

# Pengaruh Teknologi Digital dan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Melalui Mediasi Work Life Balance

Rina Cristiningsih<sup>1</sup>, Osly Usman<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

\*Correspondence email:  
Rina\_1708825057@mhs.unj.ac.id

Received: 6 June 2026  
Accepted: 15 June 2026  
Published: 30 June 2026

Daftar lengkap informasi penulis tersedia di akhir artikel.

## Abstract

This study aims to analyze the influence of information technology on performance, the influence of time management on performance, the influence of information technology moderated by work-life balance on performance, and the influence of time management moderated by work-life balance on performance. The research uses a quantitative method. The primary data source is obtained through questionnaires, with purposive sampling as the data collection technique. Data analysis is conducted using partial least squares (PLS) with the SmartPLS 4.0 application. The results show that digital technology has a negative and insignificant effect on the performance of working students. In contrast, time management has a positive and significant effect on the performance of working students. Furthermore, digital technology has a positive but insignificant effect on the work-life balance of working students. Time management, on the other hand, has a positive and significant effect on the work-life balance of working students. Work-life balance itself has a significant effect on the performance of working students. The findings indicate that digital technology has a positive but insignificant effect on performance through work-life balance, while time management has a significant effect on performance through work-life balance letters.

**Keywords:** Information Technology, Time Management, Performance, Work Life Balance

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja, menganalisis pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja, menganalisis pengaruh teknologi informasi dimoderasi work life balance terhadap kinerja dan menganalisis pengaruh manajemen waktu dimoderasi work life balance terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam data primer dengan kuisioner. Teknik pengumpulan data menggunakan purposive sampling. Teknik analisa data menggunakan partial least square menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi digital berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja. Sementara itu manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja. Selanjutnya teknologi digital berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap work life balance mahasiswa pekerja. Kemudian manajemen waktu berpengaruh positif signifikan terhadap work life balance mahasiswa pekerja. Selanjutnya work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja. Hasil menunjukkan bahwa teknologi digital berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui work life balance. Manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui work life balance.

**Kata Kunci:** Teknologi Digital, Manajemen Waktu, Kinerja, Work Life Balance

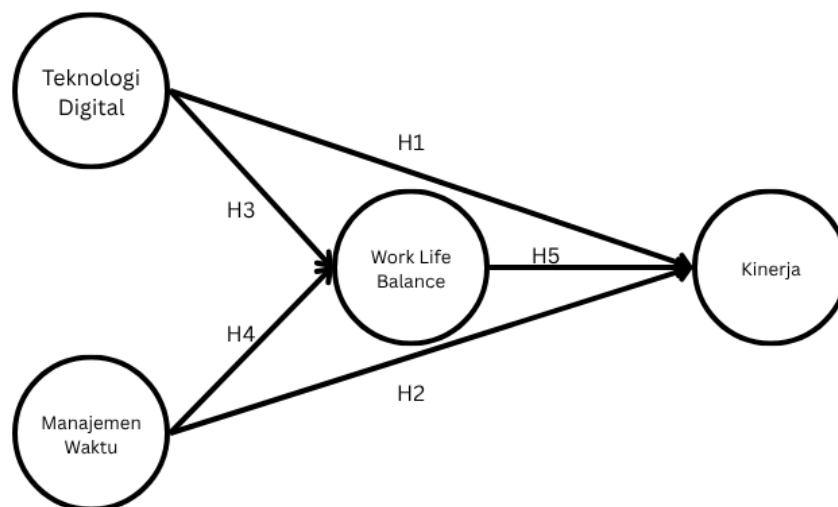




Berdasarkan hasil pemetaan literatur menggunakan vosviewer terhadap teknologi digital, manajemen waktu, dan work life balance, peta jaringan menunjukkan dua kluster utama yang diwakili oleh sistem digital dan dimensi manusia. Gambar ini menyingkap adanya celah penelitian yang menghubungkan teknologi dan manajemen waktu dengan work life balance. Hal ini mengindikasikan bahwa interaksi langsung antara pemanfaatan teknologi digital, efisiensi manajemen waktu, dan dampaknya terhadap kinerja individu yang dimoderasi oleh work-life balance masih belum banyak dieksplorasi secara empiris di dalam literatur akademik global. Keterbatasan ini menjadi urgent ketika dihadapkan fenomena mahasiswa pekerja.

Mahasiswa pekerja dituntut beradaptasi teknologi digital dan manajemen waktu yang baik untuk menyelesaikan tugas akademik sekaligus harus mempertahankan work life balance agar kinerja organisasi optimal. Integrasi teknologi digital dan manajemen waktu menjadi hal penting untuk menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, kuliah dan pribadi. Pada akhirnya keselarasan tersebut menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja pekerjaan di tengah tuntutan peran ganda. Oleh karena itu, peneliti ingin mengisi kekosongan literatur tersebut dengan menguji pengaruh teknologi digital dan manajemen waktu terhadap kinerja, dengan menempatkan work-life balance sebagai variabel moderasi dalam konteks spesifik mahasiswa pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja, menganalisis pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja, menganalisis pengaruh teknologi informasi dimoderasi work life balance terhadap kinerja dan menganalisis pengaruh manajemen waktu dimoderasi work life balance terhadap kinerja. Secara ringkas kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada mahasiswa pekerja yang dapat disusun sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian  
Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan kerangka konseptual dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H1: Teknologi digital berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa pekerja
- H2: Manajemen waktu berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa pekerja
- H3: Teknologi digital berpengaruh positif terhadap work life balance mahasiswa pekerja
- H4: Manajemen waktu berpengaruh positif terhadap work life balance mahasiswa pekerja
- H5: Work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa pekerja
- H6: Work life balance memediasi pengaruh teknologi digital terhadap kinerja mahasiswa pekerja
- H7: Work life balance memediasi pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja mahasiswa pekerja

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh teknologi digital dan manajemen waktu terhadap kinerja dengan work life balance sebagai mediasi. Metode ini dipilih karena berfokus pada data numerik dan analisa statistik untuk menguji hipotesis secara objektif (Hotmaulina Sihotang, 2023). Sumber data yang digunakan dalam data primer dimana peneliti secara langsung melibatkan responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Data diambil menggunakan menyusun daftar pernyataan dan melakukan survey kuisioner (Soesana et al., 2023).

Teknik pengumpulan data menggunakan purposive sampling untuk menargetkan individu yang memenuhi kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian (Ie et al., 2025). Kriteria responden merupakan mahasiswa yang bekerja minimal 2 semester di Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta. Jumlah sampel terdiri dari 52 responden. Instrumen penelitian adalah kuisioner yang disebarakan melalui google form. Analisa data menggunakan pembobotan variabel menggunakan skala likert (Soesana et al., 2023). Data dianalisa menggunakan Smart PLS (Gunistiyo et al., 2024).

$$h: Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3Z + \beta_4Y + \varepsilon$$

## 3. Hasil

### 3.1 Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 1. Demografi Responden

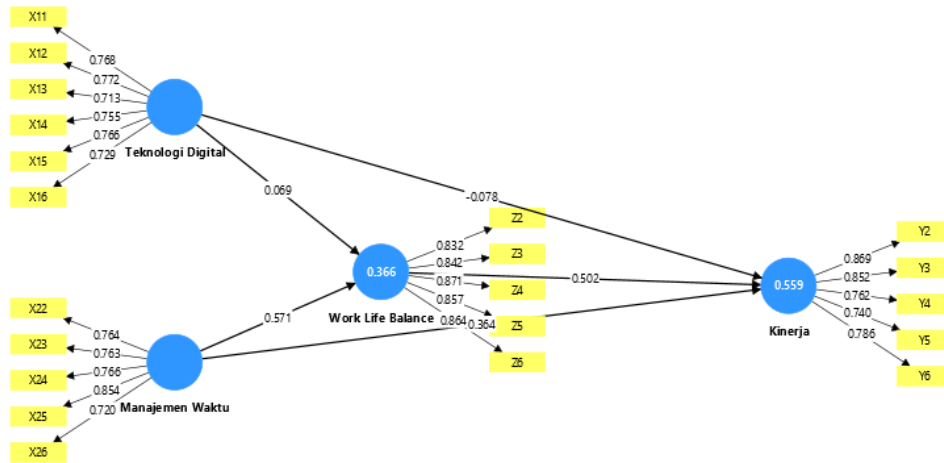
Kategori	Deskripsi	Jumlah	Presentase
Gender	Laki-laki	27	51.9%
	Perempuan	25	48.1%
Usia	20-30	29	55.8%
	31-40	14	26.9%
	>40	9	17.3%
Status Pekerjaan	Penuh Waktu	40	76.9%
	Paruh Waktu	9	15.4%
	Wirausaha	3	7.7%
Semester	1-2	32	61.5%
	3-4	15	28.8%
	>4	5	9.6%

