

**KONTRIBUSI *WORK-STUDY CONFLICT* TERHADAP *ACADEMIC ENGAGEMENT* YANG DIMEDIASI OLEH *SELF EFFICACY* PADA MAHASISWA MAGISTER UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG YANG BEKERJA**

**TESIS**



**Oleh:**

**M. Nu'man Al Hadziq**

**220401210010**

**MAGISTER PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2024**

**KONTRIBUSI *WORK-STUDY CONFLICT* TERHADAP *ACADEMIC ENGAGEMENT* YANG DIMEDIASI OLEH *SELF EFFICACY* PADA MAHASISWA MAGISTER UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG YANG BEKERJA**

**TESIS**

**Diajukan Kepada:  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh Gelar Magister  
Psikologi (M.Psi)**

**Oleh:  
M. Nu'man Al Hadziq  
220401210010**

**MAGISTER PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**KONTRIBUSI *WORK-STUDY CONFLICT* TERHADAP *ACADEMIC ENGAGEMENT*  
YANG DIMEDIASI OLEH *SELF EFFICACY* PADA MAHASISWA MAGISTER UIN  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG YANG BEKERJA**

**TESIS**

**Oleh:**

**M. NU'MAN AL HADZIQ**

**220401210010**

**Telah disetujui oleh:**

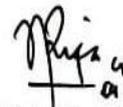
**Dosen Pembimbing I**



**Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si**

**NIP. 197405182005012002**

**Dosen Pembimbing II**



**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, Psikolog**

**NIP. 197611282002122001**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Psikologi**

**UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, Psikolog**

**NIP. 197611282002122001**

## LEMBAR PENGESAHAN

KONTRIBUSI *WORK-STUDY CONFLICT* TERHADAP *ACADEMIC ENGAGEMENT*  
YANG DIMEDIASI OLEH *SELF EFFICACY* PADA MAHASISWA MAGISTER UIN  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG YANG BEKERJA

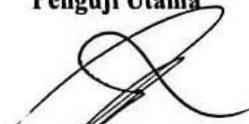
Oleh:

**M. NU'MAN AL HADZIQ**

220401210010

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 23 September 2024  
Susunan Dewan Penguji:

**Penguji Utama**



**Dr. Ali Ridho, M. Si**  
NIP. 197804292006041001

**Ketua penguji**



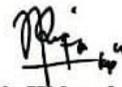
**Dr. Retno Mangestuti, M. Si**  
NIP. 197502202003122004

**Dosen Pembimbing I**



**Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si**  
NIP. 197405182005012002

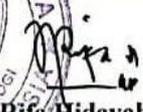
**Dosen Pembimbing II**



**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, Psikolog**  
NIP. 197611282002122001

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



  
**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, Psikolog**  
NIP. 197611282002122001

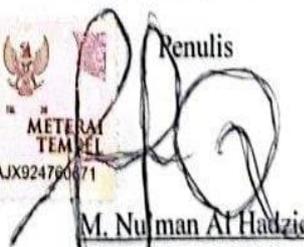
## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Nu'man Al Hadziq  
NIM : 220401210010  
Program Studi : Magister Psikologi  
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul “Kontribusi *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement* yang dimediasi oleh *Self-Efficacy* pada Mahasiswa Magister UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang Bekerja” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 23 September 2024

Renulis  
  
M. Nu'man Al Hadziq  
NIM. 220401210010

3000  
METERAI  
TEMPEL  
IBEAJX924790071

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirobbil 'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah meminjamkan semua nikmat yang sangat mengesankan kepadaku, mulai dari nikmat menuntut ilmu, nikmat berkumpul dan dipertemukan dengan orang-orang baik, serta nikmat dikelilingi oleh orang-orang yang selalu mendukung dan menyemangatiku agar aku dapat menyelesaikan kewajibanku. Semoga dengan ini, ilmu yang ku dapat menjadi ilmu yang barokah dan dapat menjadi langkah awal ku untuk menerapkan ilmu-ilmu yang sudah ku dapat.

Karya sederhana ini ku persembahkan kepada orang-orang baik yang telah Allah pinjamkan untuk mendampingiku hingga saat ini:

1. Kedua orang tuaku tercinta, bapak Abu Amar Addani dan mamak Nur Sehan atas curahan cinta, harapan, doa dan juga dukungan yang tidak pernah putus
2. Adik-adik ku tercinta, adek Anisah Maimunah dan adek Azka Inayati Camelia atas doa dan dukungannya
3. Kesayanganku Aprilia Sari Yudha atas dukungan dan semangatnya yang sangat banyak dalam membantuku menyelesaikan tugas tesis ini,
4. Sahabatku teman-teman Magister Psikologi Angkatan 2022 yang telah menjadi teman seperjuanganku selama 2 tahun ini.
5. Diriku, persembahkan untuk diri sendiri yang telah berjuang dan berusaha selama ini. Terimakasih atas kerja kerasnya. Mari tetap berdoa dan berusaha serta jangan menyerah untuk kedepannya.

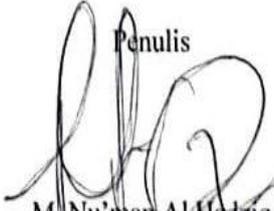
## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir. Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. HM. Zainuddin, MA, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sekaligus dosen pembimbing II
3. Dr. Mohammad Mahpur, M.Si. selaku Ketua Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si. selaku dosen pembimbing I
5. Dr. Ali Ridho, M. Si. dosen penguji utama
6. Dr. Retno Mangestuti, M. Si. selaku ketua penguji
7. Seluruh pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan tesis ini baik moril maupun materil.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, 23 September 2024

Penulis  
  
M. Nu'man Al-Hadziq  
NIM. 220401210010

## MOTTO

الحياةُ مُسْتَمِرَّةٌ: سواءَ كانَ ضَحِكُكَ أَمْ بَكَيتَ فَلَا تُحْمِلِ نَفْسَكَ هُمُومًا لَنْ تَسْتَفِيدَ مِنْهَا وَابْتَسِمِ

*Hidup akan terus berjalan, baik kamu tertawa maupun menangis. Oleh karna itu, jangan bebani dirimu dengan berbagai kegalauan yang tidak ada manfaatnya bagimu dan tersenyumlah*

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
MOTTO .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
خلاصة .....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori .....	10
1. Academic Engagement .....	10
2. <i>Work-Study Conflict</i> .....	19
3. <i>Self-Efficacy</i> .....	27
B. Landasan Teoritik Penelitian .....	40
1. Pengaruh <i>Work-Study Conflict</i> terhadap <i>Academic Engagement</i> .....	40
2. Pengaruh <i>Work-Study Conflict</i> Terhadap <i>Self Efficacy</i> .....	41
3. Pengaruh <i>Work-Study Conflict</i> Terhadap <i>Academic Engagement</i> dengan <i>Self Efficacy</i> Sebagai Variabel Mediator .....	42
C. Kerangka Berpikir .....	44
BAB III .....	45
METODOLOGI PENELITIAN.....	45
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	45
B. Lokasi Penelitian .....	45
C. Identifikasi Variabel Penelitian .....	45
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	46
E. Populasi dan Sampel.....	47

F. Instrumen Penelitian .....	48
G. Analisis Data .....	51
BAB IV .....	55
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
A. DATA DEMOGRAFIS SUBJEK .....	55
1. Statistik Deskriptif Subjek.....	55
2. Hasil Penelitian.....	61
B. PEMBAHASAN.....	77
1. Pengaruh <i>Work-Study Conflict</i> Terhadap <i>Academic Engagement</i> .....	77
2. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Academic Engagement</i> .....	80
3. Pengaruh <i>Work-Study Conflict</i> Terhadap <i>Self-Efficacy</i> .....	82
4. <i>Self-Efficacy</i> Dapat Memediasi Pengaruh <i>Work-Study Conflict</i> Terhadap <i>Academic Engagement</i> .....	85
BAB V .....	87
KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
A. KESIMPULAN .....	87
B. SARAN .....	88
DAFTAR PUSTAKA .....	90

## ABSTRAK

M. Nu'man Al Hadziq, 220401210010, Kontribusi *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement* yang dimediasi oleh *Self-Efficacy* pada Mahasiswa Magister UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang Bekerja, Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024.

