

**GAYA HIDUP, *WORK-LIFE BALANCE*, *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA MAHASISWA PEKERJA *PART-TIME* DI KOTA
DENPASAR**

I Gst Ayu Wirati Adriati¹⁾, I Gusti Ayu Rika Damayanti²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional

Email Korespondensi: wiratiadriati@undiknas.ac.id ¹⁾, ogekrika@gmail.com ²⁾

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya hidup, *work-life balance* dan *internal locus of control* terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time* di Kota Denpasar. Sampel penelitian ini terdiri dari mahasiswa pekerja *part-time* di Kota Denpasar sebanyak 84 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *google form* yang menggunakan skala *likert*. Data tersebut diolah menggunakan metode analisis regresi linier berganda melalui SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya hidup, *work-life balance*, dan *internal locus of control* terhadap kinerja memperoleh nilai F-hitung sebesar 31,310 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), yang berarti gaya hidup, *work-life balance*, *internal locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*. Selain itu, hasil pengujian t dari variabel gaya hidup menyatakan nilai t-hitung sebesar 3,852, variabel *work-life balance* sebesar 3,083 dan variabel *internal locus of control* sebesar 2,123 dengan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), yang berarti gaya hidup, *work-life balance* dan *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*.

Kata Kunci: Gaya Hidup, *Work-Life Balance*, *Internal Locus of Control*, Kinerja, *Part-time*

Abstract: This study aims to analyze the effect of lifestyle, *work-life balance* and *internal locus of control* on the performance of *part-time* student workers in Denpasar City. The sample of this study consisted of 84 *part-time* working students in Denpasar City. Data collection was carried out by distributing questionnaires via a Google form using a Likert scale. The data was processed using multiple linear regression analysis method through SPSS 22. The results showed that lifestyle, *work-life balance*, and *internal locus of control* variables on performance obtained an F-count of 31.310 with a significance value of 0.000 (<0.05), which means lifestyle, *work-life balance*, *internal locus of control* simultaneously have a significant effect on the performance of *part-time* work students. In addition, the results of the t-test of the lifestyle variable stated a t-count value of 3.852, a *work-life balance* variable of 3.083 and an *internal locus of control* variable of 2.123 with a significance of 0.000 (<0.05), which means lifestyle, *work-life balance* and *internal locus of control* have a positive and significant partial effect on the performance of *part-time* student workers.

Keywords: *Lifestyle*, *Work-Life Balance*, *Internal Locus of Control*, *Performance*, *Part-time*

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, berbagai jenis kebutuhan hidup semakin meningkat dan kompleks. Mahasiswa pun memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kehidupan sosial. Hal tersebut mendorong mahasiswa untuk melakukan aktivitas yang bermanfaat dan dapat menambah pundi-pundi rupiah. Salah satu aktivitas yang marak dilakukan oleh mahasiswa adalah dengan bekerja paruh waktu atau dikenal dengan sebutan *part-time*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pekerja paruh waktu merupakan pekerja yang hanya bertugas dalam sebagian waktu kerja normal dibandingkan dengan ketentuan waktu kerja normal pada umumnya atau mereka yang

bekerja secara harian kemudian menerima upah berdasarkan jumlah jam atau hari mereka bekerja, atau menurut jumlah produk atau jasa yang dapat mereka selesaikan. mahasiswa cenderung untuk memilih bekerja paruh waktu karena dinilai lebih fleksibel atau mudah diatur dalam hal membagi waktu antara kuliah dan bekerja. Meskipun demikian, Kinerja pekerja *part-time* masih sering menjadi hal yang dipertimbangkan bagi para pelaku bisnis karena selain mereka perlu bertanggung jawab atas pekerjaannya, mereka juga masih memiliki kewajiban dalam menuntut ilmu, dimana hal tersebut dikhawatirkan membuat fokus mereka pecah dan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan mereka.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mahasiswa yang bekerja *part-time* yakni gaya hidup, *work-life balance* dan *internal locus of control*. Studi kasus penelitian ini dilakukan pada mahasiswa pekerja *part-time* yang berada di Kota Denpasar. Mengingat fenomena mahasiswa bekerja *part-time* ini banyak ditemukan di Kota Denpasar. Kota Denpasar memiliki jumlah perguruan tinggi terbanyak dari kabupaten-kabupaten di Pulau Bali lainnya sehingga tentunya penduduk Kota Denpasar yang berstatus sebagai mahasiswa berjumlah besar. Besarnya jumlah mahasiswa di Kota Denpasar tersebutlah yang dapat menjadi salah satu faktor penyebab adanya fenomena *part-time* yang terus berkembang.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Hidup

Menurut Pulungan & Febriaty (2018) gaya hidup menggambarkan bagaimana setiap manusia membelanjakan uangnya, mengalokasikan waktu, serta bagaimana mereka hidup. Pendapat ini sejalan dengan (Sri Ratna Sari, Sri Andriani, 2021) yang menyatakan bahwa gaya hidup dapat menggambarkan karakteristik seseorang dalam interaksinya dengan lingkungan. Jadi, gaya hidup (*lifestyle*) merupakan karakteristik atau perilaku pada setiap individu yang ditunjukkan dalam aktivitasnya, minatnya serta opininya yang berkaitan dengan citra diri. Gaya hidup pada suatu populasi akan berbeda dengan populasi lainnya, bahkan gaya hidup pada suatu masyarakat dan perseorangan dari masa ke masa pun dapat berbeda. Fuad (2015) memaparkan indikator gaya hidup meliputi:

1. Aktivitas (*activities*)
Merupakan tindakan riil atau sebuah pengungkapan kegiatan apa yang sedang dikerjakan atau dijalani oleh individu.
2. Minat (*interest*)
Merupakan tindakan gairah individu yang diikuti dengan perhatian yang khusus maupun secara berkelanjutan. Seperti seseorang yang tertarik dengan kuliner, musik, *fashion* dan sebagainya.
3. Opini (*opinion*)
Merupakan jawaban atau argument secara tertulis maupun lisan seseorang terhadap suatu objek atau peristiwa.

Work-Life Balance

Work-life balance (WLB) bisa didefinisikan sebagai suatu kondisi seseorang yang dapat mengontrol atau menyelaraskan waktu dengan baik diantara pekerjaan di tempatnya bekerja dengan kehidupan keluarganya, juga kepentingan pribadinya (Lumunon et al., 2019). Sedangkan definisi *work-life balance* menurut Budiani (2021) yakni WLB mengarah pada sebuah keseimbangan peran antara kehidupan dan pekerjaan dengan meminimumkan timbulnya konflik peran. Hal ini sejalan dengan pernyataan dimana WLB merupakan referensi untuk manajemen yang efektif dan keseimbangan dalam tiga domain individu dalam hidup, termasuk organisasi, sosial dan kehidupan. Indikator pengukuran *work-life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan waktu, berhubungan dengan waktu yang digunakan guna hal-hal pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan.
2. Keseimbangan keterlibatan, sebuah sugesti psikologis dan komitmen

seseorang dalam pekerjaannya.

3. Keseimbangan kepuasan, tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang ketika sedang bekerja dan hal diluar pekerjaan.

Internal Locus Of Control

Studi yang telah dilaksanakan oleh Wahyuni dkk. (2016) menjelaskan bahwa semakin tinggi *internal locus of control* yang dimiliki seseorang maka dapat memicu motivasi untuk timbulnya peningkatan kinerja karyawan. *Internal locus of control* merupakan sebuah keyakinan individu bahwa didalam dirinya terdapat besarnya potensi untuk dapat menentukan nasibnya sendiri, tidak memperdulikan apakah lingkungan sekitarnya akan mendukung atau pun tidak. Indikator untuk mengukur variabel *locus of control internal*, yakni:

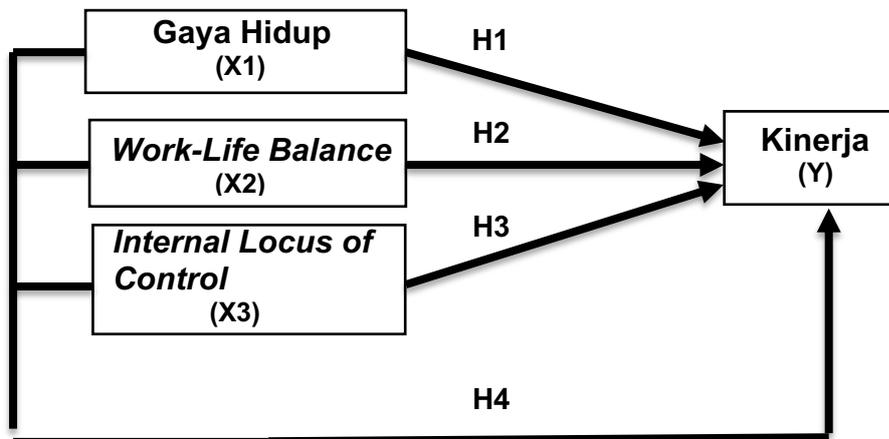
1. Percaya pada kemampuan diri (*Ability*)
Seseorang yang memiliki *internal locus of control* akan percaya bahwa keberhasilan atau pun kegagalan yang dialami dalam kehidupannya disebabkan oleh tindakan dan kemampuan dari dirinya sendiri. Dengan memiliki *internal locus of control*, maka seseorang akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, aktif, dan optimis.
2. Percaya pada hasil usaha
Seseorang yang memiliki *internal locus of control* akan mengandalkan usahanya sebagai jalan dalam mencapai sebuah kesuksesan yang diinginkannya.