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel demografi responden hasil menunjukkan bahwa usia mahasiswa pekerja didominasi usia 20-30 tahun dengan presentase 55.8% dengan gender laki-laki sebesar 51.9%. Status pekerjaan 76.9% mahasiswa adalah penuh waktu. Hal ini berarti mereka menjalani kuliah sambil fokus bekerja. Responden menjalani kuliah sambil bekerja selama 2 semester atau lebih.

### 3.2 Outer Model

Hasil outer model digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Hasil outer model menunjukkan nilai ketepatan dan konsistensi instrumen penelitian. Outer model terdiri dari validitas konvergen, validitas diskriminasi dan reabilitas komposite.



Gambar 2. Hasil Uji Diagram Model Penelitian  
Sumber: Data diolah peneliti

**3.3 Uji Validitas Konvergen**

Uji Validitas Konvergen bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator benar-benar akurat dalam mewakili variabel laten yang diukur. Nilai loading factor pada indikator bernilai  $\geq 0.7$  hal ini berarti indikator tersebut valid untuk mengukur variabel (Gunistiyo et al., 2024; Soesana et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian seluruh indikator telah memenuhi nilai  $\geq 0.7$  dan semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Outer Loading dan AVE

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Teknologi Digital	X11	0.768	0.564	Valid
	X12	0.772		Valid
	X13	0.713		Valid
	X14	0.755		Valid
	X15	0.766		Valid
	X16	0.729		Valid
Manajemen Waktu	X21	0.764	0.600	Valid
	X22	0.763		Valid
	X23	0.766		Valid
	X24	0.854		Valid
	X25	0.720		Valid
	X26	0.720		Valid
Work Life Balance	Z1	0.832	0.729	Valid
	Z2	0.842		Valid
	Z3	0.872		Valid
	Z4	0.857		Valid
	Z5	0.864		Valid
	Z6	0.864		Valid
Kinerja	Y1	0.869	0.645	Valid
	Y2	0.852		Valid
	Y3	0.762		Valid
	Y4	0.740		Valid
	Y5	0.786		Valid
	Y6	0.786		Valid

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0

**3.4 Uji Validitas Diskriminasi**

Uji validitas diskriminasi merupakan model reflektif yang dievaluasi melalui cross loading selanjutnya dibandingkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang direkomendasikan harus lebih besar dari 0.50. Nilai ini menunjukkan seberapa besar varian atau keragaman indikator yang mampu dijelaskan oleh variabel latennya (Sarstedt et al., 2022). Nilai AVE pada tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian keseluruhan hasil memenuhi syarat loading  $\geq 0.7$  dan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Cross Loading

Indikator	Teknologi Digital	Manajemen Waktu	Work Life Balance	Kinerja
X11	0.768	0.252	0.198	0.046
X12	0.772	0.376	0.319	0.236
X13	0.713	0.213	0.221	0.283
X14	0.755	0.313	0.096	0.089
X15	0.766	0.224	0.181	0.128
X16	0.729	0.537	0.295	0.176
X21	0.347	0.764	0.335	0.485
X22	0.311	0.763	0.405	0.355
X23	0.384	0.766	0.493	0.423
X24	0.434	0.854	0.665	0.490
X25	0.248	0.720	0.375	0.651
Z1	0.143	0.522	0.832	0.542
Z2	0.230	0.594	0.842	0.630
Z3	0.164	0.377	0.871	0.544
Z4	0.328	0.523	0.857	0.625
Z5	0.143	0.497	0.864	0.613
Y1	0.305	0.536	0.568	0.869
Y2	0.273	0.632	0.594	0.852
Y3	0.327	0.450	0.507	0.762
Y4	0.324	0.497	0.481	0.740
Y5	0.151	0.423	0.626	0.786

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0

### 3.5 Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Uji reliabilitas menggunakan nilai composite reliability dan nilai Cronbach's alpha. Pengujian dikatakan reliabel jika memenuhi kriteria  $> 0.7$  (Sarstedt et al., 2022). Hasil pengukuran menunjukkan variabel teknologi digital, manajemen waktu, work life balance dan kinerja memiliki nilai di atas  $> 0.7$  sehingga variabel telah reliabel.

