

## **PENGARUH *PSYCHOLOGICAL-CAPITAL* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* MELALUI *INTRINSIC MOTIVATION* PADA MAHASISWA AKTIVIS**

**Feri Indra Irawan**

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung  
[feri.indra@uinsgd.ac.id](mailto:feri.indra@uinsgd.ac.id)

**Ila Nurlaila Hidayat**

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung  
[Ila.nurlaila@uinsgd.ac.id](mailto:Ila.nurlaila@uinsgd.ac.id)

### **Abstrak**

Seseorang yang mempunyai beberapa peran dalam kehidupannya, mempunyai suatu tantangan untuk menciptakan harmonisasi dalam perannya tersebut, begitupun mahasiswa yang aktif dalam beberapa kegiatan. *Psychological capital* menjadi suatu dasar dalam menghadapi suatu tantangan, serta hadirnya suatu motivasi yang tidak luput dalam perilaku manusia. Subjek penelitian yaitu 58 orang mahasiswa Fakultas Psikologi UIN SGD Bandung yang aktif pada beberapa kegiatan lain di luar perkuliahan. Metode penelitian kuantitatif korelasional digunakan untuk mencari pengaruh tidak langsung variabel IV terhadap DV melalui variabel mediator. Alat ukur menggunakan *psychological capital questionnaire* (PCQ), *work life balance scale*, dan *intrinsic motivation inventory* (IMI). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work life balance* secara langsung maupun tidak langsung (melalui mediator). Hasil analisis deskriptif menunjukkan subjek yang memiliki *psychological capital* kategori tinggi 53% dan rendah 47%, pada WLB kategori tinggi 50% dan rendah 50%, serta pada motivasi intrinsik kategori tinggi 50% dan rendah 50%.

**Kata Kunci:** *Psychological Capital*, *Work Life Balance*, *Intrinsic Motivation*, Mahasiswa Aktivis.

### **Abstract**

Someone who has several roles in his life, has a challenge to create harmonization in the role, as well as students who are active in some activities. Psychological capital becomes a foundation in facing a challenge, and the presence of a motivation that does not escape in human behavior. The subjects were 58 students of Faculty of Psychology UIN SGD Bandung who are active in some other activities outside the lecture. Correlational quantitative research method is used to find indirect influence of variable IV to DV through mediator variable. Measuring instruments use psychological capital questionnaire (PCQ), work life balance scale, and intrinsic motivation inventory (IMI). The results showed that psychological capital has no significant effect on work life balance directly or indirectly (through mediator). Descriptive analysis results show subjects who have psychological capital of high category 53% and low 47%, on WLB high category 50% and low 50%, and on intrinsic motivation high category 50% and low 50%.

**Keywords:** Psychological Capital, Work Life Balance, Intrinsic Motivation, Student Activist.

### **PENDAHULUAN**

Kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan suatu hal yang penting, terutama ketika seseorang mempunyai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi secara bersamaan. Seperti halnya seorang mahasiswa yang memutuskan untuk bergabung dan berkontribusi aktif dalam suatu organisasi. Selain mahasiswa tersebut harus menjalankan kewajibannya sebagai mahasiswa, yaitu mencapai hasil perkuliahan yang optimal, dia pun harus mengerjakan tuntutan organisasi yang telah menjadi kewajibannya sebagai anggota dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati.

Walau beban mahasiswa aktivis seakan bertambah, kenyataannya berdasarkan hasil survey oleh Irawan pada tahun 2019 terhadap mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang mempunyai IPK > 3,50, diperoleh hasil 67% mahasiswa tersebut merupakan

aktivis pada suatu organisasi intra dan atau ekstra fakultas, bahkan 24% diantaranya aktif di lebih dari 2 organisasi. Hal itu mengindikasikan, bahwa kebanyakan mahasiswa aktivis dapat menyeimbangkan kewajiban dalam perkuliahan dan kewajiban dalam menjalankan tugas di organisasi yang ia ikuti.