Kinerja

Kinerja secara etimologi berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja. Seperti yang dinyatakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* (prestasi yang diraih individu atau prestasi kerja) yakni hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pekerja dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Soomro et al. (2019) kinerja karyawan merupakan produktivitas dari karyawan yang menghasilkan timbalan atas pengembalian yang berwujud atau tidak. kinerja karyawan dapat digambarkan dalam bentuk perilaku yang merefleksikan hasil pembelajaran mereka, meliputi hasil dari kemampuan psikologis dan mental (Bataneh, 2019). Apabila kinerja tiap individu karyawan baik, maka kinerja perusahaan diharapkan akan baik pula. Mangkunegara (2015) indikator kinerja adalah suatu yang akan diukur dan dihitung. Indikator tersebut diantaranya:

1. Kualitas kerja
Merupakan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dapat mereka hasilkan serta kesesuaian tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja
Merupakan jumlah yang dapat dihasilkan dan dapat dinyatakan dalam jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Keandalan kerja
Merupakan suatu kemampuan individu dalam melayani dengan sesuai, akurat, segera serta memuaskan.
4. Sikap
Merupakan sebuah ekspresi perasaan individu yang mencerminkan kesukaan atau ketidaksukaan mereka terhadap suatu hal atau peristiwa.

Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1: Gaya Hidup berpengaruh positif terhadap Kinerja

H2: *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja

H3: *Internal Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja

H4: Gaya Hidup, *Work-Life Balance*, *Internal Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif dengan target populasi yakni mahasiswa pekerja part-time di Kota Denpasar. Sampel yang didapatkan yakni berjumlah 84 responden dimana ditentukan dengan mengaplikasikan rumus Hair. Teknik pengumpulan data ini melalui penyebaran kuesioner dengan online menggunakan *google form*. Pengukuran penilaian dilakukan melalui skala likert dari skor 1-5. Data yang didapatkan kemudian dianalisis dan dilakukan pengujian validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) melalui SPSS 22. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan dilakukannya uji t dan uji f.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlaition	Keterangan
1	Gaya Hidup (X ₁)	X _{1.1}	0,657	Valid
		X _{1.2}	0,597	Valid
		X _{1.3}	0,646	Valid
		X _{1.4}	0,628	Valid
		X _{1.5}	0,714	Valid
		X _{1.6}	0,642	Valid
2	<i>Work-Life Balance</i> (X ₂)	X _{2.1}	0,662	Valid
		X _{2.2}	0,638	Valid
		X _{2.3}	0,694	Valid
		X _{2.4}	0,670	Valid
		X _{2.5}	0,727	Valid
		X _{2.6}	0,672	Valid

3	<i>Internal Locus of Control (X₃)</i>	X _{3.1}	0,810	Valid
		X _{3.2}	0,818	Valid
		X _{3.3}	0,762	Valid
		X _{3.4}	0,680	Valid
4	Kinerja (Y)	Y.1	0,797	Valid
		Y.2	0,696	Valid
		Y.3	0,667	Valid
		Y.4	0,783	Valid
		Y.5	0,657	Valid
		Y.6	0,583	Valid
		Y.7	0,511	Valid
		Y.8	0,631	Valid