Tabel 4. Hasil Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Teknologi Digital	0.851	0.886	Reliabel
Manajemen Waktu	0.834	0.882	Reliabel
Work Life Balance	0.907	0.931	Reliabel
Kinerja	0.862	0.901	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0

### 3.6 Koefisien Determinasi (R-Square)

Evaluasi inner model dapat dilakukan dengan melihat R-Square. Nilai R-Square digunakan untuk melihat variabel independen terhadap variabel intervening dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen dan intervening terhadap variabel dependen. Kriteria nilai R-Square dikatakan kuat jika  $> 0.67$ , moderat jika  $> 0.33$  dan lemah jika  $> 0.19$  (Chin & Newsted, 1998; Gunistiyo et al., 2024). Hasil pengukuran menunjukkan bahwa work life balance memiliki nilai R-Square sebesar 0.366 yang masuk kriteria lemah dan kinerja memiliki nilai R-Square 0.559 yang masuk kriteria moderat.

Tabel 5. Hasil R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
Work Life Balance	0.366	Lemah
Kinerja	0.559	Moderat

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0

### 3.7 Goodness of Fit (GoF)

Pengukuran Goodness of Fit untuk melihat seberapa baik data penelitian sesuai dengan model yang dihipotesiskan. Penghitungan Goodness of Fit menggunakan rumus nilai rata-rata AVE dikalikan nilai rata-rata R-Square (Gunistiyo et al., 2024; Soesana et al., 2023). Nilai Goodness of Fit berkisar antara 0 hingga 1 dengan

interpretasi nilai 0.1 (kecil), 0.25 (sedang) dan 0.36 (besar). Hasil menunjukkan nilai GoF dari nilai rata-rata AVE dan R-Square yaitu sebesar 0.549 atau 54.9% dapat disimpulkan tingkat kelayakan model penelitian besar.

Tabel 6. Hasil Goodness of Fit (GoF)

Variabel	AVE	R-Square
Teknologi Digital	0.564	
Manajemen Waktu	0.600	
Work Life Balance	0.729	0.366
Kinerja	0.645	0.559
Rata-Rata	0.635	0,46

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0

### 3.8 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung dan melihat hubungan positif dan negatif antar variabel laten dalam penelitian. Uji dilakukan menggunakan teknik bootstrapping. Hasilnya dievaluasi dengan T-statistik dan P-value dengan kriteria hipotesis diterima jika T-statistik  $> 1.96$  dan P-value  $< 0.05$  (tingkat signifikansi 5%).

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample	T Statistik	P Value
Teknologi Digital → Kinerja	-0.078	0.510	0.610
Manajemen Waktu → Kinerja	0.364	2.512	0.012
Teknologi Digital → Work Life Balance	0.069	0.406	0.685
Manajemen Waktu → Work Life Balance	0.571	4.594	0.000
Work Life Balance → Kinerja	0.502	3.968	0.000

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0

Pengaruh teknologi digital terhadap kinerja diperoleh hasil p-value sebesar 0.610. Nilai tersebut mencerminkan bahwa p-value  $> 0.05$  yang artinya variabel teknologi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis teknologi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.

Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja diperoleh hasil p-value sebesar 0.012. Nilai tersebut mencerminkan bahwa p-value  $< 0.05$  yang artinya variabel manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

Pengaruh teknologi digital terhadap work life balance diperoleh hasil p-value sebesar 0.685. Nilai tersebut mencerminkan bahwa p-value  $> 0.05$  yang artinya variabel teknologi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap work life balance mahasiswa pekerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis teknologi digital berpengaruh signifikan terhadap work life balance ditolak.

Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja diperoleh hasil p-value sebesar 0.000. Nilai tersebut mencerminkan bahwa p-value  $< 0.05$  yang artinya variabel manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap work life balance mahasiswa pekerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap work life balance diterima.

Pengaruh work life balance terhadap kinerja diperoleh hasil p-value sebesar 0.000. Nilai tersebut mencerminkan bahwa p-value  $< 0.05$  yang artinya variabel work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample	T Statistik	P Value
Teknologi Digital → Work Life Balance	0.034	0.385	0.700
Waktu → Kinerja			
Manajemen Waktu → Work Life Balance	0.386	2.889	0.004
Waktu → Kinerja			

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4.0

Pengaruh teknologi digital terhadap kinerja melalui work life balance diperoleh hasil p-value sebesar 0.700. Nilai tersebut mencerminkan bahwa p-value  $> 0.05$  yang artinya variabel teknologi digital tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja melalui work life balance. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis teknologi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui work life balance ditolak.

Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja melalui work life balance diperoleh hasil p-value sebesar 0.004. Nilai tersebut mencerminkan bahwa p-value < 0.05 yang artinya variabel manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui work life balance. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui work life balance diterima.

### 3.9 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi digital memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ( $\beta = -0.078$ ,  $p = 0.610$ ) maupun terhadap work life balance ( $\beta = 0.069$ ,  $p = 0.685$ ) mahasiswa pekerja. Nilai koefisien negatif pada variabel kinerja mengindikasikan bahwa terdapat kecenderungan adopsi dari teknologi digital yang tidak tepat berpotensi menurunkan kinerja. Temuan ini menjadi indikasi bahwa terdapat kejenuhan digital pada mahasiswa pekerja. Fenomena ini terjadi ketika mahasiswa menghadapi digitalisasi di lingkungan kantor dan menjalani pembelajaran digital di kampus. Dampaknya teknologi digital tidak otomatis mendorong kinerja maupun work life balance jika tidak diimbangi oleh kesiapan mental. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa digitalisasi di lingkungan kerja tidak dapat menghasilkan kinerja adaptif tanpa kesiapan digital atau digital readiness dari pribadi (Park & Park, 2021).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $\beta = 0.364$ ,  $p = 0.012$ ) maupun terhadap work life balance ( $\beta = 0.571$ ,  $p = 0.000$ ). Kemampuan mahasiswa pekerja dalam manajemen waktu meliputi menetapkan prioritas tugas dan membuat jadwal terstruktur terbukti secara langsung meningkatkan penyelesaian target pekerjaan. Kedisiplinan waktu yang dijalankan mahasiswa pekerja memberikan batasan agar tuntutan maupun tugas kuliah tidak mengganggu tanggung jawab profesional di pekerjaan. Mahasiswa pekerja yang memiliki kontrol atau manajemen waktu memiliki tingkat stres yang lebih rendah karena mereka dapat menjaga kestabilan mental sehingga kinerja pekerjaan dan target kuliah dapat berjalan optimal. Sejalan dengan penelitian bahwa manajemen waktu sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Manajemen waktu yang bagus akan membuat mahasiswa menentukan skala prioritas dan penjadwalan yang bagus sehingga penyelesaian tugas tepat waktu dan kinerja meningkat (Safitri et al., 2025; Zorec et al., 2021). Perkembangan teknologi mempermudah komunikasi dimana karyawan dapat dihubungi di luar kerja terkait pekerjaan. Hal ini dapat merusak work life balance. Manajemen waktu berfungsi sebagai strategi dalam menjaga work life balance dengan membantu self efficacy (Sartika Rahma & Suhermin, 2026).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja ( $\beta = 0.502$ ,  $p = 0.000$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keseimbangan hidup dan pekerjaan yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Kemampuan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan secara langsung menekan potensi stress atau burnout sehingga mahasiswa pekerja akan lebih fokus, dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian work life balance memberikan dampak positif bukan hanya kinerja tetapi juga pada komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan (Nafriana, 2021). Mahasiswa yang memiliki work life balance yang baik terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan prestasi akademik yang lebih unggul. Ketika mahasiswa mampu menyusun strategi untuk menyelesaikan tugas kuliah tanpa mengorbankan waktu pribadi maka target pekerjaan ataupun tugas kuliah akan tetap optimal (Melinda, 2024).