Di sisi lain, terdapat juga mahasiswa yang tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan organisasi dengan kehidupan perkuliahannya. Hal itu terlihat dari kurangnya perolehan nilai Indeks Prestasi (IP), yang menyebabkan mahasiswa tersebut tidak dapat mengambil mata kuliah secara penuh, sehingga menyebabkan masa studi yang lebih lama dibandingkan teman seangkatannya. Selain itu, terlihat dari perilaku sering menunda-nunda tugas perkuliahan atau bahkan tidak mengerjakan tugas kuliah sama sekali. Perilaku tersebut akibat dari padatnya kegiatan organisasi, kurang mampu untuk membagi waktu, dan atau orientasi yang lebih mementingkan kehidupan organisasinya.

Keputusan mahasiswa untuk bergabung dalam suatu organisasi harus disertai dengan kesiapan akan berbagai hal. Seperti, pembagian waktu, tenaga, pikiran, dan hal lain yang diperlukan dalam menjalankan kewajiban berorganisasi dan kewajiban perkuliaannya. Keseimbangan (*balance*) menjadi suatu patokan penting akan keberhasilan seseorang, terutama dalam keadaan yang membuat orang tersebut berada pada beberapa peran dalam kehidupannya (Alianto & Anindita, 2018).

*Work-life balance* didefinisikan sebagai suatu tingkat kepuasan seseorang yang terlibat dalam beberapa peran, yang dikaitkan dengan suatu keseimbangan atau mempertahankan harmonisasi dalam kehidupannya (Hudson, 2005). *Work-life balance* berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen keluarga (Delecta, 2011). Mayoritas mahasiswa pada suatu universitas menjalankan komitmen kepada keluarganya dengan belajar sungguh-sungguh agar dapat lulus tepat waktu, sehingga harapan keluarga atau orangtua menjadi suatu faktor penting pada proses perkuliahan mahasiswa (Gintulangi & Prihastuti, 2014).

Pada penelitian sebelumnya, *Work-Life Balance* diteliti pada mahasiswa yang mempunyai kerja sambilan (*part time job*) atau kuliah sambil bekerja, namun belum ditemukan penelitian dalam konteks mahasiswa aktivis organisasi (Agyapong & Wiberforce, 2002; Irfan & Azmi, 2014; Wilson, 2015). Untuk mencapai suatu keseimbangan antara suatu tugas/pekerjaan dan kewajiban lain di luar pekerjaan, maka dibutuhkan suatu keadaan psikologis yang positif untuk melakukan upaya yang diperlukan dalam situasi menantang tersebut (Sen & Hooja, 2015).

Kondisi psikologi positif seseorang bisa dipengaruhi oleh hadirnya suatu modal psikologis / *psychological capital* (PsyCap). PsyCap adalah keadaan perkembangan psikologis positif seseorang dan ditandai dengan: (1) memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk bertahan dan melakukan usaha yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (*optimism*) tentang keberhasilan sekarang dan di masa depan; (3) tekun menuju tujuan dan mengarahkan jalan menuju tujuan (*hope*) agar berhasil; Dan (4) ketika diliputi oleh masalah dan kesulitan, mempertahankan, bangkit dan bahkan melampauinya (*resilience*) untuk mencapai kesuksesan (Luthans et al., 2017). Pada penelitian sebelumnya telah diuji hubungan antara *Psychological Capital* dan *Work-Life Balance* pada *Police officer*, dan ditemukan suatu hasil hubungan yang signifikan, terutama pada aspek *self-efficacy*. Pada bagian *self-efficacy*, subjek merasa percaya diri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dengan efikasi yang tinggi dalam mengendalikan perasaannya, subjek merasa lebih nyaman dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaannya atau *work-life balance* (Sen & Hooja, 2015).

