



Pengaruh *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas Malikussaleh yang Bekerja *Part Time*

The Effects of Employee Well-Being, Work-Life Balance, and Job Satisfaction On The Performance Of Part Time Working Students at Universitas Malikussaleh

Eva Afrida¹, Yanita², Em Yusuf iis³, Sullaida⁴

Universitas Malikussaleh

Email: eva.220410247@mhs.unimal.ac.id¹, yanita@unimal.ac.id², emyusuf@unimal.ac.id³, sullaida@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 08-08-2026

Revised : 10-08-2026

Accepted : 12-08-2026

Published : 14-08-2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of Employee Well-Being, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on the performance of University Malikussaleh students who work part-time in Lhokseumawe City. This study employed a quantitative research approach using a purposive sampling technique. The population consisted of active students of Universitas Malikussaleh who worked part-time in Lhokseumawe City, with a total sample of 200 respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that Employee Well-Being has a positive and significant effect on students' performance. Work-Life Balance also has a positive and significant effect on students' performance and is the most dominant variable influencing performance. Furthermore, Job Satisfaction has a positive and significant effect on students' performance. Simultaneously, the three independent variables have a positive and significant effect on students' performance, with an Adjusted R² value of 77.6%, while the remaining 22.4% is explained by other factors beyond the scope of this study. Based on these findings, it can be concluded that Employee Well-Being, Work-Life Balance, and Job Satisfaction are important factors that contribute to improving the performance of University Malikussaleh students who work part-time in Lhokseumawe City.

Keywords: *Employee Well-Being, Work-Life Balance, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* terhadap kinerja mahasiswa Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time* di Kota Lhokseumawe. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Populasi penelitian adalah mahasiswa aktif Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time* di Kota Lhokseumawe, dengan jumlah sampel sebanyak 200 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. *Work-Life Balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa serta merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Selain itu, *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R*²) sebesar 77,6%, sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* merupakan faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja mahasiswa



Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time* di Kota Lhokseumawe.

Kata Kunci: *Employee Well-Being, Work-Life Balance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi maupun institusi. Sumber daya manusia memiliki peran strategis karena mampu berpikir, berinovasi, bekerja sama, dan mengambil keputusan dalam menjalankan berbagai aktivitas. Kualitas sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor yang menentukan kualitas kinerja, baik dalam lingkungan kerja maupun lingkungan akademik (Linggasari & Kurniawan, 2019; Tholib et al., 2024). Dalam konteks pendidikan tinggi, mahasiswa merupakan sumber daya manusia yang dipersiapkan untuk menghadapi dunia kerja. Selain dituntut menyelesaikan pendidikan akademik, mahasiswa juga perlu memiliki keterampilan, sikap, serta kesiapan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif.

Meningkatnya kebutuhan ekonomi, biaya pendidikan, serta tuntutan untuk memiliki kemandirian finansial mendorong sebagian mahasiswa untuk bekerja *part time* di samping menjalankan aktivitas perkuliahan. Mahasiswa Universitas Malikussaleh yang berada di Kota Lhokseumawe juga menjalani pekerjaan *part time* dengan berbagai alasan, seperti membantu memenuhi kebutuhan hidup, meringankan beban orang tua, memperoleh pengalaman kerja, meningkatkan keterampilan, dan memperluas jaringan sosial. Namun, keputusan untuk menjalani dua peran sekaligus menimbulkan tantangan tersendiri karena mahasiswa harus membagi waktu, tenaga, dan kondisi psikologis antara aktivitas akademik dan pekerjaan (Linggasari & Kurniawan, 2019; Fajar & Mulyaningsih, 2025).

