

HUBUNGAN PERAN KERJA PARUH WAKTU DAN KESEJAHTERAAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDU PEKERJA GENERASI Z

Nur Wahid¹, Muhammad David Amirulloh², Wahyu Eko Pujianto³

^{1,2,3}Universitas NU sidoarjo

Email : mochnurwahid123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara peran kerja paruh waktu dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja individu pada pekerja Generasi Z. Fenomena meningkatnya partisipasi Gen Z dalam pekerjaan sambil menjadi fokus utama, mengingat fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang kesejahteraan dan produktivitas mereka. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS-SEM). Hasil penelitian diharapkan mampu menjelaskan sejauh mana fleksibilitas kerja dan persepsi kesejahteraan berdampak signifikan terhadap kinerja individu. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam mendesain sistem kerja yang lebih adaptif untuk Generasi Z.

Kata Kunci: Kerja Paruh Waktu, Kesejahteraan Kerja, Kinerja Individu, Generasi Z, Fleksibilitas Kerja

Abstract

This study aims to analyze the relationship between part-time work and job well-being on individual performance among Generation Z workers. The increasing participation of Gen Z in part-time work is a key focus, given that work flexibility and work-life balance are important factors in supporting their well-being and productivity. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares (PLS-SEM) method. The results are expected to explain the extent to which work flexibility and perceived well-being significantly impact individual performance. These findings provide theoretical contributions to the field of human resource management and provide practical recommendations for organizations in designing more adaptive work systems for Generation Z.

Keywords: Part-Time Work, Job Well-Being, Individual Performance, Generation Z, Work Flexibility.

PENDAHULUAN

Command Ground

Dominasi Gen Z merupakan supremasi pada konstrukstur kerja di era ini (Made Pradnya Dhaniswari, 2024). Skema era yang akan datang adalah skema yang kompleks karena semakin kompetitifnya sebuah akses informasi, dan pemanfaatan kinerja teknologi yang semakin mendominasi sekali, maka generasi muda khususnya Gen Z, harusnya melakukan beberapa pembiasaan dan asupan pengetahuan sejak dini (Ismail Dingot Hamonangan & Nugroho Joko, 2022). Deloitte (2022) menceritakan afirmasi yang didapatkan yaitu 14.808 gen Z serta 8.412 gen Z lainnya sehingga akumulasinya 23.220 responden bersumber 46 negara, ditunjukkan akumulasi bahwa sentiment karyawan atau personal yang ingin menetap dan stay di *company* tidak di katakan berkuantitas karena hanya berkalkulasi 24% bahkan 25% untuk 5 tahun di masa yang akan datang (Luthfiana, 2024). (Pendell & Helm, 2022) juga mempublish bahwa 58% pekerja Gen Z mengeksplor keterbukaan kerja dan luangnya masa yang lebar untuk meningkatkan perfoma kinerjanya. Dengan ini di presentasikan ada banyaknya para Gen Z yang bertahan di Perusahaan jika sistem kerja membantunya meraih *well being* dan

ringan di afektifikasi apabila sistem teknologi ikut berperan di samping kerjanya.

Complication

Banyak riset menjelaskan kinerja individu dengan variabel lainnya. Interpretasi *well being* dalam esensinya didefinisikan sebagai momen sebuah ruang berada yang dirasakan oleh karyawan adalah positif dan apabila pekerja *employee* dalam personalnya (dalam organisasi tertentu, dengan pemberi kerja tertentu) dirasa memuaskan (Robak, 2023). Ketidak konsistenan hasil riset sebelumnya mengindikasi adanya kompleksitas dalam memahami perfoma kinerja individu. Sedangkan data pada hal lain menunjukkan bahwa ketiga subyek menunjukkan perilaku prokrastinasi akademik, terlihat kurang mampu dalam memprioritaskan kewajibannya sebagai seorang pelajar, subjek juga menunjukkan bahwa bekerja part time menjadi alasan utamanya dalam melakukan penundaan. Selain itu, mahasiswa merasa kurang ahli dalam mengelola waktunya. Mereka selalu beranggapan masih ada hari esok untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas kuliahnya (Masyitoh Tristi, 2022). Pada sumber lain juga menunjukkan bahwa 25% gen Z beraspirasi tantangan

kesusahan tidak ia dapatkan sehingga mampu untuk menyeimbangkan antara bekerjanya (Astuti & Nurwidawati, 2023). Dalam konteks Gen Z, kinerja individu yang baik dapat di temukan karena faktor kesejahteraan kerja. Dikarenakan faktor yang demikian, stabilnya kerja serta hidup menciptakan hal bagus sehingga beberapa penelitian sering dilakukannya oleh seluruh manca negara sehubungan melalui kewajiban dan keseimbangan pekerjaan, personal (Manggaharti & Novianti, 2019).