Dalam melakukan segala sesuatu, manusia tidak luput dari adanya suatu motivasi, terutama motivasi internal yang secara otomatis memberikan pengaruh kepada individu walaupun tanpa adanya suatu stimulus dari luar. *Intrinsic Motivation* merupakan suatu dorongan internal dalam diri individu untuk mencapai kepuasan,

kesenangan, atau tantangan tanpa pengaruh, dorongan, tekanan, atau penghargaan eksternal (Ryan & Deci, 2000). Seseorang yang mempunyai motivasi intrinsik yang kuat dapat mempengaruhi apa yang sedang ia kerjakan terutama pada *setting* organisasi, seperti komitmen, loyalitas, *locus of control*, kinerja, dan produktivitas kerja (Laksmi, 2016; Lau et al., 2016; Sutra et al., 2013). Sehingga faktor motivasi intrinsik dapat menjadi suatu variabel yang muncul dan mempengaruhi antara *psychological capital* dan *work-life balance* pada mahasiswa aktivis organisasi.

Atmosudirdjo (Indrawijaya, 2009) mengemukakan bahwa organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam organisasi terdapat suatu ketentuan yang bersifat mengikat dan telah disepakati bersama, sehingga tatacara interaksi antar anggota, tata kerja, dan hal yang lain untuk mencapai suatu tujuan bersama, telah diatur dan harus dilaksanakan oleh seluruh anggota sebagai bagian dari organisasi. Oleh karena itu, mahasiswa yang memutuskan untuk bergabung dengan organisasi memiliki kontrak khusus secara otomatis.

Peneliti tertarik untuk meneliti hal ini, dikarenakan kebanyakan penelitian terdahulu memakai konsep *work-life balance* terbatas pada individu yang bekerja pada suatu instansi dan dikaitkan dengan status gender atau keluarga, namun sangat jarang dipakai dalam konteks mahasiswa aktivis yang mempunyai kewajiban untuk sukses dalam belajar dan merasa puas atas pelaksanaan dalam tuntutan lain yang ia ikuti. Mahasiswa aktivis Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung dipilih sebagai konteks penelitian, sebab Fakultas Psikologi memiliki suatu sistem perkuliahan yang di dalamnya terdapat praktikum Psikodiagnostika, Psikologi Eksperimen, Psikometri, Konstruksi Alat Ukur, dan sebagainya, yang terpecah di setiap semester, serta banyaknya tugas penelitian lapangan. Sehingga hal tersebut menarik untuk diteliti terkait bagaimana mahasiswa dapat bertahan dan menyeimbangkan prestasi akademik dan kepuasan di organisasi atau kegiatan lain di luar perkuliaannya.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan inferensial korelasional. Pendekatan ini digunakan untuk mencari hubungan yang terjadi antara tiga variabel, yaitu *psychological capital*, *intrinsic motivation*, dan *work-life balance* pada mahasiswa aktivis. Dalam penelitian ini karakteristik subjek yaitu; (a) mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, (b) masih mengikuti perkuliahan secara aktif, dan (c) aktif dalam beberapa kegiatan lain (minimal 3 jenis) di luar perkuliahan seperti organisasi, komunitas, atau peran lain yang memberikan tuntutan. Berdasarkan karakteristik tersebut maka diperoleh populasi sasaran sebanyak 58 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket survey yang terdiri dari pertanyaan mengenai data diri subjek, serta item-item pertanyaan yang diadaptasi dan diterjemahkan secara satu arah (*one way translation*). Teknik analisis data menggunakan *software* statistik yaitu SmartPLS 3 dan SPSS 20 untuk menguji kualitas model, serta untuk menguji efek mediasi variabel dalam penelitian. Selain itu, dilakukan juga uji deskriptif dan *crosstab* pada tiap variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Psychological Capital

Gambaran *psychological capital* dari hasil analisis deskriptif terhadap subjek yang berjumlah 58 orang, dapat dilihat dari total skor yang diperoleh subjek yang dibandingkan dengan nilai median secara keseluruhan. Terdapat dua kategori pada variabel *psychological capital*, yaitu tinggi dan rendah. Subjek dikategorikan memiliki *psychological capital* yang tinggi jika skor yang didapatkan lebih besar atau sama dengan nilai median, sebaliknya jika skor yang diperoleh lebih kecil dari median maka subjek dikategorikan memiliki *psychological capital* yang rendah.