Kondisi tersebut dapat memengaruhi kinerja mahasiswa. Kinerja mahasiswa yang bekerja *part time* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, tetapi juga mencakup kemampuan memenuhi kewajiban akademik secara optimal. Kinerja dapat tercermin melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas hasil pekerjaan, kedisiplinan, konsentrasi, serta kemampuan menyeimbangkan kewajiban sebagai mahasiswa dan pekerja (Happsari & Zikrinawati, 2025). Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa mengalami kesulitan membagi waktu antara perkuliahan dan pekerjaan, yang ditandai dengan keterlambatan menyelesaikan tugas, menurunnya konsentrasi dalam perkuliahan, berkurangnya partisipasi akademik, serta menurunnya produktivitas kerja akibat kelelahan (Wati & Budiono, 2023). Perbedaan kemampuan mahasiswa dalam mengelola waktu dan tekanan menyebabkan sebagian mahasiswa mampu mempertahankan kinerja, sedangkan sebagian lainnya mengalami penurunan kinerja (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja mahasiswa yang bekerja *part time* adalah *Employee Well-Being*. *Employee Well-Being* menggambarkan kondisi kesejahteraan individu yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial dalam menjalankan aktivitas kerja (Ulya et al., 2025). Mahasiswa yang bekerja *part time* memiliki risiko mengalami kelelahan fisik dan tekanan psikologis karena harus memenuhi tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Kondisi kesejahteraan yang kurang baik dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, dan kemampuan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas secara optimal (Wati & Budiono, 2023).



Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa yang bekerja *part time* memiliki waktu istirahat yang terbatas karena aktivitas pekerjaan hingga malam hari. Kondisi tersebut menyebabkan kelelahan ketika mengikuti perkuliahan serta munculnya tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas akademik secara bersamaan. Mahasiswa juga dapat mengalami kecemasan, kehilangan fokus, dan penurunan produktivitas ketika kondisi fisik dan psikologis tidak terjaga dengan baik (Wati & Budiono, 2024). Sebaliknya, mahasiswa dengan kondisi kesejahteraan yang baik cenderung memiliki energi, kestabilan emosional, dan kemampuan mengelola tekanan yang lebih baik sehingga dapat menjalankan aktivitas akademik maupun pekerjaan secara optimal (Ulya et al., 2025).

Selain *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance* merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja mahasiswa yang bekerja *part time*. *Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, termasuk aktivitas akademik, keluarga, dan sosial. Mahasiswa yang bekerja *part time* harus mengatur waktu antara kuliah, pekerjaan, istirahat, dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dalam menjalankan berbagai peran tersebut dapat menyebabkan kelelahan, stres, menurunnya kualitas hidup, serta berkurangnya fokus dalam menjalankan kewajiban akademik dan pekerjaan (Paryanti & Aprianti, 2022).

Fenomena *Work-Life Balance* pada mahasiswa yang bekerja *part time* terlihat dari padatnya jadwal yang menyebabkan sebagian mahasiswa harus mengurangi waktu istirahat, menunda kegiatan belajar, serta membatasi interaksi sosial. Mahasiswa yang bekerja setelah mengikuti perkuliahan selama satu hari penuh cenderung mengalami kelelahan dan memiliki waktu pemulihan yang terbatas. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kesulitan berkonsentrasi, menurunnya semangat, serta berkurangnya produktivitas dalam aktivitas akademik maupun pekerjaan (Alfayed & Mas Bakar, 2023). Sebaliknya, mahasiswa yang mampu mengelola waktu dan energi secara seimbang cenderung dapat menjalankan tugas secara lebih efektif dan mempertahankan kinerja yang baik (Hawa & Nurtjahjanti, 2020).

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi kinerja adalah *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja. *Job Satisfaction* merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti upah, beban kerja, lingkungan kerja, fleksibilitas waktu, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Mahasiswa yang merasa puas terhadap pekerjaan *part time* yang dijalani cenderung memiliki motivasi, semangat, dan komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022).

Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang disebabkan oleh upah yang dianggap tidak sebanding dengan beban kerja, jam kerja yang kurang fleksibel, maupun lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan tekanan psikologis. Fenomena tersebut juga ditemukan pada mahasiswa yang bekerja *part time*, di mana sebagian mahasiswa merasa belum memperoleh kepuasan kerja secara optimal akibat beban pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kejenuhan, kelelahan emosional, dan berkurangnya semangat dalam menjalankan pekerjaan maupun aktivitas akademik (Ulya et al., 2025; Pratiwi & Fatoni, 2023).



Ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan dengan kinerja mahasiswa yang bekerja *part time*. Mahasiswa dengan kesejahteraan yang baik, kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan akademik, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung mampu menjalankan peran gandanya secara lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya *Employee Well-Being*, buruknya *Work-Life Balance*, dan rendahnya *Job Satisfaction* berpotensi menyebabkan kelelahan, stres, menurunnya motivasi, serta penurunan kualitas kinerja (Paryanti & Aprianti, 2022; Wati & Budiono, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Employee Well-Being* berperan dalam membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan menjaga kondisi fisik maupun psikologis sehingga dapat mendukung kinerja (Ulya et al., 2025). *Work-Life Balance* juga menjadi faktor penting karena kemampuan mengelola waktu dan energi secara seimbang dapat membantu individu mempertahankan produktivitas dan kesehatan mental (Hawa & Nurtjahjanti, 2020; Paryanti & Aprianti, 2022). Sementara itu, *Job Satisfaction* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan performa individu dalam menjalankan pekerjaannya (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022). Namun, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada karyawan dalam organisasi atau perusahaan, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji mahasiswa yang bekerja *part time* masih relatif terbatas.

Mahasiswa yang bekerja *part time* memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan karyawan pada umumnya karena harus menjalankan dua peran secara bersamaan, yaitu sebagai mahasiswa dan pekerja. Perbedaan tuntutan, fleksibilitas waktu, serta tanggung jawab akademik dapat menghasilkan kondisi yang berbeda dalam memengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji keterkaitan *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* terhadap kinerja mahasiswa Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time* di Kota Lhokseumawe masih terbatas. Hal tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* terhadap kinerja mahasiswa Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time* di Kota Lhokseumawe. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian mengenai kinerja mahasiswa yang menjalankan peran ganda serta memberikan manfaat praktis bagi mahasiswa, Universitas Malikussaleh, dan pihak pemberi kerja dalam menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan, keseimbangan hidup, kepuasan kerja, dan kinerja mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Malikussaleh, Kota Lhokseumawe, Provinsi Aceh. Objek penelitian adalah mahasiswa aktif Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time* di wilayah Kota Lhokseumawe. Populasi dalam penelitian ini merupakan mahasiswa aktif Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time*, baik pada sektor formal maupun informal. Jumlah populasi tidak diketahui secara pasti karena belum terdapat data resmi mengenai mahasiswa Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time*, sehingga dikategorikan sebagai populasi tidak diketahui (*infinite population*).

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi mahasiswa



aktif Universitas Malikussaleh, bekerja *part time* di wilayah Kota Lhokseumawe, telah bekerja *part time* minimal tiga bulan, serta bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara lengkap. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 200 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung maupun secara daring melalui *Google Form*. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur *Employee Well-Being* (X1), *Work-Life Balance* (X2), *Job Satisfaction* (X3), dan Kinerja Mahasiswa (Y). Pengukuran setiap variabel menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui kualitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* terhadap kinerja mahasiswa. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja mahasiswa.

HASIL DAN PEMBAHASA

Karakteristik Responden

Dari total 200 mahasiswa Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time* di Kota Lhokseumawe sebagai responden penelitian, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 111 orang (55,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 89 orang (44,5%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 18–20 tahun sebanyak 98 orang (49,0%), diikuti usia 21–23 tahun sebanyak 73 orang (36,5%) dan usia di atas 23 tahun sebanyak 29 orang (14,5%). Ditinjau dari fakultas, responden terbanyak berasal dari Fakultas Teknik sebanyak 63 orang (31,5%), diikuti Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebanyak 37 orang (18,5%) dan FISIP sebanyak 32 orang (16,0%).

Berdasarkan lama bekerja *part time*, mayoritas responden telah bekerja selama 6 bulan–1 tahun sebanyak 96 orang (48,0%), sedangkan 63 orang (31,5%) telah bekerja selama 3–6 bulan dan 41 orang (20,5%) telah bekerja lebih dari 1 tahun. Sementara itu, berdasarkan jenis pekerjaan, responden paling banyak bekerja sebagai *waiter/waitress* sebanyak 61 orang (30,5%), diikuti fotografer sebanyak 52 orang (26,0%), barista sebanyak 38 orang (19,0%), *driver online* sebanyak 31 orang (15,5%), dan karyawan toko sebanyak 18 orang (9,0%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh mahasiswi berusia 18–20 tahun, berasal dari Fakultas Teknik, telah bekerja *part time* selama 6 bulan–1 tahun, dan sebagian besar bekerja pada sektor jasa sebagai *waiter/waitress*. Karakteristik tersebut memberikan gambaran bahwa responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja *part time*.



Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator pada variabel *Employee Well-Being* (X1), *Work-Life Balance* (X2), *Job Satisfaction* (X3), dan Kinerja Mahasiswa *Part Time* (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,138. Nilai r hitung pada variabel *Employee Well-Being* berkisar antara 0,393–0,817, *Work-Life Balance* sebesar 0,279–0,727, *Job Satisfaction* sebesar 0,565–0,703, dan Kinerja Mahasiswa *Part Time* sebesar 0,154–0,830. Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

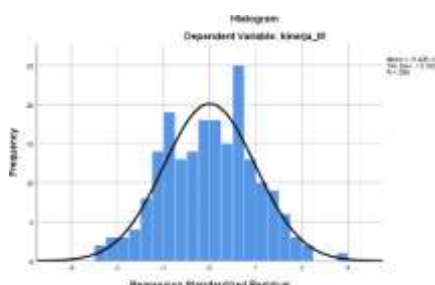
Selanjutnya, berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian dinyatakan **reliabel** karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Employee Well-Being* sebesar 0,733, *Work-Life Balance* sebesar 0,696, *Job Satisfaction* sebesar 0,734, dan Kinerja Mahasiswa *Part Time* sebesar 0,744. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

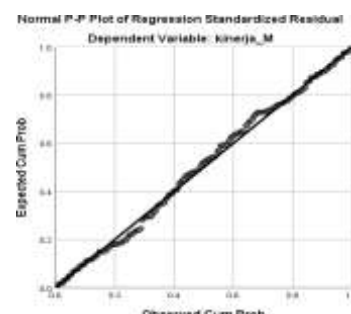
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas-One Kolmogorov Smirnov

Unstandardized Residual		
N		200
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62615764
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.046
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp.Sig. (2-Tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji one-sample Kolmogorov-Smirnov, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dari situ dapat disimpulkan bahwa nilai residual adalah normal.



Gambar 1. Hasil Uji Grafik Histogram



Gambar 2. Hasil Uji Analisis Grafik

Terlihat pada gambar 1 hasil uji grafik histogram dapat dilihat bahwa garis diagonal di dalam grafik histogram berbentuk simetrik atau tidak melenceng ke kiri ataupun ke kanan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian terdistribusi normal. Dan pada gambar 2 hasil uji

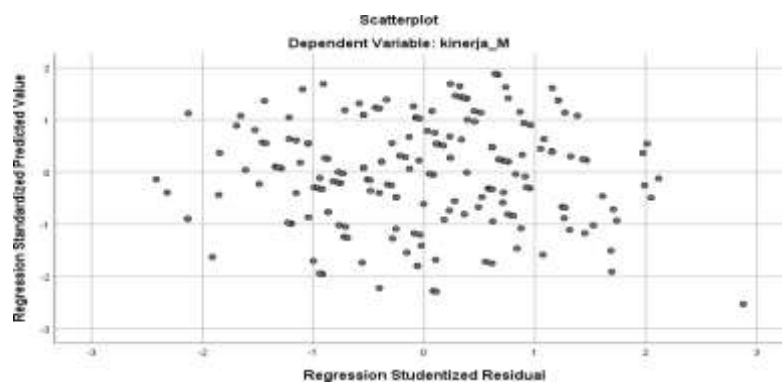


analisis grafik bahwa titik-titik di dalam grafik menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Employee Well-Being</i>	0,707	1,415
<i>Work-Life Balance</i>	0,494	2,024
<i>Job Satisfaction</i>	0,401	3,491

Dari Tabel 2. Tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel memiliki nilai $VIF \leq 0,10$ dan nilai tolerance $\geq 0,1$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dan uji ini bisa digunakan dalam model penelitian ini.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menggunakan grafik scatterplot terlihat dimana titik-titik di dalam grafik menyebar dan tidak membentuk suatu model yang jelas, maka disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.264	1.642		1.379	.170
X1	1.184	.066	.721	18.062	.000
X2	1.404	.078	.859	18.008	.000
X3	1.338	.098	.722	13.630	.000
<i>Dependen Variable: Kinerja Mahasiswa</i>					