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil dari uji validitas yang tertera pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yang meliputi gaya hidup, *work-life balance*, *internal locus of control*, dan kinerja dapat dikatakan valid yang mana ditunjukkan melalui diperolehnya nilai koefisien korelasi atau r_{hitung} diatas 0,30. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner telah memenuhi syarat validitas dengan baik.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Hidup (X ₁)	0,720	Reliabel
2	<i>Work-Life Balance (X₂)</i>	0,762	Reliabel
3	<i>Internal Locus of Control (X₃)</i>	0,770	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,820	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil dari uji reliabilitas instrumen pada Tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing variabel pada penelitian ini yakni gaya hidup, *work-life balance*, *internal locus of control*, dan kinerja dapat dikatakan reliabel, dimana ditunjukkan melalui diperolehnya nilai *Cronbach's alpha* pada tiap variabel yaitu lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas dengan baik.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,07658723
Most Extreme Differences	Absolute	0,076
	Positive	0,051
	Negative	-0,076
Test Statistic		0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data primer diolah (2022)

Pengujian normalitas data melalui prosedur *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh melalui yaitu sebesar 0,200. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa nilai normalitas lebih besar dibandingkan dengan syarat sebesar 0,05. Sehingga, dapat dikatakan bahwa data penelitian ini telah terdistribusi secara normal dan telah memenuhi asumsi normalitas dengan baik.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Hidup (X ₁)	0,675	1,483
	Work-Life Balance (X ₂)	0,579	1,727
	Internal Locus of Control (X ₃)	0,551	1,816

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan melalui Tabel 4 menunjukkan hasil bahwa masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini yang meliputi gaya hidup, *work-life balance*, serta *internal locus of control* telah memperoleh nilai *tolerance* diatas 0,10 dan perhitungan nilai VIF yang menunjukkan nilai lebih rendah dari 10. Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat multikolinieritas dengan baik.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients						
Model		Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,547	1,927		1,322	0,190
	Gaya Hidup (X ₁)	-0,121	0,073	-0,220	-1,645	0,104
	Work-Life Balance (X ₂)	-0,006	0,079	-0,010	-0,070	0,944
	Internal Locus of Control (X ₃)	0,135	0,115	0,174	1,175	0,244

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *glejser* yang dipaparkan pada Tabel 5 memberikan penjelasan bahwa masing-masing variabel bebas dalam penelitian yang meliputi gaya hidup, *work-life balance*, serta *internal locus of control* telah terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat *absolute residual*. Hasil yang diperoleh ditunjukkan melalui nilai signifikansi yang melebihi nilai 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,832	3,203		1,509	0,135
	Gaya Hidup (X ₁)	0,470	0,122	0,356	3,852	0,000
	Work-Life Balance (X ₂)	0,404	0,131	0,307	3,083	0,003
	Internal Locus of Control (X ₃)	0,404	0,190	0,217	2,123	0,037

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= 4,832 + 0,470X_1 + 0,404X_2 + 0,404X_3$$

Interpretasi dari persamaan diatas yakni sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar positif 4,832 menjelaskan bahwa jika variabel bebas yang terdiri atas gaya hidup, *work-life balance*, serta *internal locus of control* dinyatakan sama dengan konstan pada angka nol, maka nilai kinerja mahasiswa pekerja *part-time* akan meningkat sebesar 4,832.
- 2) Nilai koefisien (b₁) sebesar positif 0,470 bermakna bahwa jika variabel gaya hidup mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja mahasiswa pekerja *part-time* juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,470 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.
- 3) Nilai koefisien (b₂) sebesar positif 0,404 memiliki makna bahwa jika variabel *work-life balance* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja mahasiswa pekerja *part-time* juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,404 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.
- 4) Nilai koefisien (b₃) sebesar positif 0,404 memiliki makna bahwa jika variabel *internal locus of control* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja mahasiswa pekerja *part-time* juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,404 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Hasil Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

Coefficients						
Model		Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,832	3,203		1,509	0,135
	Gaya Hidup (X ₁)	0,470	0,122	0,356	3,852	0,000
	Work-Life Balance (X ₂)	0,404	0,131	0,307	3,083	0,003
	Internal Locus of Control (X ₃)	0,404	0,190	0,217	2,123	0,037

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil dari uji statistik parsial t melalui SPSS 22 pada Tabel 7 menunjukkan bahwa:

1. Hasil pengujian pengaruh variabel Gaya Hidup (X₁) menyatakan bahwa nilai t yang diperoleh 3,852 dengan signifikansi sebesar 0,000, dimana hasil ini menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf

signifikansi $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial, gaya hidup memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*.

2. Hasil pengujian pengaruh variabel *Work-Life Balance* (X_2) menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh sebesar 3,083 dengan signifikansi sebesar 0,003, dimana hasil ini menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*.
3. Hasil pengujian pengaruh variabel *Internal Locus of Control* (X_3) menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh sebesar 2,123 dengan signifikansi sebesar 0,037, dimana hasil ini menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat dikonfirmasi bahwa secara parsial, *internal locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*.

