

Determinasi Work-Life Balance

by 212304028 Hasna Wildani Assyadza

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Submission date: 16-Jul-2025 08:38AM (UTC+0700)

Submission ID: 2715655566

File name: Hasna_Wildani_212304028_Manajemen.pdf (538.94K)

Word count: 11825

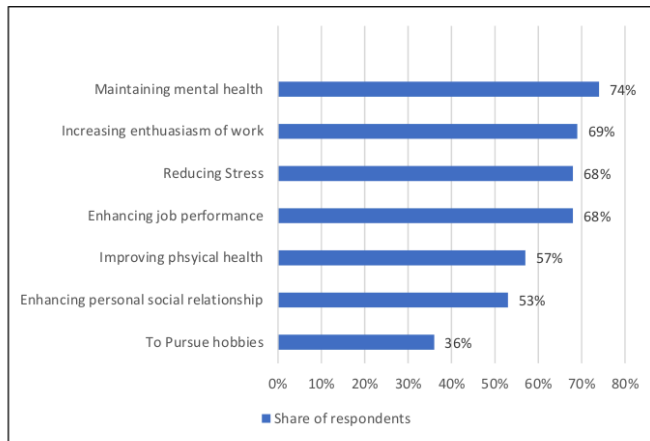
Character count: 75117

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

¹⁰³ *Work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan kehidupan pribadi dan profesionalnya, karena ketidakseimbangan di antara keduanya dapat mengakibatkan sejumlah masalah dalam kehidupan sehari-hari dan tempat kerja (Tennakoon & Senarathne, 2020). Ketika keseimbangan ini tidak tercapai, dampaknya dapat dirasakan dalam bentuk stres, penurunan produktivitas, hingga kurangnya kepuasan hidup. ⁶ Maka dari itu, bagi individu dan organisasi untuk memahami dengan jelas ⁶ faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* dan mencari strategi efektif dalam menciptakan harmoni antara dua aspek tersebut.

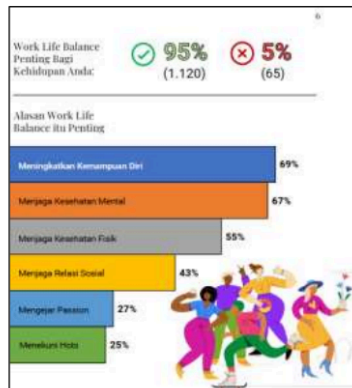
Menurut data Statista (2024) pada Februari 2024, sekitar 74 persen responden generasi z menyatakan bahwa *work-life balance* penting untuk menjaga kesehatan mental. Selain itu, sekitar 69 persen responden meyakini *work-life balance* dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka, dan 68% nya mengurangi stres. Data ini menunjukkan bahwa Generasi Z semakin menyadari pentingnya manajemen waktu secara seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan demi mendukung kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Dengan demikian, pemahaman lebih dalam tentang *work-life balance* menjadi semakin relevan bagi dunia kerja modern, terutama dalam mengakomodasi harapan serta kebutuhan generasi muda yang lebih menitikberatkan pada kesejahteraan dan kualitas hidup.



Gambar 1.1 Work-Life Balance bagi Gen Z

Sumber : Statista 2025

Riset terbaru dari Jangkara Data Lab (2024) dan Jakpat (2024) menunjukkan bahwa 95% Generasi Z menganggap *work-life balance* penting dalam kehidupan mereka, dengan alasan utama untuk meningkatkan kemampuan diri (69%), menjaga kesehatan mental (67%), dan menjaga kesehatan fisik (55%). Data ini mengindikasikan bahwa Generasi Z sangat menghargai *work-life balance* sebagai kunci untuk meningkatkan kemampuan diri, menjaga kesehatan mental, dan kesehatan fisik, mencerminkan perubahan paradigma dalam cara mereka memandang pekerjaan dan kehidupan.



Gambar 1.2 Work-Life Balance Penting bagi Kehidupan

Sumber : Jangkara Data Lab

Generasi Z (1997 – 2012) merupakan kelompok yang unik yang dikenal dengan kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap teknologi dan media sosial. Mereka tumbuh dalam era digital yang memengaruhi cara mereka belajar, berinteraksi, dan menghadapi tantangan. Berikut tabel 1.1 yaitu kelas pendidikan :

Tabel 1.1 Kelas Pendidikan

| Usia (Tahun) | Tahun Kelahiran | Jenjang Pendidikan |
|--------------|-----------------|--------------------|
| 13 - 15 | 2010 – 2012 | SMP |
| 16 - 18 | 2007 – 2009 | SMA |
| 19 - 22 | 2003 – 2006 | D3,D4,S1 |
| 23 - 25 | 1997 – 2001 | S2 |

Sumber : Statistik 2004 -2005

Berdasarkan tabel kelas pendidikan, mahasiswa aktif saat ini, yang termasuk dalam generasi z dengan rentang usia 18 hingga 25 tahun,

mencakup jenjang diploma (semester 1 hingga 6), sarjana (smt 1 hingga 8) dan magister (semester 1 hingga 4). Mereka telah memasuki usia produktif dan mulai tergolong dalam angkatan kerja. Pada tahap ini, banyak di antara mereka sudah mulai terlibat dalam dunia kerja, baik melalui pekerjaan paruh waktu, magang, maupun *freelance*. Berdasarkan data dari Statista (2023), lebih dari 16% pria dan 10% wanita berusia 10 hingga 25 tahun di Yogyakarta bersekolah sambil bekerja, menjadikan sebagai provinsi dengan persentase tertinggi di Indonesia. Survei Biaya Hidup Mahasiswa (SBHM) 2024 yang dilakukan oleh UPN Veteran Yogyakarta bekerja sama dengan Bank Indonesia (BI), mengungkapkan bahwa lebih dari 25% mahasiswa di terlibat dalam berbagai jenis pekerjaan. Dari jumlah tersebut, 43,41% berwirausaha, 18,43% menjadi asisten praktikum/dosen, 11,46% bekerja sebagai freelancer, 9,65% bekerja di kafe, dan 9,30% menjadi pengajar kursus (PSEKUIIN, 2024). Hasil survei ini menjelaskan bahwa fenomena bekerja dan berkuliah di Yogyakarta tidak hanya dipicu oleh kebutuhan finansial, tetapi juga oleh keinginan mahasiswa untuk memperoleh pengalaman dan membangun kemandirian ekonomi sejak dini.

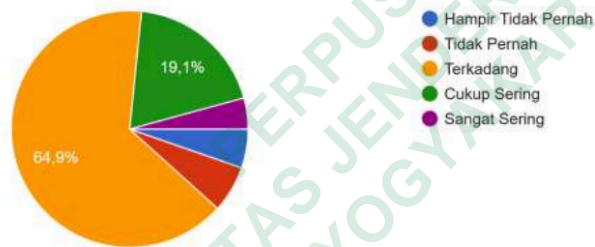
Dalam survei SBHM 2024 melibatkan 2.000 mahasiswa dari 43 perguruan tinggi di Yogyakarta. Survei dilakukan melalui kuesioner tatap muka langsung pada 26 Maret hingga 22 April 2024, dengan sampling error sebesar 2,23% (PSEKUIIN, 2024). Hasil survei ini memberikan gambaran bahwa tren bekerja sambil kuliah di Yogyakarta cukup signifikan, yang dapat menjadi indikator adanya pola adaptasi mahasiswa terhadap kebutuhan

ekonomi dan dinamika dunia kerja yang semakin fleksibel. Fenomena ini sesuai dengan Teori Konflik Peran oleh William J. Goode (1960) yang menjelaskan bahwa individu sering mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan dari berbagai peran sosial yang dijalani secara bersamaan. Konflik peran tersebut muncul saat tanggung jawab akademik dan pekerjaan bertentangan, menyebabkan tekanan dan penurunan kesehatan mental.

Penelitian mengenai *work-life balance* menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan dapat meningkatkan tingkat stres pada mahasiswa pekerja. Stres yang dialami mahasiswa pekerja terlihat dalam penelitian Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) oleh Susilowati (2019) yang menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja mengalami tekanan akademik lebih besar dalam menyelesaikan tugas kuliah dibandingkan mahasiswa yang tidak bekerja. Tuntutan pekerjaan mengurangi waktu belajar, meningkatkan kelelahan, serta menambah beban mental dalam menyeimbangkan tanggung jawab akademik dan profesional. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa tingkat stres dipengaruhi oleh ¹³ *work-life balance*. Menurut hasil penelitian oleh Paramata et al. (2024), seseorang yang berjuang untuk menyeimbangkan tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka mungkin mengalami lebih banyak stres di tempat kerja. Menurut penelitian Febriana et al. (2022), *work-life balance* berdampak keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang lebih baik mengurangi stres kerja. Dengan demikian, apabila penelitian mengenai *work-life balance* mahasiswa pekerja tidak dilakukan, ada kemungkinan *work-life balance*

menjadi salah satu faktor menyumbang tingkat stres di kalangan mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta.

Selain merujuk pada temuan terdahulu, peneliti juga melakukan pra-survei awal untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat stres yang dirasakan oleh mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta. Pertanyaan yang diajukan dalam survei ini adalah: "Seberapa anda merasa stres saat menjalani dua peran yaitu pelajar dan pekerja?" Berdasarkan hasil dari 94 responden, sebanyak 64,9% menyatakan bahwa mereka terkadang merasa stres, 19,1% cukup sering, 6,4% sering, dan hanya 9,6% yang menyatakan jarang mengalami stres. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa pekerja merasakan tekanan dalam menjalani peran ganda, baik sebagai pelajar maupun pekerja. Data tersebut memperkuat urgensi dilakukannya penelitian ini untuk dapat memahami ¹³⁸ secara mendalam faktor-faktor apa saja yang memengaruhi *work-life balance* dan bagaimana kondisi tersebut dapat memicu konflik peran mereka sebagai pelajar dan pekerja.



Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, Tennakoon & Senarathne (2020) menemukan bahwa *flexibility & freedom*, *motivation*, *job satisfaction*, *feedback & support*, dan *technological adaptation* memiliki kontribusi dalam *work-life balance*. Faktor-faktor ini yang akan membantu dalam memahami *work-life balance* pada mahasiswa pekerja di Yogyakarta. **Faktor yang pertama** adalah *flexibility & freedom* didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyesuaikan jam kerja dan memilih variasi tugas sesuai preferensi pribadi untuk menciptakan kenyamanan dalam pekerjaan (Tennakoon & Senarathne, 2020). Bagi mahasiswa pekerja fleksibilitas ini membantu mereka menyesuaikan jadwal akademik dan pekerjaan, mengurangi tekanan, serta menjaga keseimbangan hidup. Studi Tennakoon & Senarathne, (2020) menemukan bahwa *flexibility & freedom* kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan *work-life balance* karyawan Generasi Y di Sri Lanka. Nurlaeni & Winarno (2023) juga menekankan bahwa kendali atas jadwal kerja menciptakan keseimbangan lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini menunjukkan bahwa *flexibility & freedom* kerja juga relevan bagi mahasiswa pekerja. Dengan kebebasan mengatur jadwal dan menentukan prioritas, mereka lebih mudah menyesuaikan tuntutan akademik dan pekerjaan. Hal ini menjadi penting karena mahasiswa dengan *flexibility & freedom* tinggi dalam pekerjaan dapat lebih mudah menyesuaikan waktu belajar, menghindari bentrokan jadwal, serta mengurangi stres akibat tuntutan ganda.

Faktor yang kedua adalah *motivation* adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk tetap bersemangat menjalani pekerjaannya (Tennakoon & Senarathne, 2020). Bagi mahasiswa yang bekerja, *motivation* berperan penting dalam membantu mereka mengelola waktu, mengurangi stres, dan menyeimbangkan tanggung jawab akademik serta profesional. Penelitian oleh Megayani et al (2021) dan Vistanabilla (2022) menunjukkan bahwa *motivation* kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. *Motivation* tinggi membantu mahasiswa pekerja menyesuaikan jadwal, meningkatkan ketahanan terhadap tekanan, serta mempertahankan produktivitas akademik dan profesional mereka. Temuan ini menegaskan bahwa *motivation* tidak hanya mendukung *work-life balance* karyawan, tetapi juga mahasiswa pekerja. Hal ini menjadi penting karena mahasiswa dengan dorongan intrinsik yang tinggi dapat lebih efektif dalam menavigasi peran ganda mereka.

Faktor yang ketiga adalah *job satisfaction* didefinisikan sebagai persepsi positif terhadap kondisi pekerjaan (Tennakoon & Senarathne, 2020). Bagi mahasiswa yang bekerja, kepuasan kerja berperan penting dalam membantu mereka menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan. Penelitian Tennakoon & Senarathne (2020) serta Hossain et al. (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Bahwa kepuasan kerja yang tinggi membantu individu lebih mampu mengelola waktu dan tekanan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan mereka. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak

hanya penting bagi karyawan, namun juga bagi mahasiswa pekerja. Dalam konteks penelitian ini, memahami peran kepuasan kerja menjadi penting karena mahasiswa yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan mampu menjalani peran akademik dengan lebih baik, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan tekanan dan mengganggu *work-life balance* mereka.

Faktor yang keempat adalah *feedback & support* didefinisikan keterbukaan komunikasi, bimbingan, dan hubungan yang suportif dari lingkungan (Tennakoon & Senarathne, 2020). Bagi mahasiswa yang bekerja, dukungan dari dosen, rekan kerja, atau keluarga berperan penting dalam meningkatkan *work-life balance*. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *feedback & support* berpengaruh positif terhadap *work-life balance* (Aras et al., 2022; Nurhabiba, 2020; Tennakoon & Senarathne, 2020). Temuan ini menegaskan pentingnya *feedback & support* bagi mahasiswa pekerja. Dalam penelitian ini, pemahaman mengenai umpan balik dan dukungan menjadi penting mengingat mereka menghadapi tantangan akademik dan profesional yang memerlukan dukungan dari berbagai pihak.

