

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Fatmawati et al. (2022), kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup efektivitas perilaku kerja, kualitas penyelesaian tugas, produktivitas, serta kemampuan individu dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rasi et al. (2024) kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, serta sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui kemampuan memenuhi target pekerjaan, menjaga kualitas hasil kerja, bekerja sama dengan rekan kerja, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Menurut Rahman (2025), kinerja karyawan merupakan pencapaian individu yang tercermin melalui kualitas, kuantitas,

ketepatan waktu, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Selain dipengaruhi oleh kemampuan teknis, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, motivasi, komitmen, serta lingkungan kerja yang mendukung individu dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Menurut Sarif et al. (2020), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja individu berdasarkan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara produktif, mempertahankan kualitas layanan, memenuhi target yang ditentukan, serta menunjukkan perilaku kerja yang mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Simarmata et al. (2025) kinerja karyawan merupakan bentuk kontribusi nyata individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keberhasilan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan bekerja secara kolaboratif, kepatuhan terhadap prosedur organisasi, serta kemampuan menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola sumber daya, menghadapi tantangan pekerjaan, serta mempertahankan produktivitas dalam berbagai kondisi kerja.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi,

yang tercermin melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, produktivitas, serta perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, kondisi psikologis, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara optimal meskipun harus menjalankan peran akademik secara bersamaan.

b. Faktor-Faktor yang Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan sekitarnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Selain itu, berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa faktor psikologis, lingkungan kerja, dan dukungan sosial turut memengaruhi tingkat kinerja individu. Pada mahasiswa generasi *sandwich* yang bekerja, faktor-faktor tersebut menjadi semakin penting karena mereka harus menjalankan berbagai peran secara bersamaan. Berikut beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

- 1) Kemampuan (*Ability*) Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kemampuan

meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi kemampuan seseorang, semakin mudah individu tersebut menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

- 2) **Motivasi Kerja (*Work Motivation*)** Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu yang membuat seseorang berusaha mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti keinginan berprestasi maupun faktor eksternal seperti gaji, penghargaan, dan promosi jabatan.
- 3) ***Psychological capital*** *Psychological capital* merupakan kondisi psikologis positif yang terdiri dari harapan (*hope*), efikasi diri (*self-efficacy*), *optimism* dan (*optimism*), dan resiliensi (*resilience*). Individu yang memiliki *psychological capital* tinggi cenderung lebih percaya diri, optimis, serta mampu bangkit dari berbagai kesulitan yang dihadapi.
- 4) **Dukungan Sosial (*Social support*)** Dukungan sosial adalah bantuan yang diberikan oleh keluarga, teman, pasangan, rekan kerja, maupun lingkungan sekitar yang membuat individu merasa diperhatikan, dihargai, dan dibantu dalam menghadapi berbagai permasalahan.
- 5) **Lingkungan Kerja** Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun nonfisik yang ada di tempat kerja dan dapat memengaruhi

kenyamanan serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja.

c. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian, dan tanggung jawab kerja. Berikut penjelasan dari masing-masing indikator Syahnego (2024):

- 1) **Kualitas Kerja (*Quality of Work*)** Kualitas kerja merupakan tingkat mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kualitas kerja mencerminkan ketelitian, kerapian, akurasi, serta kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan yang minim kesalahan. Semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
- 2) **Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)** Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini menunjukkan tingkat produktivitas individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan dengan kuantitas kerja yang tinggi mampu mencapai target pekerjaan secara optimal tanpa mengabaikan kualitas hasil kerja.
- 3) **Ketepatan Waktu (*Timeliness*)** Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan jadwal atau tenggat waktu yang telah ditentukan. Indikator ini mencerminkan kemampuan manajemen waktu, disiplin kerja, serta komitmen individu terhadap tugas yang diberikan. Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu sangat penting untuk mendukung efektivitas operasional organisasi.

- 4) Efektivitas Kerja (*Effectiveness*) Efektivitas kerja merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti waktu, tenaga, dan fasilitas kerja, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang bekerja secara efektif mampu menghasilkan output yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien sehingga mendukung pencapaian target organisasi.
- 5) Kemandirian (*Independence*) Kemandirian merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaan tanpa ketergantungan yang berlebihan pada bantuan atau arahan dari orang lain. Karyawan yang mandiri memiliki inisiatif, kemampuan mengambil keputusan, serta tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga dapat bekerja secara lebih produktif.
- 6) Tanggung Jawab Kerja (*Responsibility*) Tanggung jawab kerja merupakan kesediaan dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas serta menerima konsekuensi atas pekerjaan yang dilakukan. Indikator ini mencerminkan komitmen, loyalitas,

dan profesionalisme individu dalam menjalankan kewajibannya. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

2. *Work-study conflict*

a. *Pengertian Work-study conflict*

Menurut Zenabiyah & Rozana (2026), *work-study conflict* merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan akademik saling bertentangan sehingga keterlibatan individu dalam satu peran menyulitkan pelaksanaan peran lainnya. Konflik ini terjadi karena keterbatasan waktu, energi, dan perhatian yang dimiliki mahasiswa pekerja dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan sekaligus kewajiban akademik. Akibatnya, individu mengalami kesulitan untuk memberikan komitmen yang optimal pada kedua peran tersebut secara bersamaan.

Auliya et al. (2025) mendefinisikan *work-study conflict* sebagai keadaan ketika aktivitas pekerjaan menghambat keterlibatan mahasiswa dalam proses pembelajaran. Kondisi tersebut menyebabkan mahasiswa mengalami kesulitan dalam memenuhi berbagai tuntutan akademik, seperti mengikuti perkuliahan secara optimal, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mempertahankan tingkat keterlibatan belajar (*student engagement*) selama menjalani pendidikan di perguruan tinggi.

Menurut Zenabiyah dan Rozana (2025), *work–study conflict* merupakan konflik yang muncul karena tanggung jawab pekerjaan mengganggu pemenuhan kewajiban akademik. Mahasiswa yang menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus pelajar harus membagi waktu dan energi untuk memenuhi dua tuntutan yang berbeda, sehingga berpotensi mengalami penurunan prestasi akademik, meningkatnya tekanan psikologis, serta berkurangnya kesejahteraan selama menjalankan kedua peran tersebut.

Putra dan Anggara (2025) menjelaskan bahwa *work–study conflict* adalah tekanan peran yang timbul akibat kewajiban akademik dan pekerjaan berlangsung secara bersamaan. Kondisi tersebut dapat memicu kelelahan akademik (*academic burnout*), menurunkan keterlibatan mahasiswa dalam aktivitas pembelajaran, serta mengurangi persepsi individu terhadap kemampuan akademiknya karena sumber daya yang dimiliki harus dibagi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan studi.

Sementara itu, Dewi, Yulika, dan Febriani (2025) menyatakan bahwa *work–study conflict* merupakan kondisi ketika individu mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kewajiban pendidikan akibat keterbatasan waktu, beban kerja, kebijakan organisasi, maupun tuntutan akademik yang harus dipenuhi secara bersamaan. Ketidakseimbangan tersebut dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas belajar, serta kesulitan dalam mencapai

performa yang optimal baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan akademik.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-study conflict* adalah bentuk konflik antarperan yang dialami individu ketika menjalankan peran sebagai pekerja dan mahasiswa secara bersamaan, di mana tuntutan pekerjaan maupun tuntutan akademik saling bertentangan sehingga individu mengalami keterbatasan waktu, energi, perhatian, dan sumber daya psikologis dalam menjalankan kedua peran tersebut secara optimal. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya keterlibatan belajar, prestasi akademik, kesejahteraan psikologis, serta kinerja individu baik dalam lingkungan kerja maupun pendidikan.

b. Faktor *Work-study conflict*

Faktor yang dapat mempengaruhi *work study conflict* terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (Arifah, 2023).

- 1) Faktor internal *work study conflict* berkaitan dengan kemampuan mengendalikan diri. Ketidakmampuan mahasiswa dalam merencanakan dan memprioritaskan waktu belajar dan bekerja menjadi sumber konflik.
- 2) faktor eksternal adalah ketersediaan waktu, yang mempengaruhi interaksi siswa antara guru dan guru.

c. Indikator *work study conflict*

Berikut penjelasan dari masing-masing indikator *Work-study*

conflict (Konflik Kerja-Kuliah) yang dapat digunakan dalam skripsi atau penelitian akademik (Arifah, 2023):

- 1) Tekanan Waktu (*Time Pressure*) Tekanan waktu merupakan kondisi ketika mahasiswa yang bekerja mengalami keterbatasan waktu dalam menjalankan peran sebagai pekerja dan mahasiswa secara bersamaan. Tuntutan pekerjaan yang menyita banyak waktu sering kali mengurangi kesempatan untuk belajar, mengerjakan tugas, mengikuti perkuliahan, maupun beristirahat. Akibatnya, individu merasa kesulitan memenuhi kewajiban akademik dan pekerjaan secara optimal karena waktu yang dimiliki tidak mencukupi untuk kedua aktivitas tersebut. Contoh: Mahasiswa harus menyelesaikan laporan pekerjaan pada saat yang sama dengan tenggat pengumpulan tugas kuliah sehingga mengalami kesulitan mengatur waktu.
- 2) Konflik Jadwal Kerja dan Kuliah Konflik jadwal kerja dan kuliah terjadi ketika waktu pelaksanaan pekerjaan berbenturan dengan jadwal perkuliahan atau kegiatan akademik lainnya. Benturan jadwal ini dapat menyebabkan mahasiswa harus memilih antara menghadiri kuliah atau memenuhi kewajiban pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat proses pembelajaran dan menurunkan kinerja baik di lingkungan akademik maupun pekerjaan. Contoh: Mahasiswa dijadwalkan bekerja pada jam yang sama dengan jadwal perkuliahan sehingga tidak dapat mengikuti

kelas secara penuh.

