

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

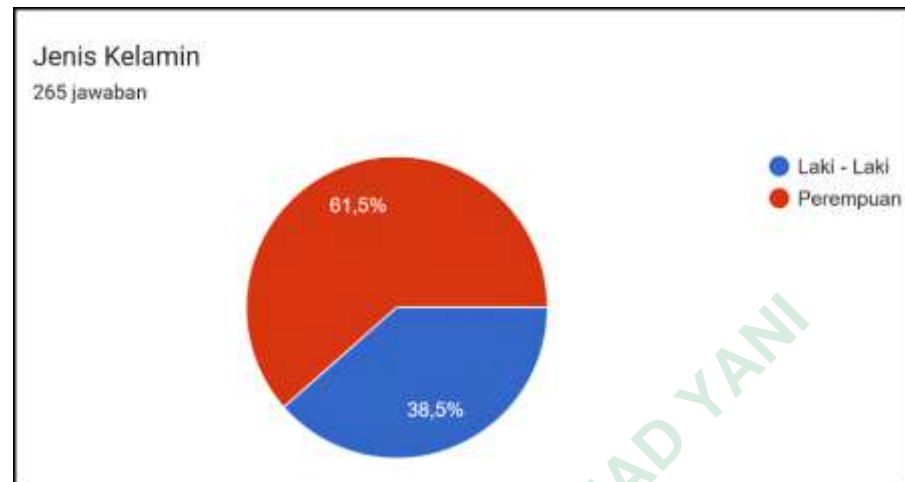
4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian

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 :

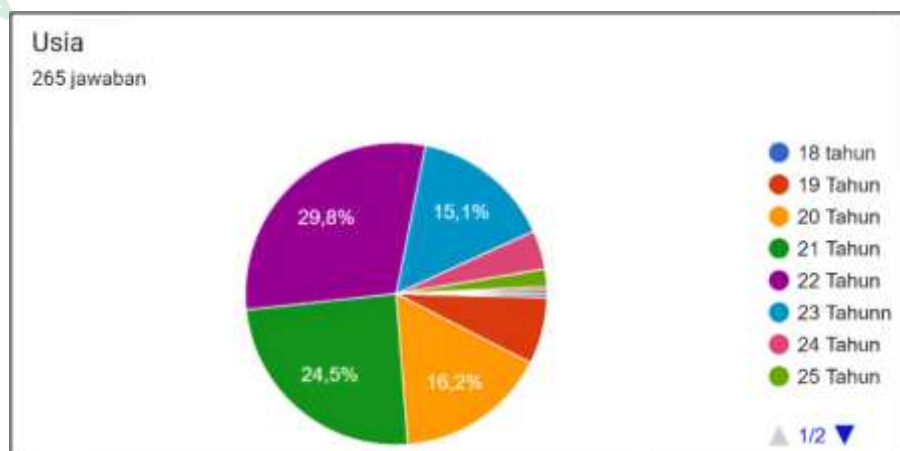
a. Jenis Kelamin



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.

