

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Halsal et al. (2023) Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, bisnis, instansi atau unit. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi juga ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang menciptakannya. Di sinilah pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah bisnis atau organisasi pemerintahan berada.

Persaingan perusahaan di era digital semakin meningkat karena perkembangan teknologi yang memungkinkan perusahaan lebih mudah memasuki pasar global dan menghadirkan produk atau layanan yang lebih inovatif dan efisien. Pada saat yang sama, perusahaan juga mendorong untuk terus meningkatkan kinerja dan mengurangi biaya operasional. Lingkungan bisnis atau semacamnya pada hakekatnya adalah tentang keefektifan aspek kelembagaan sosial dan kebijakan persaingan perusahaan (Sastra 2025).

Pendidikan tinggi merupakan salah satu sarana penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Mahasiswa adalah sebutan bagi individu yang melanjutkan untuk menuntut ilmu di Perguruan Tinggi. Mahasiswa memiliki tanggung jawab yang harus dilakukan baik pada saat kuliah berlangsung atau jika sudah selesai studi (Zannuba Arifah, 2023). Mahasiswa sebagai bagian dari generasi muda dituntut untuk memiliki

kemampuan akademik, keterampilan, serta kesiapan mental dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Namun, pada kondisi tertentu tidak seluruh mahasiswa dapat menjalani proses pendidikan secara ideal karena adanya tuntutan ekonomi, sosial, maupun keluarga yang harus dipenuhi secara bersamaan.

Keberhasilan mahasiswa generasi *sandwich* dalam mencapai prestasi akademik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan intelektual yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan sosial yang menyertai kehidupan mereka. Mahasiswa generasi *sandwich* sering kali menghadapi tuntutan ganda, yaitu menjalankan peran sebagai pelajar sekaligus memenuhi tanggung jawab pekerjaan atau membantu kebutuhan keluarga. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan (Muslim, 2024)

Selain itu, dukungan sosial (*social support*) yang berasal dari keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar turut berperan dalam memberikan motivasi, kenyamanan, serta bantuan yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan akademik. Asumsi bahwa pemberi kerja menghargai karyawannya akan meningkatkan keyakinan diri pekerja bahwa perusahaan

ingin memenuhi kesejahteraanya untuk memahami perilaku dan sikap pekerja dan mendistribusikan pembayaran yang diperlukan. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut

Fenomena mahasiswa generasi *sandwich* saat ini semakin banyak ditemukan di Indonesia, termasuk di wilayah Karesidenan Madiun yang meliputi Kota Madiun, Kabupaten Madiun, Kabupaten Magetan, Kabupaten Ngawi, Kabupaten Ponorogo, dan Kabupaten Pacitan. Generasi *sandwich* merupakan individu yang berada pada posisi harus menanggung kebutuhan dirinya sendiri sekaligus membantu kebutuhan keluarga, baik orang tua maupun saudara. Kondisi tersebut menyebabkan mahasiswa harus membagi waktu antara kegiatan akademik, pekerjaan, serta tanggung jawab keluarga (Aisyah & Yusri, 2026).

Tabel 1. 1 Pra Survey *Sandwich Generation*

No	Indikator/Pernyataan	Mean	Kategori
1	Tanggung jawab keluarga sering mengurangi waktu kerja saya	3,806	Sangat Tinggi
2	Saya kesulitan membagi waktu antara kuliah dan membantu kebutuhan keluarga	2,742	Tinggi
3	Kewajiban keluarga membuat saya terlambat mengerjakan tugas pekerjaan	3,210	Tinggi
4	Saya sering merasa kelelahan karena harus menjalankan peran sebagai mahasiswa dan penopang keluarga	2,806	Tinggi
5	Aktivitas keluarga mengganggu konsentrasi saya saat bekerja	3,742	Sangat Tinggi
6	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit	3,210	Tinggi
7	Saya memiliki harapan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,048	Tinggi
8	Saya mampu bangkit kembali ketika mengalami kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,742	Sangat Tinggi

