

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh sumber daya manusia yang tersedia melainkan juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam mengendalikan serta merencanakan suatu tujuan organisasi yang berkaitan. Peningkatan kompetensi pegawai dan kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia (Bukit et al., 2017). Manajemen sumber daya manusia dalam melakukan aktivitas akan membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dan apa yang tidak. Melalui sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang (Husaini & Abdullah, 2017).

Masa sekarang merupakan masa yang dipenuhi persaingan dalam berbagai aspek salah satunya bidang pekerjaan. Kesempatan mendapatkan pekerjaan jauh lebih mudah apabila mencari pelamar kerja dengan latar belakang pendidikan yang tinggi (Hartini, 2021). Hal tersebut disebabkan melalui pendidikan, individu akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya mahasiswa. Mahasiswa merupakan penerus sumber daya yang memiliki peran aktif serta menjadi faktor utama dalam mempengaruhi keberhasilan organisasi yang mendatang.

Mahasiswa saat ini merupakan mahasiswa sebagai generasi z yang disebut juga iGeneration, generasi net atau generasi internet yang lahir tahun 1995-2010 (Wijoyo et al., 2020a). Karakteristik generasi Z yang lebih sering dalam melakukan pekerjaan yaitu menggunakan mobile phone termasuk dalam pekerjaan. Perilaku ini terkadang disalah artikan oleh atasan atau seniornya. Senior beranggapan bahwa mereka sangat senang “bermain mobile phone” pada saat bekerja. Padahal yang terjadi sebenarnya adalah mereka menggunakan mobile phone tersebut untuk mengirim email, searching informasi, menghubungi klien melalui whatsapps, dan lain-lain (Rachmawati, 2019). Keberadaan generasi Z dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, terutama berkaitan dengan dunia kerja. Hasil yang diungkapkan pada tulisan ini menunjukkan bahwa generasi Z seperti yg diungkapkan para ahli, sangat melek teknologi karena dari lahir mereka sudah mulai mengenal komputer & internet. Jadi sudah terbiasa dengan teknologi informatika. Generasi ini berekspektasi tinggi terhadap kecanggihan teknologi dalam kehidupannya. Dalam dunia kerja pun mereka mengharapkan seperti demikian. Bekerja di perusahaan besar berteknologi tinggi dan canggih merupakan salah satu impian generasi Z.

Mahasiswa saat ini bukan lagi seorang pelajar yang hanya belajar, tetapi mahasiswa generasi z saat ini adalah mahasiswa yang mampu dinilai sebagai mahasiswa yang tumbuh dan memasuki dunia orang dewasa. Menanggung berbagai tuntutan kemandirian, tanggungjawab serta kreativitas mampu untuk dipikul. Hal ini mengingat bahwa generasi z mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu. Banyak mahasiswa generasi z yang memilih peran ganda dengan

memutuskan berkuliah dan bekerja, berbagai tuntutan mahasiswa dalam memenuhi kebutuhan yang lebih besar dibandingkan pemasukan yang diperoleh (Asbari, Pramono, et al., 2020).

Keberhasilan mahasiswa dalam menjalankan studi tidak semudah yang dibayangkan dengan kenyataan kehidupan sehari-hari. Sebagai mahasiswa akan terus menghadapi berbagai permasalahan yang berbeda-beda, tidak sedikit juga mahasiswa mampu melanjutkan pendidikannya karena berbagai masalah perekonomian orang tua (Auliya, 2020). Tidak hanya itu, mahasiswa juga banyak menghadapi berbagai masalah yang berkaitan dengan aktivitas dan tugas-tugas belajarnya sehingga banyak mahasiswa memutuskan bekerja demi meraih kesuksesan dimasa depan.

Menurut Felix et al., (2019) dampak negatif mahasiswa yang berkuliah dan bekerja akan mengalami permasalahan dalam kehidupannya dibandingkan mahasiswa yang hanya berkuliah. Sambil menjalankan perkuliahan dikampus, mahasiswa juga akan memiliki beban serta tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas ditempat kerja. Hal ini akan berdampak terhadap perkuliahan dan pekerjaan sehingga menyebabkan efektifitas kinerja akan mengalami penurunan.

Kinerja menjadi sebuah tolak ukur dalam menentukan apakah suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik atau tidak (Sopiah, Kurniawan, Nora, & Narmaditya, 2020). Melalui kinerja keberhasilan dan kegagalan dalam organisasi menjadi suatu hasil kerja yang berhubungan. Secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan dapat menjalankan fungsi dan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa mahasiswa aktif generasi z yang sedang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek. Mengatakan bahwa selama mahasiswa melaksanakan perkuliahan dan bekerja kinerja mereka mengalami penurunan. Mulai dari mengalami kesulitan antara membagi waktu bekerja dan berkuliah, jam istirahat yang berantakan hingga keterbatasan waktu untuk beristirahat yang cukup. Hal itu dikarenakan kegiatan perkuliahan dilakukan setelah pulang bekerja, sehingga kinerja dalam melaksanakan tugas perkuliahan dan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik yang menyebabkan konflik terhadap kedua peran tersebut.