Tabel 1. Frekuensi dan Prosentase Psychological Capital Subjek Penelitian

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$\geq 59$	31	53.45%
Rendah	$< 59$	27	46.55%
Total		58	100%

Pada variabel *psycap*, terdapat 31 orang diantaranya memiliki kategori *psycap* yang tinggi dan 27 orang diantaranya memiliki tingkat *psycap* yang rendah.

### Gambaran Work-Life Balance

*Work life balance* memiliki nilai median yaitu 26.5. Sehingga, untuk kategori tinggi jika skor subjek  $\geq 26.5$  dan skor rendah jika  $< 26.5$ . Kategori tinggi dan rendah pada variabel WLB memiliki perbandingan yang seimbang, yaitu 29 untuk kategori tinggi dan 29 untuk kategori rendah.

Tabel 2. Frekuensi dan Prosentase Work Life Balance Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	29	50%
Rendah	29	50%
Total	58	100%

### Gambaran Intrinsic Motivation

Motivasi intrinsik, nilai median nya yaitu 69.5. Seperti halnya pada WLB, kategori subjek pada motivasi intrinsik juga memiliki jumlah yang seimbang yaitu 29 tinggi dan 29 rendah dari 58 orang subjek.

### Distribusi Silang Tiap Variabel

Tabel 4. Hasil distribusi silang PsyCap terhadap WLB dengan IM sebagai mediator seluruh responden

		Work Life Balance			
		Tinggi (T)		Rendah (R)	
Psy-Ca	p	Tinggi (T)	TT (18)	TR (13)	T(T*)R 4
			T(R*)T 6	T(R*)R 9	
		Rendah (R)	RT (11)	RR (16)	R(T*)R 4
			R(R*)T 2	R(R*)R 12	

\*Intrinsic motivation

Dari tabel tersebut dapat dijabarkan kedalam penjelasan berikut:

- Psycap tinggi, WLB tinggi berjumlah 18 orang
- Psycap tinggi, IM tinggi, WLB tinggi berjumlah 12 orang
- Psycap tinggi, IM rendah, WLB tinggi berjumlah 6 orang
- Psycap tinggi, WLB rendah berjumlah 13 orang
- Psycap tinggi, IM tinggi, WLB rendah berjumlah 4 orang
- Psycap tinggi, IM rendah, WLB rendah berjumlah 9 orang
- Psycap rendah, WLB tinggi berjumlah 11 orang
- Psycap rendah, IM tinggi, WLB tinggi berjumlah 9 orang
- Psycap rendah, IM rendah, WLB tinggi berjumlah 2 orang
- Psycap rendah, WLB rendah berjumlah 16 orang
- Psycap rendah, IM tinggi, WLB rendah berjumlah 4 orang
- Psycap rendah, IM rendah, WLB rendah berjumlah 12 orang

### Uji Kualitas Model

Tabel 5. Hasil Path Coefficients

		Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
IM	WLB	0.182	1.71	0.088
PSYCAP	IM	0.141	3.05	0.002
PSYCAP	WLB	0.217	1.471	0.141

Hasil *path coefficient* pengaruh variabel *psychological capital* terhadap *work life balance* sebesar 0.141 yang berarti lebih dari 0.05 dan H1 ditolak, yang artinya tidak berpengaruh signifikan. Begitu juga untuk pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *work life balance* sebesar 0.088 ( $> 0.05$ ), tidak terdapat pengaruh signifikan. Namun untuk pengaruh *psychological capital* terhadap *intrinsic motivation* memiliki nilai *p values* sebesar 0.002 ( $< 0.05$ ) yang artinya memiliki pengaruh signifikan.

## Uji Efek Mediasi

Tabel 6. Hasil *Path Coefficients* Mediasi

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
IM WLB			
PSYCAP			
IM			
PSYCAP	0.106	1.266	0.206
WLB			

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *p values* dalam uji *indirect effect* sebesar 0.206 ( $>0.05$ ) maka pengaruhnya pun tidak signifikan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa ketika pengaruh IV terhadap DV tidak signifikan maka mediasi pun akan demikian pula.