No	Indikator/Pernyataan	Mean	Kategori
9	Saya tetap optimis meskipun menghadapi banyak tantangan dalam dunia pekerjaan	3,210	Tinggi
10	Saya percaya dapat mencapai target pekerjaan yang saya tetapkan	3,048	Tinggi
11	Keluarga saya memberikan dukungan terhadap kegiatan perkuliahan dan pekerjaan saya	3,210	Tinggi
12	Teman-teman saya membantu ketika saya mengalami kesulitan akademik dan kerja	3,210	Tinggi
13	Saya memiliki seseorang yang dapat memberikan semangat ketika menghadapi masalah kuliah dan pekerjaan	3,048	Tinggi
14	Orang-orang di sekitar saya memahami kondisi saya sebagai mahasiswa generasi <i>sandwich</i>	3,210	Tinggi
15	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu dalam bekerja	3,629	Sangat Tinggi
16	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan	3,048	Sedang
17	Saya memperoleh hasil bekerja yang sesuai dengan target yang saya harapkan	3,210	Tinggi
18	Saya mampu mempertahankan prestasi pekerjaan meskipun memiliki tanggung jawab keluarga	3,629	Sangat Tinggi
19	Saya aktif mengikuti kegiatan akademik dan lingkungan pekerjaan yang mendukung perkuliahan serta pekerjaan saya	3,548	Sangat Tinggi
20	Saya merasa mendapatkan dukungan emosional yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya	3,210	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pra survey, terlihat bahwa mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun masih menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja dan penopang keluarga. Hal ini tercermin dari masih adanya responden yang mengalami kesulitan membagi waktu, terlambat menyelesaikan pekerjaan akibat tanggung jawab keluarga, serta belum memiliki *psychological capital* yang optimal, khususnya dalam kemampuan bangkit ketika menghadapi kegagalan. Meskipun demikian, dukungan sosial dari keluarga tergolong tinggi sehingga membantu responden mempertahankan kinerja di tempat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa fenomena *work-study conflict* masih dialami oleh mahasiswa generasi *sandwich* dan berpotensi memengaruhi

kinerja, sehingga perlu dikaji lebih lanjut mengenai pengaruh *Work-study conflict*, *Psychological capital*, dan *Perceived social support* terhadap Kinerja pada generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun.

Pada mahasiswa bekerja, fokus utama mahasiswa yaitu belajar dan menimba ilmu di universitas menjadi terbagi sehingga mahasiswa memiliki dua tanggung jawab besar yaitu berkuliah dan bekerja. Hal ini merupakan konsekuensi yang harus dihadapi, dimana mahasiswa yang bekerja dituntut untuk dapat melakukan kedua tanggung jawab tersebut secara bersamaan. Oleh karena itu, mahasiswa bekerja harus dapat menyeimbangkan hidupnya dengan baik agar tidak menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya nilai akademik, stress, dan kondisi-kondisi psikologis negatif lainnya. Salah satu karakteristik individu yang diduga turut berperan dalam menentukan keseimbangan kehidupan- kerja adalah modal psikologis (Andreas, Firmansyah, dan Pradana 2025).

Mahasiswa generasi *sandwich* umumnya mengalami tekanan yang lebih besar dibandingkan mahasiswa pada umumnya. Mereka harus menghadapi konflik antara tuntutan pekerjaan dan kegiatan perkuliahan atau yang dikenal sebagai *work-study conflict*. Konflik tersebut muncul ketika waktu, energi, dan perhatian mahasiswa terbagi antara pekerjaan dan studi sehingga memengaruhi performa akademik. Ketika konflik peran terjadi secara terus-menerus, mahasiswa dapat mengalami kelelahan fisik maupun mental yang berdampak terhadap penurunan motivasi belajar, keterlambatan pengumpulan tugas, rendahnya partisipasi akademik, hingga penurunan

indeks prestasi. mahasiswa yang bekerja mengalami stres karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan besarnya tekanan dari pekerjaan dan perkuliahan. Penelitian tersebut juga mengatakan bahwa mahasiswa yang bekerja mengalami penurunan akademik karena seringkali mahasiswa sudah merasa lelah dan pada akhirnya berdampak pada nilai di perkuliahannya. Tidak hanya dampak negatif bagi perkuliahan tetapi berdampak juga bagi pekerjaan (Lazuardi 2024).

Mahasiswa yang bekerja paruh waktu rentan terhadap burnout karena tugas kuliah dan pekerjaan yang menumpuk. Keharusan begadang untuk menyelesaikan tugas kuliah setelah bekerja dapat mengganggu istirahat, menyebabkan kehilangan kendali emosional. Konflik dengan teman, pola makan tidak teratur, dan fisik yang terforsir juga dapat memicu burnout karena gangguan pada kondisi fisik dan mental (Andreas, Firmansyah, dan Pradana 2025).