Faktor yang kelima adalah *technological adaptation* didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menerima dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja (Tennakoon & Senarathne, 2020). Bagi mahasiswa yang bekerja, adaptasi ini membantu mereka mengelola tugas akademik dan pekerjaan lebih efektif serta mengurangi stres. Penelitian Githinji & Wekesa (1960) dan Keshwani et.al. (2023) menunjukkan bahwa

technological adaptation berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Penggunaan teknologi memungkinkan pengelolaan waktu yang lebih fleksibel dan meningkatkan efisiensi kerja, sehingga membantu mengurangi tekanan. Temuan ini menegaskan bahwa *technological adaptation* juga penting bagi mahasiswa pekerja. Dalam konteks penelitian ini, memahami peran *technological adaptation* dalam *work-life balance* mahasiswa pekerja di Yogyakarta menjadi penting seiring berkembangnya teknologi digital dalam dunia kerja dan pendidikan.

Penelitian ini urgen untuk dilakukan karena didasarkan pada fakta bahwa lebih dari 25% populasi mahasiswa di Yogyakarta berkuliah dan bekerja, mereka menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab akademik dan profesional. Mahasiswa yang bekerja khususnya Gen Z, menjadikan *work-life balance* sebagai prioritas demi menjaga kesehatan mental, produktivitas, dan kesejahteraan mereka. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja mengalami tingkat stres lebih tinggi, yang dapat menurunkan kualitas pembelajaran sehingga kinerja kerja dan keseimbangan kehidupan kerja menurun. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi aspek keseimbangan kehidupan kerja, guna mengidentifikasi strategi efektif dalam mengelola tekanan akademik dan profesional agar tingkat stres mahasiswa berkurang, serta meningkatkan kesejahteraan dan kesiapan mereka menghadapi dunia kerja.

| Kebaruan Penelitian | | |
|---------------------|---|--|
| Aspek | Kebaruan | Diferensiasi dari penelitian sebelumnya. |
| Konteks | Meneliti <i>work-life balance</i> pada mahasiswa pekerja di Yogyakarta. | Fokus pada karyawan formal, belum spesifik di mahasiswa pekerja Yogyakarta seperti Sri langka (Tennakoon & Senarathne, 2020), Indonesia (Mahardika et al., 2022), dan Jabodetabek (Akbar & Amalia, 2023). |
| Sampel | Mahasiswa pekerja khususnya Gen Z. | Sampel mahasiswa pekerja masih jarang digunakan dalam penelitian sejenis seperti karyawan tetap (Tennakoon & Senarathne, 2020), Karyawan Gen Z (Akbar & Amalia, 2023; Mahardika et al., 2022) |
| Hasil Penelitian | Mengkaji inkonsistensi pengaruh motivasi dan adaptasi teknologi terhadap <i>work-life balance</i> | Temuan perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya : Hossain et al. (2018) menemukan motivasi berpengaruh signifikan, Githinji & Wekesa (1960) menemukan teknologi berpengaruh positif, sementara Tennakoon & Senarathne (2020) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi maupun adaptasi teknologi. |

Tabel 1.2 Kebaruan Penelitian

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, kebaruan penelitian ini terletak pada konteks dan sampel yang digunakan, yaitu mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta yang menjalani peran ganda sebagai pelajar dan pekerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* pada kelompok ini yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, terdapat inkonsistensi temuan dalam penelitian sebelumnya, khususnya terkait pengaruh motivasi dan adaptasi teknologi terhadap *work-life balance*. Kondisi ini memperkuat urgensi dilakukannya penelitian ini guna mengidentifikasi faktor-faktor yang benar-benar berperan, terutama pada mahasiswa pekerja yang menghadapi tantangan unik

dibandingkan pekerja penuh waktu. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan judul penelitian ini yaitu **Determinasi Work-life Balance pada Mahasiswa Pekerja Gen Z di Yogyakarta : Perspektif Teori Konflik Peran**"

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh dua kesenjangan utama. Pertama, adanya potensi konflik peran yang dialami oleh mahasiswa Gen Z yang bekerja di Yogyakarta. Berdasarkan Teori Konflik Peran oleh William J. Goode (1960) individu sering kali mengalami tekanan ketika harus menjalankan berbagai peran sosial secara bersamaan, seperti menjadi mahasiswa dan pekerja. Hasil Survei SBHM 2024 yang melibatkan 2.000 mahasiswa dari 43 perguruan tinggi di Yogyakarta menunjukkan bahwa tren bekerja sambil kuliah cukup signifikan. Hal ini mencerminkan adanya kebutuhan mahasiswa untuk beradaptasi dengan tuntutan ekonomi dan dunia kerja yang semakin fleksibel. Namun, kondisi ini juga berpotensi menimbulkan konflik peran yang dapat berdampak pada stres, kelelahan, dan penurunan kesejahteraan mental.

Kedua, terdapat inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance*. Penelitian oleh Tennakoon & Senarathne (2020) menunjukkan bahwa Motivation dan *technological adaptation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* pada karyawan Gen Y di Sri Lanka. Penelitian tersebut dilakukan dalam konteks lingkungan kerja formal dengan jam kerja tetap, yang berbeda

dengan kondisi mahasiswa Gen Z yang bekerja di Yogyakarta. Mahasiswa pekerja cenderung menjalani pekerjaan paruh waktu atau fleksibel yang berdampingan dengan tanggung jawab akademik yang dinamis. Oleh karena itu, meskipun ¹³⁰ hasil penelitian sebelumnya menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari *motivation* dan *technological adaptation* terhadap *work-life balance*, temuan tersebut belum tentu berlaku dalam konteks mahasiswa pekerja yang menghadapi tantangan peran ganda dan tuntutan fleksibilitas yang tinggi. Berdasarkan faktor-faktor seperti ⁵³ *flexibility & freedom, motivation, job satisfaction, feedback & support*, dan *technological adaptation* yang berpotensi memengaruhi bagaimana mereka mencapai *work-life balance*. Namun, penelitian sebelumnya masih menunjukkan hasil yang beragam dan belum secara spesifik meneliti konteks mahasiswa pekerja khususnya Gen Z. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berusaha menjawab bagaimana kelima faktor yang telah dikaji dalam penelitian Tennakoon dapat diaplikasikan dalam konteks mahasiswa pekerja di Yogyakarta serta sejauh mana masing-masing faktor memengaruhi *work-life balance* mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menjawab pertanyaan berikut :

1. Apakah *flexibility & freedom* berpengaruh terhadap *work-life balance* mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta?
2. Apakah *motivation* berpengaruh terhadap *work-life balance* mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta?

3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *work-life balance* mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta?
4. Apakah *feedback & support* berpengaruh terhadap *work-life balance* mahasiswa pekerja Gen di Yogyakarta ?
5. Apakah *technological adaption* berpengaruh terhadap *work-life balance* mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh *flexibility & freedom* terhadap *Work-life balance* mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh *motivation* terhadap *Work-life balance* mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh *job satisfaction* terhadap *Work-life balance* mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta.
4. Untuk menguji pengaruh *Feedback & support* terhadap *Work-life balance* mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta.
5. Untuk menguji pengaruh *technological adaptation* terhadap *Work-life balance* pada mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta.

60

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai *work-life balance* pada mahasiswa pekerja Gen Z dengan mengacu pada Teori Konflik Peran (Goode, 1960). Temuan studi ini dapat memberikan informasi bagi penelitian masa depan tentang keseimbangan kehidupan dan kerja di komunitas lain.

93

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Pemerintahan (Kemendikbudristek)

Penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi Kemendikbudristek dalam menyusun kebijakan yang mendukung mahasiswa pekerja, khususnya dalam menciptakan ekosistem pendidikan tinggi yang adaptif terhadap kebutuhan generasi Z. Temuan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya dukungan institusi dalam menjaga keseimbangan peran akademik dan pekerjaa

2) Bagi Mahasiswa

Mahasiswa yang bekerja dapat belajar lebih banyak dari penelitian ini tentang berbagai aspek yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mereka. Dengan memahami faktor-faktor yang berperan dalam *work-life balance*, mahasiswa dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengelola waktu dan mengurangi stres akibat konflik peran.

3) Bagi Peneliti

UNIVERSITAS PEPERISTAKAN
JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami lebih jauh topik keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, penelitian ini dapat menjadi referensi. Penelitian ini juga memungkinkan dilakukannya penelitian terhadap faktor-faktor baru yang memengaruhi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

44

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup

Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* mahasiswa pekerja Generasi Z di Yogyakarta. Variabel yang diteliti mencakup fleksibilitas & kebebasan (*flexibility & freedom*), motivasi (*motivation*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), umpan balik & dukungan (*feedback & support*), dan adaptasi teknologi (*technological adaptation*). Studi ini mengacu pada Teori Konflik Peran (Goode, 1960) untuk memahami bagaimana mahasiswa pekerja menyeimbangkan peran akademik dan pekerjaan mereka.

1.5.2 Batasan Penelitian

Penelitian ini berfokus pada populasi mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta, yang merupakan mahasiswa aktif (D3/D4/S1/S2) dan tidak sedang cuti akademik. *Purposive sampling* adalah pendekatan pengambilan sampel yang melibatkan pemilihan responden yang memenuhi persyaratan tertentu berdasarkan tujuan penelitian. Survei *daring* digunakan untuk mengumpulkan data untuk pendekatan kuantitatif, dan teknik *cross-sectional* merupakan dimensi waktu penelitian ini.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dengan tujuan menguji hubungan antar variabel yang dapat diukur secara numerik menggunakan instrumen terstruktur. Penelitian ini berfokus pada menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan teori yang telah ada. Data untuk analisis kuantitatif ini dikumpulkan melalui survei *daring*. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, unit analisis terdiri dari individu, khususnya mahasiswa pekerja Generasi Z Yogyakarta, yang berusia antara 18 dan 28 tahun. Dimensi waktu penelitian ini bersifat *cross-sectional*, artinya informasi akan dikumpulkan antara Mei dan Juni 2025 untuk menjelaskan situasi pada saat itu.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Mahasiswa yang bekerja (Gen Z) menjadi subjek penelitian ini, yang dilakukan di wilayah Yogyakarta. Berikut rincian jadwal penelitian, mulai dari penyusunan proposal hingga ujian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

| No | Tahapan Penelitian | Waktu Pelaksanaan |
|----|---------------------|-----------------------|
| 1. | Penyusunan Proposal | Februari – April 2025 |
| 2. | Seminar Proposal | Mei 2025 |
| 3. | Pengumpulan Data | Mei – Juni 2025 |
| 4. | Pengolahan Data | Juni – Juli 2025 |
| 5. | Penyusunan Skripsi | Juli 2025 |

| No | Tahapan Penelitian | Waktu Pelaksanaan |
|----|--------------------|-------------------|
| 6. | Ujian Skripsi | Juli 2025 |

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Karakteristik suatu item atau aktivitas yang telah mengalami perubahan tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti guna menarik kesimpulan disebut definisi operasional variabel (Sugiyono, 2015), Spesifikasi ini bertujuan untuk menghindari kesalahan dalam pengumpulan data.

Definisi operasional variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional

| Variabel | Indikator | Aitem | Skala Pengukuran | Sumber |
|---|------------------------------------|--|------------------|--------------------------------|
| <i>Flexibility & freedom (X1)</i> Kemampuan individu dalam menyesuaikan jam kerja dan memilih variasi tugas sesuai preferensi pribadi. | Kenyamanan dalam pekerjaan | F1: Saya sangat menghargai posisi yang menawarkan jam kerja yang fleksibel. F2: Saya menginginkan kebebasan dan variasi dalam tugas. F3: Waktu untuk cuti tidak penting bagi saya F4: Saya tidak keberatan bekerja lebih lama jika diperlukan | Likert 1 – 5 | (Tennakoon & Senarathne, 2020) |
| <i>Motivation (X2)</i> Dorongan internal dan eksternal | Dorongan untuk melakukan pekerjaan | M1: Imbalan berupa moneter (dana) penting bagi saya (Misalnya bonus berbasis kinerja, penghargaan berupa insentif). | | |

| Variabel | Indikator | Aitem | Skala Pengukuran | Sumber |
|---|--|---|------------------|--------------------------------|
| yang mendorong individu untuk tetap bersemangat menjalani pekerjaannya | | <p>M2: Imbalan non-moneter (non-dana) tidak penting bagi saya (Misalnya manfaat asuransi kesehatan/liburan atau tunjangan ketika sakit.)</p> <p>M3: Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan efek motivasi bagi saya.</p> <p>M4: Saya tidak merasa terdorong untuk menemukan cara-cara baru yang lebih baik dalam melakukan Pekerjaan</p> | Likert 1 – 5 | (Tennakoon & Senarathne, 2020) |
| <p><i>Job satisfaction (X3)</i></p> <p>Persepsi positif terhadap kondisi pekerjaan.</p> | <p>Ketertarikan terhadap pekerjaan saat ini</p> | <p>J1: Organisasi ini memperlakukan saya seperti manusia, bukan angka</p> <p>J2: Saya sadar akan peluang kemajuan yang ada di perusahaan bagi saya.</p> <p>J3: Fleksibilitas tidak berperan besar dalam kepuasan saya terhadap pekerjaan saya.</p> <p>J4: Menurut saya, penting untuk dipromosikan dari waktu ke waktu</p> | Likert 1 – 5 | (Tennakoon & Senarathne, 2020) |
| <p><i>Feedback & support (X4)</i></p> <p>Keterbukaan komunikasi, bimbingan, dan hubungan yang suportif dari lingkungan kerja.</p> | <p>Dukungan yang diterima dari tempat kerja.</p> | <p>FS1: Menurut saya, penting untuk mendapatkan bimbingan, penghargaan, umpan balik yang membangun dan kesempatan untuk berkembang.</p> <p>FS2: Saya senang bekerja dengan manajer yang suportif</p> <p>FS3: Saya tidak suka bekerja dalam sebuah tim, bersenang-senang bersama dan bisa saling membantu satu sama lain.</p> | Likert 1 – 5 | (Tennakoon & Senarathne, 2020) |