Konflik antara pekerjaan dan studi (*work-study conflict*) dapat berdampak terhadap keterlibatan akademik (*academic engagement*) mahasiswa, terutama bagi mahasiswa Magister di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja. *Work-study conflict* terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan studi saling bersinggungan, membuat mahasiswa kesulitan membagi waktu dan energi secara optimal. Akibatnya, keterlibatan akademik seperti partisipasi dalam kelas, konsentrasi dalam belajar, serta komitmen terhadap tugas akademik dapat menurun. Namun, dampak negatif dari konflik ini dapat dimediasi oleh *self-efficacy*, yaitu keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan.

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode penelitian kuantitatif dengan metode sebar angket. Jumlah populasi adalah seluruh mahasiswa magister UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bekerja, pengambilan data menggunakan teknik *accidental sampling* sebanyak 127 subjek. Kemudian di analisis dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. Pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS, dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian outer model dan inner model. Uji outer model dilakukan untuk membuktikan validitas dan reliabilitas seluruh indikator pada masing-masing variabel. Uji inner model dilakukan untuk menguji pengaruh antar variabel sesuai hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) *work-study conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *academic engagement* dengan perolehan nilai 0.064 (positif), P Value  $0.005 < 0.05$  (signifikan); 2) *work-study conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* dengan perolehan nilai 0.143 (positif), P Value  $0.000 < 0.05$  (signifikan); 3) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *academic engagement* dengan perolehan nilai 0.385 (positif), P Value  $0.000 < 0.05$  (signifikan); 4) *self-efficacy* dapat memediasi pengaruh *work-study conflict* terhadap *academic engagement* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai 0.058 (positif), P Value  $0.003 < 0.05$  (signifikan).

**Kata Kunci:** *Work-Study Conflict, Academic Engagement, Self-Efficacy*

## ABSTRACT

*M. Nu'man Al Hadziq, 220401210010, Contribution of Work-Study Conflict to Academic Engagement Mediated by Self-Efficacy in Masters Students of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Who Work, Master of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024.*

*Work-study conflict can have an impact on students' academic engagement, especially for Masters students at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang who work. Work-study conflict occurs when the demands of work and study intersect, making it difficult for students to divide their time and energy optimally. As a result, academic engagement such as participation in class, concentration in studying, and commitment to academic tasks can decrease. However, the negative impact of this conflict can be mediated by self-efficacy, namely students' belief in their ability to overcome challenges.*

*The research method used is a quantitative research method with a questionnaire distribution method. The population is all working master's students of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, data collection using accidental sampling technique of 127 subjects. Then analyzed using SmartPLS 3.0 program. Hypothesis testing with PLS approach is done in two stages, namely outer model and inner model testing. Outer model test is done to prove the validity and reliability of all indicators in each variable. Inner model test is done to test the influence between variables according to the previously established hypothesis.*

*The results of the study show: 1) work-study conflict has a positive and significant effect on academic engagement with a value of 0.064 (positive), P Value 0.005 <0.05 (significant); 2) work-study conflict has a positive and significant effect on self-efficacy with a value of 0.143 (positive), P Value 0.000 <0.05 (significant); 3) self-efficacy has a positive and significant effect on academic engagement with a value of 0.385 (positive), P Value 0.000 <0.05 (significant); 4) self-efficacy can mediate the effect of work-study conflict on academic engagement in Postgraduate Students of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. This is proven by the value of 0.058 (positive), P Value 0.003 <0.05 (significant).*

**Keywords:** *Work-Study Conflict, Academic Engagement, Self-Efficacy*

## خلاصة

محمد نعمان الحاذق 220401210010، مساهمة الصراع بين العمل والدراسة في المشاركة الأكاديمية بوساطة مولانا مالك إبراهيم مالانج، ماجستير في علم النفس UIN الكفاءة الذاتية في طلاب الماجستير العاملين بجامعة مولانا مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، 2024

يمكن أن يكون للصراع بين العمل والدراسة (الصراع بين العمل والدراسة) تأثير على المشاركة الأكاديمية للطلاب، وخاصة بالنسبة لطلاب الماجستير في جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الذين يعملون. يحدث الصراع بين العمل والدراسة عندما تتقاطع متطلبات العمل والدراسة، مما يجعل من الصعب على الطلاب تقسيم وقتهم وطاقاتهم على النحو الأمثل. ونتيجة لذلك، يمكن أن تنخفض المشاركة الأكاديمية مثل المشاركة في الفصل والتركيز في الدراسة والالتزام بالواجبات الأكاديمية. إلا أن التأثير السلبي لهذا الصراع يمكن أن تتوسطه الكفاءة الذاتية، أي إيمان الطلاب بقدرتهم على التغلب على التحديات.

طريقة البحث المستخدمة هي طريقة البحث الكمي باستخدام طريقة توزيع الاستبيان. إجمالي عدد السكان هم جميع طلاب الماجستير العاملين في جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج. تم جمع البيانات باستخدام تقنية أخذ يتم اختبار SmartPLS 3.0 العينات العرضية لما يصل إلى 127 موضوعًا. ثم تم تحليلها باستخدام برنامج على مرحلتين، وهما اختبار النموذج الخارجي والنموذج الداخلي. وتم إجراء PLS الفرضيات باستخدام منهج اختبار النموذج الخارجي لإثبات صدق وثبات جميع المؤشرات لكل متغير. تم إجراء اختبار النموذج الداخلي لاختبار التأثير بين المتغيرات وفق الفرضية السابقة.

تظهر نتائج البحث ما يلي: (1) الصراع بين العمل والدراسة له تأثير إيجابي وهام على المشاركة الأكاديمية بقيمة (كبير)؛ (2) الصراع بين العمل والدراسة له تأثير إيجابي ومعنوي على  $P < 0.05$  (إيجابي)، قيمة 0.064 (معنوية)؛ (3) الكفاءة الذاتية لها تأثير إيجابي  $P < 0.05$   $P < 0.000$  الكفاءة الذاتية بقيمة 0.143 (إيجابية)، القيمة (معنوية)؛ (4) يمكن للكفاءة (  $P < 0.05$   $P < 0.000$  ومعنوي على المشاركة الأكاديمية بقيمة 0.385 (إيجابية)، قيمة الذاتية أن تتوسط في تأثير الصراع بين العمل والدراسة على المشاركة الأكاديمية لدى طلاب الدراسات العليا في P (إيجابية)، قيمة 0.058. جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج. تم إثبات ذلك من خلال الحصول على قيمة 0 (كبيرة)  $P < 0.05$  0.003.

الكلمات المفتاحية: الصراع بين العمل والدراسة، المشاركة الأكاديمية، الكفاءة الذاتية

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang Masalah**

Semakin kompleks dan kompetitifnya perkembangan dunia saat ini, melanjutkan studi ke jenjang pascasarjana menjadi semakin penting (Asrori *et al.*, 2023). Pendidikan pascasarjana tidak hanya memberikan kesempatan untuk memperdalam pengetahuan di bidang tertentu, tetapi juga membuka pintu untuk pengembangan keterampilan yang lebih spesifik dan mendalam (Anggraeni, 2013). Gelar pascasarjana sering kali menjadi prasyarat untuk mencapai posisi-posisi strategis dalam berbagai bidang profesional, akademis, dan penelitian. Dengan demikian, melanjutkan studi pascasarjana merupakan langkah penting bagi individu yang ingin meningkatkan daya saing dan peluang karir mereka di pasar kerja yang semakin ketat (Ananda *et al.*, 2022).

Selain manfaat karir, pendidikan pascasarjana juga menawarkan lingkungan akademis yang mendukung pengembangan intelektual yang lebih luas dan mendalam (Sumakta, 2015). Mahasiswa pascasarjana memiliki kesempatan untuk terlibat dalam penelitian yang inovatif, bekerja sama dengan para ahli, dan berpartisipasi dalam proyek-proyek yang memiliki dampak signifikan terhadap masyarakat dan industri (Hilman *et al.*, 2023). Pengalaman ini tidak hanya memperkaya pemahaman teoretis tetapi juga meningkatkan keterampilan praktis yang esensial untuk memecahkan masalah kompleks. Lebih dari itu, pendidikan pascasarjana sering kali menekankan pengembangan keterampilan kepemimpinan, analisis kritis, dan komunikasi yang efektif, yang semuanya merupakan aset berharga dalam dunia profesional (Wiyono, 2017).

Manfaat melanjutkan studi pascasarjana tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga memberikan pengaruh yang signifikan bagi masyarakat (Thoharudin *et al.*, 2019). Lulusan pascasarjana memainkan peran kunci dalam mendorong inovasi, penelitian, dan pengembangan kebijakan yang dapat memecahkan tantangan-tantangan besar yang dihadapi oleh dunia saat ini, seperti perubahan iklim, kesehatan global, dan teknologi informasi (Wuradji *et al.*, 2010). Dengan

pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam, mereka dapat memberikan solusi yang lebih efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, mendorong lebih banyak individu untuk melanjutkan studi ke jenjang pascasarjana adalah investasi yang penting bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan kesejahteraan sosial secara keseluruhan (Purwanto & Amriel, 2018).

Strategi dan potensi, serta keseriusan yang dimiliki dalam menjalani perkuliahan membuat mahasiswa mendapatkan ilmu yang bermanfaat dari bidang yang diminati (Febrina *et al.*, 2023). Mahasiswa yang ingin meningkatkan prestasi dikampus, harus memiliki strategi belajar yang benar, memiliki tanggung jawab dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas-tugas kuliah, serta mulai memikirkan nilai dan norma-norma di lingkungan kampus maupun di lingkungan masyarakat dimana dia berada (Nurchayadi *et al.*, 2021). Mahasiswa harus terlibat aktif dalam perkuliahan. Mahasiswa bisa bertanya kepada dosennya tentang apa yang dia tidak mengerti, dan aktif dalam kegiatan non akademis seperti UKM. Sebagai mahasiswa, tugas-tugas yang ada dikerjakan dan dikumpulkan tepat waktu, baik itu tugas individu ataupun kelompok (Yunus *et al.*, 2021). Hal yang penting adalah kehadiran mahasiswa dalam setiap perkuliahan. yang dapat disebut juga dengan *academic engagement* (Zakiyatunufus, 2019).

*Academic engagement* merupakan elemen krusial dalam dunia pendidikan tinggi karena memiliki dampak langsung terhadap kesuksesan akademik mahasiswa (Nabila & Umro, 2020). Keterlibatan aktif dalam kegiatan belajar mengajar, seperti partisipasi dalam diskusi kelas, penyelesaian tugas tepat waktu, dan keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, membantu mahasiswa memahami materi dengan lebih mendalam dan kritis (Crisostomus & Saraswati, 2023). Melalui *academic engagement*, mahasiswa juga mengembangkan keterampilan berpikir analitis dan *problem-solving* yang penting dalam berbagai bidang studi dan kehidupan profesional (Awal & Kusdiyati, 2023).

Selain itu, *academic engagement* berperan penting dalam membangun koneksi sosial dan jaringan profesional. Mahasiswa yang aktif terlibat dalam kegiatan akademik dan sosial cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan dosen dan sesama mahasiswa (Satyaninrum, 2019). Interaksi ini tidak hanya

meningkatkan pengalaman belajar, tetapi juga membuka peluang untuk kolaborasi dan pengembangan keterampilan interpersonal (Apriadi *et al.*, 2022). Jaringan yang dibangun selama masa perkuliahan dapat menjadi aset berharga dalam karir di masa depan, membantu mahasiswa dalam mendapatkan informasi tentang peluang kerja dan referensi profesional (Putri & Aslamawati, 2022).

Lebih jauh lagi, *academic engagement* berpengaruh pada kesejahteraan emosional dan mental mahasiswa. Keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan belajar yang suportif dan interaktif dapat mengurangi stres dan kecemasan, serta meningkatkan rasa puas dan motivasi terhadap proses belajar. Mahasiswa yang merasa terlibat dan dihargai cenderung memiliki pandangan positif terhadap pendidikan mereka, yang berimplikasi pada komitmen mereka untuk menyelesaikan studi dan meraih kesuksesan akademik. Oleh karena itu, mendorong *academic engagement* merupakan investasi penting bagi institusi pendidikan untuk memastikan keberhasilan dan kesejahteraan mahasiswa (Salsabila & Kusdiyati, 2021).

*Academic engagement* mahasiswa merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kesuksesan mereka di perguruan tinggi. Mahasiswa yang terlibat secara aktif dalam pembelajaran mereka cenderung memiliki prestasi akademik yang lebih tinggi, merasa lebih puas dengan pengalaman perkuliahan mereka, dan lebih mungkin untuk menyelesaikan studi mereka.

Namun, banyak mahasiswa yang mengalami kesulitan untuk terlibat secara aktif dalam studi mereka. Hal ini didapatkan dari hasil pada pra-penelitian berupa observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 07 Juni 2024 terhadap beberapa mahasiswa magister di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, bahwa: mahasiswa A mengatakan bahwa belakangan ini ia mengalami kesulitan dalam perkuliahan, kesulitan ini berupa menurunnya semangat dalam mengikuti perkuliahan. Selanjutnya mahasiswa B juga menambahkan hal yang sama, kemudian diikuti dengan dampak yang lebih parah yaitu tidak lulusnya mahasiswa tersebut pada beberapa mata kuliah. Lebih dalam, mahasiswa C juga mengatakan bahwa tidak sedikit juga mahasiswa yang menjalani masa studi jenjang magister ini dengan menambah masa studi.

Fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa para mahasiswa mengalami permasalahan pada *academic engagement*, yang dilihat dari hasil pra-penelitian. Ternyata beberapa masalah di atas, disebabkan oleh berbagai macam faktor, namun ada faktor yang paling dominan memberikan dampak yang buruk tersebut yaitu mereka berkuliah serta bekerja di waktu yang bersamaan. Ini berarti bahwa mahasiswa magister UIN Maulana Malik Ibrahim Malang saat ini tidak hanya mengikuti perkuliahan saja. Sebagian mahasiswa yang kuliah memilih untuk menjalankan kuliahnya sambil bekerja. Namun, banyak mahasiswa yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan keterlibatan akademis mereka, terutama ketika mereka harus bekerja sambil belajar. Konflik antara pekerjaan dan studi (*work-study conflict*) merupakan salah satu faktor signifikan yang dapat mengganggu keterlibatan akademis serta menguras energi mereka. Maka dari itu tidak jarang lingkungan menuntut mahasiswa untuk menyeimbangkan antara kedua waktu tersebut. Keyakinan mereka akan kemampuan untuk berhasil di lingkungan kerja serta kampus akan memengaruhi persepsi mereka terhadap nilai pendidikan mereka dan motivasi untuk terlibat dalam pembelajaran, hal ini disebut dengan *self-efficacy* (Fredricks *et al.*, 2004).