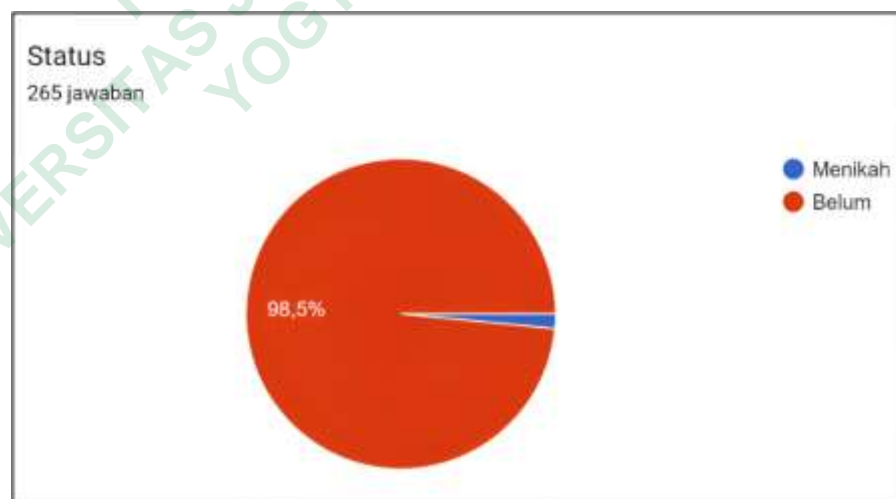
b. Usia



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

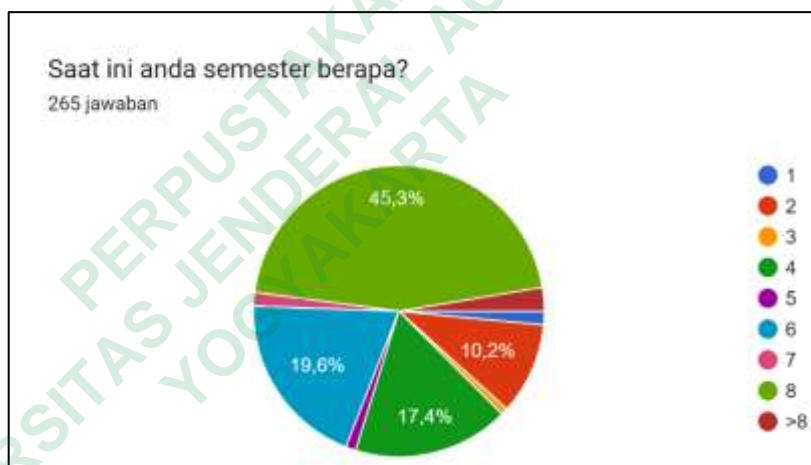


Gambar 4.4 Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

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



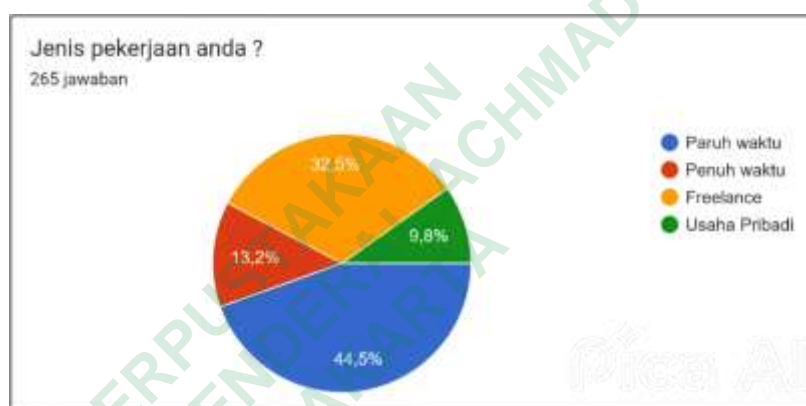
Gambar 4.5 Diagram Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Semester

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 1.1 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

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

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 pekerjaan 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 suka menghabiskan waktu untuk kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan di luar jam kerja reguler 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 masalah 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		0,000		Valid
	M2	0,658				Valid
	M3	0,325				Valid
	M4	0,655				Valid
<i>Job Satisfaction</i> (X3)	J1	0,372		0,000		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	
<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.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas terhadap 26 indikator, ditemukan bahwa 25 indikator memenuhi kriteria validitas, sementara satu indikator, yaitu FS1, 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 reliabilitas berikutnya.

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk memastikan seberapa konsisten instrumen penelitian menghasilkan hasil. Dalam penelitian ini, nilai Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas; suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai 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

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui bahwa 25 item pertanyaan yang berasal dari 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

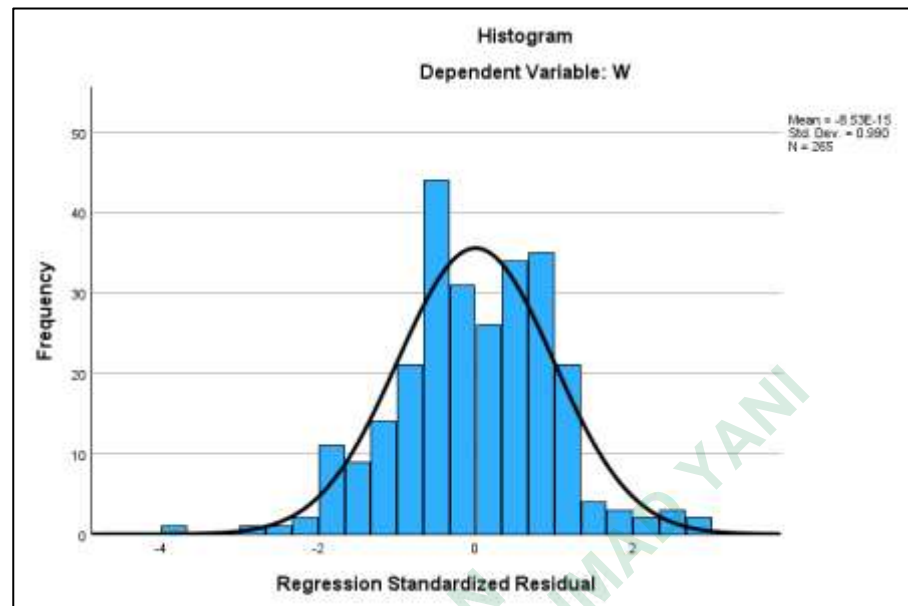
Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah setiap variabel, baik secara sendiri maupun kolektif, memiliki distribusi normal Ghozali (2018). Dalam statistik, dua indikator skewness dan kurtosis digunakan untuk menguji kenormalan. Selain itu, pendekatan Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menguji 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
N	265
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d