| Variabel | Indikator | Aitem | Skala Pengukuran | Sumber |
|---|--|--|------------------|--------------------------------|
| | | FS4: Saya dapat mendiskusikan secara terbuka masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan & kehidupan pribadi dengan atasan saya. | | |
| <i>Technological Adaptation (X5)</i> Kemampuan dalam menggunakan teknologi untuk menunjang efektivitas kerja | Kemudahan tugas dengan teknologi. | T1: Kemajuan teknologi membantu saya dalam bekerja secara efisien. T2: Saya suka bekerja di perusahaan secara aktif. Jika perusahaan menyediakan metode pekerjaan yang baru dan inovatif T3: Menggunakan teknologi membantu saya menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan. T4: Saya suka menghabiskan waktu untuk kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan di luar jam kerja reguler dengan menggunakan teknologi baru. | Likert 1 – 5 | (Tennakoon & Senarathne, 2020) |
| <i>Work-Life Balance (Y)</i> Kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Tennakoon & Senarathne, 2020) | Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi dan profesional | W1: Jumlah jam kerja saya menjadi perhatian saya W2: Saya puas dengan kemampuan saya memenuhi kebutuhan pekerjaan dengan kehidupan pribadi saya W3: Mungkin saya tidak masuk akal, tetapi perlu ada keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya W4: Saya merasa sulit untuk bekerja karena masalah pribadi. W5: Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi saya. | Likert 1 – 5 | (Tennakoon & Senarathne, 2020) |

| Variabel | Indikator | Aitem | Skala Pengukuran | Sumber |
|----------|-----------|---|------------------|--------|
| | | W6: Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan | | |

50

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah sekumpulan objek atau individu yang dipilih oleh peneliti berdasarkan atribut tertentu (Sugiyono, 2015). Partisipan penelitian ini adalah mahasiswa Gen Z yang bekerja di berbagai sektor industri, baik di lembaga pemerintah maupun swasta di Indonesia.

88

3.4.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2015) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari data yang diambil dari keseluruhan ukuran dan susunan populasi. Mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta, khususnya anggota Generasi Z, yang jumlahnya tidak pasti, adalah demografi yang diteliti dalam penelitian ini. Akibatnya, sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling sesuai dengan standar tertentu yang dimodifikasi agar sesuai dengan tujuan investigasi saat ini. Studi ini menggunakan kriteria Hair et al., (2014) untuk menemukan jumlah sampel yang tepat. Pedoman ini menyarankan bahwa jumlah indikator kuesioner dapat digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang optimal dalam penelitian kuantitatif. Menurut Hair et al., (2014) ukuran sampel harus setidaknya lima kali jumlah indikator dan paling banyak sepuluh kali jumlah indikator. Jumlah sampel yang disarankan, mengingat 26 indikator dalam studi ini, adalah antara 130 dan 260 responden. 260

responden adalah jumlah target minimum yang ditetapkan untuk survei ini.

Menggunakan kriteria responden yang tercantum di bawah ini:

1. Mahasiswa aktif perguruan tinggi di Yogyakarta.
2. Usia 18 – 28 Tahun (Gen Z).
3. Bekerja (*Full Time, Part Time, Freelance*, dan usaha pribadi)
4. Tidak sedang cuti akademik.

81

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan strategi pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang relevan. Dua faktor utama yang memengaruhi kualitas data penelitian adalah alat penelitian dan metodologi pengumpulan data. Salah satu langkah yang dapat memengaruhi hasil penelitian yang direncanakan adalah pengumpulan data (Sugiyono, 2015). *Google Form* digunakan untuk mendistribusikan survei *daring* kepada mahasiswa Generasi Z yang bekerja di Yogyakarta sebagai bagian dari metode pengumpulan data. Survei ini dibagi menjadi dua bagian: bagian identitas responden, yang menanyakan informasi seperti nama, jenis kelamin, usia, status, tingkat pendidikan, dan jenis pekerjaan; dan bagian kedua, yang memuat pernyataan tentang variabel penelitian yang dinilai pada skala *likert*.

108

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis data meliputi pengkategorian dan pengorganisasian data ke dalam satuan uraian dasar untuk menemukan tema dan mengembangkan kesimpulan. Perangkat lunak SPSS digunakan dalam metodologi analisis data kuantitatif penelitian ini. Analisis deskriptif, uji

validitas dan reliabilitas, model regresi linier berganda, uji t, dan uji signifikansi model (uji F dan uji R square) adalah beberapa teknik analisis data yang akan digunakan.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Gambaran umum dari fitur data yang dikumpulkan untuk investigasi ini diberikan dengan menggunakan analisis deskriptif. Statistik deskriptif, menurut Sugiyono (1960), adalah metode analisis data yang menunjukkan atau menjelaskan data tanpa berusaha menggeneralisasikan atau menarik kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan. Distribusi data penelitian dan karakteristik responden ditentukan dengan menggunakan analisis deskriptif dalam penelitian ini. Data disajikan dengan cara berikut untuk tujuan analisis ini:

1. Distribusi frekuensi : Untuk melihat pola penyebaran data berdasarkan kategori tertentu.
2. Rata-rata (mean), median, dan modus : Untuk memahami kecenderungan sentral data.
3. Standar deviasi : Untuk mengukur sebaran data terhadap nilai rata-rata.
4. Penyajian data dalam bentuk tabel dan diagram : Untuk memberikan visualisasi data yang lebih mudah dipahami.

Selain karakteristik responden, analisis deskriptif juga digunakan untuk peneliti memahami kecenderungan jawaban responden terhadap variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2020), analisis deskriptif sering digunakan untuk melihat pola jawaban responden berdasarkan skala *likert*.

Dalam penelitian ini, setiap variabel penelitian dianalisis berdasarkan nilai¹³⁹ rata-rata (*mean*), standar deviasi, dan distribusi jawaban responden. Interpretasi hasil analisis deskriptif dilakukan dengan membandingkan mean terhadap skala yang digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing indikator penelitian.

¹⁰⁷ 3.6.2 Uji Instrumen

Tujuan pengujian ini adalah untuk memverifikasi bahwa alat penelitian dapat mengukur variabel secara andal dan tepat.

a. Uji Validitas

Kemampuan alat penelitian untuk mengukur apa yang ingin diukur dikenal sebagai validitas. Sugiyono (2020) mendefinisikan validitas sebagai tingkat ketepatan suatu instrumen dalam menilai konsep yang diteliti. Ketika suatu alat pengukur dapat memberikan hasil yang sesuai dengan kenyataan, maka alat tersebut dianggap valid. Mengkorelasikan setiap skor pertanyaan dengan skor kuesioner secara keseluruhan merupakan salah satu metode untuk menguji validitas. Korelasi ini sering kali menggunakan teknik⁸ korelasi *product moment*, dan SPSS dapat digunakan untuk melihat nilai korelasi dalam sebuah tabel untuk menilai signifikansinya. Secara umum, validitas dapat diukur dengan tiga cara mudah (Sugiyono, 2020) :

- 1) Tetapkan hubungan antara skor setiap pertanyaan dan skor keseluruhan konstruk.

2) Terapkan uji validitas dengan membandingkan nilai r yang dihitung dan tabel.

3) Melakukan analisis faktor.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan ($df = n-2$, di mana n adalah jumlah responden penelitian, kita dapat membandingkan nilai r yang dihitung dan yang ditabulasikan untuk mengevaluasi validitas. Jika, sesuai dengan kondisi pengujian, r yang dihitung lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut valid. Di sisi lain, jika r yang dihitung lebih kecil dari r tabel, maka pertanyaan tidak dapat diterima.

b. Uji Reliabilitas

Derajat konsistensi suatu instrumen penelitian diukur dari reliabilitasnya. Menurut Sugiyono (2018), dependabilitas merupakan derajat konsistensi dan stabilitas data atau hasil penelitian. Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai dependabilitas dalam penelitian ini. Jika Cronbach's Alpha (α) suatu instrumen lebih dari 0,70, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Sebaliknya, instrumen tersebut dianggap tidak reliabel jika Cronbach's Alpha (α) kurang dari 0,7 (Hair et al., 2014).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi andal dan menghasilkan estimasi objektif, uji asumsi ini harus dilakukan (Hair et al., 2014).

⁷⁰ a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan bahwa distribusi data penelitian terdistribusi normal, menurut Sugiono (2013), Saat melakukan uji seperti uji Shapiro-Wilk atau Kolmogorov-Smirnov, data dianggap memiliki ²⁹ distribusi normal jika nilai p lebih besar dari 0,05. Namun, data tidak mengikuti distribusi normal jika nilai p kurang dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas ⁸³ adalah untuk menentukan apakah variabel independen memiliki hubungan yang kuat satu sama lain (Hair et al., 2014). Uji ini menggunakan ³² Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value; jika VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,1, tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan variabel residual ¹³⁵ tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. (Sugiyono, 2015). Pengujian dilakukan dengan Glejser Test atau scatterplot, maka model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

²⁶ 3.6.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memastikan dampak faktor independen terhadap variabel dependen (Hair et al., 2014). Berdasarkan acuan oleh Tennakoon & Senarathne (2020), model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = *Work-life Balance*

X_1 = *Flexibility & Freedom*

X_2 = *Motivation*

X_3 = *Job Satisfaction*

X_4 = *Feedback & Support*

X_5 = *Technological Adaptation*

3.6.5 Uji T

Untuk memastikan dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah, uji t parsial dilakukan setelah model regresi dijalankan. Berikut ini adalah kriteria yang digunakan untuk membuat keputusan:

- H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan, jika t hitung $> t$ tabel.
- H_0 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan, jika t hitung lebih kecil dari t tabel.
- H_0 ditolak jika nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0,05, yang berarti variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- H_0 diterima jika nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0,05, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Koefisien dari masing-masing variabel akan dianalisis berdasarkan nilai signifikansi (p-value) dan koefisien beta (β) untuk menentukan variabel mana yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *work-life balance* (Hair et al., 2014)

3.6.6 Uji Signifikansi Model

a. Uji F (*Goodness of Fit Test*)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2018). Berdasarkan ketentuan pengujian, nilai p kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen..

b. Uji Koefisien Determinasi (R-Square/R²)

Uji R-Square dapat digunakan untuk menentukan sejauh mana faktor independen dapat menjelaskan faktor dependen. Jika skor R² suatu model mendekati 1, model tersebut dianggap memiliki potensi prediktif yang kuat. Namun, jika R² mendekati nol, kapasitas model untuk menjelaskan variabel dependen akan menurun (Hair et al., 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

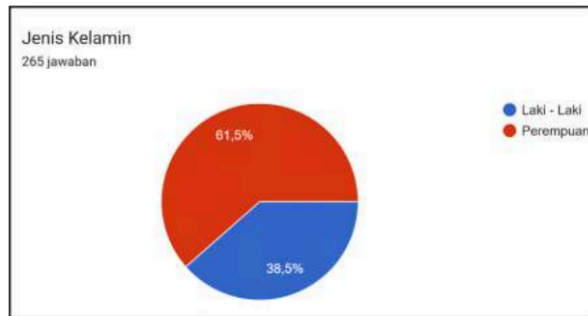
4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian

Mahasiswa pekerja dalam penelitian ini merupakan bagian dari Generasi Z (usia 18 – 28 tahun) yang aktif menjalani peran ganda sebagai pelajar dan pekerja di wilayah Yogyakarta. Berdasarkan kriteria yang ditentukan, responden dalam penelitian ini terdiri dari mahasiswa Gen Z yang bekerja. Fenomena mahasiswa bekerja telah menjadi bagian dari realitas sosial di Yogyakarta, yang menurut data Survei Biaya Hidup Mahasiswa (PSEKUIIN, 2024), lebih dari 25% mahasiswa di wilayah ini terlibat dalam kegiatan kerja sambil kuliah. Jenis pekerjaan yang dijalani pun sangat beragam, mulai dari menjadi barista, asisten praktikum, freelancer, hingga menjalankan bisnis pribadi. Alasan mereka bekerja juga bervariasi, mulai dari kebutuhan finansial, mencari pengalaman kerja, hingga membangun kemandirian ekonomi sejak dini.

4.1.2. Karakteristik Responden

Responden yang dikumpulkan pada penelitian ini merupakan mahasiswa pekerja gen z di Yogyakarta yang sedang tidak cuti akademik. Responden berasal dari PTN/PTS di Yogyakarta dan bekerja secara *Full Time*, *Part Time*, *Freelance*, dan Usaha Pribadi di dalam/luar Yogyakarta. Hasil penelitian dari 265 responden yang terkumpul dari 35 perguruan tinggi dapat dikelompokkan berdasarkan karakteristik tertentu sebagai berikut :

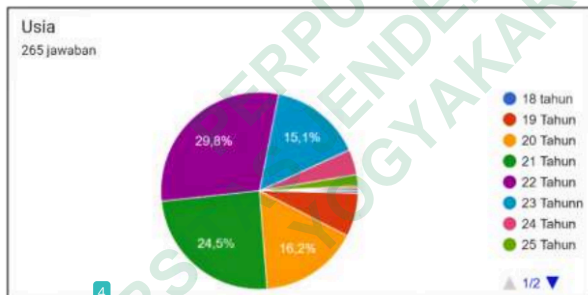
a. **Jenis Kelamin**



Gambar 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Total responden sebanyak 265 orang, yang terdiri dari 102 responden laki-laki (38,5%) dan 163 responden perempuan (61,5%), seperti terlihat pada Gambar 4.2 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Data ini menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta didominasi oleh responden perempuan.