- 3) Kelelahan Fisik dan Mental Kelelahan fisik dan mental merupakan kondisi menurunnya energi, stamina, serta konsentrasi akibat menjalankan dua peran sekaligus sebagai pekerja dan mahasiswa. Beban aktivitas yang tinggi dapat menyebabkan individu merasa lelah, stres, sulit berkonsentrasi, dan kurang termotivasi dalam belajar maupun bekerja. Kelelahan yang berkelanjutan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan dan produktivitas. Contoh: Setelah bekerja seharian, mahasiswa merasa terlalu lelah untuk belajar atau menyelesaikan tugas kuliah pada malam hari.
- 4) Tanggung Jawab Pekerjaan Tanggung jawab pekerjaan mengacu pada berbagai tuntutan, target, dan kewajiban yang harus dipenuhi dalam lingkungan kerja. Semakin besar tanggung jawab yang dimiliki, semakin banyak waktu, tenaga, dan perhatian yang harus dicurahkan untuk pekerjaan. Kondisi ini dapat mengurangi kemampuan mahasiswa dalam memenuhi tuntutan akademik sehingga memunculkan konflik antara peran kerja dan peran sebagai mahasiswa. Contoh: Mahasiswa yang menjabat sebagai supervisor atau koordinator kerja memiliki tanggung jawab lebih besar sehingga waktu belajarnya menjadi terbatas.
- 5) Kesulitan Membagi Fokus antara Pekerjaan dan Studi Kesulitan membagi fokus merupakan kondisi ketika individu mengalami hambatan dalam mengalokasikan perhatian dan konsentrasi secara

seimbang antara pekerjaan dan studi. Pikiran yang terbagi sering menyebabkan penurunan kualitas kinerja pada salah satu atau kedua bidang tersebut. Individu dapat merasa terganggu saat belajar karena memikirkan pekerjaan, atau sebaliknya mengalami gangguan saat bekerja karena memikirkan tugas kuliah. Contoh: Mahasiswa kesulitan berkonsentrasi selama perkuliahan karena masih memikirkan pekerjaan yang belum selesai.

3. *Psychological capital*

a. *Pengertian Psychological capital*

Menurut Salsabilah & Izzati (2023), *psychological capital* merupakan keadaan psikologis positif yang dimiliki individu yang ditandai dengan empat komponen utama, yaitu *self-efficacy* (keyakinan terhadap kemampuan diri), *hope* (harapan), *optimism* (*optimism e*), dan *resilience* (resiliensi). Keempat dimensi tersebut menjadi sumber daya psikologis yang dapat dikembangkan untuk membantu individu menghadapi tantangan, mempertahankan motivasi, serta mencapai tujuan secara efektif dalam lingkungan kerja maupun pendidikan.

Menurut Wang, Li, dan Zhang (2024), *psychological capital* adalah sumber daya psikologis positif yang memungkinkan individu mempertahankan keyakinan diri dalam menghadapi berbagai tuntutan, tetap optimis terhadap hasil yang akan dicapai, memiliki

harapan untuk menemukan alternatif dalam mencapai tujuan, serta mampu bangkit kembali setelah menghadapi kegagalan atau tekanan. Individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, dan mampu mempertahankan kinerja pada situasi yang penuh tekanan.

Menurut Kim, Lee, dan Choi (2025), *psychological capital* merupakan kapasitas psikologis positif yang berperan penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk mengelola stres, menghadapi perubahan lingkungan, serta mempertahankan kesejahteraan psikologis. Individu yang memiliki modal psikologis tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, mampu melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang, serta lebih mudah pulih ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan maupun aktivitas akademik.

Menurut Liu, Chen, dan Xu (2025), *psychological capital* adalah aset psikologis yang terdiri atas keyakinan diri, harapan, *optimism*, dan resiliensi yang secara bersama-sama membentuk kemampuan individu untuk mempertahankan motivasi, meningkatkan produktivitas, serta mengatasi berbagai tekanan yang muncul dalam kehidupan profesional maupun akademik. Modal psikologis tersebut dipandang sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta performa individu secara

berkelanjutan.

Menurut Rahman, Abdullah, dan Ismail (2025), *psychological capital* merupakan sumber daya psikologis internal yang membantu individu menghadapi tekanan, menyesuaikan diri terhadap perubahan, serta mempertahankan semangat dalam mencapai tujuan. Individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan mengendalikan emosi secara lebih baik, menunjukkan ketahanan dalam menghadapi kesulitan, serta tetap optimis ketika menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja maupun pendidikan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* adalah sumber daya psikologis positif yang dapat dikembangkan dan terdiri atas empat dimensi utama, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Keempat dimensi tersebut berperan dalam meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya, mempertahankan harapan dan *optimism* dalam mencapai tujuan, serta memperkuat kemampuan untuk bangkit dari kesulitan. Dengan demikian, *psychological capital* menjadi modal penting yang membantu individu menghadapi tekanan, meningkatkan kinerja, serta menjaga kesejahteraan psikologis dalam menjalankan berbagai peran, termasuk sebagai pekerja sekaligus mahasiswa.

b. Indikator *psychological capital*

Indikator *psychological capital* meliputi *self-efficacy* (keyakinan diri),

optimism (*optimism e*), *hope* (harapan), dan *resilience* (ketangguhan) Haura (2025).

- 1) *Self-efficacy* (Keyakinan Diri) *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit, berani mengambil keputusan, serta mampu menghadapi berbagai hambatan yang muncul. Keyakinan tersebut mendorong individu untuk terus berusaha dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan.
- 2) *Optimism* (*Optimism e*) *Optimism e* adalah sikap positif yang dimiliki individu dalam memandang keadaan saat ini maupun masa depan. Individu yang optimis percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang baik dan berbagai kesulitan yang dihadapi hanya bersifat sementara. *Optimism e* membantu seseorang tetap termotivasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan meskipun menghadapi berbagai kendala.
- 3) *Hope* (Harapan) *Hope* atau harapan merupakan kemampuan individu untuk menetapkan tujuan yang jelas serta memiliki motivasi dan strategi dalam mencapai tujuan tersebut. Individu yang memiliki tingkat harapan tinggi tidak hanya berfokus pada tujuan yang ingin dicapai, tetapi juga mampu menemukan berbagai

alternatif solusi ketika menghadapi hambatan. Harapan menjadi sumber energi psikologis yang mendorong individu untuk terus berusaha mencapai keberhasilan.

- 4) *Resilience* (Ketangguhan) *Resilience* adalah kemampuan individu untuk bangkit kembali, beradaptasi, dan tetap bertahan ketika menghadapi tekanan, kegagalan, atau situasi yang tidak menguntungkan. Individu yang tangguh mampu mengelola stres dengan baik, belajar dari pengalaman buruk, serta menjadikan kesulitan sebagai sarana untuk berkembang. Ketangguhan membantu seseorang mempertahankan kinerja dan kesejahteraan psikologis dalam berbagai kondisi.

4. *Perceived social support*

a. *Pengertian Perceived social support*

Menurut Li et al. (2024), *perceived social support* merupakan persepsi individu mengenai sejauh mana dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman, maupun orang-orang penting di sekitarnya tersedia ketika dibutuhkan. Persepsi tersebut tidak hanya berkaitan dengan jumlah dukungan yang diterima, tetapi juga mencerminkan keyakinan individu bahwa terdapat pihak-pihak yang bersedia memberikan bantuan emosional, informasi, maupun bantuan instrumental sehingga individu merasa lebih mampu menghadapi berbagai tekanan dan tantangan kehidupan.

Menurut Liu et al. (2024), *perceived social support* adalah

penilaian subjektif individu terhadap kualitas dan ketersediaan dukungan sosial yang berasal dari lingkungan sekitarnya. Dukungan tersebut mencakup perhatian, penghargaan, kepedulian, bantuan nyata, serta dorongan emosional yang dirasakan mampu meningkatkan rasa aman, mengurangi stres, dan memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan maupun akademik.