*Self-efficacy*, atau keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, memainkan peran vital dalam kehidupan akademik mahasiswa. *Self-efficacy* memengaruhi cara mahasiswa memandang tantangan akademik dan bagaimana mereka menghadapi kesulitan. Mahasiswa dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk memahami materi perkuliahan, menyelesaikan tugas dengan baik, dan menghadapi ujian. Keyakinan ini mendorong mereka untuk berusaha lebih keras, mengatasi rintangan dengan lebih efektif, dan tetap gigih meskipun menghadapi kegagalan sementara (Engels *et al.*, 2021).

Selain itu, *self-efficacy* berkaitan erat dengan motivasi belajar. Mahasiswa yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan mereka sendiri lebih cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk belajar dan berkembang. Mereka lebih mungkin untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran, mencari bantuan ketika diperlukan, dan berpartisipasi dalam diskusi serta kegiatan kelas (Estévez *et al.*,

2021). Motivasi ini tidak hanya meningkatkan prestasi akademik, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar mereka, menjadikan pendidikan sebagai perjalanan yang bermakna dan memuaskan.

Selanjutnya, *self-efficacy* juga berdampak pada kesejahteraan emosional dan mental mahasiswa. Mahasiswa yang yakin akan kemampuan mereka untuk mengatasi tugas-tugas akademik cenderung mengalami tingkat stres dan kecemasan yang lebih rendah. Mereka memiliki strategi *coping* yang lebih baik dan mampu mengelola tekanan akademik dengan lebih efektif. Ini berpengaruh pada kesehatan mental yang lebih baik dan peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan (Martins *et al.*, 2022). Dengan demikian, *mengembangkan self-efficacy* merupakan aspek penting dalam mendukung kesuksesan dan kesejahteraan mahasiswa selama masa perkuliahan dan seterusnya.

Fenomena diatas menggambarkan bahwa mereka memiliki konflik nyata antara pekerjaan dan studi (*Work Study Conflict*) dan keterlibatan akademik (*Academic Engagement*). yang dialami oleh mahasiswa magister di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Ketidak mampuan mahasiswa dalam mempertahankan eksistensi mereka di dunia perkuliahan juga dapat diatasi dengan berbagai faktor pendukung, perlu difahami bahwa perlunya konsep keyakinan individu terhadap kemampuannya (*self-efficacy*) untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan sangat relevan. Mahasiswa yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih mampu mengatur waktu dan stres, serta menemukan strategi efektif untuk menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dan studi (Owen *et al.*, 2018). Namun, apabila *self-efficacy* rendah, mahasiswa mungkin merasa terbebani dan tidak mampu mengatasi tuntutan kedua peran tersebut. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk memberikan dukungan dan bimbingan yang dapat meningkatkan *self-efficacy* mahasiswa, serta membantu mereka mengembangkan keterampilan manajemen waktu dan strategi coping yang efektif untuk mengurangi dampak negatif dari *work study conflict* terhadap *academic engagement*.

Berdasarkan permasalahan yang ada di lapangan yang telah dipaparkan di atas, sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu. Pertama yang dilakukan oleh Rahel Oktavia Br Ginting, Ika Zenita Ratnaningsih dengan judul “Hubungan

Antara *Work-Study Conflict* Dengan *Academic Engagement* Pada Mahasiswa Pekerja *Full-Time* di Program Studi S-1 Teknik Informatika Universitas Stikubank (Unisbank) Semarang” menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work study conflict* dengan *academic engagement* pada mahasiswa pekerja *full-time* di program studi S-1 teknik informatika Universitas Stikubank (UNISBANK) di Semarang. Kesimpulan tersebut berarti bahwa semakin tinggi *work study conflict* yang dimiliki maka semakin rendah *academic engagement*. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *work study conflict* yang dimiliki maka semakin tinggi *academic engagement*. *Work study conflict* memberikan 43,7% terhadap *academic engagement* dan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Cahyati Yulia Hoza, Linda Mora, Marhisar Simatupang yang berjudul “*Work Engagement* Ditinjau Dari *Self-Efficacy* Dan *Work-Study* Pada Mahasiswa Bekerja Di Tingkat Akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang” dengan pemaparan yang berbunyi, terdapat pengaruh antara *self-efficacy* dan *work-study conflict* terhadap *work engagement* pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang, dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai sig. 0,000 ( $P < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa saat penelitian berlangsung, mayoritas subjek penelitian memiliki *work-study conflict* yang rendah atau sedang sehingga pegawai atau pekerja yang memiliki *work engagement* akan merasa terdorong untuk maju dan berkembang. pekerjaannya guna pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian, keterangan yang senada di ungkapkan juga oleh Nabila Alya Sagita, Erik Saut H. Hutahaean, Adi Fahrudin dengan judul “*Academic Self Efficacy* Pada Mahasiswa Yang Sambil Bekerja” dengan hasil terdapat korelasi yang signifikan antara *academic self efficacy* (kepercayaan diri akademik) dan *academic burnout* (kelelahan akademik) pada mahasiswa yang sambil bekerja. Hubungan antara keduanya bersifat negatif, yang berarti semakin rendah tingkat kepercayaan diri akademik, semakin tinggi tingkat kelelahan akademik, dan sebaliknya, semakin tinggi tingkat kepercayaan diri akademik, semakin rendah tingkat kelelahan akademik.

Pemaparan penelitian serupa juga dilakukan oleh Devi Pramisyanti, Riza Noviana Khoirunnisa dengan judul “Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dengan *Academic Engagement* Pada Mahasiswa Smp X Kelas Viii Selama Masa Pandemi Covid-19” dengan kesimpulan terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *academic engagement* pada mahasiswa SMP X kelas VIII selama masa pandemi covid-19. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *academic engagement* dan nilai koefisien korelasi sebesar 0.806 yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *academic engagement*. Hubungan yang positif menjelaskan bahwa semakin besar *self-efficacy* pada mahasiswa maka semakin besar pula *academic engagement* yang dimiliki. Begitupun sebaliknya, semakin kecil *self-efficacy* pada mahasiswa maka semakin kecil pula *academic engagement* yang dimiliki.

Maka dari itu pentingnya keterlibatan akademik pada mahasiswa tidak dapat diabaikan, karena ini bukan hanya tentang mencapai nilai tinggi dalam ujian, tetapi juga tentang pengembangan keterampilan kritis, analitis, dan komunikasi yang diperlukan di tempat kerja dan kehidupan sehari-hari. Mahasiswa yang terlibat secara akademik cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang materi kuliah, serta memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai kesuksesan akademik dan profesional di masa depan (Fadhilah & Nurtjahjanti, 2018).

Peran *self-efficacy* pada mahasiswa sangat penting dalam menentukan sejauh mana mereka dapat mengatasi tantangan akademik dan profesional. Tingkat keyakinan seseorang dalam kemampuan mereka untuk mengatasi tugas-tugas yang sulit dapat mempengaruhi tingkat motivasi, ketekunan, dan kinerja akademik mereka (Febrianti *et al.*, 2023). Mahasiswa dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap belajar, lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, dan lebih mampu untuk mengambil inisiatif dalam mencapai tujuan akademik dan karier mereka. Dari banyaknya pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Kontribusi *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement* yang dimediasi oleh *Self***

## ***Efficacy* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang Bekerja.**

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dari penelitian “Kontribusi *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement* yang dimediasi oleh *Self Efficacy* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang Bekerja” dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-study conflict* terhadap *academic engagement* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Bagaimana pengaruh *work-study conflict* terhadap *self-efficacy* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap *academic engagement* pada mahasiswa pascasarjana yang bekerja, di Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang?
4. Apakah *self-efficacy* dapat memediasi pengaruh *work-study conflict* terhadap *academic engagement* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dari penelitian “Kontribusi *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement* yang dimediasi oleh *Self Efficacy* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang Bekerja” dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-study conflict* terhadap *academic engagement* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-study conflict* terhadap *self-efficacy* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap *academic*

*engagement* pada mahasiswa pascasarjana yang bekerja, di Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang?