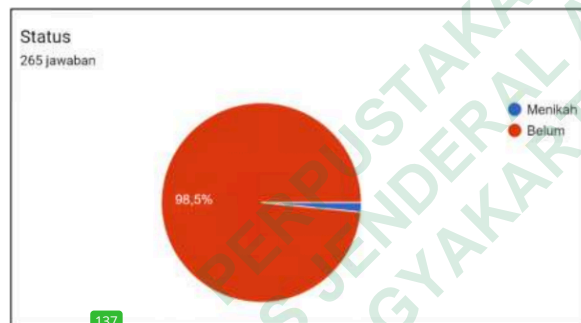
b. **Usia**



Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Menurut Gambar 4.2, yang menampilkan karakteristik responden berdasarkan usia, mayoritas responden 79, atau 29,8% berusia 22 tahun., diikuti oleh usia 21 tahun 65 responden (24,5%), usia 20 tahun 43 responden (16,2%), dan usia 23 tahun 40 responden (15,1%). Sementara itu, responden dengan usia 19 tahun tercatat 19 responden (7,2%), usia 24 tahun 11 responden (4,2%), usia 25 tahun 5 responden (1,9%), dan responden yang berusia di atas 25 tahun 2 responden (0,8%). Tidak terdapat responden pada usia 18 tahun. Responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa pekerja Gen Z (20-23 tahun). Data ini menunjukkan bahwasanya kelompok usia produktif inilah yang paling aktif dalam menjalani peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja di Yogyakarta.

c. Status



Gambar 4.3 Jumlah Responden berdasarkan Status
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Mayoritas responden 261 responden, atau 98,5% belum menikah, menurut Gambar 4.3, yang menampilkan karakteristik

responden berdasarkan status perkawinan. Namun, hanya empat responden, atau 1,5%, yang sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa hampir semua mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta yang berpartisipasi dalam penelitian ini masih berada di tahap awal dewasa, dengan pendidikan dan kemajuan profesional masih menjadi prioritas utama mereka. Status belum menikah juga memungkinkan mereka memiliki fleksibilitas waktu dan tanggung jawab yang berbeda dibandingkan responden yang telah menikah, sehingga dapat memengaruhi cara mereka mengelola peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja.

d. Tingkat Pendidikan

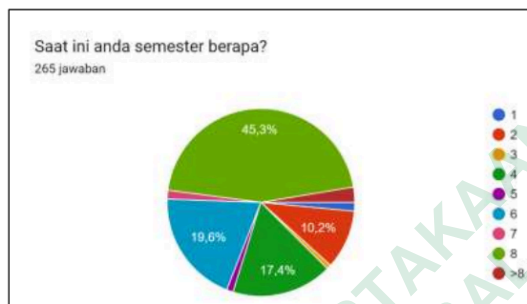


Gambar 4.4 Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 4.4 yang menampilkan karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan, sebanyak 216 responden atau 81,5% dari total responden merupakan mahasiswa strata satu. Selanjutnya, sebanyak 27 responden (10,2%) berasal dari jenjang D3,

13 responden (4,9%) dari jenjang D4, dan 9 responden (3,4%) dari jenjang S2. Data ini menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta yang paling banyak terlibat dalam penelitian ini dominan berasal dari jenjang S1. Data ini mencerminkan bahwa jenjang pendidikan S1 menjadi mayoritas dari kalangan Gen Z yang juga aktif bekerja, sehingga relevan dengan fokus penelitian mengenai keseimbangan antara kehidupan akademik dan pekerjaan pada generasi tersebut.

e. Tingkat Semester



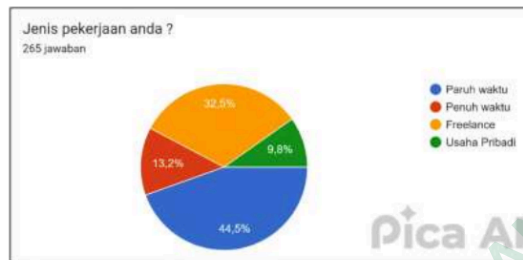
Gambar 4.5 Diagram Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Semester

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data dari 265 responden, mayoritas mahasiswa pekerja yang mengikuti penelitian ini berada pada semester 8, yaitu sebesar 45,3%. Selanjutnya, sebanyak 19,6% berada di semester 6, 17,4% di semester 4, dan 10,2% di semester 2. Sementara itu, persentase mahasiswa pada semester 1, 3, 5, dan 7 tergolong sangat kecil. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang berada di

semester lanjut lebih banyak bekerja dibandingkan mahasiswa semester awal, yang kemungkinan masih fokus pada adaptasi akademik dan belum memiliki tekanan eksternal sebanyak mahasiswa akhir. Semakin tinggi semester, semakin besar pula kemungkinan mahasiswa memilih bekerja, baik untuk kebutuhan finansial, pengalaman, maupun kesiapan kerja.

f. Jenis Pekerjaan



Gambar 4.6 Diagram Jumlah Responden berdasarkan Jenis Pekerjaan
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Mayoritas responden atau sebanyak 118 responden (44,5%) bekerja paruh waktu, berdasarkan Gambar 4.6 yang menampilkan karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan. Selanjutnya, sebanyak 86 responden (32,5%) menjalani pekerjaan sebagai freelancer, 35 responden (13,2%) bekerja penuh waktu, dan 26 responden (9,8%) menjalankan usaha pribadi. Data ini menunjukkan bahwa sekitar 83% mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta cenderung memilih pekerjaan yang fleksibel, seperti paruh waktu dan freelance,

yang memungkinkan mereka tetap dapat menyesuaikan waktu antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan.

4.1.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Sebelum melanjutkan dengan analisis mendalam terhadap model regresi linear berganda dan pengujian hipotesis, Temuan penelitian yang berkaitan dengan tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan tersebut kemudian akan disajikan. Penelitian ini menggunakan skala *likert* 1 – 5 sebagai ukuran penilaian sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (1)
2. Tidak Setuju (2)
3. Netral (3)
4. Setuju (4)
5. Sangat Setuju (5)

Setelah memperoleh skor total, kemudian skor tersebut dikategorisasikan menggunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 4.1 Kategorisasi

| Skala | Interval | Selisih | Keterangan |
|-------|-------------|---------|---------------------|
| 1. | 1.00 – 1.79 | 0.79 | Sangat Tidak Setuju |
| 2. | 1.80 – 2.59 | 0.79 | Tidak Setuju |
| 3. | 2.60 – 3.39 | 0.79 | Netral |
| 4. | 3.40 – 4.19 | 0.79 | Setuju |
| 5. | 4.20 – 5.00 | 0.80 | Sangat Setuju |

Sumber : (Pimentel, 2019)

Tabel 4.2 Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | | |
|------------------------|-----|-------|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Flexibility & Freedom | 265 | 14 | 6 | 20 | 14.22 | 2.739 |

| | | | | | | |
|--------------------------|-----|-------|-------|--------|---------|----------|
| Motivation | 265 | 12 | 8 | 20 | 14.49 | 2.556 |
| Job Satisfaction | 265 | 10 | 10 | 20 | 15.31 | 2.301 |
| Feedback & Support | 265 | 12 | 8 | 20 | 14.92 | 2.134 |
| Technological Adaptation | 265 | 12 | 8 | 20 | 16.62 | 2.082 |
| Work-Life Balance | 265 | 21 | 9 | 30 | 21.28 | 3.898 |
| Total | 265 | 70.00 | 60.00 | 130.00 | 96.8340 | 12.35441 |
| Valid N (listwise) | 265 | | | | | |

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Nilai, rentang, nilai minimum dan maksimum, rata-rata (mean), dan simpangan baku semuanya dimasukkan dalam analisis statistik deskriptif yang dilakukan untuk menentukan deskripsi umum data dari setiap variabel dalam penelitian ini. Tabel 4.2 menampilkan temuan perhitungan statistik deskriptif keenam variabel, khususnya :

1. **Range, minimum dan maksimum** : Dengan skor minimum 6 dan skor maksimum 20, variabel *flexibility and freedom* memiliki rentang 14. Dengan skor minimum 8 dan skor maksimum 20, variabel *motivation* memiliki rentang 12. Dengan skor minimum 10 dan skor maksimum 20, variabel *job satisfaction* memiliki rentang 10. Dengan skor minimum 8 dan skor maksimum 20, variabel *feedback & support* memiliki rentang 12. Dengan skor minimum 8 dan skor maksimum 20, variabel *technological adaptation* memiliki rentang 12. Variabel *work-life balance* memiliki range sebesar 2, skor minimum 9 dan maksimum sebesar 30.

2. **Perbandingan Mean dan Standar Deviasi** : Pada variabel *flexibility & freedom*, nilai rata-ratanya sebesar 14,22 dengan standar deviasi 2,739. Meskipun tergolong cukup tinggi, nilai ini merupakan yang terendah dibandingkan variabel lain, menunjukkan bahwa sebagian responden masih merasakan keterbatasan fleksibilitas. Sebaran datanya cukup moderat, menandakan adanya perbedaan pengalaman dalam hal fleksibilitas. Variabel *motivation* memiliki rata-rata sebesar 14,49 dan standar deviasi sebesar 2,55. Nilai ini mencerminkan tingkat motivasi yang cukup kuat di kalangan responden, dengan persepsi yang relatif seragam. Selanjutnya, pada variabel *job satisfaction*, diperoleh rata-rata sebesar 15,31 dengan standar deviasi 2,301. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja responden berada pada tingkat tinggi, dan persepsinya cenderung konsisten antarindividu. Untuk variabel *feedback & support*, nilai rata-ratanya adalah 14,92 dengan standar deviasi 2,134. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa cukup mendapatkan dukungan dan umpan balik dari lingkungan kerja atau akademik mereka, dengan tingkat persepsi yang cukup homogen. Sementara itu, variabel *technological adaptation* mencatatkan rata-rata tertinggi di antara variabel independen, yaitu 16,62, serta standar deviasi terendah sebesar 2,082. Hal ini mengindikasikan bahwa mahasiswa pekerja Gen Z memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang sangat baik dan persepsinya hampir seragam di seluruh responden. Terakhir, variabel *work-life balance* memiliki rata-rata paling tinggi secara keseluruhan,

yaitu 21,28. Namun, standar deviasinya juga paling besar, yakni 3,898. Meskipun menunjukkan kecenderungan positif terhadap kemampuan menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan, besarnya standar deviasi mengindikasikan adanya variasi yang cukup besar dalam persepsi responden—artinya, sebagian besar merasa cukup seimbang, namun sebagian lainnya mungkin masih menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan tersebut.

Setelah diperoleh nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi dari masing-masing variabel secara keseluruhan, langkah berikutnya adalah menganalisis kecenderungan jawaban responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner, maka hasil skor mean akan dikategorikan berdasarkan interval yang telah ditetapkan. Kategori tersebut mengacu pada skala likert 5 poin yang dikembangkan oleh Pimentel (2019) sebagaimana ditampilkan per variabel sebagai berikut :

1. *Flexibility & Freedom* (X1)

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Aitem X1

| | N | Mean | Keterangan |
|--|-----|--------|---------------|
| Saya sangat menghargai posisi yang menawarkan jam kerja yang fleksibel | 265 | 4.2113 | Sangat Setuju |
| Saya menginginkan kebebasan dan variasi dalam tugas | 265 | 4.0075 | Setuju |
| Waktu untuk cuti tidak penting bagi saya | 265 | 2.6679 | Netral |
| Saya tidak keberatan bekerja lebih lama jika diperlukan | 265 | 3.3358 | Netral |

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

⁹ Berdasarkan Tabel 4.3 hasil statistik deskriptif dari aitem variabel

flexibility & freedom memiliki rincian sebagai berikut :

- Pernyataan F1 memiliki mean sebesar 4.21
- Pernyataan F2 memiliki mean sebesar 4.01
- Pernyataan F3 memiliki mean sebesar 2.66
- Pernyataan F4 memiliki mean sebesar 3.33

Hal ini menunjukkan bahwasanya mahasiswa pekerja cenderung menyetujui pentingnya *flexibility & freedom* kerja, namun tidak semua responden merasa nyaman mengorbankan waktu pribadi atau cuti untuk bekerja lebih lama.