Menurut Kim et al. (2025), *perceived social support* merupakan keyakinan individu bahwa dirinya memperoleh perhatian, kasih sayang, penghargaan, serta bantuan dari orang-orang yang memiliki hubungan dekat, seperti keluarga, teman, rekan kerja, maupun dosen. Persepsi terhadap dukungan sosial yang tinggi berkontribusi pada meningkatnya kesejahteraan psikologis, kemampuan beradaptasi, serta ketahanan individu dalam menghadapi tekanan dan perubahan lingkungan.

Menurut Rahman, Ismail, dan Abdullah (2025), *perceived social support* adalah persepsi individu mengenai tersedianya sumber dukungan sosial yang dapat diandalkan ketika menghadapi kesulitan atau situasi yang menekan. Dukungan tersebut meliputi dukungan emosional, dukungan informasional, dukungan penghargaan, dan dukungan instrumental yang diyakini dapat membantu individu mempertahankan motivasi, mengurangi beban psikologis, serta meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan berbagai tanggung

jawab.

Menurut González, Martínez, dan López (2025), *perceived social support* merupakan evaluasi subjektif individu terhadap sejauh mana lingkungan sosial memberikan kepedulian, bantuan, dan rasa memiliki (sense of belonging). Persepsi bahwa individu didukung oleh orang-orang di sekitarnya dapat meningkatkan kepercayaan diri, mengurangi risiko kelelahan psikologis, serta membantu individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, kehidupan pribadi, dan aktivitas akademik.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *perceived social support* adalah persepsi atau penilaian subjektif individu mengenai ketersediaan dan kualitas dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman, rekan kerja, maupun orang-orang penting lainnya. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan emosional, informasional, penghargaan, maupun bantuan instrumental yang membuat individu merasa diperhatikan, dihargai, dan memiliki tempat untuk memperoleh bantuan ketika menghadapi berbagai tantangan. Persepsi dukungan sosial yang tinggi berperan penting dalam mengurangi stres, meningkatkan kesejahteraan psikologis, memperkuat kemampuan adaptasi, serta membantu individu menjalankan berbagai peran secara lebih efektif, termasuk sebagai mahasiswa yang juga bekerja.

b. Indikator *perceived social support*

Indikator *perceived social support* meliputi dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan penghargaan, dan dukungan instrumental (Ekanasia, 2024).

- 1) Dukungan Emosional (*Emotional Support*) Dukungan emosional merupakan bentuk dukungan yang diberikan melalui perhatian, empati, kasih sayang, kepedulian, serta kesediaan untuk mendengarkan perasaan dan keluhan individu. Dukungan ini membuat seseorang merasa dicintai, dihargai, dan tidak menghadapi masalah seorang diri. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, dukungan emosional dapat membantu mengurangi stres dan tekanan yang muncul akibat tuntutan akademik dan pekerjaan.
- 2) Dukungan Informasi (*Informational Support*) Dukungan informasi adalah bantuan yang diberikan dalam bentuk saran, nasihat, petunjuk, masukan, atau informasi yang dapat membantu individu memahami dan menyelesaikan masalah yang dihadapi. Dukungan ini membantu seseorang menemukan solusi yang lebih efektif dalam menghadapi berbagai tantangan.
- 3) Dukungan Penghargaan (*Appraisal Support*) Dukungan penghargaan merupakan bentuk dukungan yang diberikan melalui pengakuan, pujian, dorongan, atau penilaian positif terhadap kemampuan dan usaha individu. Dukungan ini dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan keyakinan bahwa

individu mampu menghadapi berbagai tuntutan yang ada.

- 4) Dukungan Instrumental (*Instrumental Support*) Dukungan instrumental adalah bantuan yang diberikan secara langsung dalam bentuk materi, tenaga, waktu, fasilitas, atau bantuan nyata lainnya yang dapat membantu individu menyelesaikan tugas dan mengatasi kesulitan. Dukungan ini bersifat praktis dan dapat langsung dirasakan manfaatnya oleh penerima.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Menunjukkan penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Ilela et al., 2025)	Apakah <i>psychological capital</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri jasa? Apakah <i>mindfulness</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri jasa? Apakah <i>emotional intelligence</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri jasa? Seberapa besar pengaruh <i>psychological capital</i> ,	Variabel X1: <i>Psychological capital</i> X2: <i>Mindfulness</i> X3: <i>Emotional Intelligence</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan	Untuk memahami lebih jauh bagaimana <i>psychological capital</i> , <i>mindfulness</i> , dan <i>emotional intelligence</i> memengaruhi produktivitas di tempat kerja, peneliti memilih pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Dua ratus pekerja industri jasa dipilih secara acak menggunakan metode pengambilan sampel yang dapat diterima untuk menyediakan	Temuan studi ini menunjukkan bahwa <i>psychological capital</i> berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Orang-orang yang bekerja di perusahaan yang menghargai <i>psychological capital</i> cenderung lebih optimis, ambisius, dan tangguh. Mereka lebih terdorong untuk berhasil karena pandangan positif mereka memungkinkan mereka untuk melihat tantangan sebagai peluang, bukan hambatan. Selain itu, memiliki harapan yang tinggi memotivasi individu untuk bertahan melalui tantangan, dan ketahanan memungkinkan mereka untuk bangkit

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>mindfulness</i> , dan <i>emotional intelligence</i> secara simultan terhadap kinerja karyawan pada industri jasa? Variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada industri jasa?		sampel yang valid secara statistik untuk penelitian ini.	kembali dari kemunduran dan terus maju bahkan ketika keadaan menjadi sulit di tempat kerja.
2.	(Purba & Abdullah, 2024)	Bagaimana tingkat <i>psychological capital</i> pada mahasiswa yang bekerja <i>part time</i> ? Bagaimana tingkat <i>coping stress</i> pada mahasiswa yang bekerja <i>part time</i> ? Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara <i>psychological capital</i> dan <i>coping stress</i> pada mahasiswa yang bekerja <i>part time</i> ?	Variabel X1: <i>Psychological capital</i> Variabel Y: <i>Coping Stress</i>	Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan skala. Pengumpulan data mengenai <i>coping stress</i> menggunakan skala <i>The Ways of Coping Questionnaire</i> (WCQ) yang merupakan revisi dari Folkman (1986) yang sudah diadaptasi dan diterjemahkan. Skala <i>psychological</i>	Hasil analisis data tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi R squared (R^2) sebesar 0,181 yang menandakan variabel <i>psychological capital</i> cukup berpengaruh dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 18,1% terhadap <i>coping stress</i> pada mahasiswa yang bekerja <i>part time</i> dan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini seperti faktor ketahanan psikologis dan faktor dukungan sosial.

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Seberapa besar kontribusi <i>psychological capital</i> terhadap <i>coping stress</i> pada mahasiswa yang bekerja <i>part time</i> ?		<i>capital</i> yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala dari Luthans et al (2007). Sebelum digunakan dalam penelitian, alat ukur skala <i>The Ways of Coping Questionnaire</i> (WCQ) atau disebut skala <i>problem focused coping</i> ini peneliti melakukan uji coba terlebih dahulu karena skala asli dibuat dalam tahun yang sudah cukup lama. Koefisien uji daya beda aitem dari 0,395 - 0,748, dan reliabilitas alpha (α) sebesar 0,890. Untuk skala <i>psychological capital</i> , daya beda aitem bergerak dari rentang 0,360 - 0,705, dan reliabilitas alpha (α) sebesar 0,918. Berdasarkan data di atas, skala <i>Psychological capital</i> dan skala <i>Problem</i>	

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<i>Focused Coping</i> valid dan reliabel.	
3.	(Nabiilah et al., 2025)	Apakah terdapat hubungan antara <i>self-efficacy</i> dengan <i>academic stress</i> pada mahasiswa semester akhir? Apakah terdapat hubungan antara <i>perceived social support</i> dengan <i>academic stress</i> pada mahasiswa semester akhir? Apakah terdapat hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan <i>perceived social support</i> secara simultan dengan <i>academic stress</i> pada mahasiswa semester akhir?	Variabel X1: <i>Self Efficacy</i> X2: <i>Perceived social support</i> Variabel Y: <i>Academic Stress</i>	Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat dalam pengumpulan data. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 390 mahasiswa yang berasal dari Fakultas Ilmu Pendidikan dan Fakultas Psikologi yang sedang mengerjakan tugas akhir berupa skripsi. Teknik analisis data yang digunakan yakni melalui analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara <i>self efficacy</i> dan <i>perceived social support</i> dengan <i>academic stress</i> dengan hasil koefisien sebesar 0,600 yang artinya <i>self efficacy</i> dan <i>perceived social support</i> memiliki tingkat hubungan yang kuat
4.	(Purba & Abdullah, 2024)	Berbagai alasan diungkapkan mahasiswa melakukan kuliah sambil bekerja yaitu	Variabel X: <i>Psychological capital</i> Variabel Y: <i>Coping Stress</i>	Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif	Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 102 mahasiswa yang bekerja <i>part time</i> . Gambaran deskripsi data subjek penelitian terdapat 24 subjek (23,5%)

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		pada masalah finansial yakni untuk membayar biaya pendidikan dan kebutuhan sehari-hari serta meringankan beban keluarga ?		dengan menggunakan skala. Pengumpulan data mengenai coping stress menggunakan skala <i>The Ways of Coping Questionnaire</i> (WCQ) yang merupakan revisi dari Folkman (1986) yang sudah diadaptasi dan diterjemahkan.	berjenis kelamin laki-laki, dan 78 (76,5%) berjenis kelamin perempuan. Rentang usia subjek pada penelitian ini yaitu usia 18-21 tahun sebanyak 37 subjek (36,27%) dan usia 22-25 tahun sebanyak 65 subjek (63,73 %).
5.	(Putri & Widodo, 2024)	(1) Adakah perbedaan <i>perceived social support</i> terhadap teman sebaya pada proses belajar mahasiswa perantau dan mahasiswa lokal?; (2) Seberapa tinggi <i>perceived social support</i> pada mahasiswa perantau?; (3) Seberapa tinggi <i>perceived social support</i> pada proses belajar mahasiswa lokal?; (4) Butiran item skala penerima	Variabel X: Mahasiswa Perantau Variabel Y: <i>Perceived social support</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain komparasi. Dalam pengambilan datanya, digunakan teknik purposive sampling sehingga penentuan hasil tidak bersifat mengeneralisasi. Keputusan untuk menggunakan teknik purposive sampling membuka kemungkinan bagi peneliti untuk terlibat dalam pemahaman yang variatif terhadap persepsi	Uji Mann-Whitney dilakukan untuk mencari perbedaan rata-rata kedua sampel yang tidak berpasangan. Hasil analisis menunjukkan tidak adanya perbedaan <i>perceived social support</i> antar kedua kelompok mahasiswa (Mperantau = 120,58, SD = 11,692; MNon-perantau = 118,44, SD = 16,332; W = 2495, p = 0,320).

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		dukungan sosial mana yang teridentifikasi rendah/tidak optimal yang bisa diajukan sebagai topik?		dukungan sosial teman sebaya yang diterima oleh setiap responden.	
6.	(Rafi et al., 2025)	Tahapan berikutnya adalah proses persiapan kegiatan, yang meliputi penyusunan materi seminar, perumusan soal pre-test dalam bentuk Google Form, serta pembuatan soal post-test yang diintegrasikan ke dalam media Kahoot! sebagai media kuis interaktif ?	Variabel X1: <i>Transformational Leadership</i> X2: <i>Psychological Capital</i> Variabel Y: Kesiapan Kerja	Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diawali dengan dilakukannya studi pendahuluan oleh para penulis kepada mitra, yaitu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tangerang Raya. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengidentifikasi permasalahan yang relevan dan dirasakan langsung oleh mahasiswa, khususnya mereka yang berasal dari kelas karyawan. Berdasarkan	Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini merupakan bentuk kolaborasi antara Universitas Tarumanagara sebagai pelaksana kegiatan dan Universitas Tangerang Raya sebagai mitra. Kerja sama ini didasarkan pada implementation agreement (IA) yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, dengan tujuan utama untuk memberikan pembekalan praktis dan psikologis kepada mahasiswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang. Tema kegiatan yang diangkat, yakni <i>transformational leadership</i> dan <i>psychological capital</i> , dipilih berdasarkan urgensi penguatan kapasitas kepemimpinan dan kesiapan psikologis individu, khususnya mahasiswa yang juga aktif bekerja di

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					berbagai sektor industri.
7.	(Scale, 2024)	Apakah <i>psychological well-being</i> berpengaruh terhadap <i>loneliness</i> pada mahasiswa perantau? Apakah <i>perceived social support</i> berpengaruh terhadap <i>loneliness</i> pada mahasiswa perantau? Apakah <i>psychological well-being</i> dan <i>perceived social support</i> secara simultan berpengaruh terhadap <i>loneliness</i> pada mahasiswa perantau?	Variabel X1: <i>Psychological Well-Being</i> X2: <i>Perceived social support</i> Variabel Y: <i>Loneliness</i>	Pendekatan kuantitatif menjadi metode yang peneliti gunakan guna mengetahui pengaruh <i>psychological well-being</i> dan <i>social support</i> terhadap <i>loneliness</i> pada mahasiswa perantau. Partisipan dalam penelitian ini ialah mahasiswa perantau di Indonesia. Sampel penelitian diambil melalui teknik <i>purposive sampling</i> . Menurut Sugiyono (2019), <i>purposive sampling</i> merupakan teknik yang dalam penentuan sampelnya dilandasi dari beberapa pertimbangan tertentu yang sesuai dengan kriteria penelitian. Partisipan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan <i>psychological well-being</i> dan <i>social support</i> memberikan pengaruh sebesar 25,3% terhadap <i>loneliness</i> pada mahasiswa perantau, sedangkan 74,3% variabel lain yang tidak diteliti mempengaruhi penelitian ini. Penelitian Mozes (2023) menemukan bahwa pengaruh <i>loneliness</i> terhadap <i>psychological well-being</i> sebesar 7,2%. Dapat disimpulkan bahwa dengan penambahan variabel <i>social support</i> yang dirasakan, terdapat peningkatan kontribusi dalam menjelaskan tingkat <i>loneliness</i> . Hal ini menunjukkan bahwa meskipun <i>psychological well-being</i> dan <i>perceived social support</i> mempunyai signifikansi pengaruh yang kuat, namun masih terdapat faktor lain yang juga berperan dalam menentukan tingkat <i>loneliness</i> dalam penelitian ini. <i>Loneliness</i> dikaitkan dengan kurangnya koping psikologis yang memadai, ketidakpuasan terhadap keluarga,

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					dan kurangnya kepuasan terhadap hubungan sosial, menurut Hawkley et al. (2010).
8.	(Kesehatan & Indonesia, 2025)	Kebutuhan akan jenjang pendidikan yang tinggi menyebabkan meningkatnya fenomena mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja. Fenomena mahasiswa yang bekerja semakin umum terjadi di berbagai negara termasuk Indonesia ?	Variabel X: <i>Adversity Quotient</i> Variabel Y: <i>Work-study conflict</i>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Rancangan penelitian menggunakan rancangan non-eksperimental, tidak melakukan manipulasi variabel, melainkan hanya mengamati, mengumpulkan dan menganalisis data	Hasil uji hipotesis melalui analisis korelasi menunjukkan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menandakan adanya hubungan signifikan antara <i>adversity quotient</i> dan <i>work-study conflict</i> . Koefisien korelasi yang diperoleh sebesar -0,589 memperlihatkan arah hubungan negatif dengan kekuatan korelasi yang relatif kuat. Temuan ini mengisyaratkan bahwa mahasiswa dengan tingkat <i>adversity quotient</i> yang lebih tinggi cenderung mengalami <i>work-study conflict</i> yang lebih rendah. Sebaliknya, mahasiswa dengan kemampuan <i>adversity quotient</i> yang rendah berpotensi menghadapi tingkat konflik yang lebih besar dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja sekaligus mahasiswa.
9.	(Dianda et al., 2024)	Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	Variabel X1: Budaya Organisasi X2: Gaya Kepemimpinan	Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan literatur review atau	Hasil dari penelitian ini menyebabkan pembahasan artikel ini mencakup tinjauan terhadap penelitian terdahulu yang relevan, analisis hubungan antar

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	Variabel Y: Kinerja Karyawan	tinjauan literatur untuk menyelidiki dan menganalisis fenomena yang terkait dengan topik yang diteliti. (Snyder 2019) menyatakan bahwa tinjauan literatur atau literatur review adalah tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan mengekstrak topik dari penelitian sebelumnya dan menganalisis berbagai pendapat ahli yang disebutkan dalam literatur. Dalam proses literatur review, penulis mengumpulkan dan meninjau berbagai sumber literatur terkait, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan artikel lainnya.	variabel, serta merumuskan kerangka pemikiran untuk rencana penelitian selanjutnya.
10.	(Lazuardi, 2024)	Ada beberapa faktor yang menjadi	Variabel X: Modal Psikologis	Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 254	Modal psikologis mahasiswa yang bekerja berperan terhadap

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		dasar mahasiswa untuk memutuskan bekerja seperti faktor ekonomi atau membantu orang tuanya dalam membiayai uang kuliahnya ?	Y: Kehidupan Kerja	mahasiswa dengan kriteria mahasiswa aktif yang sedang bekerja dan berusia 19-25 tahun. Gambaran partisipan penelitian ini adalah sebagai berikut: berdasarkan jenis kelamin, terdapat sebanyak 160 partisipan (63%) berjenis kelamin perempuan dan 94 partisipan (37%) merupakan laki-laki. Berdasarkan usia, terdapat 19 partisipan (7.5%) yang berusia 19 tahun, 63 partisipan (24.8%) yang berusia 20 tahun, 116 partisipan (45.7%) yang berusia 21 tahun, 48 partisipan (18.9%) yang berusia 22 tahun, 5 partisipan (2.0%) yang berusia 23 tahun, 1 partisipan (0.4%) yang berusia 24 tahun, dan 2 partisipan	keseimbangan kehidupan-kerja. Ini berarti, bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara modal psikologis dan keseimbangan kehidupan-kerja. Jika mahasiswa yang bekerja memiliki modal psikologis dalam dirinya maka mereka akan dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				(0.8%) yang berusia 25 tahun. Berdasarkan universitas, terdapat sebanyak 239 partisipan (94.1%) berasal dari Universitas Swasta dan 15 partisipan (5.9%) berasal dari Universitas Negeri di Indonesia.	
11.	(X & Nurwidi, 2023)	Kendala tersebut dapat disebabkan karena permasalahan mesin dan keterlambatan pengadaan bahan baku. Supervisor HS juga menjelaskan kesulitan bekerja pada divisi ini yang tidak ditemui pada divisi lain adalah sering terjadinya perubahan rincian pesanan misalnya perubahan ukuran.	Variabel: X: <i>Psychological capital</i> Variabel Y: <i>Work Engagement</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu teknik penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang sudah ditetapkan dengan meneliti dalam suatu populasi atau sampel, dimana analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2019). Analisis data menggunakan pendekatan korelasional guna menginvestigasi hubungan antara <i>psychological capital</i> dengan	Penelitian yang dilakukan oleh Sofiah dan Kurniawan (2019) pada karyawan rumah sakit St.Vincentius a Paulo didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara <i>self efficacy</i> dengan <i>work engagement</i> . Penelitian oleh Puspitasari dan Budiani (2022) dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan <i>Work Engagement</i> pada Karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan <i>work engagement</i> karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi.

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>work engagement.</i>
12.	(Wulandari et al., 2023)	Hasil perhitungan tersebut serupa dengan permasalahan yang ditemukan pada wawancara yang dilakukan, ketika mahasiswa yang bekerja tidak mampu menjalani tuntutan yang dihadapinya dengan baik, maka akan menimbulkan perubahan terhadap aktivitas perkuliahan pada mahasiswa tersebut. Senada dengan penelitian Markel dan Frone (1998) yang mengatakan bahwa waktu yang dihabiskan oleh mahasiswa untuk bekerja berhubungan positif dengan konflik peran yang dialaminya.	Variabel: X: <i>Work-study conflict</i> Variabel Y: <i>Student engagement</i>	Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berbentuk angka dalam meramalkan kondisi populasinya, serta menggunakan analisis statistik dalam generalisasi hasil penelitiannya (Mukhid, 2021). Populasi penelitian ini merupakan mahasiswa Universitas Negeri Padang yang bekerja part-time, dengan sampel 201 mahasiswa (laki-laki=60; perempuan=141). Pengambilan sampel dilaksanakan melalui teknik purposive sampling, di mana pengambilan data penelitian dilakukan terhadap sampel dengan karakteristik	Berdasarkan hasil pengolahan data, ditemukan bahwa tingkat <i>work-study conflict</i> pada mahasiswa Universitas Negeri Padang yang bekerja part-time diperoleh 2 subjek (1.0%) pada kategori tinggi, 190 subjek (94.5%) pada kategori sedang, dan 9 subjek (4.5%) pada kategori rendah. Sehingga bisa dikatakan sebagian besar mahasiswa Universitas Negeri Padang yang bekerja part-time memiliki <i>work-study conflict</i> pada kategori sedang. Pada dasarnya tingkat <i>work-study conflict</i> pada setiap individu tidaklah sama, dikarenakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi <i>work-study conflict</i> tersebut.

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		memiliki manfaat yang sangat besar dimasa mendatang. Namun, tidak semua individu mampu menempuh pendidikan tinggi karena saat ini, pendidikan tidak hanya membutuhkan kecerdasan intelektual tetapi juga memerlukan biaya ekonomi yang cukup besar. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut salah satu cara yang bisa dilakukan ialah bekerja.		dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan beban kerja dan <i>work-study conflict</i> . Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis inferensial yaitu uji normalitas, uji linearitas, serta uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dan <i>work-study conflict</i> pada mahasiswa yang bekerja di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UHO dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,688 dan nilai signifikansi sebesar 0,0000 ($p < 0,05$).	sebanyak 41 mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki beban kerja tinggi cenderung akan mengalami kelelahan, mengurangi produktivitas dan gangguan tidur
15.	(No, 2023)	Ada 11 jenis gejala <i>burnout</i> yang dialami penderita <i>burnout</i> . (a) kelelahan, proses	Variabel: X: <i>Work-study conflict</i> Variabel Y: <i>Burnout</i>	Penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal-	Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>work study conflict</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>burnout</i> dengan arah yang positif ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		kehilangan energi yang menyertai rasa lelah; (b) pelarian sebagai cara untuk mengingkari permasalahan yang dialami; Tak mampu memiliki, menimbulkan kebosanan bahkan pesimisme dalam dunia kerja., (d) Emosional, artinya kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas dengan cepat menjadi berkurang dan tidak mampu mengerjakan tugas dengan cepat sehingga menimbulkan gelombang emosi dalam diri orang tersebut, dan (e) dianggap remeh.(f) rasa curiga tanpa alasan yang jelas; (g) depresi; (h) denial		komparatif. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang bekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan purposive sampling dengan kriteria mahasiswa aktif UIN SATU, berusia 20-25 tahun, bekerja full time maupun part time dan bersedia menjadi respondent. Setelah ditetapkan kriteria, kuesioner disebarkan dengan bantuan google form dan didapatkan sampel sejumlah 100 sampel.	bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini artinya bahwa semakin meningkatnya <i>work study conflict</i> mahasiswa maka akan meningkat pula tingkat <i>burnout</i> mahasiswa bekerja. Begitu juga jika tingkat <i>work study conflict</i> rendah maka tingkat <i>burnout</i> juga rendah. Nilai sumbangan efektif antar dua variabel sebesar 14,2% artinya <i>work study conflict</i> bisa dipertimbangkan untuk memprediksi <i>burnout</i> mahasiswa bekerja.
16.	(Rafi et al., 2025)	Tujuan dari studi ini adalah untuk	Variabel X1: <i>Transform</i>	Kegiatan pengabdian kepada	Kegiatan pengabdian kepada

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		mengidentifikasi permasalahan yang relevan dan dirasakan langsung oleh mahasiswa, khususnya mereka yang berasal dari kelas karyawan. Berdasarkan hasil diskusi awal yang dilakukan bersama pihak mitra, ditemukan adanya kebutuhan akan penguatan kapasitas pribadi mahasiswa yang berkaitan dengan kesiapan dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Sebagai tindak lanjut, para penulis menyusun dokumen administrasi dalam bentuk surat tugas dan <i>implementation agreement</i> (IA) yang ditandatangani oleh kedua	<i>ational Leadership</i> X2: <i>Pshychological Capital</i> Variabel Y: Kesiapan Kerja	masyarakat ini diawali dengan dilakukannya studi pendahuluan oleh para penulis kepada mitra, yaitu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tangerang Raya.	masyarakat yang diselenggarakan dalam bentuk seminar dengan topik <i>transformational leadership</i> dan <i>psychological capital</i> telah terlaksana dengan baik dan memperoleh tanggapan yang positif dari peserta. Kegiatan ini berhasil memberikan pemahaman konseptual sekaligus aplikatif mengenai pentingnya <i>transformational leadership</i> dan <i>psychological capital</i> dalam menghadapi dinamika dunia kerja, khususnya bagi mahasiswa kelas karyawan yang memiliki tantangan ganda sebagai pekerja dan mahasiswa. Penyampaian materi yang komunikatif didukung dengan ilustrasi naratif serta kuis interaktif, menciptakan suasana belajar yang partisipatif dan tidak monoton.

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		belah pihak, yakni Universitas Tarumanagara sebagai pelaksana kegiatan dan Universitas Tangerang Raya sebagai mitra.			
17.	(Robani & Putra, 2025)	Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa karyawan di Universitas Nusa Putra? Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa karyawan di Universitas Nusa Putra? Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa karyawan di Universitas Nusa Putra?	Variabel: X1: Motivasi X2: Komitmen Variabel Y: Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada jenis penelitian yang bersifat asosiatif. Alasan pemilihan metode kuantitatif didasari oleh tujuan penelitian untuk mengevaluasi hubungan antara variabel yang telah ditetapkan, yaitu dampak motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Pendekatan asosiatif memberi kesempatan kepada peneliti untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antar variabel dan memahami keterkaitan sebab- akibat	Penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa karyawan di Universitas Nusa Putra, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				di antara mereka.	
18.	(Belajaret al., 2024)	Seiring berjalannya waktu, berbagai jenis kebutuhan bermunculan dan menjadi lebih kompleks salah satu kebutuhan utama manusia adalah kebutuhan akan pendidikan. Pendidikan merupakan kebutuhan manusia yang sangat penting karena Pendidikan lah yang bertugas untuk menyiapkan sumber daya manusia bagi pembangunan bangsa dan negara. Secara spesifik kebutuhan mahasiswa guna kelancaran melaksanakan pendidikan sangat beragam dan harus dipenuhi agar kebutuhan akan	Variabel: X1: Kerja Paruh Waktu X2: Motivasi Belajar X3: <i>Time Managemnt</i> Variabel Y: Prestasi Akademik	Metode penelitian ini ialah kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengacu pada jumlah dan ukuran. Dalam memaknai hasil, penelitian kuantitatif mencoba mengurai keluasan hasil studi dan menggeneralisasi sebagai kebenaran atau fakta empiris secara umum. Metode kuantitatif mengasumsikan pengetahuan adalah “out there” maka pengetahuan itu untuk ditemukan, ada realitas yang dapat diketahui secara fisik oleh peneliti yang terlatih.	Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel bekerja paruh waktu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi akademik yang dibuktikan dengan original sample sebesar 0,388 dan t statistic sebesar 4,828 > 1,96, dengan p value sebesar 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi akademik pada mahasiswa yang sedang bekerja paruh waktu dipengaruhi oleh bekerja paruh waktu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Annisa (2018) yang menyatakan bahwa bekerja paruh waktu saat kuliah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi nilai akademik fakultas Ekonomi Islam dan Bisnis.

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Pendidikannya tidak terganggu, antara lain seperti kebutuhan untuk membayar biaya pendidikan, membeli alat tulis yang memadai, membeli buku teks/buku tulis, biaya fotokopi, biaya pelatihan, biaya penelitian, biaya praktek kerja lapangan, akses internet, dan sumber pendanaan lainnya untuk memenuhi kebutuhan pendidikan khususnya di Lembaga.			
19.	(Ali et al., 2024)	meningkatnya jumlah mahasiswa yang bekerja paruh waktu menjadi perhatian utama dalam konteks pendidikan tinggi, terutama dengan tantangan yang mereka	Variabel: X1: Motivasi Kerja X2: Manajemen Waktu Variabel Y: Kerja Paruh Waktu	Metode systematic literature review digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis penelitian yang relevan mengenai pengaruh motivasi kerja dan manajemen	Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya motivasi kerja dan manajemen waktu sebagai faktor kunci dalam menentukan kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Mahasiswa dengan tingkat motivasi tinggi cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka, sementara kemampuan

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		hadapi dalam mengelola waktu dan motivasi kerja. Dengan biaya pendidikan yang semakin tinggi dan kebutuhan finansial yang kompleks, banyak mahasiswa terpaksa mencari sumber pendapatan tambahan. Namun, pekerjaan paruh waktu sering kali mengakibatkan kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab akademis dan pekerjaan, yang dapat berdampak negatif pada prestasi akademis dan kesehatan mental. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan		waktu terhadap kerja paruh waktu. Prosedur pertama yang dilakukan yaitu mengidentifikasi sumber melalui pencarian data akademik yang relevan dengan mahasiswa yang bekerja paruh waktu dan membahas motivasi kerja serta manajemen waktu. Analisis data dengan mengelompokkan hasil penelitian berdasarkan tema dan menarik kesimpulan dari temuan yang ada agar valid dan reliabel untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kinerja kerja paruh waktu mahasiswa.	manajemen waktu yang memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan tanggung jawab akademik dan pekerjaan secara efektif. Stres kerja ditemukan sebagai faktor negatif yang mempengaruhi kinerja, pentingnya mengelola stres agar tetap berkinerja optimal. Melalui pemahaman teori yang mendasari kedua konsep ini, penelitian dapat mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan keseimbangan antara studi dan pekerjaan, sehingga mahasiswa dapat meraih kesuksesan baik di bidang akademis maupun profesional.

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		manajemen waktu terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Metode systematic literature review digunakan untuk menganalisis penelitian terkait .			
20.	(Loliyani et al., 2024)	Terjadi naik dan turunnya hasil kinerja dari karyawan PT. Budi Berlian Sejahtera. Pada bulan juni 2023 manajer perusahaan melakukan pendekatan-pendekatan kepada para pegawai produksi di divisi marketing untuk mencari tahu bagaimana sistem mereka bekerja, apa saja kendala yang mereka keluhkan dan apa saja yang mereka butuhkan saat ini untuk mencapai kinerja	Variabel: X1: <i>Social support</i> <i>hjgghg</i>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010:120). Salah satunya melalui sampling jenuh. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada divisi pemasaran	Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa <i>social support</i> dan <i>perceived organizational support</i> tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berdampak positif pada kinerja karyawan. Hubungan ini menjadi penting dalam konteks organisasi modern, di mana kesejahteraan karyawan semakin diakui sebagai komponen kunci dalam kesuksesan jangka panjang organisasi. Organisasi yang mampu memberikan dukungan yang optimal kepada karyawan akan cenderung melihat peningkatan dalam kepuasan kerja dan kinerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		secara maksimal.		yang berjumlah 60 orang.	organisasi secara keseluruhan.
21.	(Adam et al., n.d.)(Adam et al., n.d.)	Bagaimana pengaruh WFC (<i>work family conflict</i>) terhadap kinerja karyawan PT. Royal Conocean Internation Adjustment? Bagaimana pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Conocean Internation Adjustment?	Variabel:X 1: <i>Work-Family Conflict</i> X2: Kepuasan Kerja VariabelY: Kinerja Karyawan	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer. Penelitian ini dilakukan di PT. Royal Conocean Internasional Adjustment (RCIA). Penelitian ini menggunakan 24 sampel yang akan dianalisis dengan menggunakan SPSS 24. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda.	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>work familiy conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	(No, 2023)	apakah <i>work study conflict</i> berpengaruh terhadap <i>burnout</i> pada mahasiswa kerja di Universitas Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh <i>work study conflict</i> dan <i>burnout</i> pada mahasiswa yang bekerja di	Variabel X: <i>Work Study Conflict</i> Y: <i>Burnout</i>	Penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal-komparatif. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang bekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan purposive sampling	Penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal-komparatif. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang bekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan purposive sampling

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Universitas Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Penelitian		dengan kriteria mahasiswa aktif UIN SATU, berusia 20-25 tahun, bekerja full time maupun part time dan bersedia menjadi respondent. Setelah ditetapkan kriteria, kuesioner disebarakan dengan bantuan google form dan didapatkan sampel sejumlah 100 sampel.	disebarakan dengan bantuan google form dan didapatkan sampel sejumlah 100 sampel.
23.	(Zenabiyah & Rozana, 2026) Pengaruh Adversity Quotient terhadap Work-Study Conflict pada Mahasiswa yang Bekerja	Pengaruh adversity quotient terhadap work-study conflict pada mahasiswa yang bekerja di Kota Bandung.	X: adversity quotient Y: work-study conflict	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain cross-sectional.	Hasil penelitian 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.

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
24.	(Pratama & Yuwono, 2026) The Influence Of Work Study Conflict, Self-Efficacy, And Social Support On Academic Burnout Among Working Students	X1: Work Study Conflict X2: Self-Efficacy X3: Social Support Y: Burnout Among	Pengaruh Work Study Conflict terhadap Burnout Among, Pengaruh Self-Efficacy terhadap Burnout Among, Pengaruh Social Support terhadap Burnout Among	Uji Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial, konflik peran kerja-studi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan akademik (*academic burnout*), sedangkan efikasi diri dan dukungan sosial masing-masing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan akademik. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kelelahan akademik. Temuan ini mengonfirmasi bahwa konflik peran kerja-studi meningkatkan risiko kelelahan akademik, sementara efikasi diri dan dukungan sosial berperan sebagai faktor pelindung yang menurunkan tingkat kelelahan tersebut
25.	(Triccia, 2020) Hubungan antara Psychological Capital dengan Kinerja pada Karyawan di Perusahaan X 1	Pengaruh hubungan antara psychological capital dengan kinerja karyawan pada perusahaan X.	X: psychological capital Y: kinerja karyawan	Uji Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara psychological capital dengan kinerja karyawan pada perusahaan X. Psychological capital karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Hal tersebut karena harapan, optimisme dan resiliensi seseorang dapat mendorong