## Pembahasan

### *Psychological-capital*

Berdasarkan hasil penelitian bahwa 47% mahasiswa aktivis Fakultas Psikologi mempunyai *psychological capital* rendah. Mahasiswa aktivis yang memiliki *psychological capital* akan cenderung kesulitan dalam menghadapi tantangan terutama saat dihadapkan dengan beberapa tanggungjawab yang harus ia jalani. Sen & Hooja (2015) menyebutkan bahwa *psychological capital* pada seseorang berperan terhadap *performance* dalam bekerja, kepuasan dalam aktivitas, komitmen dalam peran, dan *organizational citizenship behaviour*, yang akan membantu kemampuan seseorang dalam meningkatkan WLB.

Selain itu 53% dari mahasiswa aktivis telah memiliki *psychological capital* yang tinggi. Mahasiswa tersebut dimungkinkan dapat menghadapi kesulitan saat dihadapkan dengan tantangan untuk dapat menciptakan harmonisasi pada beberapa peran yang ia miliki (Sen & Hooja, 2015). *Self-efficacy* berperan sebagai kepercayaan pada diri akan kemampuannya untuk dapat menghadapi suatu tantangan, optimisme berperan dalam cara seseorang memaknai akan suatu kejadian secara positif, harapan berperan dalam menciptakan motivasi positif untuk mencapai tujuan, dan resiliensi berperan pada seseorang untuk bangkit kembali ketika dalam situasi yang sulit (Lianto, 2019).

### *Work life balance*

*Work-life balance* didefinisikan sebagai suatu tingkat kepuasan seseorang yang terlibat dalam beberapa peran, yang dikaitkan dengan suatu keseimbangan atau mempertahankan harmonisasi dalam kehidupannya (Hudson, 2005). Pada mahasiswa aktivis, keseimbangan tersebut berupa perannya sebagai mahasiswa dalam perkuliahan serta peran lain dalam kegiatan lain di luar perkuliahan, seperti anggota organisasi, bagian dari komunitas, jabatan dalam kerja sampingan, dan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat *work life balance* pada mahasiswa aktivis Fakultas Psikologi memiliki persentase seimbang, yakni 50% untuk kategori tinggi dan 50% untuk kategori rendah. Artinya, sebagian mahasiswa aktivis Fakultas Psikologi dapat

menyeimbangkan peran dalam perkuliahan dan peran lain yang mereka miliki, sedangkan sebagian lagi merasa kesulitan untuk menyeimbangkan hal tersebut.

### *Intrinsic motivation.*

*Intrinsic Motivation* sebagai suatu dorongan internal dalam diri individu untuk mencapai kepuasan, kesenangan, atau tantangan tanpa pengaruh dorongan, tekanan, atau penghargaan eksternal (Ryan & Deci, 2000). Sehingga *intrinsic motivation* pada mahasiswa aktivis berperan dalam kemampuan diri (internal) untuk dapat berperilaku sesuai dengan apa yang ia inginkan. Motivasi intrinsik disebut juga sebagai motivator yang memotivasi seseorang untuk selalu berusaha mencapai kepuasan, yang didalamnya terdapat keberhasilan yang diraih, pengakuan, atau penghargaan atas pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan peluang untuk berkembang menuju pribadi yang lebih baik (Prahiawan & Simbolon, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian, sama dengan hasil pada *work life balance* sebelumnya, tingkat *intrinsic motivation* pada mahasiswa aktivis Fakultas Psikologi memiliki persentase seimbang, yakni 50% untuk kategori tinggi dan 50% untuk kategori rendah. Artinya, setengah dari mahasiswa aktivis Fakultas Psikologi memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dalam menjalankan aktivitasnya (memenuhi beberapa kewajiban sesuai dengan perannya), dan sebagiannya cenderung memiliki motivasi intrinsik yang rendah. Motivasi intrinsik yang rendah dapat menyebabkan kurangnya gairah dalam melakukan aktivitas, sehingga usaha dalam menghadapi suatu tantangan cenderung memiliki kesulitan yang berarti.

### *Pengaruh psychological capital terhadap work life balance*

Hasil yang diperoleh dari pengujian statistik menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *psychological capital* terhadap *work life balance* tidak signifikan. Artinya, keadaan psikologis positif mahasiswa aktivis tidak cukup bisa untuk mempengaruhi secara signifikan tingkat keseimbangan antara tuntutan perkuliahannya dan tuntutan lainnya, baik dalam organisasi, komunitas, kerja paruh waktu, dan sebagainya. Pengaruh *psychological capital* terhadap *work life balance* pada nilai koefisien jalur dan nilai *t* statistik yang diperoleh. Bentuk hubungan tidak signifikan untuk menunjukkan pengaruh positif antara *psycap* dan WLB.

Komponen *psychological capital* yaitu efikasi, harapan optimis, dan resiliensi mempunyai peran dan berpengaruh terhadap tingkat *work life balance* pada seseorang (Poulose & N, 2014). Kemudian, penelitian lain menyebutkan bahwa *psychological capital* mempunyai hubungan positif terhadap *work life balance*, serta keadaan psikologi yang positif pada seseorang dapat mengatasi kesulitan dalam menjalani beberapa peran dalam kehidupan (Sen & Hooja, 2015).

Hal tersebut yang membuat *psychological capital* mempunyai korelasi positif terhadap *work life balance*. Namun pada penelitian ini, pengaruh tidak signifikan.

Mahasiswa yang mempunyai tingkat *psychological capital* tinggi serta memiliki tingkat *work life balance*-nya tinggi juga berjumlah 18 orang, dan untuk jumlah mahasiswa yang memiliki *psychological capital* rendah dan tingkat WLB rendah berjumlah 16 orang. Artinya, mahasiswa aktivis yang mempunyai keselarasan antara *psychological capital* terhadap *work life balance* berjumlah 34 orang dari 58 orang (58.6%). Sementara sisanya (28 orang) memiliki ketidak selarasan hasil, seperti psycap rendah namun WLB tinggi, atau pun sebaliknya (Hendri et al., 2015).

Dalam penelitian sebelumnya uji korelasi antara *psychological capital* terhadap *work life balance* digunakan pada konteks *police officer*. Beban peran responden pada konteks *police officer* mungkin berbeda jika dibandingkan dengan konteks mahasiswa aktivis. Pada *police officer*, pekerjaan telah diatur sesuai dengan kontrak, waktu telah ditentukan bahkan banyaknya jam lembur, dan kebanyakan *police officer* telah mempunyai keluarga (Sen & Hooja, 2015). Sedangkan pada mahasiswa, organisasi lebih bersifat fleksibel, artinya organisasi tidak menuntut untuk tetap hadir ketika kegiatan jika sedang ada kegiatan perkuliahan, seperti UAS, UTS, kuis, dan lain-lain (hasil wawancara). Oleh karena itu, pengaruh psycap menjadi tidak signifikan ketika diujikan terhadap mahasiswa aktivis.

Menurut Poulouse (2014) yang mempengaruhi WLB ada beberapa faktor yaitu faktor individu (kepribadian, *psychological well-being*, kecerdasan emosi), faktor organisasi (pekerjaan, *work life balance police*, dukungan, stres kerja, teknologi dan peran), faktor keluarga (anak dan dukungan keluarga) dan faktor lainnya (usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan lain-lain). Dalam penelitian ini, faktor yang kemungkinan mempengaruhi adalah, tuntutan kegiatan organisasi yang fleksibel dengan kegiatan perkuliahan, sebagian organisasi yang mendukung kesuksesan anggotanya dalam perkuliahan, teknologi yang memudahkan mahasiswa dalam melakukan kegiatan terutama kegiatan organisasi yang tidak memerlukan kehadiran secara tatap muka, dan lemahnya kebijakan organisasi dalam memberikan tuntutan atau tidak ada kontrak pekerjaan. Dengan demikian, adanya ketidak seimbangan antara tuntutan kuliah yang menjadi kewajiban mahasiswa, dengan kegiatan lain yang dianggap hanya sebatas pengembangan diri (hasil wawancara).