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 2,264 + 1,184X_1 + 1,404X_2 + 1,338X_3 + e$. Nilai koefisien regresi seluruh variabel bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* akan diikuti oleh peningkatan *Kinerja Mahasiswa Part Time*. Dengan demikian, *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Mahasiswa Universitas Malikussaleh yang bekerja part time di Kota Lhokseumawe*.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, *Work-Life Balance* memiliki koefisien paling besar yaitu 1,404, dibandingkan *Job Satisfaction* sebesar 1,338 dan *Employee Well-Being* sebesar 1,184.



Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Mahasiswa *Part Time* dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,883 ^a	0,779	0,776	2.64618

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,779 atau 77,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* mampu menjelaskan variasi Kinerja Mahasiswa sebesar 77,9%. Sedangkan *Adjusted R Square* sebesar 0,776 atau 77,6% yang menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen, sisanya sebesar 22,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi belajar, lingkungan kerja, beban kerja, dukungan keluarga, serta faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji Hipotesis

.Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Simultan (F)

Model	Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4851.476	3	1617.159	230.948	.000 ^b
Residual	1372.444	196	7.002		
Total	6223.920	199			

Berdasarkan table 5 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 230,948 dengan signifikansi 0,000. Karena F_{hitung} (230,948) > F_{tabel} (2,65) dan Sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Empolee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas Malikussaleh yang bekerja *Part Time* di Kota Lhokseumawe. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan gubungan antar variable ppenelitian,

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t)

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.264	1.642		1.379	.170
X1	1.184	.066	.721	18.062	.000
X2	1.404	.078	.859	18.008	.000
X3	1.338	.098	.722	13.630	.000

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *Employee Well-Being* (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 18,062 atau lebih besar dari ttabel 1,972. Variabel *Work-Life Balance* (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar **0,000** atau lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 18,008 atau lebih besar dari ttabel 1,972. Variabel *Job Satisfaction* (X3) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 13,630 atau lebih besar dari ttabel 1,972. Dengan demikian, *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa yang bekerja *part time* di Kota Lhokseumawe.



Pembahasan

Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap Kinerja Mahasiswa

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,184 dengan nilai thitung sebesar 18,062 > ttabel sebesar 1,972 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel *Employee Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time* di Kota Lhokseumawe.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan mahasiswa, baik dari aspek fisik, psikologis, maupun sosial dalam menjalankan pekerjaan *part time*, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila kesejahteraan mahasiswa menurun, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung mengalami penurunan. *Employee Well-Being* yang baik membuat mahasiswa lebih mampu mengelola tekanan akademik dan pekerjaan secara bersamaan, sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wright dan Cropanzano (2020), Diener et al. (2021), serta Ulya et al. (2025) yang menyatakan bahwa *Employee Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang dimiliki seseorang, maka semakin baik pula performa dan produktivitas yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Mahasiswa

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,404 dengan nilai thitung sebesar 18,008 > ttabel sebesar 1,972 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time* di Kota Lhokseumawe.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan mahasiswa dalam menyeimbangkan aktivitas akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, stres, serta menurunkan produktivitas mahasiswa. *Work-Life Balance* yang baik memungkinkan mahasiswa mengatur waktu secara efektif sehingga mampu memenuhi tanggung jawab akademik maupun pekerjaan secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Greenhaus dan Allen (2021), Rafnsdóttir dan Heijstra (2020), serta Pratiwi dan Fatoni (2024) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Individu yang mampu menyeimbangkan berbagai peran yang dimiliki cenderung memiliki tingkat produktivitas dan performa yang lebih baik dibandingkan individu yang mengalami konflik peran.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Mahasiswa