2. *Motivation* (X2)

Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Aitem X2

| | N | Mean | Keterangan |
|---|-----|--------|---------------|
| Imbalan berupa moneter (dana) penting bagi saya (Misalnya bonus berbasis kinerja, penghargaan berupa insentif) | 265 | 4.3434 | Sangat Setuju |
| Imbalan non-moneter (non-dana) tidak penting bagi saya (Misalnya manfaat asuransi kesehatan/liburan atau tunjangan ketika sakit). | 265 | 2.9434 | Netral |
| Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan efek motivasi bagi saya. | 265 | 4.2415 | Sangat Setuju |
| Saya tidak merasa terdorong untuk menemukan cara-cara baru yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan. | 265 | 2.9623 | Netral |

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil statistik deskriptif dari aitem variabel *motivation* memiliki rincian sebagai berikut :

- Pernyataan M1 memiliki mean sebesar 4.34

- Pernyataan M2 memiliki mean sebesar 2.94
- Pernyataan M3 memiliki mean sebesar 4.24
- Pernyataan M4 memiliki mean sebesar 2.96

Hal ini menunjukkan bahwasanya Motivation mahasiswa pekerja cenderung lebih dipengaruhi oleh aspek moneter dan pengembangan diri, daripada imbalan non-dana atau motivasi intrinsik

3. *Job Satisfaction* (X3)

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Aitem X3

| | N | Mean | Keterangan |
|---|-----|--------|------------|
| Organisasi ini memperlakukan saya seperti manusia, bukan angka. | 265 | 4.0302 | Setuju |
| Saya sadar akan peluang kemajuan yang ada di perusahaan bagi saya.. | 265 | 4.0717 | Setuju |
| Fleksibilitas tidak berperan besar dalam kepuasan saya terhadap pekerjaan saya. | 265 | 3.0340 | Netral |
| Menurut saya, penting untuk dipromosikan dari waktu ke waktu. | 265 | 4.1698 | Setuju |

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil statistik deskriptif dari aitem variabel *job satisfaction* memiliki rincian sebagai berikut :

- Pernyataan J1 memiliki mean sebesar 4.03
- Pernyataan J2 memiliki mean sebesar 4.07
- Pernyataan J3 memiliki mean sebesar 3.03
- Pernyataan J4 memiliki mean sebesar 4.16

121

Hal ini menunjukkan bahwasanya meskipun responden merasa cukup puas dengan perlakuan organisasi dan prospek kerja, mereka belum

tentu merasakan kepuasan dari segi fleksibilitas dan jenjang promosi yang jelas.

4. *Feedback & Support (X4)*

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Aitem X4

| | N | Mean | Keterangan |
|---|-----|--------|---------------|
| Menurut saya, penting untuk mendapatkan bimbingan, penghargaan, umpan balik yang membangun dan kesempatan untuk berkembang. | 265 | 4.2906 | Sangat Setuju |
| Saya senang bekerja dengan manajer yang suportif. | 265 | 4.4226 | Sangat Setuju |
| Saya tidak suka bekerja dalam sebuah tim, bersenang-senang bersama dan saling membantu satu sama lain. | 265 | 2.7358 | Netral |
| Saya dapat mendiskusikan secara terbuka masalah – masalah yang berkaitan dengan pekerjaan & kehidupan pribadi dengan atasan saya. | 265 | 3.4679 | Setuju |

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil statistik deskriptif dari aitem variabel *feedback & support* memiliki rincian sebagai berikut :

- Pernyataan FS1 memiliki mean sebesar 4,29
- Pernyataan FS2 memiliki mean sebesar 4,42
- Pernyataan FS3 memiliki mean sebesar 2,73
- Pernyataan FS4 memiliki mean sebesar 3,46

Hal ini menunjukkan bahwasanya mahasiswa pekerja cenderung mendapatkan dukungan emosional dan professional dari lingkungan kerjanya, meskipun sebagian mengalami hambatan dalam kerja tim dan komunikasi terbuka.

5. *Technological Adaptation (X5)*

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Aitem X5

| | N | Mean | Keterangan |
|---|-----|--------|---------------|
| Kemajuan teknologi membantu saya dalam bekerja secara efisien. | 265 | 4.3472 | Sangat Setuju |
| Saya suka bekerja di perusahaan secara aktif, Jika perusahaan menyediakan metode pekejaan yang baru dan inovatif | 265 | 4.2377 | Sangat Setuju |
| Menggunakan teknologi membantu saya menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan saya dengan cara memfasilitasi manajemen waktu | 265 | 4.2566 | Sangat Setuju |
| Saya suk ⁵² menghabiskan waktu untuk kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan di luar jam kerja regular dengan menggunakan teknologi baru. | 265 | 3.7736 | Setuju |

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil statistik deskriptif dari aitem variabel *technological adaptation* memiliki rincian sebagai berikut :

- Pernyataan T1 memiliki mean sebesar 4.35
- Pernyataan T2 memiliki mean sebesar 4.24
- Pernyataan T3 memiliki mean sebesar 4.26
- Pernyataan T4 memiliki mean sebesar 3.77

Hal ini menunjukkan bahwasanya mahasiswa pekerja memiliki tingkat *technological adaptation* yang sangat baik, dan mereka menganggap teknologi sebagai alat bantu utama dalam mencapai efisiensi kerja dan keseimbangan kehidupan

6. *Work-Life Balance (Y)*

Tabel 4.8 Statistik Deskriptim Aitem Y

| | N | Mean | Keterangan |
|---|-----|--------|---------------|
| Jumlah jam kerja saya menjadi perhatian saya. | 265 | 4.0189 | Setuju |
| Saya puas dengan kemampuan saya memenuhi kebutuhan pekerjaan dengan kehidupan pribadi saya. | 265 | 4.0679 | Setuju |
| Mungkin saya tidak masuk akal, tetapi perlu ada keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya. | 265 | 4.2151 | Sangat Setuju |
| Saya merasa sulit untuk bekerja karena alasan pribadi. | 265 | 2.9962 | Netral |
| Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi saya. | 265 | 3.0075 | Netral |
| Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan | 265 | 2.9774 | Netral |

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil statistik deskriptif dari aitem variabel *technological adaptation* memiliki rincian sebagai berikut :

- Pernyataan W1 memiliki mean sebesar 4.01
- Pernyataan W2 memiliki mean sebesar 4.06
- Pernyataan W3 memiliki mean sebesar 4.21
- Pernyataan W4 memiliki mean sebesar 3.00
- Pernyataan W5 memiliki mean sebesar 3.01
- Pernyataan W6 memiliki mean sebesar 2.98

Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan persepsi mahasiswa pekerja terhadap *work-life balance* tergolong positif, tetap ditemukan adanya perbedaan pengalaman antar individu, terutama pada aspek

gangguan antara peran pribadi dan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tantangan menjaga keseimbangan peran tetap relevan meskipun mayoritas responden merasa mampu menanganinya.

4.2 Analisis Data

4.2.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk menentukan apakah setiap item kuesioner sah atau tidak. Jika hasil penelitian menunjukkan nilai $r > r$ tabel dan nilai $Sig < 0,05$, instrumen penelitian dapat dianggap valid.

R Tabel diperoleh dari r table dengan tingkat signifikansi 5%.

Sedangkan r hitung diperoleh dari *table pearson correlation*.

Tabel 4.9 Uji Validitas

| Variabel | Item Soal | r hitung | r tabel | Nilai Sig. | Alpha 5% | Keterangan |
|---------------------------------------|-----------|----------|---------|------------|----------|------------|
| <i>Flexibility & Freedom</i> (X1) | F1 | 0,273 | 0,1158 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | F2 | 0,474 | | | | Valid |
| | F3 | 0,653 | | | | Valid |
| | F4 | 0,496 | | | | Valid |
| <i>Motivation</i> (X2) | M1 | 0,208 | 0,1158 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | M2 | 0,658 | | | | Valid |
| | M3 | 0,325 | | | | Valid |
| | M4 | 0,655 | | | | Valid |
| <i>Job Satisfaction</i> (X3) | J1 | 0,372 | 0,1158 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | J2 | 0,438 | | | | Valid |
| | J3 | 0,657 | | | | Valid |

| Variabel | Item Soal | r hitung | r tabel | Nilai Sig. | Alpha 5% | Keterangan |
|--------------------------------------|-----------|----------|---------|------------|----------|-------------|
| | J4 | 0,503 | | | | Valid |
| <i>Feedback & Support (X4)</i> | FS1 | 0,073 | | 0,236 | | Tidak Valid |
| | FS2 | 0,353 | | 0,000 | | Valid |
| | FS3 | 0,692 | | | Valid | |
| | FS4 | 0,529 | | | Valid | |
| | | | | | Valid | |
| | | | Valid | | | |
| <i>Technological Adaptation (X5)</i> | T1 | 0,382 | | 0,000 | | Valid |
| | T2 | 0,447 | | | Valid | |
| | T3 | 0,359 | | | Valid | |
| | T4 | 0,566 | | | Valid | |
| <i>Work-Life Balance (Y)</i> | W1 | 0,417 | 0,1205 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | W2 | 0,385 | | | | Valid |
| | W3 | 0,302 | | | | Valid |
| | W4 | 0,692 | | | | Valid |
| | W5 | 0,679 | | | | Valid |
| | W6 | 0,635 | | | | Valid |

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji validitas untuk 25 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.9. Setiap indikator memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dari r tabel (0,1205). Selain itu, karena koefisien r hitung lebih kecil dari r tabel, indikator FS1 dianggap tidak valid. Oleh karena itu,

data dari 25 indikator tersebut layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

¹³¹
b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas terhadap 26 indikator, ditemukan bahwa 25 indikator memenuhi kriteria validitas, sementara satu indikator, yaitu FS1, ⁸⁵ dianggap tidak valid karena nilai koefisien korelasi r yang dihitung lebih kecil dari nilai yang ditemukan dalam tabel r . Akibatnya, hanya 25 indikator yang dianggap valid yang digunakan dalam uji ¹¹⁸ reliabilitas berikutnya.

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk memastikan seberapa konsisten instrumen penelitian menghasilkan hasil. ⁶⁵ Dalam penelitian ini, nilai Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas; suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai ⁴ Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,70.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .877 | 25 |

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

³ Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui bahwa 25 item pertanyaan yang berasal dari ⁶⁶ 5 variabel independen dan 1 variabel dependen memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,877, yang lebih tinggi dari batas minimum 0,70. Dengan demikian, seluruh item tersebut dapat dinyatakan reliabel.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

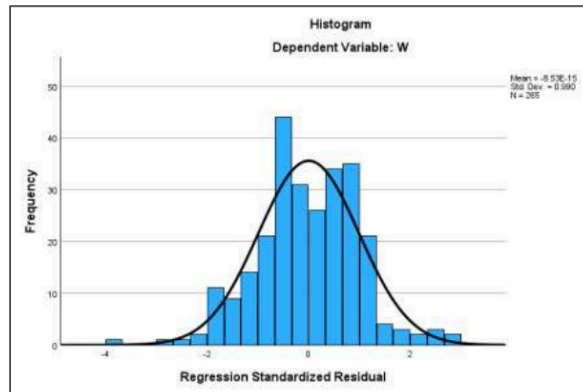
Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah setiap variabel, baik secara sendiri maupun kolektif, memiliki distribusi normal Ghozali (2018). Dalam statistik, dua indikator skewness dan kurtosis digunakan untuk menguji kenormalan. Selain itu, pendekatan Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menguji kenormalan. Jika nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05, data dikatakan terdistribusi secara teratur.

Tabel 4.11 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | .200 ^d |

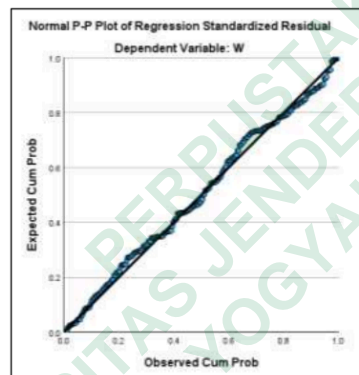
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Tabel 4.11 menunjukkan temuan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar $200 > 0,05$. Sehingga data berdistribusi normal. Alasan menggunakan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) adalah jumlah responden atau sampel yang diambil termasuk dalam skala yang besar.



Gambar 4.7 Grafik Histogram
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 4.7 terlihat bahwa grafik tidak miring ke kiri atau kanan, tetapi membentuk struktur seperti lonceng. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara teratur berdasarkan teknik histogram.



Gambar 4.8 Grafik P-Plot
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 4.8 menunjukkan bahwa data tersebar di dekat garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka menurut grafik P-Plot instrumen pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi, maka dilakukan uji multikolinearitas (Ghozali, 2018). Apabila korelasi antar variabel bebas sangat kecil atau bahkan tidak ada sama sekali, maka model regresi tersebut dikatakan baik. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai toleransi. Multikolinearitas dikatakan ada apabila nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai toleransi lebih kecil dari 0,10. Sebaliknya, model dapat dikatakan tidak mengandung multikolinearitas apabila nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Flexibility & Freedom | .613 | 1.632 |
| | Motivation | .582 | 1.717 |
| | Job Satisfaction | .482 | 2.074 |
| | Feedback & Support | .454 | 2.202 |
| | Technological Adaptation | .710 | 1.408 |

a. Dependent Variable: Work-Life Balance

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

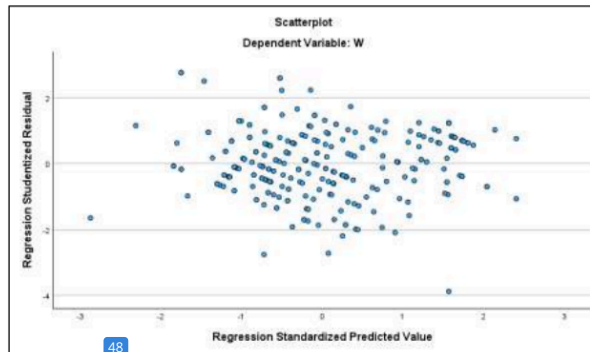
Hasil uji multikolinearitas seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel bebas yang

menunjukkan gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai ⁵⁵ VIF yang kurang dari 10 dan nilai toleransi masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,1. Untuk lebih jelasnya, diberikan nilai toleransi untuk variabel-variabel berikut: 0,613 dan 1,632 untuk variabel *flexibility & freedom*; 0,582 dan 1,717 untuk variabel *motivation*; 0,482 dan 2,074 untuk variabel kepuasan kerja; 0,454 dan 2,200 untuk variabel umpan balik & dukungan; dan 0,710 dan 1,408 untuk variabel *technological adaptation*.⁷ Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak mengandung multikolinearitas.

c. ²² Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018) adalah untuk mengetahui apakah terdapat variasi varians residual di antara pengamatan dalam model regresi. Uji scatterplot atau uji Glejser dapat digunakan untuk pengujian. Model regresi dianggap bebas dari gejala heteroskedastisitas jika hasil pengujian tidak menunjukkan pola tertentu.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA



Gambar 4.9 Uji Scatterplot Heteroskedastisitas
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Gambar 4.9 menunjukkan bahwa titik-titik berada di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, tersebar secara acak, dan tidak membentuk pola tertentu. Pola distribusi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.13 Uji Gletser

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|--------------------------|------|
| Model | | Sig. |
| 1 | Constant | .828 |
| | Flexibility & Freedom | .384 |
| | Motivation | .059 |
| | Job Satisfaction | .871 |
| | Feedback & Support | .067 |
| | Technological Adaptation | .050 |

a. Dependent Variable: Work-Life Balance

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Setiap variabel, termasuk variabel Technological Adaptation (X5) yang memiliki nilai signifikansi 0,050, memiliki nilai di atas atau sama dengan 0,05, sesuai dengan Tabel 4.13 hasil Uji Glejser. Oleh

karena itu, dapat dikatakan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini, model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai hipotesis. Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk memastikan sebagian bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Nilai t-hitung, nilai Sig, dan nilai koefisien regresi (Beta) diperiksa selama pengujian. Tabel 4.14 di bawah ini menampilkan temuan lengkap dari uji hipotesis parsial:

Tabel 4.14 Uji Hipotesis

| No | Hipotesis | β (Beta) | Uji t | Sig. | Keputusan |
|----|---|----------------|-------|---------|-----------|
| 1. | <i>Flexibility & freedom</i> berpengaruh terhadap <i>work-life balance</i> pada mahasiswa pekerja Gen Z | 0.206 | 3.681 | < 0.001 | Diterima |
| 2. | <i>Motivation</i> berpengaruh terhadap <i>work-life balance</i> pada mahasiswa pekerja Gen Z | 0.205 | 3.562 | < 0.001 | Diterima |
| 3. | <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>work-life balance</i> pada mahasiswa pekerja Gen Z | 0.063 | 0.998 | 0.319 | Ditolak |
| 4. | <i>Feedback & Support</i> berpengaruh terhadap <i>work-life balance</i> pada mahasiswa pekerja Gen Z | 0.268 | 4.123 | < 0.001 | Diterima |

| No | Hipotesis | β (Beta) | Uji t | Sig. | Keputusan |
|----|--|----------------|-------|-------|-----------|
| 5. | <i>Technological Adaptation</i> berpengaruh terhadap <i>work-life balance</i> pada mahasiswa pekerja Gen Z | 0.159 | 3.057 | 0.002 | Diterima |

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan data yang telah diolah pada Tabel 4.14. Hasil dari hipotesis parsial dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : *Flexibility & freedom* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada mahasiswa pekerja Gen Z

Nilai t hitung $>$ t tabel ($3,681 > 1,969$) berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi $<$ $0,001$ lebih kecil dari $0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa pada kelompok pekerja mahasiswa Gen Z di Yogyakarta, variabel *flexibility & freedom* (X1) memiliki pengaruh yang besar terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Y). Pengaruh tersebut bersifat positif, ditunjukkan dengan nilai koefisien beta X1 sebesar $0,206$ yang berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja pekerja mahasiswa meningkat seiring dengan tingkat *flexibility & freedom* kerjanya. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu unit *flexibility & freedom*, maka keseimbangan kehidupan kerja meningkat sebesar $0,206$ satuan.

Dengan demikian, Hipotesis 1 diterima.

2. Hipotesis 2 : *Motivation* berpengaruh terhadap *work-life balance*

pada mahasiswa pekerja Gen Z

Nilai t hitung $>$ t tabel (3,562 $>$ 1,969) berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi $<$ 0,001 lebih kecil dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa pada kelompok pekerja mahasiswa Gen Z di Yogyakarta, komponen *motivation* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* (Y). Pengaruh tersebut bersifat positif, ditunjukkan dengan nilai koefisien beta X_2 sebesar 0,205 yang berarti *work life balance* pekerja mahasiswa meningkat seiring dengan tingkat *motivation*nya atau setiap kenaikan satu unit *motivation* akan mengakibatkan kenaikan *work life balance* sebesar 0,205 unit. Dengan demikian, Hipotesis 2 diterima.

3. Hipotesis 3 : *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *work-life*

balance pada mahasiswa pekerja Gen Z

Nilai t estimasi $>$ t tabel (0,998 $<$ 1,969) dan nilai signifikansi 0,319 lebih besar dari 0,005 berdasarkan hasil uji t . Hal ini menunjukkan bahwa pada kalangan pekerja mahasiswa Gen Z di Yogyakarta, tidak terlihat adanya hubungan yang nyata antara variabel kepuasan kerja (X_3) dengan keseimbangan kehidupan kerja (Y). Meskipun bernilai positif, nilai koefisien beta X_3 sebesar 0,063, namun hubungan ini tidak cukup kuat secara statistik untuk menyatakan adanya pengaruh. Dengan kata lain, peningkatan *job satisfaction* mahasiswa pekerja tidak berdampak nyata terhadap peningkatan *work-life balance*. Dengan demikian, Hipotesis 3 ditolak.

4. Hipotesis 4 : *Feedback & Support* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada mahasiswa pekerja Gen Z

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $< 0,001$ lebih kecil dari 0,005 dan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,123 > 1,969$). Hal ini menunjukkan bahwa pada pekerja pelajar Gen Z Yogyakarta, *work life balance* (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *feedback and support* (X4). Pengaruh tersebut positif, ditunjukkan dengan nilai koefisien beta X4 sebesar 0,268. Artinya *work life balance* pekerja pelajar meningkat seiring dengan besarnya dukungan dan *feedback* yang diterimanya, atau peningkatan satu satuan *feedback & support* akan mengakibatkan peningkatan *work life balance* sebesar 0,268 satuan. Dengan demikian, Hipotesis 4 diterima.

5. Hipotesis 5 : *Technological Adaptation* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada mahasiswa pekerja Gen Z

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,005 dan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,057 > 1,969$). Hal ini menunjukkan bahwa pada kelompok pekerja mahasiswa Gen Z di Yogyakarta, variabel *technological adaptation* (X5) berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* (Y). Pengaruh tersebut bernilai positif, ditunjukkan dengan nilai koefisien beta X5 sebesar 0,159. Artinya, semakin adaptif pekerja mahasiswa terhadap teknologi, maka semakin baik *work life balance*-nya atau setiap kenaikan satu unit

¹³ *technological adaptation*, maka *work life balance* akan meningkat sebesar 0,159 satuan.. Dengan demikian, Hipotesis 5 diterima.

⁹⁶ 4.3.2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Setiap variabel independen diuji sebagian sebelum pengujian simultan ⁸ dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen yang digabungkan memiliki dampak pada variabel dependen, keseimbangan kehidupan kerja.

⁷⁹ Tabel 4.15 Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | |
|--------------------|------------|--------|--------------------|
| Model | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 52.152 | <.001 ^b |

a. Dependent Variable: Work-Life Balance

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

²³ Hasil uji F seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 52,152 ²³ dengan tingkat signifikansi < 0,001, yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance pada mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta dipengaruhi secara bersamaan oleh variabel ¹⁵ *flexibility and freedom* (X1), *motivation* (X2), *job satisfaction* (X3), *feedback & support* (X4), dan *technological adaptation* (X5)..

⁵ 4.3.3. Koefisien Determinasi (R Square/R²)

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | |
|----------------------------|----------|-------------------|
| Model | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | .502 | .492 |

b. Dependent Variable: Work-Life Balance

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Nilai *adjust r square* sebesar 0,492 pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa kelima variabel independen dalam model regresi ini menyumbang 49,2% variasi work-life balance. Namun, sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak termasuk dalam paradigma penelitian ini. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan berguna untuk mengkarakterisasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara menyeluruh.

4.4 Pembahasan

Judul penelitian ini adalah Determinasi Work-Life Balance pada Mahasiswa Pekerja Gen Z di Yogyakarta : Perspektif Teori Konflik Peran. Penelitian yang telah dilakukan menggunakan kuesioner dan disebarkan kepada responden untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor seperti *flexibility & freedom* (X1), *motivation* (X2), *job satisfaction* (X3), *feedback & support* (X4), dan *technological adaptation* (X5) terhadap *work-life balance* (Y) pada mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 30. Berikut pembahasannya :

1. *Flexibility & Freedom* berpengaruh positif terhadap *work-life balance* pada mahasiswa pekerja gen Z di Yogyakarta

Variabel *flexibility & freedom* (X1) memiliki nilai t sebesar 3,681 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.14. Hal ini menunjukkan bahwa pada kelompok pekerja mahasiswa Gen Z di Yogyakarta, *flexibility & freedom* memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap *work-*

life balance. Dengan demikian, **hipotesis 1 diterima**. Mahasiswa pekerja, khususnya Gen Z, cenderung menuntut kontrol atas waktu, ruang kerja, dan cara menyelesaikan tugas (Deloitte, 2023). Gen Z sangat memprioritaskan fleksibilitas untuk menjaga keseimbangan hidup seperti flextime, WFH, dan hybrid (Putra, 2025). Penelitian Akbar & Amalia (2023) dan Triyanto et al. (2024) menyatakan bahwa fleksibilitas dalam pekerjaan memungkinkan individu menyesuaikan jadwal kerja dengan aktivitas akademik, sehingga mengurangi konflik peran dan meningkatkan kesejahteraan. Mahardika et al. (2022) juga menegaskan bahwa fleksibilitas berdampak positif terhadap keseimbangan hidup Gen Z, karena generasi ini sangat menghargai kebebasan dalam mengatur waktu, termasuk bekerja secara daring maupun luring.

Dalam konteks teori konflik peran yang dikemukakan oleh William J. Goode (1960), semakin banyak peran yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinan terjadinya konflik antar peran yang berpotensi menimbulkan stres. Namun, ketika peran yang dijalankan memberikan ruang fleksibilitas, maka tekanan dari konflik peran tersebut dapat diminimalisir. Bagi mahasiswa pekerja, fleksibilitas memungkinkan mereka menyusun jadwal kerja yang tidak bertabrakan dengan kegiatan akademik, sehingga sumber daya waktu dan energi dapat didistribusikan secara lebih efektif sebagai strategi

adaptif dalam menghindari *role strain* dan mendukung pencapaian *work-life balance* yang optimal.

2. **Motivation berpengaruh positif terhadap *work-life balance* pada mahasiswa pekerja gen Z di Yogyakarta**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.14, variabel *motivation* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,562 dan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *motivation* terhadap *work-life balance* pada mahasiswa pekerja gen z di yogyakarta, sehingga **hipotesis 2 diterima**. Motivasi bagi gen z merupakan hal yang bermakna dalam pekerjaan. Mereka tidak hanya mengejar penghasilan, tetapi juga peluang untuk berkembang dan mendapatkan pengalaman yang relevan dengan tujuan hidup mereka (Indeed, 2025). Mahasiswa pekerja dengan *motivation* tinggi cenderung lebih baik dalam menyusun prioritas, mengelola waktu, dan menyelesaikan tanggung jawab akademik serta pekerjaan. Ini membantu mengurangi stres dan mendukung *work-life balance*.

Temuan ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh *Motivation* kerja. Menurut Hossain et al. (2018), Megayanti et al. (2021), dan Vistanabilla (2022) menemukan bahwa *motivation* merupakan pendorong utama dalam menjaga efisiensi peran, karena individu yang memiliki *motivation* tinggi akan lebih terorganisir dan berorientasi pada

tujuan. Selain itu, Permana ⁶⁹ et al. (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan Gen Z, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ditopang oleh keseimbangan hidup dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan terhadap peran yang dijalani.

Menurut William J. Goode (1960) dalam teori konflik peran, semakin banyak peran yang dijalani individu, semakin besar pula potensi timbulnya ketegangan konflik peran akibat keterbatasan waktu, energi, dan sumber daya. Namun, individu dapat meminimalisir konflik peran tersebut apabila memiliki kekuatan internal yang cukup untuk mengelola tekanan, salah satunya melalui motivasi. Mahasiswa pekerja dengan *motivation* tinggi akan lebih termotivasi untuk mencari solusi, mengelola jadwal, dan melakukan penyesuaian yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan kata lain, *motivation* menjadi strategi psikologis yang efektif dalam mencegah terjadinya benturan peran antara pekerjaan dan studi, serta mendorong tercapainya *work-life balance*.

3. *Job Satisfaction* ¹ tidak berpengaruh terhadap *work-life balance* pada mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta

²⁰ Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.14, variabel *job satisfaction* (X3) ⁷⁴ memiliki nilai t hitung sebesar 0,998 dan nilai ¹⁰ signifikansi sebesar 0,319. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Job

Satisfaction terhadap *work-life balance*. Maka, **hipotesis 3 ditolak**.

Dalam penelitian ini, variabel *job satisfaction* dipahami sebagai kepuasan mahasiswa terhadap kondisi pekerjaan mereka secara umum, seperti peluang promosi, rasa dihargai, serta perlakuan organisasi terhadap mereka. Namun, berdasarkan persepsi mayoritas responden, terlihat bahwa kepuasan kerja bukan merupakan faktor yang dominan dalam memengaruhi keseimbangan hidup. Hal ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh status pekerjaan responden, yang sebagian besar bukan pekerja tetap.

Berdasarkan data deskriptif responden, diketahui bahwa mayoritas mahasiswa pekerja dalam penelitian ini memiliki jenis pekerjaan paruh waktu (44,5%) dan *freelance* (38,5%), sementara sisanya menjalani usaha pribadi atau bekerja penuh waktu. Jenis pekerjaan ini umumnya tidak bersifat jangka panjang dan tidak memberikan jenjang karier yang jelas, sehingga mahasiswa cenderung tidak terlalu melibatkan diri secara emosional maupun struktural dalam pekerjaannya (Merdeka, 2023). Dengan demikian, meskipun mereka tetap menyelesaikan tugas pekerjaan, kepuasan kerja bukan menjadi prioritas utama dalam menjalankan aktivitas hariannya.