4. Untuk mengetahui apakah *self-efficacy* dapat memediasi pengaruh *work-study conflict* terhadap *academic engagement* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini dapat memberikan pengaruh penting terhadap literatur akademis dengan memperdalam pemahaman tentang Pengaruh *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement* yang dimediasi oleh *Self Efficacy* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang Bekerja.
- b. Mengintegrasikan temuan penelitian ke dalam teori-teori yang sudah ada atau menciptakan model konseptual baru dapat menjadi pengaruh berharga bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

##### **2. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan penting bagi kebijakan kampus terkait dengan dukungan dan fasilitas untuk mahasiswa pascasarjana yang bekerja.
- b. Dengan memahami dampak dari *Work-Study Conflict* dan pentingnya peran *self-efficacy* pada mahasiswa, lembaga dapat merancang kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan mahasiswa

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Landasan Teori

#### 1. Academic Engagement

##### a. Pengertian

*Academic engagement* adalah keterlibatan aktif mahasiswa dalam proses belajar mengajar yang mencakup aspek emosional, kognitif, dan perilaku (Awal & Kusdiyati, 2023). Secara emosional, mahasiswa menunjukkan rasa antusias dan motivasi yang tinggi terhadap materi pelajaran. Secara kognitif, mereka berpartisipasi dalam berpikir kritis, memecahkan masalah, dan menggali lebih dalam terhadap topik yang dipelajari (Fredricks *et al.*, 2004). Dari segi perilaku, mahasiswa yang terlibat secara akademik cenderung berpartisipasi aktif dalam diskusi kelas, mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, dan menunjukkan kehadiran yang konsisten (Moesarofah, 2018). *Academic engagement* merupakan indikator penting dalam menentukan kesuksesan belajar, karena mahasiswa yang terlibat cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam, hasil akademik yang lebih baik, dan ketahanan yang lebih kuat dalam menghadapi tantangan belajar (Estévez *et al.*, 2021).

Dalam mendefinisikan *academic engagement* lebih jauh, terlebih dahulu harus mengetahui pengertian dari *engagement* menurut dari beberapa ahli. Winter (2022) menjelaskan bahwa *engagement* merupakan inisiasi upaya, tindakan, dan kegigihan seseorang dalam pekerjaan serta keadaan emosi selama mengerjakan sebuah pekerjaan. Hoferichter & Raufelder (2023) menjelaskan secara ilmiah, *engagement* digambarkan sebagai energi dalam sebuah tindakan, dimana mempunyai keterkaitan antara individu dan aktivitas. Setiap orang yang memiliki *engagement* dengan suatu aktivitas tertentu, maka akan memiliki kekuatan untuk melakukan berbagai hal dalam aktivitas tersebut (Zillullah & Ayuningtias, 2019). Hal ini, menjadi dasar

peneliti untuk mengaitkan antara *academic* dengan *engagement*, sehingga menciptakan sebuah definisi tentang *academic engagement*.

Menurut Frederick (2004), *Academic Engagement* adalah bentuk perilaku yang menunjukkan keterikatan mahasiswa terhadap kegiatan di kampus dan ini tercermin dalam *behavioral engagement*, *cognitive engagement* dan *emotional engagement*. Fredicks menjelaskan bahwa *Academic Engagement* merupakan perilaku yang dapat diamati, seperti partisipasi mahasiswa dan waktu yang mereka habiskan dalam menjalankan tugas-tugas maupun pembelajaran di perkuliahan. Menurut Núñez-Regueiro (2022) keterlibatan mahasiswa berfokus pada interaksi antara waktu, usaha, dan sumber daya lain yang relevan yang dilakukan oleh mahasiswa dan institusi untuk meningkatkan pengalaman belajar, meningkatkan hasil pembelajaran, dan memperkuat performa mahasiswa serta reputasi institusi.

Solihin & Andaritidya (2023) juga mengungkapkan hal senada bahwa *Academic Engagement* di Perkuliahan merupakan proses psikologis yang ditandai dengan perhatian, minat, investasi, usaha dan keterlibatan para mahasiswa yang dicurahkan dalam proses perkuliahan di kampus. Arlinkasari & Akmal (2017) mendefinisikan perilaku *Academic Engagement* dalam tiga indikator perilaku, yaitu: strategi dalam memecahkan kesulitan akademik (*Cognitive Engagement*), usaha yang ditunjukkan di kelas saat menghadapi tugas-tugas yang diberikan (*Behavioral Engagement*) dan perasaan untuk menyukai kegiatan belajar dan perasaan positif terhadap kampus (*Affective Engagement*).

Definisi *academic engagement* menurut Warmansyah (2023) adalah gabungan dari beberapa perilaku spesifik yang terjadi dalam kelas atau perkuliahan. Gabungan perilaku tersebut terdiri dari menulis, berpartisipasi dalam tugas, membaca dengan keras, membaca tanpa suara, membicarakan materi, serta bertanya dan menjawab pertanyaan di kelas. Penjelasan dari definisi tersebut, dikembangkan lagi oleh Smith.

Menurut Smith (2019) mengatakan bahwa *academic engagement* adalah pengalaman menginvestasikan waktu secara sukarela dalam menemukan

makna dan nilai dalam proses pembelajaran sedemikian rupa sehingga menemukan minat dan kesenangan yang besar dibandingkan tenaga yang dibutuhkan untuk pengalaman. Maksud dari pernyataan Smith adalah seseorang yang membagi waktunya secara sukarela untuk menemukan nilai dari proses pembelajaran yang dijalani maka akan mendapat kebahagiaan yang besar karena senang dengan apa yang dijalani dan tidak menyia-nyiaikan tenaga untuk pengalaman belajar.

Menurut Martínez (2019) *academic engagement* adalah tingkatan sejauh mana mahasiswa atau pelajar “terhubung” dengan apa yang ada di dalam kelas atau perkuliahan. Terhubung yang dimaksud oleh Martínez adalah mahasiswa atau pelajar memperhatikan materi perkuliahan yang ada di dalam kelas, mengerjakan tugas baik tugas individu ataupun kelompok, dan juga keaktifan mahasiswa atau pelajar di dalam kelas. Besar atau kecilnya keterhubungan mahasiswa dengan perkuliahan yang ada sangat berpengaruh terhadap performa akademis.

Menurut Lan (2023) keterlibatan akademis adalah usaha dan partisipasi lebih mahasiswa dalam kegiatan akademik untuk mencapai hasil kemajuan dalam pendidikan. Hasil kemajuan dalam pendidikan mahasiswa yang dimaksud seperti lulus dari perdosenan tinggi, menyelesaikan pendidikan sarjana atau master dalam jangka waktu tertentu, dan meraih nilai tertinggi dalam setiap mata kuliah yang dijalankan. Menurut Hu (2023) ada beberapa dimensi dalam *academic engagement* yaitu perilaku, afeksi, dan emosi.

Menurut Heidari (2021) menyatakan bahwa *academic engagement* adalah keterlibatan aktif mahasiswa dalam kegiatan belajar dan dalam kegiatan pembelajaran yang tersedia dalam lingkungan akademik. Menurut Anokye Effah & Nkwantabisa (2022) proses dalam *academic engagement* adalah proses terus menerus yang dinamis dan berulang, yang bisa membantu atau menghalangi mahasiswa untuk terlibat dalam studi lebih lanjut.