Hasil Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420,229	3	140,076	31,310	0,000
	Rsidual	357,914	80	4,474		
	Total	778,143	83			

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil pengujian simultan F yang dapat ditunjukkan melalui Tabel 8 memperlihatkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 31,310 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil yang diperoleh memberikan makna bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yang meliputi gaya hidup, *work-life balance*, serta *internal locus of control* memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*. Sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa model regresi tersebut dianggap layak uji atau fit.

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 9
Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,735	0,540	0,523	2,115

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 9, dapat dinyatakan bahwa hasil R^2 yang diperoleh sebesar 0,540. Hasil ini bermakna bahwa sebesar 54,0% variasi variabel kinerja mahasiswa pekerja *part-time* dapat dijelaskan oleh variabel gaya hidup, *work-life balance*, dan *internal locus of control*. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,0% (100% - 54,0%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

Pembahasan

Hubungan antara Gaya Hidup terhadap Kinerja

Hipotesis pertama memaparkan bahwa gaya hidup berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*. Hasil analisis menyatakan bahwa hubungan gaya hidup terhadap kinerja memperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,470. Selanjutnya hasil pengujian t yang diperoleh membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial yang ditunjukkan pada nilai t-hitung sebesar 3,852 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa gaya hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*.

Temuan dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dijalankan oleh Anggraini, dkk (2015) yang mengungkapkan bahwa gaya hidup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh juga senada dengan yang diungkapkan oleh Adenia (2022) dimana gaya hidup berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Gaya hidup (*lifestyle*) pada dasarnya mencerminkan karakteristik atau perilaku pada setiap individu yang ditunjukkan dalam aktivitas, minat serta opini yang berhubungan dengan citra diri. Gaya hidup ini tentunya mampu mempengaruhi segala aspek dalam hidup mulai dari pakaian, pergaulan hingga aktivitas lainnya yang sering mempengaruhi kegiatannya. Gaya hidup pada suatu populasi akan berbeda dengan populasi lainnya, bahkan gaya hidup pada suatu masyarakat dan perseorangan dari masa ke masa pun dapat berbeda. Dengan demikian, ketika seorang mahasiswa pekerja *part-time* memiliki gaya hidup yang mewah, tentunya hal ini akan mengarah pada penggunaan gaji dan waktu yang lebih banyak. Terlebih lagi, gaya hidup ini mempengaruhi kebiasaan, kebutuhan, hingga pengeluaran yang tentunya sangat berkaitan erat pada kinerja.

Hubungan Work-Life Balance terhadap Kinerja

Hipotesis kedua memaparkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*. Hasil analisis menguraikan bahwa hubungan *work-life balance* terhadap kinerja memperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,404. Adapun hasil pengujian t yang diperoleh membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial yang ditunjukkan melalui nilai t-hitung sebesar 3,083 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*.

Hasil dari penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dijalankan oleh Maya Sarikit (2017) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Senada dengan hasil penelitian Ranti Lukmiati, Acep Samsudin dan Dicky Jhoansyah (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai keseimbangan kehidupan seseorang dalam menjalankan peran ganda antara kehidupan pribadi dan kerja (Saina & Dkk., 2016). Dengan demikian, seseorang yang memiliki kehidupan yang *balance* antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempatnya bekerja.

Hubungan antara Internal Locus of Control terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga memaparkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan *internal locus of control* terhadap kinerja memperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,404. Selanjutnya hasil pengujian t yang diperoleh membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial yang ditunjukkan melalui diperolehnya nilai t-hitung sebesar 2,123 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 ($< 0,05$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*.

Temuan pada penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dijalankan oleh Wahyuni dkk. (2016) mengungkapkan bahwa *internal locus of control* yang semakin tinggi dapat memicu peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Ni Made Mas Sendhi Rahayu dan I Dewa Nyoman Badera (2017) menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja. Sikap individu yang termanifestasi dengan usaha yang aktif untuk meraih tujuan dan bertanggung jawab

terhadap kegagalan maka akan menghasilkan individu yang condong untuk gigih, berpikir optimis, percaya diri, yakin, berusaha keras, kekuatannya penuh, berprestasi, efektif serta menjadi pribadi yang tidak bergantung.