Mahasiswa yang berkuliah dan bekerja akan merasakan dampak positif dan negatif. Dampak positif dalam berkuliah dan bekerja akan memperoleh dalam melatih kemandirian dan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan biaya kuliah. Di sisi lain, mahasiswa yang berkuliah dan bekerja juga memberikan dampak negatif dalam kesulitan membagi waktu hingga mengganggu konsentrasi antara perkuliahan dan pekerjaan. Sehingga mengakibatkan kelelahan, keterlambatan lulus, penurunan prestasi akademik hingga putus berkuliah (Jawabri, 2017).

Menurut Rameshkumar (2020) seorang karyawan dapat melampaui tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Keterlibatan karyawan dalam bentuk pekerjaan dan kinerja di luar peran akan memelihara perubahan dalam kemajuan organisasi dalam bentuk moral, komitmen, loyalitas, dan produktivitas dalam organisasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja akan mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi.

Komitmen organisasi merupakan tingkat seorang karyawan dalam mengidentifikasi diri terhadap perusahaan dengan memberikan kontribusi, rela berkorban, kesetiaan serta memperdulikan kelangsungan organisasi. Kesiediaan seorang karyawan merupakan konsep komitmen karyawan dalam mempertahankan diri dan menunjukkan loyalitas dalam semua kegiatan organisasi organisasi (Pane & Fatmawati, 2022).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa mahasiswa aktif generasi z yang sedang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek. Mengatakan bahwa mahasiswa sangat berkomitmen terhadap pekerjaan dan perkuliahan. Hal ini dikarenakan mereka bisa berkuliah dengan hasil pekerjaan yang mereka kerjakan serta untuk memenuhi kebutuhan yang lain dan berkuliah juga menjadi salah satu tuntutan perusahaan terhadap karyawan untuk mendapat pengetahuan dan wawasan yang lebih luas, sehingga perusahaan dapat berkompetensi lebih baik melalui karyawan.

Komitmen adalah dimana karyawan merenungkan berbagai alternatif bagi mereka untuk menginvestasikan usaha mereka, mengevaluasi biaya dan bagaimana mereka akan menguntungkan pada masa depannya dalam hal waktu bekerja, tingkat usaha, dan manfaat ekonomi (Triguero-Sánchez et al., 2022). Akibatnya, seorang karyawan bertahan dalam organisasi karena mereka perlu, atau karena lebih bermanfaat bagi mereka daripada menghabiskan waktu yang kurang bermanfaat diluar. Berdasarkan penelitian Hisan & Hamid (2021) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Langsa Artinya, apabila komitmen organisasi meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat.

Menurut Omar et al., (2020) keseimbangan kehidupan kerja yang dialami karyawan adalah karyawan yang menunjukkan investasi waktu dan komitmen pada suatu pekerjaan dan non-pekerjaan. Hal ini tidak mudah bagi karyawan untuk menyeimbangkan waktu pekerjaan dan kegiatan lain salah satunya perkuliahan. Karyawan ditempat kerja memiliki tanggungjawab dan tuntutan memenuhi kewajiban, berbeda karyawan sebagai mahasiswa memiliki tanggungjawab yang berbeda satu sama lain. Sehingga, mengakibatkan terjadinya beban kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dalam memenuhi kewajiban tersebut.

Beban kerja merupakan beban karyawan dalam memenuhi pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan (Utami et al., 2019). Seorang karyawan memiliki tuntutan dalam menyelesaikan segala bentuk pekerjaan yang diberikan dengan target waktu yang diberikan perusahaan serta harus menghasilkan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Beban kerja yang karyawan dapat memberikan pengaruh sikap dan perilaku karyawan ditempat kerja, besar kecil beban yang diberikan perusahaan karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa mahasiswa aktif generasi z yang sedang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek. Mengatakan bahwa mahasiswa sangat merasa terbebani dengan kondisi dan tuntutan yang mengharuskan mereka menyelesaikan permasalahan pekerjaan dan tugas perkuliahan di waktu yang bersamaan. Terdapat juga beban secara mental, beberapa mahasiswa mengharuskan tetap bertahan dalam lingkungan organisasi tersebut dikarenakan beban kerja yang mereka rasakan untuk biaya kuliah dan kebutuhan lainnya. Selain itu beban fisik

juga di rasakan dengan banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan. Hal ini mengakibatkan beban kerja dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga beban kerja yang dimiliki oleh karyawan juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan penelitian Risambessy (2021) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT. Alfa Midi tidak beranggapan bahwa pekerjaan yang dikerjakan bukanlah sebuah beban yang berat tetapi beban kerja adalah suatu tugas yang harus dikerjakan sebagai bagian yang harus dipertanggungjawabkan dengan baik. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja semakin tinggi tingkat komitmen organisasional.