Menurut Dimala & Rohayati (2019) mengatakan bahwa *academic engagement* adalah jumlah waktu dan usaha yang dikeluarkan oleh mahasiswa untuk kegiatan yang terkait dengan perdosenan tinggi dan apa

yang telah dilakukan institusi untuk menyebabkan mahasiswa terlibat dalam kegiatan ini. Putri & Alwi (2023) menjelaskan *academic engagement*, berkonsentrasi pada konteks motivasi. Konteks motivasi yang dimaksud ini adalah sejauh mana mahasiswa terhubung dengan pembelajaran dan sejauh mana terlibat dalam kegiatan akademis.

Berdasarkan berbagai definisi dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Academic Engagement* adalah keterlibatan aktif mahasiswa dalam kegiatan akademik yang mencakup aspek perilaku, kognitif, dan emosional. Hal ini terlihat dari partisipasi dalam kelas, upaya dalam menyelesaikan tugas, serta perhatian dan minat terhadap pembelajaran. *Academic Engagement* juga melibatkan interaksi antara waktu, usaha, dan sumber daya yang digunakan oleh mahasiswa dan institusi untuk meningkatkan hasil pembelajaran dan reputasi institusi. Proses ini adalah dinamis dan berkelanjutan, serta sangat dipengaruhi oleh konteks motivasi dan emosi mahasiswa. Keterlibatan ini berdampak signifikan pada performa akademis dan keberhasilan pendidikan mahasiswa.

#### **b. Aspek-aspek *Academic Engagement***

Freda (2023) menjelaskan bahwa *academic engagement* merupakan sebuah konstruk multidimensi yang tersusun atas 6 aspek. Aspek tersebut mencakup:

##### *1. University value and sense of belonging*

*University value and sense of belonging* adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan akademik yang inklusif dan mendukung. Nilai-nilai universitas mencerminkan prinsip-prinsip dan etika yang dipegang teguh oleh institusi tersebut, seperti integritas, keberagaman, keunggulan akademik, dan tanggung jawab sosial. Rasa memiliki, di sisi lain, merujuk pada perasaan terikat dan diterima oleh anggota komunitas universitas, baik itu mahasiswa, staf, maupun dosen (Freda & Esposito, 2020). Ketika individu merasa memiliki hubungan emosional yang kuat dengan universitas mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap studi dan pengaruh mereka, serta lebih mudah beradaptasi dengan tantangan

yang ada. Dengan menanamkan nilai-nilai yang kuat dan mempromosikan rasa memiliki, universitas dapat menciptakan atmosfer yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional seluruh anggotanya.

## 2. *Perception of the capability to persist in the University choice*

*Perception of the capability to persist in the University choice* adalah aspek penting yang memengaruhi motivasi dan komitmen mahasiswa terhadap studi mereka. Ketika mahasiswa memiliki keyakinan yang kuat bahwa mereka mampu menyelesaikan program pendidikan yang mereka pilih, mereka lebih cenderung menghadapi tantangan akademik dan non-akademik dengan sikap yang positif dan proaktif. Persepsi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan dari keluarga, teman, dan staf universitas, kualitas fasilitas dan sumber daya yang tersedia, serta pengalaman pribadi dalam menavigasi kehidupan kampus (Savarese *et al.*, 2020). Mahasiswa yang merasa didukung dan memiliki akses ke bantuan yang diperlukan akan lebih yakin pada kemampuan mereka untuk bertahan dan sukses. Oleh karena itu, penting bagi universitas untuk menciptakan lingkungan yang memfasilitasi rasa percaya diri ini melalui bimbingan, mentoring, dan berbagai layanan pendukung lainnya.

## 3. *Value of University course*

*Value of University course* mencakup beberapa aspek penting yang berpengaruh pada pengembangan akademik dan profesional mahasiswa. Pertama, kursus universitas memberikan pengetahuan mendalam dan keterampilan spesifik di bidang studi yang dipilih, mempersiapkan mahasiswa untuk karir yang sukses di masa depan. Kedua, kursus ini juga mengembangkan keterampilan berpikir kritis, analisis, dan pemecahan masalah, yang sangat berharga dalam berbagai konteks profesional dan pribadi. Selain itu, kursus universitas sering kali menawarkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam penelitian, proyek kolaboratif, dan pengalaman praktis, yang semakin memperkaya pembelajaran dan mempersiapkan mahasiswa untuk tantangan dunia nyata. Dengan demikian, nilai kursus universitas tidak hanya terletak pada materi akademiknya, tetapi juga pada

kemampuan untuk membentuk individu yang kompeten, kritis, dan siap berpengaruh secara positif dalam masyarakat.

#### 4. *Engagement with University Professors*

*Engagement with University Professors* merupakan komponen penting dalam pengalaman pendidikan mahasiswa. Interaksi yang erat dengan profesor (Dosen) dapat memperkaya proses pembelajaran, karena mahasiswa mendapat kesempatan untuk memperoleh wawasan langsung dari para ahli di bidang mereka (Freda *et al.*, 2023). Keterlibatan ini tidak hanya terbatas pada ruang kelas, tetapi juga mencakup partisipasi dalam penelitian, diskusi mendalam, dan bimbingan akademik serta karier. Dengan menjalin hubungan yang baik dengan profesor, mahasiswa dapat menerima umpan balik yang konstruktif, yang membantu mereka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik. Selain itu, keterlibatan ini juga dapat membuka peluang jaringan profesional, yang berharga untuk pengembangan karir di masa depan. Oleh karena itu, mendorong keterlibatan aktif dengan profesor dapat membantu mahasiswa memaksimalkan pengalaman universitas mereka dan mempersiapkan mereka untuk sukses di masa depan.

#### 5. *Engagement with University Peers*

*Engagement with University Peers* memainkan peran penting dalam pembentukan pengalaman akademik dan sosial mahasiswa. Interaksi dengan teman-teman sekelas dan rekan-rekan lainnya memungkinkan pertukaran ide, diskusi intelektual, dan kolaborasi dalam proyek-proyek akademik. Melalui keterlibatan ini, mahasiswa dapat memperluas wawasan mereka, mendapatkan perspektif baru, dan meningkatkan keterampilan interpersonal serta kerjasama tim. Selain manfaat akademik, keterlibatan dengan teman sejawat juga membantu dalam membangun jaringan sosial yang kuat, yang dapat memberikan dukungan emosional dan motivasi selama masa studi. Aktivitas ekstrakurikuler, kelompok belajar, dan organisasi mahasiswa adalah beberapa cara efektif untuk membina keterlibatan ini (Freda *et al.*, 2015). Dengan menciptakan

lingkungan yang mendukung dan inklusif, universitas dapat membantu mahasiswa mengembangkan hubungan yang bermakna dan bermanfaat, yang akan memperkaya perjalanan pendidikan mereka dan mempersiapkan mereka untuk kehidupan profesional dan pribadi yang lebih baik.

#### 6. *Relationships between University and Relational Net*

*Relationships between University and Relational Net* yang mencakup keluarga, teman, dan komunitas, memainkan peran penting dalam mendukung kesuksesan akademik dan kesejahteraan mahasiswa. Jaringan relasional ini memberikan dukungan emosional, finansial, dan motivasi yang dapat membantu mahasiswa mengatasi tantangan dan tekanan selama studi mereka. Universitas yang aktif dalam membangun kemitraan dengan jaringan relasional mahasiswa dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan suportif. Misalnya, program orientasi yang melibatkan keluarga, acara komunitas, dan saluran komunikasi yang terbuka dengan orang tua dapat memperkuat hubungan ini. Selain itu, universitas dapat memberikan sumber daya dan layanan yang membantu mahasiswa menyeimbangkan tuntutan akademik dengan komitmen pribadi mereka. Dengan demikian, hubungan yang kuat antara universitas dan jaringan relasional mahasiswa tidak hanya meningkatkan keberhasilan akademik tetapi juga meningkatkan kesejahteraan keseluruhan mahasiswa, menciptakan lingkungan belajar yang lebih holistik dan mendukung.