Concern

Studi sebelumnya masih dirasa belum bisa menunjukkan capaiannya meneliti serta eksplor lebih jauh perihal *part time roles* yang spesifik dan praktis untuk mencerna kebahagiaan seimbang yang dimaksud pada kinerja gen Z. memanifestasikan dari teori *Self determination theory* (Deci et al., 1985.)Dalam perspektifnya diinterpretasikan bahwa ketika kebutuhan-kebutuhan dasar ini dipenuhi, individu lebih mungkin untuk berperilaku dengan motivasi yang lebih tinggi dan mengalami kepuasan hidup yang lebih besar. analisis ini memenuhi eksplor pencarian pada tahun serta era sebelumnya dengan menjelaskan lebih jauh serta lebih dalam menempati esensi dan tinjauan lebar terkait hal tersebut pada kinerja individual. Penelitian ini dengan berbagai metode serta

cara yang digunakan untuk mampu mengkaji keseimbangan yang dihadapi oleh banyak kalangan serta banyaknya pemuda di era sekarang terhadap produktivitas kinerja sambungan dan sambian yang di lakukan dan di pertunjukkan serta di perlihatkan oleh gen Z yang terjadi secara signifikan terhadap apa yang telah mereka berikan perihal kontribusinya kepada Perusahaan yang di tempatinya tersebut.

Course of action

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, pembelajaran yaitu, Pertama, pembelajaran ini menjelajah dan mengeksplor lebih jauh dan lebih dalam tentang hipotesis atau dugaan sementara yang di hadapi serta diberikan berupa bentuk spekulasi dalam pikiran yang berdasarkan skema konstruktif yang terarah dan terstruktur yang sesuai dari penelitian Analisa sejauh ini yang sudah pernah dilakukan serta di publikasikan dan menginterpretasikannya lebih jauh dan dalam terhadap kesejahteraan kebaikan dan ruang baik personal moral pada kinerja Gen Z. Kedua, penelitian menyiapkan pengajuan pertanyaan dan yang sederhana berbentuk kuisisioner dari riset oleh peneliti sebelumnya yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan

penelitian. Ketiga, penelitian ini memberikan wewenang dan akses lebih luas kepada semua orang perihal perizinan mengisi kuesioner pada Gen Z. Keempat, beberapa sistem yang di ciptakan serta susunan yang telah dibuat secara konstruktif agar bisa di lakukan dengan baik untuk mengatasi terjadinya sampling error dan menganalisis data dengan PLS 4 (Hair et al., 2018). Akhirnya, penelitian ini menciptakan sebuah ruang atau forum yang luas kepada sebuah pikiran untuk menciptakan ide dan saling bertukar pendapat pada pikirannya masing masing atau pada sesama kognitif yang di pikirkan lewat pola ejektif dan objektif sebuah fenomena yang dalam yang terjadi di sebuah kehidupan nyata yang berkaitan dengan penelitian yang sudah pernah di ciptakan oleh seorang tokoh atau seorang peneliti atau seorang siapapun yang sudah berkecimbung berserta ikut peran dalam meneliti hal yang sama denga napa yang saya teliti kali ini, dan memberikan surplus berlebih pada suatu hal yang terlihat minimalis serta kurang untuk melengkapi sebagai petunjuk untuk agar kita bisa memenuhi dan serta menciptakan wujud baik yang nantinya akan kita bentuk dalam sebuah hasil yang ada dan nyata dimasa yang akan datang.

Contribution

Studi ini memberikan sebuah promosi atau janji tawaran kepada pengetahuan baru yang di dapatkan di era teknologi ini serta wawasan baru agar bisa mampu berkontribusi lewat penelitian. Pertama, studi ini berkontribusi pada perspektif teori (SDT) Self-Determination Theory untuk menentukan kesejahteraan *part time roles* terhadap performance khususnya pada kinerja Gen Z. Studi ini memberikan sejumlah arah yang lebih lebar dan luas di luar sana dan berdampak pada wawasan baru serta pengetahuan baru untuk ditinjau Kembali pada sumber yang terkait *part time roles* terutama pada gen Z yang pernah dilakukan oleh (Robak, 2023) di Polandia, (Kyle & Ahmad, 2023) di Thailand, (Taibah & Ho, 2023) di Malaysia.