### **Pengaruh *psychological capital* terhadap *work life balance* melalui *intrinsic motivation***

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik, diperoleh hasil bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap *work life balance* dimediasi oleh motivasi intrinsik. Hasil dari uji efek mediasi dengan menggunakan *indirect effect* pada *path analysis*, yaitu nilai  $p$  values > 0,05 (0,206) yang berarti IV tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap DV walaupun melewati variabel mediator. Hal tersebut dikarenakan kualitas pengaruh IV pada DV secara langsung tidak signifikan, maka melewati variabel

mediator pun hasilnya dapat diperkirakan tidak signifikan juga.

Perbedaan karakteristik responden (jenis kelamin, IPK, dan banyaknya kegiatan yang diikuti di luar perkuliahan) diduga menjadi faktor penyebab tidak signifikannya pengaruh yang ditimbulkan IV terhadap DV melalui variabel mediator. Dari hasil distribusi silang dan dicari tingkat korelasinya, didapatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan terkait pengaruh jenis kelamin terhadap tingkat WLB yang mereka miliki, artinya baik laki-laki ataupun perempuan tidak mempengaruhi terkait tingkat WLB yang ia miliki. Begitu pun dengan karakteristik besar IPK, serta banyaknya kegiatan lain yang ia miliki di luar perkuliahan. Namun untuk posisi/jabatan responden pada organisasi ditemukan memiliki suatu perbedaan terkait tingkat WLB. Artinya semakin tinggi posisi seseorang di organisasi maka semakin besar tuntutan pada organisasi tersebut, dan semakin tinggi posisi pada suatu organisasi, maka seseorang cenderung kesulitan untuk menciptakan keseimbangan dengan peran lain di luar organisasi itu (Tri Semaraputri & Rustika, 2018).

Kemudian, sesuai dengan dugaan awal peneliti terkait adanya pengaruh mediasi intrinsik motivasi terhadap WLB, tidak sepenuhnya salah walaupun pengaruhnya tidak signifikan. Hal tersebut saat dimasukkannya kategori IM (*intrinsic motivation*) ke dalam distribusi silang antara IV dan DV, bahwa banyaknya responden yang memiliki skor tinggi pada IM memiliki skor tinggi juga pada WLB dan skor rendah pada IM memiliki skor rendah pada WLB juga sebanyak 42 orang (72,4%).

Pengaruh langsung antara variabel *psychological capital* terhadap *intrinsic motivation* memiliki nilai  $p$  value 0.002 ( $p < 0,05$ ), yang artinya terdapat pengaruh signifikan *psychological capital* terhadap *intrinsic motivation*. Semakin tinggi tingkat *psychological capital* yang dimiliki oleh mahasiswa aktivis, semakin besar tingkat *intrinsic motivation* yang dimilikinya.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap responden, mayoritas mengatakan alasan untuk memutuskan aktif dalam berbagai kegiatan, dikarenakan memandang kegiatan lain di luar perkuliahan sebagai kegiatan yang menyenangkan (Lusiyan & Helmy, 2020) (*enjoyment*), akan sangat bermanfaat untuk kedepannya (*usefulness*), dan merasa mampu untuk mengatur agenda kegiatan (*perceived competence*), dan hal tersebut terbukti dari hasil uji statistik yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan terkait motivasi intrinsik terhadap *work life balance*.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut; *Psychological capital* pada mahasiswa aktivis Fakultas Psikologi memiliki perbedaan, namun dengan selisih yang tidak signifikan. Jumlah mahasiswa yang memiliki *psychological capital* tinggi berjumlah lebih banyak daripada mahasiswa yang *psychological*

*capital*-nya rendah. *Work life balance* pada mahasiswa aktivis Fakultas Psikologi memiliki perbandingan yang seimbang antara mahasiswa yang tingkat WLB nya tinggi maupun rendah. Motivasi intrinsik pada mahasiswa aktivis Fakultas Psikologi juga memiliki perbandingan yang seimbang antara mahasiswa yang tingkat motivasi intrinsiknya tinggi maupun rendah. *Psychological capital* tidak dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap tingkat *work life balance* pada mahasiswa aktivis Fakultas Psikologi. *Psychological capital* tidak dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap *work life balance* melalui atau dimediasi oleh motivasi intrinsik.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan bagi mahasiswa aktivis untuk dapat memberikan komitmen, usaha/tenaga, dan waktu secara seimbang, baik terhadap perkuliahan yang menjadi kewajiban sebagai mahasiswa atau pun kegiatan lain di luar perkuliahan (organisasi, komunitas, dan sebagainya). Saat mahasiswa memutuskan untuk bergabung dengan suatu aktivitas lain selain kuliah, maka ia harus bertanggungjawab dan memberikan harmonisasi terkait berbagai perannya. Modal psikologis yang positif (*psychological capital*) yang secara teori dan penelitian sebelumnya dapat memberikan kontribusi terhadap tingkat WLB, tetapi pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, diharapkan kepada mahasiswa aktivis untuk dapat meningkatkan *psychological capital* yang ada pada diri, untuk dapat meningkatkan WLB, terutama bagi mahasiswa yang aktif pada banyak kegiatan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agyapong, V. I., & Wilberforce, O.-A. A. (2002). Work Life Balance among Part-Time MBA Students of the Kwame Nkrumah University of Science and Technology School of Business. *International Journal of Business and Social Science*, 3(13), 14–21.
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stress Kerja (Studi Pada Pegawai Level PT. Sumber Buana Jaya). *Jurnal Thesis Management*, 1–18.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 33(4), 186–189.
- Gintulangi, I., & Prihastuti. (2014). Hubungan Persepsi Mahasiswa terhadap Harapan Orangtua dalam Penyelesaian Studi S1 dengan Tingkat Stres pada Mahasiswa dalam Mengerjakan Skripsi. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental*, 134–139.
- Hendri, M. I., Rochayati, I., & Fahmi, M. (2015). Desain Pengembangan Aktivitas Kemahasiswaan dengan Pendekatan Psychological Capital dalam Meningkatkan Minat dan Kemampuan Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(2), 211. <https://doi.org/10.26418/jebik.v4i2.12483>
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance : Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group, Inc.
- Indrawijaya, A. I. (2009). *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru Algensindo Offset.
- Irfan, A., & Azmi, F. T. (2014). Work Life Balance among Students: An Empirical Study. *International Journal of Advanced Information in Arts Science & Management*, 1(1), 13–17.
- Laksmi. (2016). Analisis Faktor – Faktor Motivasi Eksternal dan Internal yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Kasus : Ud. Pia Bali Sinar Abadi). *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Agroindustri*, 4(2), 23–31.
- Lau, E. A., Nor, D., & Jonathan, R. (2016). Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Trubaindo Coal Mining di Kutai Barat. *Jurnal Ekonomi*, 5(2), 314–318.
- Lianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Lusiyani, A., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 155–165. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.458>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2017). *Psychological Capital : Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Poulose, S., & N, S. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 35–41.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Intrinsic Motivation : Classic Definition and New Direction. *Contemporary Educational Psychology*, 54–67.
- Sen, C., & Hooja, H. R. (2015). Psychological Capital and Work-life Balance : A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, 4(7), 93–96.
- Sutra, Y. E., Hardjono, & P., A. N. (2013). Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Locus of Control Internal dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan P.T. Air Mancur Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 2(3), 44–57.

- Tri Semaraputri, S. A. K., & Rustika, I. M. (2018). Peran Problem Focused Coping Dan Konsep Diri Terhadap Penyesuaian Diri Pada Remaja Akhir Yang Menjadi Pengurus Organisasi Kemahasiswaan Di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(01), 35.  
<https://doi.org/10.24843/jpu.2018.v05.i01.p04>
- Wilson, A. B. (2015). Work-Life Balance Satisfaction: An Analysis of Gender Differences and Contributing Factors. *New York Journal of Student Affairs*, 14(2), 3–16.