Seperti yang sudah dijelaskan diatas, teori yang diusulkan oleh Freda et al. Hal ini berfokus pada *academic engagement* dalam konteks perguruan tinggi. Keenam aspek ini menjelaskan bahwa mahasiswa yang *engaged* tidak hanya dilihat dari partisipasinya dalam akademik namun juga dari aspek lain seperti upaya, komitmen, serta keterikatan dan keterlibatan dalam hubungan baik dengan teman akademis (*academic peer*) maupun dengan pengajar.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Academic Engagement*

Perilaku *academic engagement* pada mahasiswa dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor tersebut antara lain faktor individu dan faktor lingkungan, yang dijelaskan oleh Fredricks (2004) adalah sebagai berikut:

#### 1) Faktor Individu

##### a) Pribadi Mahasiswa

Faktor individu pada mahasiswa mampu mempengaruhi tingkat keterlibatannya dalam kegiatan belajar di kelas. Hal-hal ada pada diri mahasiswa antara lain: karakteristik, keadaan emosi, kepercayaan diri, dan motivasi internal.

##### b) Kelompok Minoritas

Kelompok minoritas seringkali tidak terlibat aktif dalam kegiatan belajar di kelas. Hal ini disebabkan adanya tekanan dari kelompok mayoritas. Tekanan tersebut membuat mahasiswa menjadi tidak nyaman dalam mengikuti pembelajaran di kelas. Indikasi terburuk dari ketidaknyamanan ini adalah adanya fenomena mahasiswa *drop-out* pada mahasiswa minoritas.

##### c) Mahasiswa Kebutuhan Khusus

Mahasiswa dengan kebutuhan khusus membutuhkan fasilitas dan metode pembelajaran yang berbeda dengan mahasiswa pada umumnya. Perbedaan metode tersebut seringkali menjadi kendala dari transformasi materi pembelajaran di kelas. Beberapa kasus dengan berkebutuhan khusus ialah, merasa kesulitan untuk mengikuti proses pembelajaran di kelas, sehingga memutuskan untuk berhenti.

#### 2) Faktor Lingkungan

##### a) Hubungan pertemanan

Pola pertemanan suportif membuat mahasiswa memiliki pihak yang mampu membantunya dalam menghadapi kesulitan dalam melewati proses pembelajaran di kampus. Mahasiswa yang mendapatkan dukungan yang baik dari teman sebayanya mampu membuat mereka terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan.

b) Keluarga

Keluarga merupakan elemen terdekat mahasiswa yang mampu memberikan pengaruh terhadap perilaku. Peneliti dalam hal ini membuktikan bahwa pola asuh orangtua terhadap anak mempengaruhi keaktifan dalam proses pembelajaran di perkuliahan. Dukungan dan motivasi yang diberikan oleh keluarga juga mampu membuat mahasiswa makin termotivasi dalam mengikuti kegiatan di kampus.

c) Interaksi dengan Dosen

Dosen merupakan pihak yang memiliki wewenang dalam menciptakan iklim yang kondusif di kelas. Dukungan dari dosen terhadap mahasiswa dapat membuat mereka menjadi lebih termotivasi dalam mengikuti kegiatan di kelas. Hal ini berdampak pada tingkat keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan kelas yang lebih produktif. Hal yang mampu menunjang hal tersebut adalah dengan memberikan variasi suasana mengajar yang menyenangkan di kelas.

d) Iklim Kampus

Iklim kampus yang kondusif dapat membuat mahasiswa lebih nyaman dan mampu meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam proses pembelajaran. Lingkungan kelas yang kondusif terlihat dari adanya hubungan yang suportif antara dosen-mahasiswa dan antar mahasiswa. Peneliti menyatakan dalam hal ini bahwa dukungan dari dosen dan teman sebaya memiliki dampak positif terhadap keterlibatan mahasiswa di kelas. Hal ini dikarenakan adanya lingkungan yang nyaman untuk mengikuti pembelajaran di kelas yang kondusif.

Selain itu, iklim kelas yang kondusif juga didukung dengan adanya tata kelola ruangan kelas. Peneliti dalam hal ini menyebutkan bahwa ukuran besar atau kecilnya suatu kampus mempengaruhi tingkat keterlibatan mahasiswa di kelas. Hal ini didasarkan atas asumsi ukuran besar dan kecil suatu ruangan mempengaruhi kenyamanan dan ruang gerak mahasiswa dan dosen di kelas.

e) Aturan Kampus

Aturan di Kampus disusun agar tercipta iklim pembelajaran yang kondusif. Keterlibatan mahasiswa dalam penyusunan aturan kampus yang ada mampu membuat mereka memahami urgensi adanya aturan tersebut. Minat dan persepsi mahasiswa terhadap aturan kampus dapat membuat mahasiswa mampu menjalani aturan atas dasar kesadaran diri.

Dari penjelasan diatas dapat difahami bahwa *Academic Engagement* mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan lingkungan. Faktor individu meliputi karakteristik pribadi mahasiswa, termasuk keadaan emosi, kepercayaan diri, dan motivasi internal. Mahasiswa dari kelompok minoritas dan dengan kebutuhan khusus seringkali menghadapi tantangan tambahan yang dapat mengurangi keterlibatan mereka dalam kegiatan akademik.

Faktor lingkungan mencakup hubungan pertemanan, dukungan keluarga, interaksi dengan dosen, dan iklim kampus yang kondusif. Pola pertemanan yang suportif dan dukungan dari keluarga serta dosen dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mahasiswa dalam pembelajaran. Selain itu, aturan kampus yang jelas dan partisipasi mahasiswa dalam penyusunan atau perancangannya juga dapat berpengaruh pada terciptanya lingkungan belajar yang kondusif.

## 2. *Work-Study Conflict*

### a. Pengertian

*Work-study conflict* adalah kondisi di mana tuntutan pekerjaan dan studi saling bertentangan, menyebabkan ketegangan dan kesulitan bagi individu dalam memenuhi kewajiban keduanya secara efektif. Konflik ini sering terjadi pada individu yang bekerja sambil melanjutkan pendidikan, di mana jadwal kerja dan tugas akademik bersaing untuk mendapatkan waktu dan perhatian yang sama (Owen *et al.*, 2018). Akibatnya, individu

mungkin mengalami stres, penurunan kinerja baik di tempat kerja maupun dalam studi, serta ketidakpuasan yang lebih besar terhadap peran ganda yang mereka jalani. Konflik ini juga dapat berdampak negatif pada kesejahteraan emosional dan fisik, mengurangi kualitas hidup secara keseluruhan (Wang *et al.*, 2023). Mengelola *work-study conflict* memerlukan keterampilan manajemen waktu yang baik, serta dukungan dari lingkungan kerja dan akademik untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik antara kedua peran tersebut.

Shahzad (2022) mengatakan bahwa *work-study conflict* merupakan kondisi seseorang dalam tanggung jawab pada peran yang dipegang di tempat kerja yang berdampak pada tanggung jawab dalam pendidikan. Febrianti (2023) menunjukkan bahwa *work-study conflict* adalah stressor yang secara konsisten dikaitkan dengan konsekuensi negatif bagi kesejahteraan dan kinerja individu. Nurfitriya & Masykur (2017) menyebutkan bahwa *work-study conflict* adalah perbedaan situasi peran sebagai mahasiswa dan sebagai karyawan yang memiliki hambatan dalam memenuhi kewajiban pada masing-masing peran. Creed (2022) mengatakan bahwa *work-study conflict* mengacu pada ketika pekerjaan peran negatif mempengaruhi partisipasi dalam peran studi.