Hubungan antara Gaya Hidup, *Work-Life Balance*, dan *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja

Hipotesis keempat memaparkan bahwa gaya hidup, *work-life balance*, dan *internal locus of control* berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*. Hasil analisis menerangkan bahwa hubungan secara simultan pada variabel gaya hidup, *work-life balance*, dan *internal locus of control* terhadap kinerja memperoleh nilai F-hitung sebesar 31,310 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya hidup, *work-life balance*, dan *internal locus of control* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*. Temuan pada penelitian ini mengisyaratkan bahwa ketiga variabel ini merupakan elemen krusial dalam mempengaruhi tingkat kinerja mahasiswa pekerja *part-time*. Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya (Soomro et al., 2019). Dimana terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi adalah gaya hidup, *work-life balance* dan *internal locus of control* yang akan diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka simpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Gaya hidup terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*, dimana hasil ini ditunjukkan melalui diperolehnya nilai t-hitung sebesar 3,852 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$).
2. *Work-life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*, dimana hasil ini ditunjukkan melalui diperolehnya nilai t-hitung sebesar 3,083 dengan signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$).
3. *Internal locus of control* terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*, dimana hasil ini ditunjukkan melalui diperolehnya nilai t-hitung sebesar 2,123 dengan signifikansi sebesar 0,037 ($< 0,05$).
4. Gaya hidup, *work-life balance*, dan *internal locus of control* terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time*, dimana hasil ini ditunjukkan melalui diperolehnya nilai F-hitung sebesar 31,310 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$).

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan simpulan diatas, adapun beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Bagi Mahasiswa pekerja *part-time* di Kota Denpasar
Diketahui bahwa hasil penilaian responden atas variabel kinerja dalam pada item pernyataan "saya tidak suka menunda pekerjaan" memegang skor paling rendah, oleh sebab itu dapat disarankan bagi mahasiswa pekerja *part-time* di Kota Denpasar agar sebisa mungkin mengatasi dan meminimalisir sikap menunda-nunda pekerjaan tersebut sehingga pekerjaan dan kewajiban yang harus dilakukan ditempat kerja maupun kuliah dapat terselesaikan dengan baik, sesuai dan tepat waktu.
2. Bagi Perusahaan atau organisasi
Diketahui dari hasil uji t pada penelitian ini bahwa variabel gaya hidup memiliki nilai paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja. Agar tidak terjadinya penyimpangan, maka bagi perusahaan atau organisasi yang sedang dan ingin

memperkerjakan mahasiswa pekerja *part-time* di Kota Denpasar harus mengetahui gaya hidup dari masing-masing individu mahasiswa pekerja *part-time* di Kota Denpasar untuk dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan keputusan serta guna tercapainya tujuan perusahaan.

3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat memperluas populasi serta sampel penelitian, yaitu dengan mengkaji peran gaya hidup, *work life balance*, serta *internal locus of control* pada seluruh mahasiswa di Bali atau se-Indonesia guna memberikan pemahaman mendalam terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen untuk memperdalam pemahaman terkait faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenia, F. A. (2021). *Pengaruh Kepribadian, Gaya Hidup, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffe Shop Di Kota Malang* (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).
- Angraini, L. N., Wispandono, R. M., & Ismail, I. (2015). Pengaruh Gaya Hidup dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. *Neo-Bis*, 9(1), 72-86.
- Budiani, T. R. & M. S. (2021). *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Staf Gudang PT . X Tasya Rabani Meita Santi Budiani*. 1-15.
- Fuad, A. (2015). Pengaruh gaya hidup terhadap keputusan pembelian konsumen di purworejo. *Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 5-6. journal.umpwr.ac.id/index.php/segmen/article/viewFile/3791/3572
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *JurnalEkobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671-4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Pulungan, D. R., & Febriaty, H. (2018). Pengaruh Gaya Hidup dan Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 1-8. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1410873>
- Rahayu, N. M. M. S., & Badera, I. D. N. (2017). Pengaruh Locus of Control Internal, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(3), 2378-2406.
- Saina, & Dkk. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82-91. <https://doi.org/10.21009/jmp.08108>
- Sri Ratna Sari, Sri Andriani, P. R. K. S. (2021). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Keuangan Aparatur Sipil Negara (ASN) Wanita Di Sumbawa Besar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 5(02), 35.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Wahyuni, E. S., & Rosmida, R. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai

JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen

p-ISSN 2337-9804

e-ISSN 2549-8843

Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis).
Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 12. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.165>

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.