Menurut Arifiani & Putri (2021) *Work Family Conflict* memiliki pengaruh yang kompleks terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Konflik yang terjadi pada karyawan dengan permasalahan pekerjaan maupun keluarga akan jauh lebih mudah menemukan berbagai masalah dan halangan. Adanya tuntutan tinggi pada pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak perhatian namun juga memiliki peranan penting lainnya pada keluarga. *Work Family Conflict* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) dengan tekanan yang berbeda antara peran di keluarga atau pekerjaan.

Work Family Conflict (WFC) merupakan sebuah konflik keluarga yang disebabkan akibat adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi bagi karyawan dengan banyak tuntutan yang juga memiliki peran penting lain yaitu didalam keluarga (Gatiningtyas & Primadineska, 2022). Hal ini akan mengakibatkan tekanan yang terjadi pada salah satu peran baik keluarga maupun pekerjaan yang mengakibatkan kinerja peran lainnya akan terpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa mahasiswa aktif generasi z yang sedang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek. Mengatakan bahwa *Work Family Conflict* sering terjadi akibat adanya tuntutan perusahaan dengan mengharuskan karyawan masuk dihari libur, serta mengharuskan karyawan mengikuti kegiatan diluar kantor. Hal ini mengakibatkan kurangnya waktu dengan keluarga sehingga terjadi kurangnya sosialisasi kepada keluarga.

Berdasarkan penelitian Nurul Hidayati et al., (2021) diperoleh hasil yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti konflik yang terjadi dalam keluarga akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi. Semakin banyak masalah dalam rumah tangga yang memicu konflik akan menurunkan komitmen organisasi tenaga kesehatan. Sebaliknya, semakin sedikit konflik pekerjaan-keluarga yang dialami tenaga kesehatan maka akan meningkatkan komitmen organisasi para tenaga kesehatan tersebut.

Keseimbangan *Work Family Conflict* adalah kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan dalam pekerjaan dan peran keluarga, tetapi *Work Family Conflict* menjadi tolak ukur sejauh mana satu peran secara negatif mempengaruhi yang lain. Jika seorang karyawan memiliki *Work Family Conflict* yang rendah berarti kedua peran tuntutan keluarga dan pekerjaan tidak saling mengganggu, sehingga mahasiswa dapat menjaga keseimbangan. Tetapi jika seorang karyawan menghadapi *Work Family Conflict* yang tinggi berarti kedua peran individu tuntutan pekerjaan dan keluarga saling mengganggu, sehingga akan sulit bagi mahasiswa untuk menjaga keseimbangan dalam kedua peran tersebut (Raza et al., 2018).

Pada dasarnya, mahasiswa generasi z merupakan generasi yang tumbuh serta terlibat pada era digital. Teknologi dan internet berperan dalam kehidupan sehari-hari. Mahasiswa menjadi salah satu generasi z dalam dunia pendidikan di perguruan tinggi. Melalui mahasiswa generasi z yang menjadi penerus keberhasilan dalam berbagai aspek diharapkan dapat menunjang serta pembangunan negeri yang dapat menyumbang kemampuan dalam berbagai kapasitas intelektual yang dimiliki. Selain itu, mahasiswa memiliki peran *sebagai agent of change, social controller* dan *future leader* yang dapat memahami perkembangan serta perubahan di lingkungan masyarakat dan dengan kemampuan yang dimiliki, mahasiswa dituntut untuk mengimplementasikan kemampuan sesuai dengan keilmuannya dalam perubahan yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena diatas banyak mahasiswa yang mengambil peran ganda dalam menjalankan peran aktivitasnya yaitu berkuliah sambil bekerja.

Beragam alasan yang melatarbelakangi mahasiswa untuk berkuliah sambil bekerja, alasan utamanya adalah terkait dengan finansial yakni memperoleh penghasilan untuk membayar pendidikan dan kebutuhan sehari-hari sekaligus meringankan beban keluarga. Keputusan peran ganda yang dilakukan mahasiswa, mahasiswa akan selalu menghadapi berbagai permasalahan tuntutan perkuliahan dan pekerjaan yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, beban kerja, *Work Family Conflict* melalui komitmen organisasi. Mahasiswa generasi z yang melaksanakan kegiatan dalam dua aktifitas dalam satu waktu dapat mencerminkan bagaimana proses kegiatan perusahaan dan perkuliahan dapat berjalan dengan baik bagi perusahaan maupun diri sendiri untuk dapat mengembangkan kompetensi globalisasi yang terus berubah.