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,338 dengan nilai thitung sebesar 13,630 > ttabel sebesar 1,972 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial



terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time* di Kota Lhokseumawe.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pekerjaan *part time* yang dijalani, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila mahasiswa merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, maka motivasi dan semangat kerja cenderung menurun sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja. Kepuasan kerja membuat mahasiswa lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas, memiliki tanggung jawab yang tinggi, serta menunjukkan komitmen yang lebih baik terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Judge et al. (2021), Bakotić (2020), serta Kurniasari dan Bahjahtullah (2022) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula performa yang ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas Malikussaleh yang bekerja *part time* di Kota Lhokseumawe. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,776, yang menunjukkan bahwa *Employee Well-Being*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* mampu menjelaskan kinerja mahasiswa sebesar 77,6%, sedangkan 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Mahasiswa yang bekerja *part time* diharapkan dapat menjaga kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial, mengatur keseimbangan antara aktivitas perkuliahan, pekerjaan, dan kehidupan pribadi, serta memilih dan menjalankan pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan. Dengan demikian, mahasiswa dapat menjalankan peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja secara lebih optimal. Pihak Universitas Malikussaleh dan pemberi kerja juga diharapkan dapat memberikan dukungan serta kondisi yang memungkinkan mahasiswa menjaga kesejahteraan, keseimbangan aktivitas, dan kepuasan kerja sehingga kinerja mahasiswa dapat terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddien, I. (2023). Effect Of *Work-Life Balance* On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction Iskandar. *Edunomika*, 8(1), 1–10.
- Dalila, A., Hadi, H. K., & Surabaya, U. N. (2024). Pengaruh *Work-Life balance* terhadap job performance dengan job satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 524–536.
- Edelweis, Pitriyani, & Melia, Y. (2025). Pengaruh Employee Engagement , Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel di Rantauprapat. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 542–552.
- Fajar, O., & Mulyaningsih, H. (2025). Dinamika Adaptasi Sosial pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Eksakta*, 5(1), 49–57.
- Fatimah, S., Widia Obaita, S., & Sulistiyo, H. (2023). Pengaruh Return On Assets, Return On Equity Dan Current Ratio Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Sektor Perdagangan Eceran



- yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2022. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 660–671. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8186349>
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi(JIA)*, 1(2), 129–140. <https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>
- Gaur, J. (2025). Relationship Between Work Life Balance with Job Satisfaction in Organization : A Systematic Review of the Empirical Research. *Management*, 29(1), 0–2. <https://doi.org/10.58691/man/207992>
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Happsari, A. A., & Zikrinawati, K. (2025). Pengalaman Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu dalam Menghadapi Stres Akademik Selama Kuliah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 15518–15526.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424–429. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance,
- Kurniawan, M., Hendriani, S., Manajemen, P. S., Manajemen, J., Pekanbaru, K., & Riau, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Green Human Resource Management (GHRM) Terhadap Kinerja Lingkungan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pacific Indopalm Industries). *Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, 2(2), 764–780.
- Limin, R. O., & Agustina. (2025). Hubungan Resiliensi Dengan Stres Akademik Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 4(4), 448–456.
- Linggasari, L. Y., & Kurniawan, R. Y. (2019). Hubungan Kerja Paruh Waktu Dengan Prestasi Akademik Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Surabaya Angkatan 2015 Lovenda Yuria Linggasari Riza Yonisa Kurniawan Abstrak. *JUPE*, 7(3), 92–98.
- Sun, & Xiaoli. (2024). The Influence of *Work-Life Balance* on Employee Performance with the Mediating Role of Employee Well-Being and Employee Engagement in Start-Ups of Shanghai City , China. *Uniglobal of Journal Social Sciences and Humanities*, 3(2), 131–141.
- Syarafina, S., Libriani, A., Ari, E. A., & Tri, I. (2025). Pengaruh Kepercayaan Masyarakat Terhadap Kinerja Pemerintah Kelurahan Cikoko Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 32–39.
- Tholib, S. Z. A.-Z., Maulina, S. B., Azizah, F. N., & Wahyu, S. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 3025-1192*, 2(5), 206–212.
- Tina, Saputra, P. H., & Kusumawati, Y. T. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa Part-Time di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 459–473.
- Ulya, L. L., Ayuningtyas, D. N., & Rohman, N. (2025). Analisis Kesejahteraan Kerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu di Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Berdasarkan Karakteristik Demografis. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 17(1), 68–76.