LANDASAN TEORI

Self-Determination Theory

Self-Determination Theory (SDT) merujuk pada teori psikologi yang mengemukakan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar yang penting untuk perkembangan optimal, yaitu: kebutuhan akan autonomi (perasaan kontrol terhadap tindakan sendiri), kompetensi (kemampuan untuk menghadapi tantangan dan mencapai

tujuan), dan keterhubungan (perasaan terhubung dan diterima dalam hubungan sosial).

Part Time Roles

Sepuluh waktu kerja, juga disebut dengan pekerjaan *part-time* adalah sistem pekerjaan yang sederhana dalam konteks waktu yang lebih sedikit daripada jam kerja standar pada umumnya, Pekerjaan *part-time* adalah sambian aktifitas dengan waktu operasional yang sengaja relevan dengan logistic aktifitas usaha, menurut Nariswari Galih (Astuti & Nurwidawati, 2023).

Work Well Being

Subjective well-being dimaknai sebagai kebahagiaan luas dalam endapan manusia, sering merasakan perasaan meninggi, senang, dan tidak rentan merasakan ketidak stabilan emosional jiwa. Sebaliknya, apabila siapapun mendapati dirinya tidak puas dengan aktifitasnya, seseorang mampu menilai dia memiliki tingkat *subjective well-being* yang tidak baik (Astuti & Nurwidawati, 2023).

Mahasiswa yang aktifitas mencari uang didefinisikan telah memiliki *subjective well-being* ketika ia membawa emosional positif, dapat memberikan solusi dan menghapuskan rintangan, mampu bersyukur, berlapang dada yang menjadi

konsekuensi dalam hidupnya, melakukan mobilitas, relasi yang tersusun baik dengan orang lain, dan kuat mengendalikan diri oleh orang lain dengan mudah sehingga yakin terhadap keputusan yang diambil oleh diri sendiri (Astuti & Nurwidawati, 2023).

Gen Z workers

As'ad (1995) menjelaskan istilah “kinerja” berasal dari kata “job performance” yang berarti esensi dan jumlah isi pencapaian kegiatan yang dicapai seorang pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi yang dimandatkannya (Made Pradnya Dhaniswari, 2024).

Generasi Z kini merupakan supremasi golongan competitor industrial. Untuk memenuhi puncak visi organisasi maka, pemimpin divisi disarankan mengimplementasi hal-hal rangkaian yang memberikan impact kinerja pegawai dan banyaknya kalangan dari Generasi Z (Made Pradnya Dhaniswari, 2024)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui hubungan antara peran kerja paruh waktu (*part-time roles*), kesejahteraan kerja (*work well-being*),

dan kinerja individu pada pekerja Generasi Z. Responden penelitian adalah mahasiswa atau individu dari kelompok usia Gen Z (kelahiran tahun 1997–2012) yang memiliki pengalaman bekerja paruh waktu.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring dengan skala Likert 1–5. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari literatur sebelumnya (Astuti & Nurwidawati, 2023; Robak, 2023). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah peran kerja paruh waktu dan kesejahteraan kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja individu.

Teknik analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui software SmartPLS 4 sebagaimana direkomendasikan oleh Hair et al. (2018). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas pengukuran konstruk, sedangkan uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Umum Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 150 responden yang termasuk ke dalam kelompok usia Generasi Z (rentang usia 18–27 tahun), dengan latar belakang sebagai mahasiswa aktif yang memiliki pengalaman kerja paruh waktu minimal selama enam

bulan terakhir. Mayoritas responden berasal dari wilayah urban seperti Surabaya, Yogyakarta, Bandung, dan Jakarta, yang dikenal sebagai kota dengan peluang kerja part-time tinggi bagi mahasiswa dan fresh graduate. Dari segi jenis pekerjaan, responden tersebar dalam sektor jasa seperti perhotelan, retail, layanan pelanggan, serta pekerjaan berbasis digital seperti freelance desain grafis, copywriting, hingga social media handler.

2. Statistik Deskriptif Variabel

Pengukuran dilakukan terhadap tiga variabel utama:

- X1: Peran Kerja Paruh Waktu
- X2: Kesejahteraan Kerja (Subjective Well-being)
- Y: Kinerja Individu

Masing-masing diukur menggunakan skala Likert 1–5. Rata-rata skor pada variabel X1 berada di angka 3,56, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa waktu kerja part-time mereka cukup fleksibel. Sementara itu, kesejahteraan kerja (X2) memiliki rata-rata skor 3,89, mengindikasikan bahwa secara umum responden merasa puas dan memiliki well-being yang cukup stabil. Sedangkan skor rata-rata kinerja individu

(Y) adalah 3,74, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai performa mereka cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan.

3. Uji Model Struktural PLS-SEM

Analisis dilakukan menggunakan software SmartPLS 4 untuk menguji hubungan antar variabel. Model dinilai valid dan reliabel berdasarkan hasil outer loading $> 0,7$, Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$, dan Composite Reliability (CR) $> 0,7$. Model struktural selanjutnya diuji untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

a. Pengaruh Peran Kerja Paruh Waktu terhadap Kinerja Individu ($X1 \rightarrow Y$)

Hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh langsung peran kerja paruh waktu terhadap kinerja individu tidak signifikan (nilai T-statistic $< 1,96$; p-value $> 0,05$). Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Masyitoh Tristi (n.d.) yang menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja part-time justru mengalami peningkatan tingkat penundaan tugas dan kesulitan dalam mengelola waktu, sehingga secara langsung tidak berkontribusi positif pada kinerja mereka.

Namun demikian, beberapa responden menyatakan bahwa pekerjaan part-time

memberi mereka kesempatan belajar dunia kerja dan soft skill seperti komunikasi, manajemen waktu, dan tanggung jawab. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kontribusi langsung tidak signifikan, part-time tetap memiliki nilai tambah dalam jangka panjang terhadap pembentukan karakter kerja.

b. Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja Individu ($X2 \rightarrow Y$)

Hasil analisis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan kerja terhadap kinerja individu (nilai T-statistic $> 1,96$; p-value $< 0,05$). Responden yang memiliki perasaan puas terhadap aktivitas kerja, dukungan sosial dari rekan kerja, serta kontrol terhadap pekerjaan mereka, cenderung menunjukkan performa yang lebih tinggi.

Hal ini sejalan dengan temuan Robak (2023) yang menyatakan bahwa Generasi Z memiliki sensitivitas tinggi terhadap aspek kesejahteraan emosional dan sosial dalam dunia kerja, terlebih dalam konteks kerja jarak jauh atau fleksibel. Jika mereka merasa dihargai, diberikan ruang ekspresi, serta memiliki keseimbangan antara tugas kerja dan kehidupan pribadi, maka motivasi intrinsik untuk bekerja meningkat, yang

pada akhirnya berdampak langsung terhadap output kerja mereka.

c. Pengaruh Peran Kerja Paruh Waktu terhadap Kesejahteraan Kerja (X1 → X2)

Temuan selanjutnya adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara peran kerja paruh waktu terhadap kesejahteraan kerja. Hasil ini mencerminkan bahwa kerja part-time memberi peluang bagi Gen Z untuk merasa lebih otonom dan seimbang secara psikologis, terutama jika pekerjaan tersebut fleksibel, bermakna, dan tidak memberatkan secara fisik atau mental.

Kyle dan Ahmad (2023) menegaskan bahwa inisiatif karier yang memberikan pilihan kerja fleksibel secara signifikan meningkatkan kesejahteraan pekerja muda. Studi ini menguatkan gagasan tersebut, di mana Gen Z merasa lebih berdaya dan percaya diri ketika memiliki penghasilan mandiri melalui kerja paruh waktu, meskipun masih terikat pada tanggung jawab akademik atau keluarga.

4. Analisis Mediasi: Peran Kesejahteraan Kerja

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis mediasi untuk mengevaluasi peran kesejahteraan kerja (work well-being) dalam menjembatani hubungan antara peran

kerja paruh waktu (part-time roles) terhadap kinerja individu pekerja Gen Z. Analisis ini bertujuan untuk melihat apakah kerja paruh waktu berdampak langsung terhadap kinerja, ataukah pengaruh tersebut hanya terjadi melalui peningkatan tingkat kesejahteraan kerja individu.

Hasil analisis menggunakan model Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menunjukkan bahwa hubungan antara kerja paruh waktu terhadap kinerja individu tidak signifikan secara langsung, namun terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung melalui kesejahteraan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan kerja berperan sebagai mediator penuh (full mediation). Dengan kata lain, kerja part-time baru akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja apabila individu tersebut terlebih dahulu mengalami peningkatan dalam aspek kesejahteraan kerjanya—baik secara emosional, psikologis, maupun sosial.

Temuan ini menegaskan bahwa fleksibilitas waktu yang dimiliki oleh pekerja Gen Z dalam kerja paruh waktu memang berpotensi meningkatkan keseimbangan hidup, namun manfaat

tersebut tidak serta-merta meningkatkan kinerja individu jika tidak disertai dengan perasaan puas, aman, dan memiliki kontrol terhadap aktivitas kerja yang dilakukan. Kesejahteraan kerja menjadi titik kunci yang menjembatani efektivitas kerja part-time terhadap output kerja yang berkualitas.

Implikasi dari hasil ini sangat penting, terutama dalam konteks kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, baik di sektor pendidikan maupun industri. Saat ini, banyak perusahaan dan institusi pendidikan yang mendorong mahasiswa atau generasi muda untuk mengambil pekerjaan paruh waktu sebagai bentuk pelatihan kerja dan penambahan pengalaman. Namun, pendekatan tersebut seringkali bersifat pragmatis dan tidak mempertimbangkan kondisi psikososial para pekerja muda.

Apabila pekerjaan paruh waktu dilakukan dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya waktu istirahat, absennya dukungan sosial, atau tidak adanya tujuan kerja yang jelas, maka kesejahteraan kerja dapat terganggu. Akibatnya, meskipun seseorang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, hal tersebut tidak akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja jangka panjang. Bahkan, justru bisa menimbulkan

kelelahan emosional, stres kronis, dan motivasi kerja yang menurun.

Sebaliknya, jika kerja paruh waktu dikelola dengan baik dan disesuaikan dengan kebutuhan psikologis serta keseimbangan personal mahasiswa atau pekerja Gen Z, maka kesejahteraan kerja akan meningkat, yang pada gilirannya akan mendorong performa kerja menjadi lebih optimal. Kesejahteraan kerja yang tinggi tercermin dari perasaan puas terhadap pekerjaan, pengalaman positif selama bekerja, dukungan dari rekan kerja atau atasan, serta adanya kontrol pribadi terhadap pengambilan keputusan dalam pekerjaan.

Secara teoritis, hasil ini juga memperkuat kerangka kerja yang diajukan oleh Robak (2023) dan Kyle & Ahmad (2023), yang menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan fondasi penting dalam membangun kinerja di kalangan pekerja muda. Oleh karena itu, desain pekerjaan yang fleksibel dan humanistik sangat dibutuhkan di era saat ini, di mana Generasi Z bukan hanya mencari gaji atau status, tetapi juga pengalaman kerja yang bermakna dan selaras dengan nilai-nilai hidup mereka.

5. Diskusi Kritis

Temuan ini memberikan penegasan bahwa kesejahteraan kerja merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja pekerja Generasi Z, terutama dalam sistem kerja yang fleksibel seperti part-time. Dalam konteks sosial yang terus berubah dan budaya kerja digital yang semakin berkembang, Generasi Z membutuhkan lebih dari sekadar pekerjaan—mereka mencari makna, nilai, dan keseimbangan hidup. Beberapa responden bahkan mengungkapkan bahwa faktor seperti dukungan atasan, lingkungan kerja yang menyenangkan, fleksibilitas waktu, dan adanya tujuan yang jelas dalam pekerjaan adalah faktor utama yang memengaruhi semangat kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi yang ingin menarik dan mempertahankan talenta Gen Z perlu menciptakan sistem kerja yang tidak hanya menguntungkan secara ekonomi, tetapi juga memperhatikan aspek psikososial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara peran kerja paruh waktu dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja individu pada pekerja Generasi Z. Berdasarkan hasil analisis statistik dengan metode PLS-SEM terhadap

150 responden, ditemukan bahwa peran kerja paruh waktu tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja individu, namun memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung melalui variabel kesejahteraan kerja. Sementara itu, kesejahteraan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja individu, yang menunjukkan bahwa tingkat well-being seseorang merupakan penentu utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja Gen Z.

Lebih jauh, hasil uji mediasi menegaskan bahwa kesejahteraan kerja berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara kerja paruh waktu dan kinerja. Artinya, fleksibilitas kerja yang diberikan melalui skema part-time hanya akan berdampak positif terhadap performa individu jika disertai dengan peningkatan kesejahteraan kerja, baik dalam aspek psikologis, emosional, maupun sosial. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seimbang, dan memberdayakan, terutama bagi generasi muda yang memiliki karakteristik unik dalam preferensi kerja dan ekspektasi terhadap kehidupan profesional.

Penelitian ini memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia dan sosiologi kerja dalam konteks pekerja generasi baru, dengan menyoroti keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan stabilitas emosional sebagai kunci utama produktivitas. Kinerja pekerja Gen Z tidak hanya ditentukan oleh jam kerja atau pengalaman kerja semata, tetapi sangat dipengaruhi oleh persepsi terhadap kualitas hidup dan makna pekerjaan yang mereka jalani.

Rekomendasi

Berdasarkan simpulan di atas, maka beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Bagi Perusahaan dan HRD
Perusahaan perlu merancang sistem kerja paruh waktu yang tidak hanya fleksibel dalam hal waktu, tetapi juga memperhatikan faktor kesejahteraan psikologis karyawan. Penyediaan dukungan seperti pelatihan soft skill, supervisor yang suportif, serta lingkungan kerja yang positif akan berdampak langsung terhadap peningkatan performa Gen Z.
2. Bagi Lembaga Pendidikan
Universitas dan institusi pendidikan tinggi disarankan untuk memberikan edukasi dan pendampingan kepada mahasiswa yang bekerja paruh waktu agar mampu mengelola waktu, stres, dan keseimbangan antara studi dan pekerjaan. Bimbingan karier berbasis kesejahteraan juga bisa menjadi solusi jangka panjang.
3. Bagi Pekerja Gen Z itu Sendiri
Generasi Z diharapkan dapat lebih sadar akan pentingnya keseimbangan emosional dalam bekerja. Mereka perlu mengembangkan kesadaran diri terhadap batas energi dan kapasitas mereka, serta menjadikan pekerjaan paruh waktu sebagai sarana pembelajaran, bukan beban yang menurunkan kualitas hidup.
4. Untuk Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya dapat memperluas lingkup sampel, tidak hanya mahasiswa namun juga pekerja profesional muda. Selain itu, bisa ditambahkan

variabel lain seperti motivasi intrinsik, burnout, atau work engagement untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi performa individu Gen Z dalam dunia kerja fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2023). *Hubungan Work Life Balance dengan Subjective Well-Being pada Mahasiswa Yang Bekerja Part-Time Di Surabaya The Relationship between Work Life Balance and Subjective Well-Being in Students Who Work Part-Time in Surabaya*. 10(03), 122–144.
- Hair, J. F., Risher, J. J., & Ringle, C. M. (2018). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Ismail Dingot Hamonangan, & Nugroho Joko. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5.
- Kyle, I., & Ahmad, F. (2023). *Employee Well-being Help to Put Workers Front and Center: The Career Initiatives Priority for Generation Z at Workplace*.
- Luthfiana, N. (2024). Keinginan untuk Tetap Bertahan Gen Z: Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(1), 86. <https://doi.org/10.24014/pib.v5i1.24542>
- Made Pradnya Dhaniswari, N. (2024). Asset : Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 7(1), 53–62. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Manggaharti, R., & Novianti, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Masyitoh Tristi. (n.d.). *Work Part Time to Wellbeing by Gen Z*.
- Olson, J. E. (2003). *Data quality: the accuracy dimension*. Elsevier.
- Pendell, R., & Helm, S. Vander. (2022). Generation Disconnected: Data on Gen Z in the Workplace. *Workplace*.
- pierre rainer. (2023). goodstats. *Goodstats*.
- Robak, E. (2023). The well-being of employees and working relations in remote working – opinions of Generation Z. *Scientific Papers of Silesian University of Technology Organization and Management Series*, 2023(180). <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2023.180.28>
- Taibah, D., & Ho, T. C. F. (2023). The Moderating Effect of Flexible Work

Option on Structural Empowerment and
Generation Z Contextual Performance.

Behavioral Sciences, 13(3).
<https://doi.org/10.3390/bs13030266>