Dukungan literatur untuk kondisi ini dapat ditemukan dalam studi oleh Conway & Briner (2002) yang menyebutkan bahwa pekerja paruh waktu dan *freelance* cenderung memiliki keterlibatan emosional yang lebih rendah terhadap pekerjaan, sehingga tingkat kepuasan

mereka terhadap pekerjaan tidak selalu berdampak signifikan terhadap keseimbangan kehidupan secara keseluruhan. Hal senada juga dikemukakan oleh Martin & Sinclair (2007) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* lebih signifikan pengaruhnya terhadap *work-life balance* pada karyawan tetap dibandingkan pekerja fleksibel atau *part-time*.

Selanjutnya pada indikator J3 dalam kuesioner tentang fleksibilitas sebagian besar responden memberikan jawaban netral hingga tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa meskipun mereka cukup puas dengan beberapa aspek pekerjaan, tetapi fleksibilitas yang mereka rasakan tidak terlalu besar. Hal ini kontras dengan temuan pada variabel *flexibility & freedom* (X1), yang secara statistik berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* (Y). Ketidaksiuaian ini memperkuat bahwa kepuasan kerja secara umum bukan faktor utama penentu keseimbangan peran.

Dalam teori konflik peran oleh William J. Goode (1960), dijelaskan bahwa tekanan peran (*role strain*) muncul ketika sumber daya pribadi seperti waktu dan energi tidak mencukupi untuk menjalankan semua peran secara optimal. Kepuasan kerja seharusnya dapat menekan tekanan ini jika pekerjaan memberikan makna, struktur, dan penguatan psikologis. Namun, pada mahasiswa pekerja paruh waktu dan *freelance*, peran pekerjaan sering kali dianggap sebagai pelengkap, bukan sebagai peran inti. Oleh karena itu, meskipun mereka

merasa cukup puas dalam bekerja, kepuasan tersebut tidak cukup signifikan untuk mereduksi konflik peran yang terjadi.

Dengan demikian, ketidaksignifikanan variabel *job satisfaction* dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara teori dan data sebagai konsekuensi logis dari konteks pekerjaan mahasiswa Gen Z yang tidak menetap, tidak memiliki tanggung jawab organisasi jangka panjang, serta tidak terlalu mengidentifikasi dirinya dengan peran pekerjaan yang sedang dijalani.

4. **Feedback & Support berpengaruh positif terhadap *work-life balance* pada mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.14, variabel *feedback & support* (X4) memiliki nilai t hitung sebesar 4,123 dan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *feedback & support* terhadap *work-life balance*. Maka, **hipotesis 4 diterima**. Dalam konteks mahasiswa Gen Z, bentuk dukungan yang mereka terima dari dosen, atasan kerja, teman sebaya, maupun keluarga sangat berpengaruh terhadap keseimbangan hidup mereka, karena gen z menganggap *feedback dan support* yang rutin secara transparan sebagai bagian dari budaya kerja (Putra, 2025). Mahasiswa pekerja gen z yang merasa didukung cenderung lebih tenang, percaya diri, dan mampu menyelesaikan tugas-tugas tanpa harus mengorbankan satu peran untuk yang lain.

Penelitian Aras et al. (2022), Nurhabiba (2020), dan Tennakoon & Senarathne (2020) mendukung hasil ini dengan menyatakan bahwa dukungan sosial dan umpan balik ³³ memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance*. Mahasiswa yang menerima bimbingan dan pemahaman dari lingkungan sekitarnya akan lebih mudah beradaptasi dalam menyelesaikan tugas dan menyeimbangkan tanggung jawab. Penelitian tersebut menegaskan bahwa dukungan bukan hanya sekadar tambahan, tetapi menjadi pondasi penting dalam menciptakan keseimbangan hidup bagi mahasiswa pekerja.

Dalam perspektif teori konflik peran oleh William J. Goode (1960), keberadaan pihak ketiga seperti keluarga, teman, atau atasan yang memberikan dukungan berperan penting dalam mengurangi role strain yang dialami individu dengan peran ganda. Dukungan dari lingkungan sosial membantu mahasiswa pekerja mengelola tekanan emosional dan psikologis, serta beradaptasi dengan tuntutan kerja dan akademik yang kompleks. Ketika sistem dukungan berjalan efektif, mahasiswa pekerja lebih mampu menavigasi ekspektasi dari dua peran tersebut dan menjaga keseimbangan hidup mereka. Maka, *feedback & support* berperan sebagai jembatan adaptif yang membantu mahasiswa pekerja mencapai *work-life balance* secara optimal.

5. *Technological Adaptation* berpengaruh positif terhadap *work-life balance* pada mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta

²⁰ Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.14, variabel *technological adaptation* (X_5) ²⁷ memiliki nilai t hitung sebesar 3,057, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,969, serta nilai signifikansi sebesar 0,002, lebih kecil dari 0,05. ⁹⁸ Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *technological adaptation* terhadap *work-life balance*. Maka, **hipotesis 5 diterima**. Mahasiswa Generasi Z merupakan digital native yang tumbuh dalam era teknologi informasi, sehingga sangat terbiasa dan mahir memanfaatkan teknologi untuk menunjang aktivitas akademik maupun profesional (Unjani, 2024). Dalam konteks mahasiswa pekerja, adaptasi terhadap teknologi seperti penggunaan aplikasi produktivitas, platform e-learning, dan sistem manajemen tugas memberikan fleksibilitas kerja dan belajar yang tinggi. Teknologi memungkinkan mahasiswa untuk menyelesaikan pekerjaan secara *remote*, mengatur jadwal secara mandiri, serta menjaga komunikasi dengan dosen dan rekan kerja tanpa batasan ruang dan waktu.

Penelitian Githinji & Wekesa (2017) dan Keshwani & Priya (2023) menyatakan bahwa adaptasi teknologi memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance* karena dapat meningkatkan efisiensi ¹⁰¹ kerja dan fleksibilitas waktu. Temuan ini juga diperkuat oleh Ljungkvist & Moore (2023) yang mengungkapkan bahwa kemajuan teknologi membuka peluang pengaturan kerja fleksibel lintas lokasi dan waktu. Dalam teori konflik peran oleh William J. Goode (1960),

tekanan atau ketegangan peran muncul ketika seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan dari beberapa peran secara bersamaan karena keterbatasan waktu dan sumber daya. Teknologi di sini berfungsi sebagai alat bantu adaptif yang membantu mahasiswa menyederhanakan dan mempercepat penyelesaian peran. Mahasiswa pekerja yang mampu memanfaatkan teknologi secara efisien akan lebih mampu menyeimbangkan tanggung jawab akademik dan pekerjaan tanpa mengorbankan keduanya. Dengan demikian, adaptasi terhadap teknologi mendukung penurunan konflik peran dan meningkatkan *work-life balance*.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 265 responden mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa variabel *Flexibility & Freedom* (X1), *Motivation* (X2), *Feedback & Support* (X4), dan *Technological Adaptation* (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* (Y). Sedangkan variabel *Job Satisfaction* (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance* (Y).

Hasil ini mendukung pemikiran William J. Goode dalam teori konflik peran, bahwa individu yang mampu mengelola waktu, energi, dan sumber daya secara adaptif melalui fleksibilitas, motivasi internal, dukungan sosial, dan adaptasi teknologi akan lebih mampu menghindari tekanan peran dan mencapai keseimbangan hidup. Namun, dalam konteks mahasiswa pekerja, kepuasan kerja tampaknya bukan menjadi faktor utama yang menentukan *work-life balance*, khususnya bila pekerjaan tidak bersifat permanen atau tidak menjadi prioritas utama dalam kehidupan mereka.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam menjawab inkonsistensi hasil studi sebelumnya, khususnya terkait variabel *motivation* dan *technological adaptation*. Penelitian ini menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta, berbeda dengan hasil penelitian Tennakoon & Senarathne (2020) yang menunjukkan hasil sebaliknya.

Temuan ini menegaskan bahwa konteks dan karakteristik responden menjadi faktor penting dalam memahami determinan *work-life balance*.

5.2 ⁶Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Teoritis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* mahasiswa pekerja Gen Z. Hal ini dapat ¹⁴⁴disebabkan oleh perbedaan karakteristik subjek penelitian dibandingkan dengan studi sebelumnya, seperti dalam jurnal utama yang meneliti pada karyawan tetap. ⁶Sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan mahasiswa pekerja paruh waktu dan *freelance* di mana pekerjaan tidak menjadi peran utama dalam hidup mereka, sehingga persepsi tentang kepuasan kerja mungkin tidak terlalu berdampak terhadap keseimbangan hidup yang mereka alami. ¹³²Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan hal-hal berikut ini agar memperoleh pemahaman yang lebih tuntas mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan *work-life balance* :

a. Jenis pekerjaan atau status kerja

Disarankan untuk melakukan penelitian dengan subjek karyawan tetap atau pekerja *full-time*, agar dimensi kepuasan kerja yang lebih mapan (seperti promosi, stabilitas karier, dan relasi

organisasi) bisa diukur lebih relevan dalam hubungannya dengan *work-life balance*..

b. Durasi dan intensitas kerja

Lama seseorang menjalani pekerjaannya serta intensitas jam kerja per minggu juga dapat memengaruhi bagaimana mereka merasakan beban atau tekanan kerja terhadap kehidupan pribadi. Peneliti berikutnya dapat memetakan kategori berdasarkan durasi kerja dan jam mingguan untuk melihat pengaruhnya terhadap persepsi *work-life balance*.

c. Motif bekerja

Motif dalam bekerja apakah untuk pengalaman, penghasilan tambahan, atau kebutuhan utama juga dapat memengaruhi cara mereka memaknai kepuasan kerja. Penelitian ke depan dapat memasukkan aspek ini sebagai variabel kontrol atau pertimbangan dalam pengambilan sampel.

d. Kajian teori alternatif yang mempertimbangkan jenis peran yang berbeda

Penelitian ini menggunakan teori konflik peran dari William J. Goode yang membahas ketegangan peran secara umum. Namun, untuk penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan teori-teori yang secara spesifik membedakan jenis peran, misalnya peran keluarga vs peran kerja, seperti dalam *role strain theory* atau *work-family conflict theory* dari Greenhaus & Beutell (1985). Karena

subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa pekerja yang memikul peran ganda di dunia akademik dan pekerjaan, peran keluarga tidak terlalu dominan, berbeda dari karyawan tetap yang sudah menikah atau memiliki tanggungan keluarga. Oleh karena itu, teori yang fokus pada konflik antar peran yang lebih spesifik bisa dipertimbangkan untuk menyesuaikan dengan konteks subjek yang berbeda

2. Praktisi

- a. Bagi Pemerintah, diharapkan Pemerintah, khususnya melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), diharapkan dapat merumuskan kebijakan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan mahasiswa yang bekerja. Salah satunya dengan mendorong perguruan tinggi untuk menyediakan sistem pembelajaran yang fleksibel seperti kelas daring, kelas malam, atau pembelajaran berbasis modul mandiri. Selain itu, pemerintah juga dapat mengadakan pelatihan *soft skills*, seminar pengembangan diri, serta pelatihan teknologi gratis guna meningkatkan motivasi dan kemampuan adaptasi mahasiswa terhadap perkembangan digital. Di sisi lain, regulasi yang mendorong perusahaan untuk mendukung karyawan yang sedang menempuh pendidikan, seperti pengaturan jam kerja fleksibel, juga perlu dipertimbangkan. Tidak kalah penting, penyediaan layanan konseling, mentoring, serta dukungan psikososial di lingkungan kampus dapat membantu mahasiswa pekerja mengelola beban peran ganda yang mereka jalani. Kebijakan-kebijakan tersebut

diharapkan dapat berkontribusi dalam membantu mahasiswa pekerja mencapai keseimbangan antara studi dan pekerjaan.