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					kinerja menjadi lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja.
26.	(Salsabila & Izzati, 2023) Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Produksi PT.X	Penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan produksi di perusahaan PT.X.	X1: Psychological Capital Y: Work Engagement	Uji Regresi Linier	Adanya hubungan yang positif tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi psychological capital pada karyawan produksi maka akan semakin tinggi juga work engagement pada karyawan produksi. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah psychological capital maka semakin rendah pula work engagement pada karyawan produksi.
27.	(Sabrina et al., 2026) Pengaruh Leader Member Exchange, Psychological Capital, Dan Human Resource Practices Terhadap Employee Resilience Melalui Employee Engagement	Penelitian ini mengevaluasi pengaruh Leader Member Exchange, Psychological Capital, dan Human Resource Practices terhadap resiliensi karyawan (employee resilience) dengan menempatkan keterikatan karyawan (employee engagement) sebagai variabel mediasi	X1: Leader Member Exchange X2: Psychological Capital X3: Human Resource Practices Y: Employee Resilience Z: Employee Engagement	PLS SEM	Temuan riset menunjukkan bahwa ketiga variabel utama tersebut berkontribusi signifikan terhadap ketahanan karyawan. Selain itu, keterikatan karyawan terbukti berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antar variabel tersebut, menegaskan bahwa optimalisasi hubungan kerja dan kebijakan SDM yang efektif adalah kunci dalam membangun resiliensi di lingkungan kerja.
28.	(Saputra & Novita, 2023)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh	X1: Dukungan Sosial	Pendekatan penelitian ini kuantitatif dengan metode regresi	Hasil analisis menunjukkan bahwa hardiness berpengaruh signifikan terhadap

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Dukungan Sosial Dan Hardiness Terhadap Stres Pada Mahasiswa Pekerja Part Time Generasi Sandwich	dukungan sosial dan hardiness terhadap stres pada mahasiswa pekerja part time generasi sandwich	X2: Hardiness Y: Stres	linier berganda.	stres ($p < 0,05$), sedangkan dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan ($p > 0,05$). Namun, secara simultan keduanya berpengaruh signifikan terhadap stres ($p = 0,009$). Temuan ini menunjukkan bahwa hardiness berperan penting dalam menurunkan tingkat stres mahasiswa generasi sandwich. Penelitian ini menjadi dasar bagi pengembangan intervensi psikologis.
29.	(Asmar & Afryeni, 2026) Influence of Empowerment, Social Support, and Interpersonal Conflict on Employee Performance	pengaruh pemberdayaan, dukungan sosial, dan konflik interpersonal terhadap kinerja pegawai di UIN Imam Bonjol Padang.	X1: pemberdayaan X2: dukungan sosial X3: konflik interpersonal Y: kinerja	Metode regresi linier berganda.	Hasil pengujian menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pemberdayaan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Dukungan sosial juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, di mana keberadaan dukungan dari atasan maupun rekan kerja mampu memperkuat motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
30.	(Meiviana & Utami, 2025) Pengaruh Psychological	Menganalisis Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Pada	X: Psychological Capital Y: Komitmen Organisasi	Metode regresi linier	Hasil penelitian menunjukan bahwa dimensi optimism dan resilience secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi, dengan psychological

NO	Nama, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Capital terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung	Karyawan Generasi Z Di Industri Fashion Kota Bandung			capital menjelaskan sebesar 49,7% variasi dalam komitmen organisasi.

C. Kerangka Berpikir

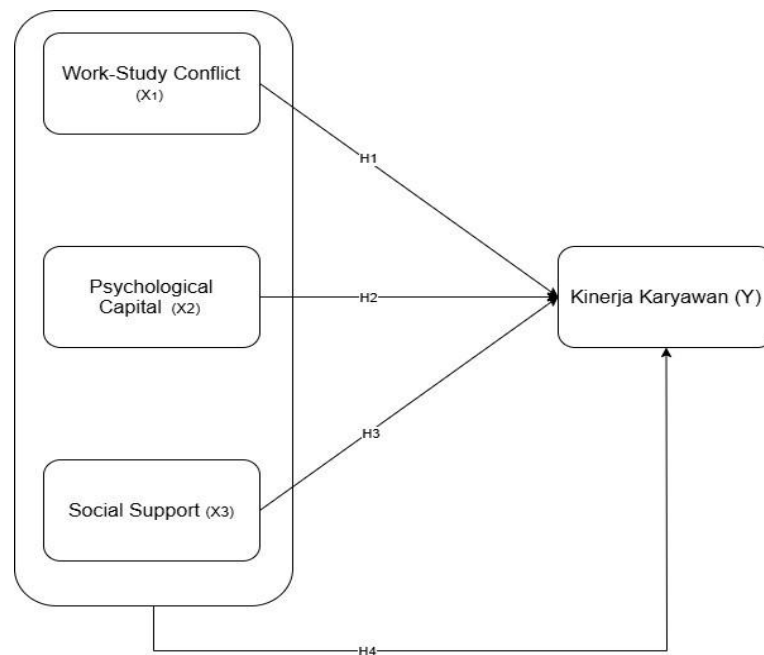
Penelitian ini menjelaskan hubungan antara *work-study conflict*, *psychological capital*, dan *perceived social support* terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun. Kerangka berpikir merupakan pemahaman peneliti mengenai hubungan antarvariabel yang digunakan dalam penelitian. Pemahaman tersebut membantu peneliti dalam mengidentifikasi variabel yang akan diteliti serta menjelaskan arah hubungan antarvariabel sehingga memudahkan proses penelitian. Oleh karena itu, kerangka berpikir digunakan sebagai dasar dalam menyusun hipotesis dan menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian.

Work-study conflict diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena individu yang memiliki *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* yang tinggi akan lebih mampu menghadapi berbagai tekanan pekerjaan, tuntutan akademik, serta tanggung jawab keluarga. Kondisi psikologis yang positif tersebut dapat meningkatkan kepercayaan

diri, motivasi kerja, kemampuan menyelesaikan masalah, dan ketahanan dalam menghadapi hambatan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja kerja.

Psychological capital diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dukungan sosial yang berasal dari keluarga, teman, pasangan, maupun lingkungan kerja dapat membantu individu mengurangi tingkat stres dan tekanan yang dihadapi. Dukungan tersebut juga mampu meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, dan semangat dalam bekerja sehingga individu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara lebih optimal.

Dengan demikian, *work-study conflict*, *psychological capital*, dan *perceived social support* diperkirakan secara simultan memengaruhi kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Modifikasi dari : (Ilela et al., 2025)(Haropis, 2024) (Efendi et al., 2022) (Pratama & Yuwono, 2026)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu anggapan jangka pendek yang dipergunakan untuk merumuskan suatu masalah dalam penelitian. Menurut (Aulia, 2026) Hipotesis merupakan bagian penting dari penelitian, yang perlu dirancang sejak awal penelitian. Karena hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, yang diharapkan dapat memandu jalan penelitian. Sehingga diperlukan pemahaman yang mendalam tentang pengertian dan jenis hipotesis berarah dan tidak berarah, serta penerapan teknik uji-t 1 ekor dan 2 ekor. Pada akhirnya, Ada 3 kesimpulan, yaitu hipotesis tertulis dapat dinyatakan dalam 3 bentuk, terdiri dari berarah positif, berarah negatif dan tidak berarah. Ini yaitu

beberapa kemungkinan hipotesis untuk studi ini:

1. Pengaruh *work study conflict* terhadap kinerja akademik mahasiswa generasi *sandwich* di karesidenan madiun

Pengaruh *work study conflict* dapat memengaruhi kinerja akademik mahasiswa dalam menjalankan peran sebagai pekerja dan mahasiswa secara bersamaan. *Work study conflict* adalah kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan studi saling bertentangan sehingga individu mengalami kesulitan dalam memenuhi kedua peran tersebut. Mahasiswa generasi *sandwich* yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, pendidikan, serta keluarga cenderung memiliki tuntutan yang lebih besar dalam menjalankan aktivitasnya. Individu dengan *work study conflict* tinggi cenderung memiliki kesulitan dalam membagi waktu, tenaga, dan konsentrasi untuk menyelesaikan kewajiban akademiknya. Hal ini dapat memengaruhi kinerja akademik mahasiswa karena waktu dan energi yang seharusnya digunakan untuk belajar dapat terbagi dengan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Sehingga secara tidak langsung dapat memengaruhi hasil akademik mahasiswa. Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan studi dapat menyebabkan mahasiswa merasa lelah, kurang fokus, kesulitan menyelesaikan tugas, serta tidak optimal dalam mengikuti kegiatan perkuliahan. Jika seseorang memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tidak mampu mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan studi, maka ia cenderung akan mengalami kesulitan dalam menjalankan kewajiban akademiknya, sehingga dapat memengaruhi kinerja akademiknya.

Work study conflict merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan menghambat kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan studinya. Mahasiswa generasi sandwich yang harus menjalankan berbagai peran secara bersamaan dapat mengalami tekanan yang lebih besar dalam menyelesaikan kewajiban akademiknya. Menurut Zenabiyah & Rozana (2026) work study conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja akademik mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa jika konflik antara pekerjaan dan studi yang dialami semakin tinggi, maka kinerja akademik mahasiswa juga akan semakin menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Yuwono (2026) menyatakan bahwa work study conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja akademik mahasiswa yang bekerja, penelitian terdahulu oleh Asmar & Afryeni (2026) menyatakan bahwa work study conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja akademik mahasiswa.

