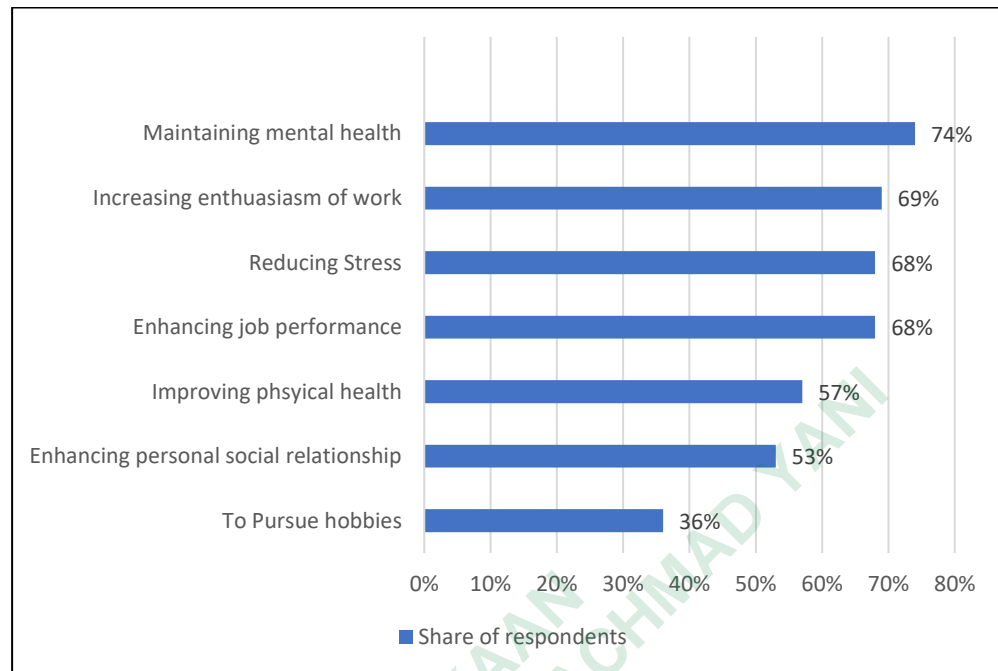


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Maka dari itu, bagi individu dan organisasi untuk memahami dengan jelas faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* dan mencari strategi efektif dalam menciptakan harmoni antara dua aspek tersebut.

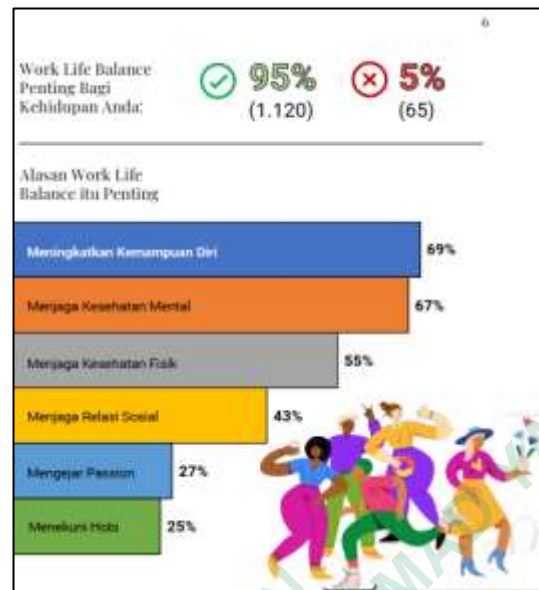
Menurut data Statista (2024) pada Februari 2024, sekitar 74 persen responden generasi z menyatakan bahwa *work-life balance* penting untuk menjaga kesehatan mental. Selain itu, sekitar 69 persen responden meyakini *work-life balance* dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka, dan 68% nya mengurangi 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.

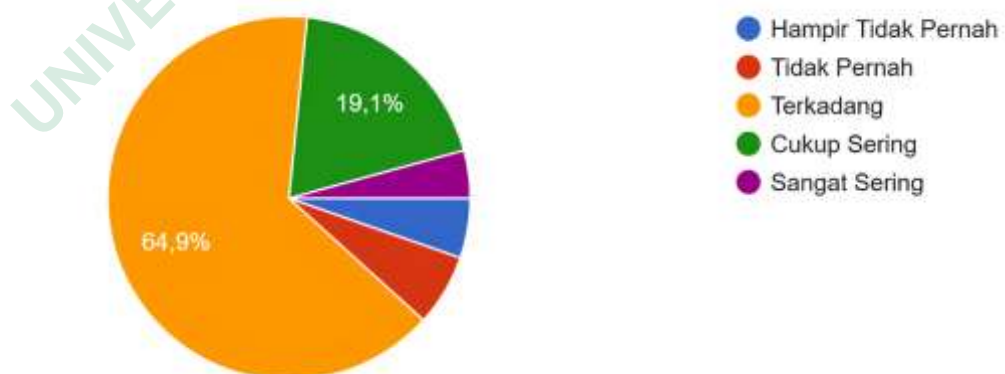
Dalam survei SBHM 2024 melibatkan 2.000 mahasiswa dari 43 perguruan tinggi di Yogyakarta. Survei dilakukan melalui kuesioner tatap muka langsung pada 26 Maret hingga 22 April 2024, dengan sampling error sebesar 2,23% (PSEKUIIN, 2024). Hasil survei ini memberikan gambaran bahwa tren bekerja sambil kuliah 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 *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 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 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 *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.

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.

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

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.

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.