- b. Bagi mahasiswa yang bekerja, penting untuk memahami bahwa keberhasilan ¹⁰⁰ menjaga *work-life balance* tidak hanya bergantung pada kepuasan kerja, tetapi juga pada kemampuan mengelola waktu, menjaga motivasi diri, memanfaatkan teknologi, serta mencari dukungan dari lingkungan sekitar. Mahasiswa sebaiknya memilih pekerjaan yang memberikan fleksibilitas dan ruang berkembang, serta membangun komunikasi terbuka dengan pihak kampus dan pekerjaan jika mengalami konflik peran.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penting untuk menyesuaikan pendekatan teoritis dan desain penelitian berdasarkan konteks subjek yang digunakan. Peneliti yang menggunakan subjek mahasiswa bekerja sebaiknya mempertimbangkan kondisi unik seperti jenis pekerjaan, motif bekerja, dan beban akademik, yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap keseimbangan hidup. Penelitian lanjutan juga bisa membandingkan mahasiswa pekerja dengan karyawan tetap untuk melihat perbedaan dampak antar kelompok peran ganda. Mengingat hasil penelitian ini menunjukkan nilai *Adjust R Square* sebesar 49.2%, maka disarankan penelitian berikutnya turut menggali 50,8% faktor-faktor lain di luar model yang mungkin turut memengaruhi *work-life balance* seperti *overtime* kerja, beban kerja, stres kerja, intervensi

126

kehidupan pribadi ke pekerjaan, dan juga interfensi pekerjaan ke kehidupan pribadi.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Determinasi Work-Life Balance

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----|--|-----|
| 1 | prin.or.id Internet Source | 1% |
| 2 | id.123dok.com Internet Source | 1% |
| 3 | 123dok.com Internet Source | <1% |
| 4 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper | <1% |
| 5 | Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper | <1% |
| 6 | repository.usd.ac.id Internet Source | <1% |
| 7 | core.ac.uk Internet Source | <1% |
| 8 | repositori.usu.ac.id Internet Source | <1% |
| 9 | www.scribd.com Internet Source | <1% |
| 10 | docplayer.info Internet Source | <1% |
| 11 | jurnal.kdi.or.id Internet Source | <1% |
| 12 | digilib.unila.ac.id | |

Internet Source

<1 %

13 eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

14 repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

15 Submitted to INTI Universal Holdings SDM
BHD

Student Paper

<1 %

16 repository.ar-raniry.ac.id

Internet Source

<1 %

17 eprints.uny.ac.id

Internet Source

<1 %

18 journal.laaroiba.ac.id

Internet Source

<1 %

19 repo.darmajaya.ac.id

Internet Source

<1 %

20 repository.uinsaizu.ac.id

Internet Source

<1 %

21 repository.unjaya.ac.id

Internet Source

<1 %

22 Submitted to Tarumanagara University

Student Paper

<1 %

23 ojs.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

24 A. Jajang W Mahri, Suci Aprilliani Utami, Sofia
Velia. "IMPLEMENTASI TEORI ISLAMIC
WEALTH MANAGEMENT DALAM STUDI
KUANTITATIF KEMAMPUAN PENGELOLAAN

<1 %

KEUANGAN SYARIAH GEN-Z", Finansha:
Journal of Sharia Financial Management, 2023

Publication

-
- | | | |
|----|--|------|
| 25 | digilib.uin-suka.ac.id Internet Source | <1 % |
| 26 | dspace.uii.ac.id Internet Source | <1 % |
| 27 | ejournal.uhb.ac.id Internet Source | <1 % |
| 28 | es.scribd.com Internet Source | <1 % |
| 29 | Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper | <1 % |
| 30 | animarlinarosadi.wordpress.com Internet Source | <1 % |
| 31 | text-id.123dok.com Internet Source | <1 % |
| 32 | Bahaa'uddin, Elfreda Aplonia Lau, Umi Kulsum. "PENGARUH LAYANAN PELENGKAP TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA TOKO MEUBEL SYAKIRA DI TENGGARONG", Research Journal of Accounting and Business Management, 2018 Publication | <1 % |
| 33 | Widya Dwi Hapsari, Kis Indriyaningrum. "Dampak Beban Kerja, Stres Kerja dan Time Management terhadap Work Life Balance Mahasiswa yang Bekerja pada kelas DLC Universitas Stikubank Semarang", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2024 Publication | <1 % |
-

| | | |
|----|---|------|
| 34 | digilib.esaunggul.ac.id Internet Source | <1 % |
| 35 | doc-pak.undip.ac.id Internet Source | <1 % |
| 36 | eprints.walisongo.ac.id Internet Source | <1 % |
| 37 | jurnal.dharmasentana.ac.id Internet Source | <1 % |
| 38 | jurnal.unigal.ac.id Internet Source | <1 % |
| 39 | Eko Susanto, Yuni Novitasari, Ahman, Nurhudaya, Cece Rakhmat, Ade Hidayat, Satrio Budi Wibowo. "Rash Model Analysis of Kaufman Domains of Creativity Scale (K-DOCS) to Indonesian Students", Journal of Physics: Conference Series, 2018 Publication | <1 % |
| 40 | Submitted to Universitas Tidar Student Paper | <1 % |
| 41 | eprints.undip.ac.id Internet Source | <1 % |
| 42 | repository.umrah.ac.id Internet Source | <1 % |
| 43 | Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper | <1 % |
| 44 | Submitted to President University Student Paper | <1 % |
| 45 | ejnteti.jteti.ugm.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 46 | eprints.unpam.ac.id Internet Source | <1 % |
| 47 | id.scribd.com Internet Source | <1 % |
| 48 | repository.unifa.ac.id Internet Source | <1 % |
| 49 | Endi Dwinugraha, Anies Lastiati. "PENGARUH HYBRID WORKING PASCA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN PEMEDIASI WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA (STUDI PADA PEKERJA DI JAKARTA, BOGOR, TANGERANG)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025 Publication | <1 % |
| 50 | Submitted to King's College Student Paper | <1 % |
| 51 | eprints.binadarma.ac.id Internet Source | <1 % |
| 52 | www.msn.com Internet Source | <1 % |
| 53 | www.researchgate.net Internet Source | <1 % |
| 54 | acopen.umsida.ac.id Internet Source | <1 % |
| 55 | journal.yrpiiku.com Internet Source | <1 % |
| 56 | Siti Afifah, Khristina Yunita, Umiaty Hamzani, Gita Desyana, Djunita Permata Indah. "Pengaruh Tingkat Hutang, Fee Audit Dan | <1 % |

Konsentrasi Pasar Terhadap Persistensi Laba:
Firm Age Sebagai Variabel Moderasi", JCA
(Jurnal Cendekia Akuntansi), 2024

Publication

| | | |
|----|---|------|
| 57 | Submitted to Universitas Sains Alquran Student Paper | <1 % |
| 58 | dekajus.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 59 | eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source | <1 % |
| 60 | eprints.umm.ac.id Internet Source | <1 % |
| 61 | lib.unnes.ac.id Internet Source | <1 % |
| 62 | Submitted to Ciputra University Student Paper | <1 % |
| 63 | Submitted to Clayton College & State University Student Paper | <1 % |
| 64 | Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper | <1 % |
| 65 | dspace.uc.ac.id Internet Source | <1 % |
| 66 | journal.ipm2kpe.or.id Internet Source | <1 % |
| 67 | Andrea Nadhifa Ayu Yulianto, Oscar Jayanagara. "Pengaruh Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja | <1 % |

pada Perawat Instalasi Cendana RSUD Dr.
Moewardi Surakarta", Jurnal EMT KITA, 2025

Publication

| | | |
|----|---|------|
| 68 | Submitted to Kolej Mara Banting Student Paper | <1 % |
| 69 | Submitted to Universitas Dian Nuswantoro Student Paper | <1 % |
| 70 | Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper | <1 % |
| 71 | etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source | <1 % |
| 72 | jurnal.unismabekasi.ac.id Internet Source | <1 % |
| 73 | repository.uinsu.ac.id Internet Source | <1 % |
| 74 | Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V Student Paper | <1 % |
| 75 | Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper | <1 % |
| 76 | digilib.uinsby.ac.id Internet Source | <1 % |
| 77 | digilib.uns.ac.id Internet Source | <1 % |
| 78 | eprints.dinus.ac.id Internet Source | <1 % |
| 79 | journal-stiyappimakassar.ac.id Internet Source | <1 % |

journal.uinjkt.ac.id

| | | |
|----|--|------|
| 80 | Internet Source | <1 % |
| 81 | repository.nusaputra.ac.id Internet Source | <1 % |
| 82 | repository.unhas.ac.id Internet Source | <1 % |
| 83 | Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper | <1 % |
| 84 | Submitted to UIN KH. Achmad Siddiq Jember Student Paper | <1 % |
| 85 | aimos.ugm.ac.id Internet Source | <1 % |
| 86 | digilib.uinsa.ac.id Internet Source | <1 % |
| 87 | docobook.com Internet Source | <1 % |
| 88 | repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source | <1 % |
| 89 | repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source | <1 % |
| 90 | repository.fe.unj.ac.id Internet Source | <1 % |
| 91 | repository.iainkudus.ac.id Internet Source | <1 % |
| 92 | repository.stie-aub.ac.id Internet Source | <1 % |
| 93 | repository.umpalopo.ac.id Internet Source | <1 % |

repository.umy.ac.id

| | | |
|-----|---|------|
| 94 | Internet Source | <1 % |
| 95 | repository.unibos.ac.id Internet Source | <1 % |
| 96 | www.ejournal.dewantara.ac.id Internet Source | <1 % |
| 97 | www.scilit.net Internet Source | <1 % |
| 98 | Abdul Aziz Nugraha Pratama, Fira Nur Maghfiroh. "Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran, Jawa Tengah", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2016 Publication | <1 % |
| 99 | Submitted to Defense University Student Paper | <1 % |
| 100 | Ery Pitra Malasari. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Saat Melaksanakan Work From Home", Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022 Publication | <1 % |
| 101 | Septian Ragil Anandita, Nia Aprilia Bisari, Anita Rohmatul Ummah. "Pengaruh Stres Kerja, Burnout, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Putra Tani Bhineka Jombang)", Business and Economic Publication, 2025 Publication | <1 % |
| 102 | Wisnu Rahmad Saputra, Menza Hendri, Tugiyono Aminoto. "KORELASI MOTIVASI DAN | <1 % |

HASIL BELAJAR IPA SISWA KELAS VIII DI SMP
NEGERI SE-KECAMATAN JAMBI SELATAN",
EduFisika, 2019

Publication

-
- 103 Yasyfa Maghfyra, Dewi Ayu Larassati. <math><1\%</math>
"Membangun Budaya Kerja Sehat dan
Berkinerja Tinggi: Mengintegrasikan Work-life
balance dalam Manajemen Kantor melalui
Penerapan Ergonomi dan K3", Indonesian
Journal of Public Administration Review, 2024
Publication
-
- 104 digitalpress.gaes-edu.com <math><1\%</math>
Internet Source
-
- 105 journal.ugm.ac.id <math><1\%</math>
Internet Source
-
- 106 kalimantanpost.com <math><1\%</math>
Internet Source
-
- 107 repository.umsu.ac.id <math><1\%</math>
Internet Source
-
- 108 widyatmini.staff.gunadarma.ac.id <math><1\%</math>
Internet Source
-
- 109 www.ejournalwiraraja.com <math><1\%</math>
Internet Source
-
- 110 Arfan Ardani, Vera Firdaus. "Meningkatkan
Kinerja Industri Jasa Makanan di Indonesia
Melalui Pelatihan Keterampilan dan
Pengalaman", Journal of Micro, Small and
Medium Enterprises, 2024
Publication
-
- 111 Bernardus Aris Ferdinan, Leonardus Gugun
Gunardi, Ignatius Reynal. "Occupational <math><1\%</math>

Stress dan Religiosity: Peran Mediasi Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Generasi Millenial dan Generasi Z", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2023

Publication

112 Harun Abdullah. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK, MAKASSAR", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020

Publication

113 Mirnawati, Haeril, Sahiruddin. "Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran Aplikasi Quizizz Terhadap Minat Belajar Siswa Di SMK Negeri 4 Bone", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2025

Publication

114 Putu Dian Kartika, I Gede Riana. "Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan", Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE), 2024

Publication

115 Suhartini Suhartini. "Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Cilegon Fabricators (Divisi Engeneering)", eCo-Buss, 2021

Publication

116 Yusaini Kamal. "Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Gur", An-Nidhom : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2019

Publication

| | | |
|-----|---|------|
| 117 | Internet Source | <1 % |
| 118 | digilib.ikipgriptk.ac.id Internet Source | <1 % |
| 119 | download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source | <1 % |
| 120 | e-journal.naureendigiton.com Internet Source | <1 % |
| 121 | ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source | <1 % |
| 122 | eprints.pknstan.ac.id Internet Source | <1 % |
| 123 | etd.repository.ugm.ac.id Internet Source | <1 % |
| 124 | id.wikipedia.org Internet Source | <1 % |
| 125 | journal-center.litpam.com Internet Source | <1 % |
| 126 | jurnal.uin-antasari.ac.id Internet Source | <1 % |
| 127 | jurnal.umrah.ac.id Internet Source | <1 % |
| 128 | jurnalfe.ustjogja.ac.id Internet Source | <1 % |
| 129 | karyatulisilmiah.com Internet Source | <1 % |
| 130 | mafiadoc.com Internet Source | <1 % |

moam.info

| | | |
|-----|--|------|
| 131 | Internet Source | <1 % |
| 132 | openjournal.unpam.ac.id Internet Source | <1 % |
| 133 | repo.itera.ac.id Internet Source | <1 % |
| 134 | repository.dinamika.ac.id Internet Source | <1 % |
| 135 | repository.ibs.ac.id Internet Source | <1 % |
| 136 | repository.upi.edu Internet Source | <1 % |
| 137 | repository.usm.ac.id Internet Source | <1 % |
| 138 | toffeedev.com Internet Source | <1 % |
| 139 | www.stiepertiba.ac.id Internet Source | <1 % |
| 140 | Agung Supriyadi, Christina Tri Setyorini. "Pengaruh Pengungkapan Manajemen Risiko Terhadap Nilai Perusahaan Melalui Kinerja Keuangan Di Industri Perbankan Indonesia", Owner (Riset dan Jurnal Akuntansi), 2020 Publication | <1 % |
| 141 | Anupal Mongia, Annjan Arora, Swati Sharma. "chapter 13 The Pursuit of Balance", IGI Global, 2025 Publication | <1 % |
| 142 | Makmur Sujarwo, Adi Inayah Sari. "Customer Developing In Using the Islamic Banking | <1 % |

Product at Bank Syariah Mandiri Tbk, Tegal Branch", Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2017

Publication

143 etheses.uin-malang.ac.id <1 %
Internet Source

144 Annisa Andriani, Ratih Arruum Listiyandini. "Peran Kecerdasan Sosial terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Awal", Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi, 2017 <1 %
Publication

145 Rachmad Putra Ramadhan, Syaikhul Falah, Mariolin Sanggenafa. "PENGARUH PEMAHAMAN PERATURAN PAJAK, PELAYANAN FISKUS, PERSEPSI EFEKTIVITAS SISTEM PERPAJAKAN TERHADAP KEMAUAN MEMBAYAR PAJAK (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jayapura)", JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN DAERAH, 2020 <1 %
Publication

146 jurnal.unimus.ac.id <1 %
Internet Source

147 repository.radenintan.ac.id <1 %
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off