerjakan mahasiswa, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan peran, misalnya melalui sistem kerja fleksibel dan komunikasi jadwal yang jelas. Pendekatan ini dapat membantu mahasiswa mempertahankan keterlibatan kerja tanpa mengabaikan tanggung jawab akademik.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dan menambahkan variabel lain seperti stres akademik, dukungan sosial, *burnout*, atau motivasi intrinsik guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja mahasiswa pekerja. Selain itu, penggunaan pendekatan longitudinal atau metode campuran (*mixed methods*) dapat dipertimbangkan untuk menangkap dinamika keseimbangan hidup dan keterlibatan kerja mahasiswa dari waktu ke waktu.

Referensi :

- Adriati, I. G. A. W., & Damayanti, I. G. A. R. (2020). Gaya hidup, work-life balance, internal locus of control terhadap kinerja mahasiswa pekerja part-time di kota Denpasar. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 86–103. <https://doi.org/10.36733/juima.v15i1>
- Ali, H., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa. *Jurnal Media Akademik*, 2(12), 3031–5220.

<https://doi.org/10.62281>

- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Sihite, O., Juliana, Imelda, D., Alamsyah, V., Imelda, D., Setiawan, S., & Purwanto, A. (2020). Bekerja sambil kuliah dalam perspektif self management: Studi etnografi pada karyawan etnis jawa di kota seribu industri Tangerang. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 253–263. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.363>
- Budiasa. (2020). *Lingkungan kerja Dan kinerja SDM* (Vol. 5, Issue 3). Purwokerto: CV. Perna Persada.
- Byrne, Z. (2022). *Understanding employee engagement: Theory, research, and practice* (Vol. 17). <https://doi.org/10.4324/9781003171133>
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Work life balance, stres kerja Dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>
- Dwiyanto, F., Wibowo, G., Abdilah, S., & Saputra, Mw. (2022). Fenomena mahasiswa “kuliah sambil kerja” Di universitas negeri Surabaya. *Universitas Negeri Surabaya 2022, 01*, 476–480. <https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/sniis/article/view/100>
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In *Springer*.
- Happsari, A., Zikrinawati, K., & Ikhrom. (2025). Pengalaman mahasiswa yang bekerja paruh waktu dalam menghadapi stres akademik selama kuliah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 15518–15526. <https://doi.org/10.31004/jptam>
- Indonesia, B. P. S. (n.d.). *Keadaan Pekerja Di Indonesia / Agustus 2024*. 17, 302.
- Lusi, R. A. (2021). Penyesuaian diri mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. *Mediapsi*, 7(1), 5–16. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2021.007.01.2>
- Maksum, A., Safitri, D., Ibrahim, N., Marini, A., & Wahyudi, A. (2020). Impact of self-leadership on student critical thinking. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3), 284–304. <https://www.ijicc.net>
- Mayasari, E., Karsim, & Saputra, P. (2023). Pengaruh kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja driver gojek. *Journal of Social Science Research*, 3, 4650–4668. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6289>
- Megayani, Santoso, J. B., & Hikayatun Sholikhah. (2021). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Journal of Social Science Research*, 2(1), 19–32. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.3337>
- Ohlsson, A., & Sjöstrand, M. (2025). Self-awareness and self-leadership in a Swedish cross-contextual personal development course: A qualitative study on perceived personal development. *European Journal of Training and Development*, 49(10), 33–49. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2025-0006>
- Pasaribu, D. (2021). Motivasi dan tantangan buruh migran Indonesia bekerja sambil kuliah di Taiwan. *Jpp*, 38(2). <https://doi.org/10.15294/jpp.v38i2.33783>
- Purnomo, E. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan employee engagement sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 8(2), 1–9. <https://doi.org/10.54526/jes.v10i1.298>
- Rachmawati, E., & Prapanca, D. (2024). Mental health and time management predict

- academic success in part-time students. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 14(2), 6–14. <https://doi.org/10.21070/ijler.v20i3.1304>
- Rifki, M., Fauzan, R., Hendri, M. I., & Fahrana, Y. (2025). The influence of work flexibility, work-life balance, and job satisfaction on employee performance in the remote working era. *Ilomata International Journal of Management*, 6(1), 261–279. <https://doi.org/10.61194/ijjm.v6i1.1496>
- Saks, A. M. (2021). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Sawitri, N. (2024). Effect of work-life balance, employee engagement and training on job satisfaction and employee performance. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 2(1), 53–68. <https://doi.org/10.38035/gijtm.v2i1.168>
- Schultz, C. M. (2021). The relationship between self-leadership, the future of human resource management, and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 19(October), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1701>
- Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1), 23–30. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.141>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). *Kinerja Karyawan* (Vol. 5, Issue 3). Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Soelistiyono, A., & Chen, F. C. (2023). Exploration of studying while working part-time simultaneously with 15 Indonesian students in Taiwan: A public university case study. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), e02011. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.2011>
- Sudarzahmo, R. P., Laksmiwati, I. A. A., & Aliffiati, . (2024). Kuliah sambil bekerja pada kalangan mahasiswa perantau di kota Denpasar. *Sunari Penjor: Journal of Anthropology*, 8(2), 72–81. <https://doi.org/10.24843/SP.2024.v8.i02.p02>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wiegand, J. P., & Morgan, T. J. (2025). Strive to fit: Person, vocation, and organization strivings' impact on employee engagement and job performance. *Personality and Individual Differences*, 246(February), 113370. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113370>
- Wolor, W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship between work engagement and work-life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis pengaruh self-leadership, workplace well being dan pengembangan karir terhadap employee engagement pada industri jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1953–1962. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1550>