

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 130 responden yang merupakan mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode proportional sampling. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, yang meliputi pengaruh *work-study conflict*, *psychological capital*, dan *perceived social support* terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

1. *Work-study conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun
2. *Psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun
3. *Perceived social support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun
4. *Work-study conflict*, *psychological capital*, dan *perceived social support* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* dipengaruhi oleh kemampuan mengelola konflik antara pekerjaan dan studi serta modal psikologis yang dimiliki,

sementara dukungan sosial yang dirasakan belum memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Namun demikian, ketika ketiga variabel dianalisis secara bersama-sama, ketiganya mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini juga terdapat beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada mahasiswa *sandwich* .
2. Objek yang digunakan dalam penelitian terbatas pada mahasiswa *sandwich* dengan 384 Sampel.

## **C. Implikasi**

Hasil penelitian ini memberikan implikasi *work-study conflict*, *psychological capital*, dan *perceived social support*, berikut Implikasi dari penelitian ini:

1. Teoritis bahwa teori mengenai *work-study conflict*, *psychological capital*, dan *perceived social support* mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan pada mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan mengelola berbagai peran yang dijalankan secara bersamaan, kondisi psikologis yang positif, serta dukungan sosial yang diterima dari lingkungan sekitar. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks mahasiswa

generasi *sandwich* yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan karyawan pada umumnya.

2. Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelola perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan mahasiswa generasi *sandwich* perlu memperhatikan tingkat *work-study conflict* yang dialami karyawan. Perusahaan dapat menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti penyesuaian jadwal kerja dengan jadwal perkuliahan, pemberian toleransi pada masa ujian, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan. Kebijakan tersebut dapat membantu mahasiswa mengurangi konflik peran sehingga mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya di tempat kerja.
3. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan *psychological capital* karyawan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan pengembangan diri, program mentoring, coaching, maupun kegiatan yang mampu meningkatkan rasa percaya diri, *optimism* e, harapan, dan resiliensi. *Psychological capital* yang tinggi akan membantu mahasiswa generasi *sandwich* menghadapi tekanan akademik maupun pekerjaan secara lebih efektif sehingga mampu mempertahankan produktivitas dan kualitas kinerjanya.
4. Temuan mengenai *perceived social support* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja juga menunjukkan pentingnya dukungan dari lingkungan sekitar. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui hubungan kerja yang harmonis,

komunikasi yang baik antara atasan dan rekan kerja, serta budaya organisasi yang saling membantu. Di sisi lain, perguruan tinggi juga dapat memberikan dukungan berupa layanan konseling, pendampingan akademik, serta kebijakan yang memudahkan mahasiswa pekerja dalam menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan. Dukungan keluarga juga tetap diperlukan dalam bentuk pemahaman, motivasi, dan bantuan emosional sehingga mahasiswa generasi *sandwich* dapat menjalankan berbagai perannya secara optimal.

5. Bagi mahasiswa generasi *sandwich* , hasil penelitian ini menjadi masukan bahwa peningkatan kinerja di tempat kerja dapat dicapai melalui kemampuan mengelola konflik antara pekerjaan dan studi, membangun modal psikologis yang positif, serta memanfaatkan dukungan sosial yang tersedia. Kemampuan tersebut akan membantu mahasiswa menjalankan berbagai peran secara lebih seimbang sehingga tetap mampu mencapai prestasi akademik sekaligus menunjukkan kinerja kerja yang optimal.

#### **D. Saran**

Berdasarkan dari keterbatasan yang ada, penelitian ini dimasa mendatang diharapkan bisa melakukan penelitian dengan beberapa pertimbangan, diantaranya :

1. Bagi Mahasiswa Generasi *Sandwich*

Mahasiswa generasi *sandwich* di Karesidenan Madiun disarankan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola *work-study conflict* melalui pengaturan waktu, penentuan skala prioritas, serta menjaga

keseimbangan antara tuntutan akademik, pekerjaan, dan tanggung jawab terhadap keluarga. Selain itu, mahasiswa juga perlu mengembangkan *psychological capital* dengan meningkatkan rasa percaya diri, *optimism* e, harapan terhadap masa depan, serta kemampuan untuk bangkit ketika menghadapi berbagai tekanan. Meskipun *perceived social support* dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, mahasiswa tetap perlu membangun hubungan yang baik dengan keluarga, teman, dosen, maupun rekan kerja agar memperoleh dukungan yang dapat membantu menjaga kondisi psikologis selama menjalankan berbagai peran.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, employee engagement, stres kerja, *work-life balance*, *self-efficacy*, maupun *organizational commitment*. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif, mixed methods, atau analisis yang lebih kompleks seperti Structural Equation Modeling (SEM) agar mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mahasiswa generasi *sandwich* . Selain itu, penelitian dapat diperluas pada wilayah lain maupun pada kelompok pekerja dengan karakteristik

yang berbeda sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

### 3. Bagi Instansi, Perguruan Tinggi, dan Perusahaan

Perguruan tinggi maupun perusahaan yang mempekerjakan mahasiswa generasi *sandwich* disarankan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan studi. Bentuk dukungan tersebut dapat berupa fleksibilitas waktu kerja, pemberian toleransi terhadap jadwal akademik, penyediaan layanan konseling, pelatihan pengembangan *psychological capital*, serta program pendampingan yang membantu mahasiswa dalam mengelola konflik peran. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menghadapi berbagai tuntutan sehingga kinerja yang dihasilkan tetap optimal meskipun harus menjalankan peran sebagai mahasiswa, karyawan, dan anggota keluarga secara bersamaan.