

BAB V

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 Saran

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 disebabkan oleh perbedaan karakteristik subjek penelitian dibandingkan dengan studi sebelumnya, seperti dalam jurnal utama yang meneliti pada karyawan tetap. Sebagian 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. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan hal-hal berikut ini agar memperoleh pemahaman yang lebih utuh 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 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

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

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA