

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

#### **A. Kesimpulan.**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja-Studi, keterikatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja sistem *Part-time* di UMKM wilayah Purwokerto, dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Konflik Kerja-Studi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik yang dirasakan oleh mahasiswa *part-time* antara tuntutan pekerjaan dan studi, semakin rendah pula kepuasan kerja yang mereka alami..
2. Konflik Kerja-Studi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Meskipun arah hubungannya negatif, namun secara statistik tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan akibat konflik peran tidak cukup kuat untuk menurunkan kinerja mahasiswa secara langsung.
3. Keterikatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Keterlibatan emosional, semangat, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan mampu meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa *part-time*.
4. Keterikatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi tingkat keterikatan mahasiswa terhadap pekerjaan,

maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, dan mendukung mampu meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.
6. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Suasana kerja yang mendukung turut mendorong mahasiswa *part-time* untuk bekerja secara produktif dan optimal.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Mahasiswa yang merasa puas terhadap pekerjaan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik.
8. Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan dan negatif antara Konflik Kerja-Studi dan Kinerja. Artinya, konflik kerja-studi menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya turut berdampak negatif terhadap kinerja mahasiswa *part-time*.
9. Kepuasan Kerja memediasi secara positif dan signifikan antara Keterikatan Kerja dan Kinerja. Semakin tinggi keterikatan kerja, semakin besar pula kepuasan yang dirasakan, dan hal ini mendorong peningkatan kinerja.
10. Kepuasan Kerja memediasi secara positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja. Meskipun efeknya tidak terlalu besar, namun lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong kinerja mahasiswa.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa Keterikatan Kerja

dan Lingkungan Kerja merupakan dua faktor utama yang sangat berperan dalam membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Mahasiswa Pekerja Sistem *Part-time*. Sementara itu, Konflik Kerja-Studi menjadi faktor yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja secara tidak langsung. Oleh karena itu, perlu adanya dukungan sistem kerja yang fleksibel, lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan keterikatan kerja agar kesejahteraan dan performa mahasiswa pekerja dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

## B. Implikasi.

### a. Implikasi Teoritis

- 1) Penelitian ini memperluas penggunaan teori *Work-Family Conflict* (Carlson *et al.*, 2000) melalui adaptasi ke dalam konteks *Work-Study Conflict* sebagaimana direkomendasikan oleh Frone (2003) dan Markel & Frone (1998). Dengan memfokuskan pada mahasiswa pekerja *part-time*, penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan manajemen waktu, kelelahan mental, dan ketidakselarasan peran menjadi tantangan utama yang khas, sehingga diperlukan pendekatan teoritis yang menyesuaikan dengan dinamika peran akademik dan pekerjaan.
- 2) Penelitian ini memvalidasi relevansi teori keterikatan kerja oleh Schaufeli & Bakker (2004) dalam konteks kerja *part-time*. Ketiga dimensinya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* terbukti tetap dapat diukur dan memiliki pengaruh nyata terhadap kepuasan dan kinerja, meskipun dengan intensitas dan dinamika yang mungkin berbeda dari pekerja *full-time*.

- 3) Temuan studi ini memperkuat konsep lingkungan kerja yang dikembangkan oleh Sedarmayanti (2011), dengan menekankan bahwa faktor fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan ruang tetap berkontribusi besar terhadap kepuasan dan kinerja, bahkan dalam konteks pekerjaan paruh waktu yang bersifat temporer.
- 4) Penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg (1965), terutama terkait dengan fungsi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat pengaruh positif antara keterikatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, menandakan pentingnya pencapaian dan pengakuan dalam mendorong performa.
- 5) Penelitian ini menunjukkan peran penting mediasi dalam hubungan antar variabel organisasi, serta pentingnya variabel psikologis dan lingkungan sebagai faktor yang bekerja secara simultan dalam menentukan perilaku kinerja mahasiswa pekerja.

#### **b. Implikasi Praktis**

- 1) Perusahaan perlu menyusun sistem kerja fleksibel yang kompatibel dengan jadwal akademik mahasiswa, seperti pengaturan *shift* yang adaptif, opsi kerja jarak jauh, serta cuti khusus saat ujian tengah dan akhir semester.
- 2) Perusahaan disarankan mengembangkan program peningkatan keterikatan pekerja *part-time*, melalui pelatihan berbasis minat, sistem

penghargaan berbasis kinerja, dan program mentoring.

- 3) Evaluasi lingkungan kerja fisik perlu dilakukan secara berkala. Penyesuaian terhadap pencahayaan, ventilasi, fasilitas istirahat, dan tata ruang kerja akan sangat membantu dalam menjaga produktivitas.
- 4) Keselamatan kerja harus diperkuat melalui pelatihan rutin, penyediaan alat pelindung, dan panduan keselamatan yang mudah dipahami. Penunjukan personel khusus keselamatan juga diperlukan.
- 5) Mahasiswa pekerja perlu menerapkan strategi manajemen waktu seperti penggunaan aplikasi perencana, penentuan skala prioritas, serta pengalokasian waktu istirahat yang cukup.
- 6) Mahasiswa dianjurkan aktif mengembangkan kompetensi profesional dengan memilih pekerjaan sesuai bidang studi, mengikuti pelatihan, dan membangun jejaring profesional.
- 7) Mahasiswa harus menjaga kesehatan fisik dan mental dengan menerapkan pola hidup sehat, teknik relaksasi, serta pemeriksaan kesehatan rutin demi menjaga keseimbangan kerja dan studi.

### C. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Pertama, lingkup geografis terbatas pada wilayah UMKM di Purwokerto, sehingga generalisasi temuan terhadap konteks mahasiswa pekerja *part-time* di wilayah lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan area studi untuk meningkatkan representativitas.

Kedua, model penelitian tidak memasukkan variabel eksternal lain seperti dukungan sosial dari keluarga, beban akademik, faktor ekonomi, atau motivasi intrinsik. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi baik kepuasan kerja maupun kinerja mahasiswa, sehingga studi lanjutan perlu mempertimbangkan elemen-elemen tersebut untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif.

Ketiga, berdasarkan hasil analisis data, ditemukan adanya inkonsistensi antara hasil deskriptif dengan hasil uji hubungan struktural. Misalnya, meskipun variabel lingkungan kerja, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan rata-rata tinggi dalam data deskriptif, namun hubungan langsung beberapa variabel terhadap kinerja mahasiswa tidak selalu signifikan secara kuat atau justru menunjukkan pengaruh kecil. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung atau faktor mediasi yang bekerja secara kompleks, yang perlu ditelaah lebih lanjut dalam penelitian mendatang.

Keempat, metode pengumpulan data melalui kuesioner kuantitatif memiliki keterbatasan dalam menangkap aspek-aspek subjektif atau emosional yang dirasakan oleh responden. Oleh karena itu, disarankan untuk menggunakan pendekatan *mixed-method* atau eksplorasi kualitatif dalam penelitian mendatang agar dapat menggali dimensi pengalaman mahasiswa pekerja secara lebih holistik dan mendalam.

Dengan memperhatikan keterbatasan-keterbatasan tersebut, maka penelitian lanjutan diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia khususnya dalam konteks pekerja *part-time* di sektor informal seperti UMKM. Selain itu, UMKM juga diharapkan mampu menyusun

kebijakan ketenagakerjaan yang lebih fleksibel, humanis, dan adaptif terhadap kebutuhan mahasiswa pekerja demi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