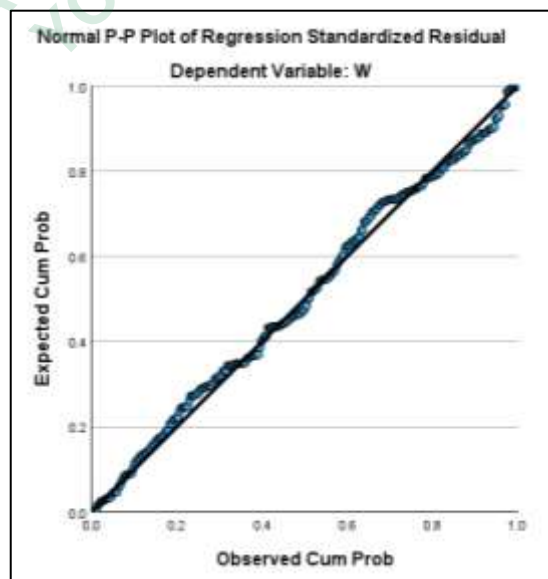
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

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

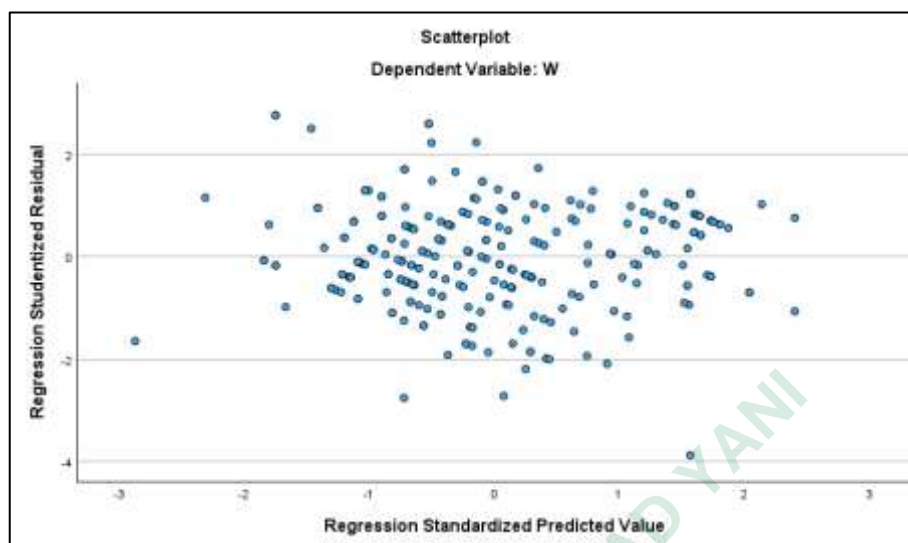
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

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 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*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak mengandung multikolinearitas.

c. 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.



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		
Coefficients ^a		

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* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* (Y). Pengaruh tersebut bersifat positif, ditunjukkan dengan nilai koefisien beta X2 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 (X3) dengan keseimbangan kehidupan kerja (Y). Meskipun bernilai positif, nilai koefisien beta X3 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

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

4.3.2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

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

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

Hasil uji F seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 52,152 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 *flexibility and freedom* (X1), *motivation* (X2), *job satisfaction* (X3), *feedback & support* (X4), dan *technological adaptation* (X5)..

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 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* tidak berpengaruh terhadap *work-life balance* pada mahasiswa pekerja Gen Z di Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.14, variabel *job satisfaction* (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 0,998 dan nilai 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). Ketidaksesuaian 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 mengidentifikasikan 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 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

. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.14, variabel *technological adaptation* (X5) 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. 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 professional (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 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*.