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa mediasi work life balance memiliki pengaruh tidak signifikan antara teknologi digital dan kinerja ( $\beta = 0.034$ ,  $p = 0.700$ ). Hasil ini mempertegas uji sebelumnya bahwa pemanfaatan teknologi digital tidak secara signifikan mengurangi beban stress atau memperbaiki work life balance mahasiswa pekerja. Teknologi digital seperti sistem cloud atau aplikasi kerja di pekerjaan tidak membuat mahasiswa merasa hidupnya seimbang. Teknologi digital dapat merusak work life balance karena teknologi digital terkoneksi tiada henti dan mengaburkan batas jam kerja. Koneksi tanpa batas ini menurunkan work life balance karena pekerja sulit melepaskan diri dari tekanan kerja melalui whatsapp maupun media komunikasi online lainnya (Giunchi et al., 2023; Syam Budiman & Harris Turino Kurniawan, 2023).

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa mediasi work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen waktu dan kinerja ( $\beta = 0.384$ ,  $p = 0.004$ ). Kemampuan mahasiswa pekerja dalam mengelola waktu secara disiplin mampu membentuk work life balance sehingga mampu meningkatkan kinerja. Saat mahasiswa mengetahui jadwal waktu belajar dan waktu bekerja maka konflik peran ganda mahasiswa pekerja akan menurun signifikan. Konflik ini akan menghasilkan kenyamanan dan ketenangan pikiran dan pada akhirnya menjadi pendorong terciptanya performa kerja yang tinggi di pekerjaan. Keseimbangan memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan urusan pribadi menciptakan kepuasan hidup serta mengurangi tekanan emosional (Melinda, 2024; Indra Lukmana Putra, 2024).

## 4. Kesimpulan

Teknologi digital berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja. Hal ini menunjukkan meskipun mahasiswa pekerja mengadopsi teknologi digital pengaruhnya belum cukup kuat dalam meningkatkan kinerja. Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja. Kemampuan mahasiswa pekerja dalam manajemen waktu terbukti secara signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Teknologi digital berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap work life balance mahasiswa pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi digital memiliki pengaruh tidak kuat terhadap keseimbangan hidup mahasiswa pekerja. Manajemen waktu berpengaruh positif signifikan terhadap work life balance mahasiswa pekerja. Temuan mengindikasikan bahwa mahasiswa pekerja yang memiliki kontrol atau manajemen waktu memiliki pengaruh terhadap keseimbangan hidup antara pekerjaan dan perkuliahan. Work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan berpengaruh positif secara langsung dalam meningkatkan kinerja. Teknologi digital berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui work life balance. Artinya pemanfaatan teknologi digital tidak secara signifikan memperbaiki work life balance mahasiswa pekerja. Manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui work life balance. Ini mengindikasikan bahwa kemampuan mahasiswa pekerja dalam mengelola waktu secara disiplin mampu membentuk work life balance sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama ruang lingkup variabel hanya berfokus pada dua variabel independen yaitu teknologi digital dan manajemen waktu. Masih terdapat 44.1% variasi kinerja yang ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar model ini. Kedua pengukuran teknologi digital diukur secara makro dan tidak dipisahkan secara spesifik antara teknologi digital yang bersifat membantu (enabler) seperti software otomatisasi, dengan teknologi yang bersifat menuntut (demanding) seperti aplikasi komunikasi kelompok yang berpotensi memicu technostress. Hal ini disinyalir menjadi alasan mengapa hipotesis teknologi digital tidak terbukti signifikan.

Penelitian berikutnya disarankan memperluas model penelitian dengan memasukkan variabel moderasi atau independen baru untuk menggali pengaruh 44.1% faktor lain. Penelitian berikutnya diharapkan dapat membedakan jenis teknologi digital yang digunakan atau menambahkan variabel technostress sebagai variabel mediasi/moderasi.

## Referensi

- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology, 70*(1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Ashforth, B. E. (2020). Identity and Identification During and After the Pandemic: How Might COVID-19 Change the Research Questions we Ask? *Journal of Management Studies, 57*(8), 1763–1766. <https://doi:10.1111/joms.12629>
- Badan Pusat Statistik.(2026). Jumlah Penduduk Pekerja 15 Tahun ke Atas.Diakses dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTI5IzI=/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-jenis-kegiatan.html>
- Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects of time-management practices on college grades. *Journal of Educational Psychology, 83*(3), 405–410. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.83.3.405>
- Ceilendra Saksana, J. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Belajar, Kemampuan Kognitif dan Manajemen Waktu Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara, 2*(4), 172–181. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i4.805>

- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern methods for business research. In *Statistical Strategies for Small Sample Research* (pp. 295-336.).
- Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models. *Management Science*, 35(8), 982–1003. <https://doi.org/10.1287/mnsc.35.8.982>
- Farrell, W., Tavoletti, E., Singh, D. P., Leigh, J., & Taras, V. (2026). Task-technology fit and the productive use of generative artificial intelligence in student global virtual teams. *International Journal of Management Education*, 24(3), 101428. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2026.101428>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fuadi, F. Z., & Lestari, M. T. (2023). EFEKTIVITAS KOMUNIKASI UNIT CORPORATE COMMUNICATION YAKES TELKOM MELALUI MEDIA SOSIAL TERHADAP KEBUTUHAN INFORMASI KONSUMEN. *Jurnal Common*, 7(1), 45–57. <https://doi.org/10.34010/common.v7i1.9219>
- Gatot Herry Djatmika. (2025). Peran Transformasi Digital dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Tartib: Jurnal of Educational Management*, 4(April), 1–26. <https://jurnal.darussalamuniversity.ac.id/index.php/TARTIB>
- Gau, L. S., Chu, H., & Huang, J. C. (2026). Sustainable Work Performance in Digitally Connected Workplaces: Leisure Literacy, Work–Leisure Boundary Management, and a From Flow to Friction Perspective †. *Sustainability (Switzerland)*, 18(9), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su18094147>
- Giunchi, M., Peña-Jimenez, M., & Petrilli, S. (2023). Work-Family Boundaries in the Digital Age: A Study in France on Technological Intrusion, Work-Family Conflict, and Stress. *Medicina Del Lavoro*, 114(4). <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i4.14510>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- Gunistiyo, Noviany, D., & Prihadi, D. (2024). Metodologi Penelitian Modern. In *Dien Noviany R. S.E., M.M.*
- Hamid, O., & Eledum, H. (2026). The impact of digital transformation on employee performance: the mediating role of organizational agility in Islamic banks in Saudi Arabia: a partial least squares structural equation modeling approach. *Humanities and Social Sciences Communications*, 13(1), 534. <https://doi.org/10.1057/s41599-026-07080-8>
- Harahap, A. E. E. G., Diah, A., Panjaitan, N., Lianty, D. N., Ningsih, W., & Marbun, S. F. (2025). Analisis Persentasi dan Jenis Pekerjaan Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Yang Kuliah Sambil Bekerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(3), 33763–33769.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91.
- Hotmaulina Sihotang. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

- Ie, M., Tunjungsari, H. K., Marcellinus, J., Hoo, W. C., & Wolor, C. W. (2025). Work-life balance and burnout in Gen Z: A pathway to job satisfaction through psychological well-being. *Humanities and Social Sciences Letters*, 14(1), 96–110. <https://doi.org/10.18488/73.v14i1.4581>
- Kane, G. (2019). The Technology Fallacy People Are the Real Key to Digital Transformation. *Research-Technology Management*, 0(0), 44–48. <https://doi.org/10.1080/08956308.2019.1661079>
- Krisgav Ratnasari Mendrofa, Mendrofa, S. A., Gulo, H., & Waruwu, R. M. P. (2025). Pengaruh Penggunaan Teknologi Digital terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1877–1888. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2237>
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 760–768. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.4.760>
- Melinda, W. (2024a). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MANAJEMEN WAKTU (TIME MANAGEMENT) TERHADAP PRESTASI AKADEMIK*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Melinda, W. (2024b). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MANAJEMEN WAKTU (TIME MANAGEMENT) TERHADAP PRESTASI AKADEMIK PADA MAHASISWA YANG BEKERJA PARUH WAKTU*. In *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)* (Vol. 5, Number 1).
- Nafriana, N. (2021). *Pengaruh Penggunaan Work Study Life Balance TERHADAP KINERJA*. Universitas Islam Riau.
- Park, S., & Park, S. (2021). How can employees adapt to change? Clarifying the adaptive performance concepts. *Human Resource Development Quarterly*, 32(1), E1–E15. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21411>
- Putra, indra lukmana. (2024). Efek Teknologi Informasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Efek Teknologi Informasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Normal Indra L uk ma na Put ra 1 \* Jurusa n Ak unt ansi , Polit ek nik Negeri Malang \* Correspo. *AdvantAge: Journal of Managem Ent and Business*, 2(1), 19–31.
- Putra, I. L. (2024). Efek Teknologi Informasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Normal. *Journal of Managem Ent and Business*, (1). <https://jurnalapik.id/index.php/advantage>
- Safitri, L., Kusmayati, N. K., & Sari, A. K. (2025). Pengaruh Pengembangan Teknologi Dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 973–977. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.602>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (pp. 587–632). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15)
- Sartika Rahma, & Suhermin. (2026). Work-Life Balance Mahasiswa Pekerja: Peran Manajemen Waktu, Burnout, dan Self-Efficacy. *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 35–46.
- SCHALLMO, D., WILLIAMS, C. A., & BOARDMAN, L. (2017). DIGITAL TRANSFORMATION OF BUSINESS MODELS — BEST PRACTICE, ENABLERS, AND ROADMAP. *International Journal of Innovation Management*, 21(08), 1740014. <https://doi.org/10.1142/S136391961740014X>
- Smeltzer, S. C., Cantrell, M. A., Sharts-Hopko, N. C., Heverly, M. A., Jenkinson, A., & Nthenge, S. (2016). Psychometric Analysis of the Work/Life Balance Self-Assessment Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 24(1), 5–14. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.24.1.5>
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Sonnentag, S., & Schiffner, C. (2019). Psychological Detachment from Work during Nonwork Time and Employee

Well-Being: The Role of Leader's Detachment. *The Spanish Journal of Psychology*, 22, E3. <https://doi.org/10.1017/sjp.2019.2>

Syam Budiman, & Harris Turino Kurniawan. (2023). Impact of Digital Transformation and Performance Appraisal Mediated By Employee's Motivation to Increase Employee Performance. In *Examination of Current Issues in the Field of Social Sciences with New Approaches 2 Editors* (pp. 95–112).

Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34–46. <https://doi.org/10.1108/17410400510571437>

Thompson, R. L., Higgins, C. A., & Howell, J. M. (1991). Personal Computing: Toward a Conceptual Model of Utilization1. *MIS Quarterly*, 15(1), 125–143. <https://doi.org/10.2307/249443>

Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Qi Dong, J., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122(November 2019), 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>

Wei, W., Xu, Y., & Wang, Z. (2026). CSL learners' acceptance and use of ChatGPT: an extended technology readiness and technology acceptance model. *Humanities and Social Sciences Communications*, 13(1), 154. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-06452-w>

Wilson, R., Joiner, K., & Abbasi, A. (2021). Improving students' performance with time management skills. *Journal of University Teaching and Learning Practice*, 18(4). <https://doi.org/10.53761/1.18.4.16>

Zorec, I., Hočevár, J., & Eržen, L. (2021). THE INTERPLAY AMONG WORK OVERLOAD AND TIME MANAGEMENT IN PREDICTING JOB PERFORMANCE AND WORK–LIFE BALANCE. *DYNAMIC RELATIONSHIPS MANAGEMENT JOURNAL*, 10(2), 47–65. <https://doi.org/10.17708/DRMJ.2021.v10n02a04>

### How Cites

Cristiningsih, R., & Usman, O. (2026). Pengaruh Teknologi Digital dan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Melalui Mediasi Work Life Balance. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.58477/ebima.v5i1.424>

### Publisher's Note

Yayasan Pendidikan Mitra Mandiri Aceh (YPPMA) remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations. Submit your manuscript to YPMMA Journal and benefit from: <https://journal.yppmma.org/index.php/ebima>.