Work-study conflict merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab akademik yang dijalani mahasiswa secara bersamaan menimbulkan benturan dalam penggunaan waktu, energi, maupun perhatian. Konflik ini dapat memengaruhi kinerja dalam mengerjakan mahasiswa karena semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, semakin terbatas sumber daya yang dapat dialokasikan untuk kegiatan perkuliahan, seperti belajar, mengerjakan tugas, menghadiri kelas, dan mempersiapkan ujian. Dalam beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semakin tinggi adversity quotient yang dimiliki mahasiswa, maka semakin rendah tingkat

work-study conflict yang dialami. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan adversity quotient penting untuk membantu mahasiswa yang bekerja dalam mengelola tuntutan peran ganda secara lebih adaptif guna meminimalkan konflik antara pekerjaan dan studi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau aturan bagaimana mengelola hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal maka tercapai tujuan (goal) bersama industri, tenaga kerja dan rakyat menjadi optimal (Lusiyani dan Helmy 2023). Salah satu faktor internal yang dianggap penting adalah *psychological capital* atau modal psikologis. *Psychological capital* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan adanya *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*. Mahasiswa yang memiliki modal psikologis tinggi cenderung lebih optimis, percaya diri, tangguh, dan mampu bertahan menghadapi tekanan akademik maupun ekonomi.

Psychological capital merupakan kondisi psikologis positif yang dimiliki individu yang terdiri dari *self-efficacy* (keyakinan diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resilience* (ketahanan diri). Karyawan berusaha menanamkan keyakinan kepada diri sendiri bahwa tugas yang dimilikinya pasti dapat dituntaskan sehingga karyawan tersebut dapat lebih mudah menikmati pekerjaannya, merasa nyaman, dan tidak menyadari waktu bekerja hampir berakhir. Namun, karyawan juga menyampaikan ketika dalam satu hari banyak permasalahan pekerjaan seperti mesin rusak, atau

menjalankan beberapa mesin secara bersamaan dapat membuat karyawan merasa waktu bekerja berjalan lama. Sehingga ketika sudah menunjukkan jam pulang karyawan bergegas untuk pulang. Tetapi ketika masalah yang ditemui ketika bekerja lebih ringan, maka karyawan merasa waktu bekerja berlalu dengan cepat dan terkadang tidak menyadari jika waktu bekerja telah usai. Adanya energi penuh ketika pekerja yang ditunjukkan karyawan mengacu pada aspek vigor, perasaan antusias yang dimiliki karyawan ketika bekerja mengacu pada aspek dedication dan adanya konsentrasi subjek dalam bekerja dan dalam mendalami pekerjaannya ini mengindikasikan aspek work engagement yaitu absorption (X dan Nurwidawati 2023).

Menurut Dwi et al. (2025) *Perceived organizational support* inilah yang akan menumbuhkan sikap positif karyawan bahwa organisasi telah memperhatikan kontribusinya dan peduli terhadap kinerja mereka. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan yang membentuk watak peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu pengetahuan, aktif, kreatif, inovatif, mandiri, cakap, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Ekasakti 2024). Untuk Dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, teman, pasangan, dosen, maupun lingkungan kampus. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan emosional, informasi, motivasi, maupun bantuan instrumental yang mampu mengurangi tekanan psikologis

mahasiswa.

Dukungan sosial yang dirasakan (*perceived social support*) memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan mahasiswa karena berfungsi sebagai penguat kondisi psikologis dan motivator dalam menghadapi tekanan perkuliahan. Ketika mahasiswa merasa memiliki sistem pendukung yang andal dari keluarga, dosen, maupun teman sebaya, mereka cenderung mengembangkan efikasi diri yang lebih tinggi dan strategi pengelolaan stres yang lebih adaptif. Dari penjelasan di atas dari beberapa penelitian yang telah ada salah satunya Ramadhani dan Ardelia (2025) Penelitian ini berfokus pada hubungan positif antara dukungan sosial (eksternal) dan kesejahteraan psikologis mahasiswa yang kuliah sambil bekerja paruh waktu. Lalu Nabiilah et al.(2025) Tidak berhubungan langsung, namun menyebutkan komponen pembentuknya. Sedangkan yang Pangemanan et al. (2024) Penelitian ini menemukan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi secara signifikan dapat menurunkan tingkat stres akademik mahasiswa semester akhir yang sedang menyusun skripsi. Karena *self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan salah satu pilar utama di dalam teori *psychological capital*, jurnal ini menjadi yang paling dekat dalam menggambarkan bagaimana salah satu elemen modal psikologis dapat membantu mahasiswa menghadapi tekanan akademiknya.

Kinerja merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja tidak hanya diukur melalui

pencapaian target kerja, tetapi juga melalui kualitas hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas kerja, serta tingkat tanggung jawab dan komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Bagi mahasiswa generasi *sandwich* yang bekerja, kemampuan untuk mempertahankan kinerja yang optimal menjadi tantangan tersendiri karena mereka harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, perkuliahan, dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada objek dan model penelitian yang digunakan. Penelitian sebelumnya umumnya mengkaji *work-study conflict*, *psychological capital*, atau *perceived social support* pada karyawan perusahaan, tenaga kesehatan, maupun pegawai sektor publik. Sementara itu, penelitian ini secara khusus menguji pengaruh *Work-study conflict*, *Psychological capital*, dan *Perceived social support* terhadap Kinerja Karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun. Kelompok ini memiliki karakteristik unik karena harus menjalankan tiga peran sekaligus, yaitu sebagai mahasiswa, pekerja, dan penopang ekonomi keluarga. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris baru mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mahasiswa generasi *sandwich* yang hingga saat ini masih relatif jarang dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