H1 : *Work-study conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun.

2. Pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja akademik mahasiswa generasi *Sandwich* di karesidenan madiun.

Pengaruh psychological capital dapat meningkatkan keyakinan dan kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai tuntutan akademik. Psychological capital adalah kondisi psikologis positif yang terdiri dari self-efficacy, hope, resilience, dan optimism yang dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan (Saman & Wirawan,

2019). Individu dengan psychological capital tinggi cenderung memiliki keyakinan, harapan, ketahanan, dan optimisme yang lebih baik dalam menyelesaikan tuntutan akademiknya. Hal ini didukung oleh penelitian Saman & Wirawan (2019) yang membuktikan bahwa psychological capital berpengaruh terhadap prestasi akademik mahasiswa. Sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan akademik dan memperoleh hasil yang lebih baik. Kondisi psikologis positif yang dimiliki mahasiswa meliputi keyakinan terhadap kemampuan diri, harapan untuk mencapai tujuan, kemampuan bertahan menghadapi kesulitan, serta optimisme dalam menghadapi berbagai tantangan akademik yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja akademiknya. Jika seseorang memiliki psychological capital yang rendah dan kurang yakin terhadap kemampuan dirinya, mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, serta memiliki pandangan negatif terhadap masa depan, maka ia cenderung akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tuntutan akademiknya, sehingga dapat memengaruhi kinerja akademiknya.

Psychological capital merupakan kondisi psikologis positif yang berorientasi pada kemampuan individu untuk menghadapi tantangan, mencapai tujuan, dan mengembangkan potensi dirinya. Menurut Li et al. (2023), psychological capital memiliki peran penting terhadap berbagai hasil akademik mahasiswa, termasuk kinerja akademik, keterlibatan akademik, penyesuaian diri, dan motivasi intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa jika psychological capital yang dimiliki semakin baik, maka kinerja

akademik mahasiswa juga akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Saman & Wirawan (2019) menyatakan bahwa psychological capital berpengaruh terhadap prestasi akademik mahasiswa. Sebaliknya, temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Amera et al. (2025) menunjukkan bahwa psychological capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian akademik mahasiswa, baik secara langsung maupun melalui academic engagement. Sementara itu, penelitian terdahulu oleh Ngo et al. (2026) juga menyatakan bahwa psychological capital berpengaruh positif terhadap learning performance mahasiswa. Dengan demikian, semakin tinggi psychological capital yang dimiliki mahasiswa generasi sandwich, maka semakin besar pula kemampuan mereka dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, keluarga, dan akademik sehingga dapat meningkatkan kinerja akademiknya.

H2 : *Psychological capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun.

3. Pengaruh *perceived capital support* terhadap kinerja akademik mahasiswa generasi *sandwich* di karesidenan madiun.

Pengaruh *perceived social support* dapat memberikan dukungan dan dorongan kepada mahasiswa dalam menghadapi berbagai tuntutan akademik. *Perceived social support* adalah persepsi individu mengenai adanya dukungan, perhatian, bantuan, dan kepedulian yang diperoleh dari orang-orang di lingkungan sekitarnya, seperti keluarga, teman, maupun pihak lain yang dianggap penting (Hassan et al., 2023). Individu dengan

perceived social support yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan dan tuntutan akademik. Hal ini didukung oleh penelitian Hassan et al. (2023) yang membuktikan bahwa perceived social support berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan akademik mahasiswa. Sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan akademik dan mencapai hasil akademik yang lebih baik. Dukungan yang dirasakan mahasiswa dapat berupa dukungan emosional, bantuan dalam menyelesaikan permasalahan, maupun dorongan dari keluarga dan teman yang dapat membantu mahasiswa dalam menjalankan aktivitas akademiknya. Jika seseorang memiliki dukungan sosial yang rendah dan merasa tidak memperoleh perhatian maupun bantuan dari lingkungan sekitarnya, maka ia cenderung akan merasa kesulitan dalam menghadapi tekanan akademik, sehingga dapat memengaruhi kinerja akademiknya.

Perceived social support merupakan persepsi individu mengenai sejauh mana dirinya merasa mendapatkan dukungan dari lingkungan sosial yang dimiliki. Mahasiswa generasi sandwich yang harus menjalankan tanggung jawab akademik, pekerjaan, dan keluarga membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitarnya agar mampu menjalankan berbagai tuntutan tersebut secara optimal. Menurut Hassan et al. (2023), perceived social support berpengaruh positif dan signifikan terhadap academic success mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa jika dukungan sosial yang

dirasakan semakin baik, maka keberhasilan akademik mahasiswa juga akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Wu et al. (2023) melalui meta-analisis terhadap 78 penelitian juga menyatakan bahwa *perceived social support* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan pencapaian akademik siswa. Sebaliknya, temuan dari penelitian González et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan dari keluarga dan teman tidak secara langsung berpengaruh signifikan terhadap pencapaian akademik, meskipun dukungan tersebut berkaitan dengan proses belajar yang dilakukan mahasiswa. Sementara itu, penelitian terdahulu oleh Gai et al. (2026) menyatakan bahwa *perceived peer support* memiliki hubungan dengan pencapaian akademik mahasiswa melalui regulasi emosi dan keterlibatan perilaku dalam belajar. Dengan demikian, semakin tinggi *perceived social support* yang dirasakan mahasiswa generasi *sandwich*, maka semakin besar pula kemampuan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan akademik sehingga dapat meningkatkan kinerja akademiknya.

H3 : *Perceived social support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun.

4. Pengaruh *Work-study conflict*, *psychological capital*, dan *perceived social support* terhadap kinerja akademik mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun.

Pengaruh *work-study conflict*, *psychological capital*, dan *perceived social support* dapat memengaruhi kinerja akademik mahasiswa dalam menjalankan tuntutan pendidikan, pekerjaan, dan kehidupan keluarga secara

bersamaan. Work-study conflict merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan studi saling bertentangan sehingga individu mengalami kesulitan dalam menjalankan kedua peran tersebut secara optimal. Sementara itu, psychological capital merupakan kondisi psikologis positif yang meliputi self-efficacy, hope, optimism, dan resilience yang dapat membantu individu menghadapi berbagai tantangan. Adapun perceived social support merupakan persepsi individu mengenai dukungan yang diperoleh dari keluarga, teman, maupun orang-orang yang dianggap penting. Mahasiswa generasi sandwich yang memiliki berbagai tuntutan dalam kehidupan sehari-hari membutuhkan kemampuan psikologis dan dukungan sosial yang baik agar mampu menjalankan kewajiban akademiknya. Jika work-study conflict yang dialami semakin tinggi, sedangkan psychological capital dan perceived social support yang dimiliki rendah, maka mahasiswa cenderung mengalami kesulitan dalam mengatur waktu, menjaga konsentrasi, menyelesaikan tugas, dan mengikuti kegiatan akademik secara optimal, sehingga dapat memengaruhi kinerja akademiknya.

Work-study conflict, psychological capital, dan perceived social support merupakan faktor yang dapat memengaruhi kemampuan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan akademik. Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan studi, maka semakin besar kemungkinan mahasiswa mengalami kelelahan, keterbatasan waktu, dan kesulitan dalam memenuhi tuntutan akademiknya. Sebaliknya, psychological capital yang tinggi dapat

membantu mahasiswa memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri, harapan untuk mencapai tujuan, optimisme, serta kemampuan untuk bangkit ketika menghadapi kesulitan. Penelitian Li et al. (2023) menunjukkan bahwa psychological capital memiliki peran penting terhadap berbagai hasil akademik mahasiswa, termasuk academic performance, academic engagement, dan academic adjustment. Selain itu, Hassan et al. (2023) menyatakan bahwa psychological capital dan perceived social support memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan akademik mahasiswa. Penelitian Wu et al. (2023) juga menunjukkan adanya hubungan antara perceived social support dengan pencapaian akademik mahasiswa, dengan keterlibatan belajar sebagai salah satu mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut. Sebaliknya, semakin tinggi work-study conflict yang dialami mahasiswa, maka semakin besar kemungkinan tuntutan pekerjaan menghambat pemenuhan tuntutan studi. Dengan demikian, apabila work-study conflict dapat diminimalkan, serta psychological capital dan perceived social support dapat ditingkatkan, maka mahasiswa generasi sandwich akan lebih mampu menghadapi tuntutan akademik dan memperoleh kinerja akademik yang lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diduga bahwa work-study conflict, psychological capital, dan perceived social support secara simultan berpengaruh terhadap kinerja akademik mahasiswa generasi sandwich di Karesidenan Madiun

H4 : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara *work-study conflict*, *psychological capital*, dan *perceived social support* terhadap

**kinerja akademik mahasiswa generasi *sandwich* di
Karesidenan Madiun.**