Penelitian ini memiliki tujuan dalam berkontribusi pada pemahaman ilmiah, mendukung perkembangan organisasi, membantu merancang kebijakan yang lebih baik, dan memberikan dukungan bagi kesejahteraan karyawan, khususnya generasi Gen Z yang berkuliah dan bekerja di wilayah Jabodetabek, mengenai “Peningkatan Kinerja Berdasarkan Beban Kerja dan *Work Family Conflict* Melalui Komitmen Organisasi”. Peneliti ingin mengetahui apakah dengan mahasiswa melaksanakan peran ganda yaitu berkuliah dan bekerja dapat memberikan hasil yang efektif terhadap mahasiswa di Wilayah Jabodetabek.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Agar penelitian dapat terarah sesuai dengan ruang lingkup yang akan dibahas, maka peneliti memberikan batasan pada penulisan antara lain:

1. Bentuk dari penelitian ini adalah replikasi model atau replikasi penelitian dari hasil penelitian sebelumnya yaitu Lukman et al., (2022). Beban kerja sebagai variabel independen, *Work Family Conflict* sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen. Dengan perubahan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.
2. Variabel independen yang terdapat pada penelitian ini adalah beban kerja dan *Work Family Conflict*. Kedua variabel tersebut dipilih sebagai variabel independen dikarenakan dapat memberi dampak nyata terhadap variabel dependen. Variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah kinerja.
3. Variabel *intervening* dalam penelitian adalah komitmen organisasi. Variabel komitmen organisasi dipilih sebagai variabel *intervenig* karena komitmen organisasi berperan sebagai perantara antara variabel independen yaitu beban kerja dan *Work Family Conflict* dengan variabel dependen kinerja.
4. Objek penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti adalah Mahasiswa aktif Generasi Z yang Berkuliah dan Bekerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti oleh peneliti antara lain:

1. Adakah pengaruh negatif beban kerja terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek?

2. Adakah pengaruh negatif *Work Family Conflict* terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek?
3. Adakah pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek?
4. Adakah pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek?
5. Adakah pengaruh negatif *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek?
6. Adakah pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek?
7. Adakah pengaruh negatif *Work Family Conflict* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maksud dan tujuan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji serta menganalisis pengaruh negatif beban kerja terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek.
2. Menguji serta menganalisis pengaruh negatif *Work Family Conflict* terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek.
3. Menguji serta menganalisis pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek.
4. Menguji serta menganalisis pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek.
5. Menguji serta menganalisis pengaruh negatif *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek.
6. Menguji serta menganalisis pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek.
7. Menguji serta menganalisis pengaruh negatif *Work Family Conflict* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat serta berguna bagi para pembaca dan perusahaan. Manfaat yang di harapkan akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri serta pembaca dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan meningkatkan kemampuan dengan menganalisis lebih tajam mengenai beban kerja, *Work Family Conflict*, komitmen organisasi dan kinerja pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek.

1.5.2 Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi mengenai peningkatan sumber daya manusia (SDM) khususnya pada pembahasan peningkatan kinerja berdasarkan beban kerja dan *Work Family Conflict* melalui komitmen organisasi pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja. Dengan begitu juga dapat memberikan gagasan dan wawasan baru pada penelitian selanjutnya

1.5.3 Manfaat Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta menambah informasi dan membantu memberikan kontribusi terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya

Manusia (SDM). Melalui hasil penelitian ini penulis berharap dapat meningkatkan kinerja berdasarkan beban kerja dan *Work Family Conflict* melalui komitmen organisasi pada mahasiswa aktif generasi z yang berkuliah dan bekerja di Jabodetabek.

1.6 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan Skripsi merupakan urutan dalam penelitian yang bertujuan mempermudah dalam menyusun dalam penyusunan skripsi. Urutan sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab I membahas penjelasan umum mengenai objek penelitian yang akan diteliti oleh penulis, latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penulis & sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab II terdiri atas kumpulan kajian pustaka yang akan digunakan oleh penulis dalam pembahasan masalah yang akan diteliti, antara lain: penelitian terdahulu, landasan teori sebagai dasar untuk analisis penelitian seperti beban kerja, *Work Family Conflict*, komitmen organisasi dan kinerja, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran dan ruang lingkup penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan mengenai objek penelitian, desain dan jenis penelitian, teknik, populasi dan sampel penelitian, metode yang akan digunakan dalam pengumpulan data, serta metode analisi data.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV membahas mengenai objek yang sedang diteliti yaitu Peningkatan Kinerja Berdasarkan Beban Kerja dan *Work Family Conflict* Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Mahasiswa Aktif Generasi Z yang Berkuliah dan Bekerja di Jabodetabek)

BAB V: PENUTUP

Bab V merupakan bagian bab penutup dimana menyajikan kesimpulan mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian oleh penulis serta saran yang dapat diberikan dari penelitian ini.