Penelitian mengenai *work-study conflict* terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang inkonsisten. Penelitian Lee dan rekan (2023) menjelaskan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan dapat

menurunkan kinerja karyawan melalui penurunan kesejahteraan dan keterikatan kerja. Kuncoro dan Ubaidillah (2023) juga menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Medina-Garrido (2023) menunjukkan bahwa kebijakan keseimbangan kerja-keluarga tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi baru memberikan dampak melalui kesejahteraan karyawan sebagai variabel mediasi. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work-study conflict* dan kinerja karyawan masih memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya pada mahasiswa generasi *sandwich* yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan karyawan pada umumnya.

Pada variabel *psychological capital*, hasil penelitian juga masih menunjukkan inkonsistensi. Penelitian Ma dan rekan (2023) membuktikan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa ditemukan oleh Gregorio et al. (2023) yang menyatakan bahwa modal psikologis mampu meningkatkan job performance. Namun, penelitian Dicky dan Rostiana (2023) menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological capital* dan kinerja tidak selalu signifikan karena keterikatan kerja tidak berhasil memediasi hubungan tersebut. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja karyawan masih perlu dikaji kembali pada konteks mahasiswa generasi *sandwich*.

Penelitian mengenai *perceived social support* terhadap kinerja karyawan juga memperlihatkan hasil yang beragam. Penelitian Chaidir dan

rekan (2023) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmawati dan Pusparini (2023) juga menemukan bahwa *perceived supervisor support* mampu meningkatkan *employee performance* melalui *work engagement*. Sementara itu, Hai dan Park (2023) menjelaskan bahwa dukungan yang dirasakan karyawan tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan iklim kerja. Inkonsistensi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *perceived social support* terhadap kinerja karyawan masih memerlukan penelitian lebih lanjut, terutama pada mahasiswa generasi *sandwich* yang memperoleh dukungan dari keluarga, teman, dan lingkungan sosial, bukan hanya dari organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai determinasi kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* menjadi penting untuk dilakukan, khususnya di wilayah Karesidenan Madiun. Berdasarkan hasil pengolahan data awal terhadap responden mahasiswa generasi *sandwich*, ditemukan bahwa *work-study conflict* memiliki hubungan dengan kinerja. Konflik yang muncul akibat tuntutan pekerjaan, kuliah, dan tanggung jawab keluarga berpotensi memengaruhi kemampuan individu dalam mempertahankan performa akademik maupun pekerjaan. Selain itu, *psychological capital* yang terdiri dari efikasi diri, harapan, *optimism*, dan resiliensi menunjukkan peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja. *Perceived social support* juga menjadi faktor yang relevan karena dukungan dari keluarga, teman, dan lingkungan sekitar dapat membantu mahasiswa

generasi *sandwich* menghadapi berbagai tekanan yang muncul selama menjalankan peran ganda.

B. Batasan Penelitian

Permasalahan dibatasi pada hal-hal berikut ini guna mencegah penyimpangan ataupun meluasnya permasalahan pokok, menjadikan penelitian lebih terkonsentrasi, dan mendorong terjadinya diskusi guna mencapai tujuan penelitian:

1. Penelitian dilakukan pada mahasiswa generasi *sandwich* yang berdomisili atau menempuh pendidikan di wilayah Karesidenan
2. Madiun yaitu Kota Madiun, Kab. Madiun Kab. Magetan, Kab. Pacitan, Kab. Ngawi, Kab. Ponorogo.
3. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi:
 - a. *Work-study conflict* (X1)
 - b. *Psychological capital* (X2)
 - c. *Perceived social support* (X3)
 - d. Kinerja Karyawan (Y)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work-study conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun?
2. Apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun?

3. Apakah *work-study conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun?
4. Apakah *work-study conflict*, *psychological capital*, dan *perceived social support* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-study conflict* terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh *perceived social support* terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work-study conflict*, *psychological capital*, dan *perceived social support* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *work-study conflict*, *psychological capital*, *perceived social support*, dan kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich*.

b. Manfaat Praktis**a. Bagi Mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa memahami pentingnya pengelolaan konflik peran, penguatan modal psikologis, dan dukungan sosial dalam meningkatkan kinerja akademik & pekerjaan.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan pendampingan mahasiswa yang bekerja sambil kuliah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan mahasiswa generasi *sandwich*.