Creed, Hood, Bialocerkowski (2022) mengatakan *work-study conflict* adalah kesulitan yang dihadapi individu dalam mengatur perannya sebagai mahasiswa dan pekerja. Capone (2018) mengatakan bahwa *work-study conflict* adalah teori tentang individu sebagai partisipan yang menimbulkan stres ditempat kerja, kesulitan dalam mengatur jadwal dan menurunnya aktivitas perkuliahan serta diiringi dengan penurunan kinerja. Creed, Hood, Bialocerkowski (2022) menyebutkan bahwa *work-study conflict* adalah masalah internal yang disebabkan oleh konflik antara peran karyawan dan mahasiswa, yang mengganggu peran dan tanggung jawab kedua belah pihak.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas, dapat di simpulkan bahwa *work-study conflict* adalah suatu tanggung jawab yang di pegang oleh individu terhadap perannya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang

mengakibatkan terhambatnya individu dalam memenuhi aktivitas perkuliahan.

*Work study conflict* juga merupakan salah satu bentuk dari *inter-role conflict* (konflik antar peran) yang termasuk dalam *role conflict* (konflik peran). *Role conflict* didefinisikan sebagai kejadian yang bereaksi dari dua tekanan atau lebih. Teori tentang *work-study conflict* adalah teori yang dijabarkan dari teori *work-family conflict* (Fan *et al.*, 2024).

Sumber ini juga menjelaskan *work-study conflict* merupakan bagian dari konflik antar peran yang mana tanggung jawab pekerjaan menghambat kemampuan mahasiswa untuk terpenuhinya tuntutan serta tanggung jawab dalam pendidikan. Disamping itu, Stoner (2011) juga mengatakan bahwa *work-study conflict* adalah konsep tentang keterlibatan individu dalam pekerjaan yang menghasilkan kesulitan dalam mengatur jadwal, stres, serta penurunan kinerja individu saat aktivitas perkuliahan. *Work-study conflict* ialah bentuk *inter-role conflict* (tekanan dari salah satu peran) dimana individu menghadapi lebih dari satu peran seperti sebagai pekerja dan sebagai pelajar (Zulkarnain *et al.*, 2023).

Selanjutnya, menurut Ferine (2021) mendefinisikan *work-study conflict* sebagai pengalaman ketika tanggung jawab dan tuntutan dalam suatu pekerjaan mengganggu kemampuan seseorang ketika tanggung jawab dan tuntutan dalam pendidikan. *Work-study conflict* adalah gambaran dari konflik interperan, dimana ketika mahasiswa yang memilih bekerja harus terpenuhinya dua tuntutan peran yaitu sebagai mahasiswa dan karyawan. Mahasiswa yang tidak mampu mengatur jam kuliah dan kerja dengan baik, maka akan mudah mengalami stress (Ufaira & Pratiwi, 2019).

Menurut Cinamon (2016) fenomena peran ganda mahasiswa, yakni kuliah sambil bekerja sudah banyak ditemukan di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Hoza (2022) mengenai hubungan negatif antara konflik peran dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja *full-time* di Bekasi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa mengalami fenomena peran ganda karena peran yang dilakukan secara bersamaan,

penelitian ini dilakukan untuk mencegah efek negatif dari *role conflict*, seperti mengganggu kegiatan akademik. Mahasiswa yang bekerja mempunyai dua tuntutan peran, yaitu sebagai mahasiswa dan karyawan di tempat individu tersebut bekerja. Mahasiswa yang memutuskan untuk bekerja cenderung akan mengalami konflik peran di dalam dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rifda & Pratiwi (2020) menemukan bahwa mahasiswa yang waktu bekerjanya mencapai 22 jam per minggu memiliki nilai yang lebih rendah dan cenderung akan *drop-out* dibandingkan mahasiswa yang bekerja kurang dari 22 jam per minggu. Sebanyak 43,3 % mahasiswa yang bekerja mengalami konflik peran ganda yang tergolong sedang. Hal itu mengakibatkan tuntutan belajar dan pekerjaan menjadi tidak seimbang, ketidakseimbangan itu akan memunculkan *work-study conflict* (Hosseini et al., 2024).

*Work-study conflict* atau dikenal juga sebagai *work-school conflict* merupakan konflik antara keterlibatan peran sebagai pekerja dan peran sebagai mahasiswa untuk berpartisipasi di kampus untuk belajar (Arham et al., 2019). Hal ini dapat dilihat dari dimensi *work-study conflict* yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*. *Time-based conflict* merupakan konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya. *Strain based conflict* merupakan Ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. *Behavior-based conflict* merupakan Konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku lainnya (Ametorwo et al., 2022).

Menurut Dr. Rizwan Ahmad (2023) ada dua pandangan mengenai kuliah sambil bekerja. Pandangan pertama, kuliah sambil bekerja akan dapat memberikan dampak yang negatif apabila mahasiswa kurang mampu membagi waktu antara aktivitas perkuliahan dengan pekerjaan serta waktu dengan keluarga ataupun kerabat. Mahasiswa dengan *work-study conflict* yang tinggi memiliki kualitas tidur yang buruk dan rentan kelelahan dan

terdapat jumlah cedera fisik yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa dengan *work-study conflict* yang rendah. Selain menurut Magadley (2021) tingginya *work-study conflict* berhubungan dengan depresi serta kesehatan psikologis yang buruk (Asbari *et al.*, 2020). Pandangan kedua yakni akan beresiko bagi peran individu tersebut sebagai mahasiswa. Penting bagi mahasiswa untuk memiliki kemampuan dalam membagi waktu antara kuliah, kerja, mengerjakan tugas, bersosialisasi, dan beristirahat. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Chrisangika Perera & Kailasapathy (2020) bahwa tingginya waktu bekerja yang dihabiskan oleh mahasiswa akan mengurangi waktu untuk belajar di dalam maupun di luar kelas, dan hal tersebut akan memberikan dampak yang negatif pada performa akademik mahasiswa.

Dari banyaknya penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya *Work-study conflict* merupakan kondisi di mana tanggung jawab individu dalam peran kerja mengganggu tanggung jawab mereka dalam pendidikan, hal ini yang kemudian menyebabkan stress dan dampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja akademik. Konflik ini mengakibatkan kesejahteraan dan kinerja individu terganggu dan menyebabkan perbedaan situasi peran yang menciptakan hambatan, hal ini menekankan kepada sulitnya dalam mengatur peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja.

Selanjutnya, yang kemudian diidentifikasi sebagai bagian dari *inter-role conflict* yang mengganggu kemampuan mahasiswa dalam memenuhi tuntutan pendidikan yang mengakibatkan mahasiswa yang bekerja sering mengalami penurunan performa akademik dan kualitas hidup yang buruk, menunjukkan pentingnya kemampuan mengelola waktu dan peran untuk menghindari dampak negatif dari *work-study conflict*.

#### **b. Aspek-aspek Work-Study Conflict**

Terdapat 2 aspek yang dikemukakan oleh Markel & Frone (1998) mengenai *work-study conflict*, yaitu:

##### *1) Time-Based Conflict*

*Time-based conflict* adalah jam bekerja (*working hours*). Ketika individu lebih banyak menghabiskan waktu untuk melakukan kegiatan terhadap perannya, sehingga membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan tugas serta perannya yang lain. Hal tersebut akan menimbulkan *time-based conflict*. Sehingga kondisi yang dialami individu menjadi lelah karena salah satu tuntutan yang besar membutuhkan stamina yang cukup banyak dalam menyelesaikan tuntutan tersebut.

## 2) *Strain-Based Conflict*

*Strain-based conflict* merupakan ketidakpuasan dalam pekerjaan (*job dissatisfaction*). Masalah ini muncul karena tidak terpenuhinya kewajiban pada peran yang dilakukan. Sehingga masalah ini akan mempengaruhi fisik dan mental individu.

Berdasarkan aspek-aspek yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa jam kerja dapat menguras waktu dan tenaga individu dalam menyelesaikan tanggung jawab lainnya dan ketidakpuasan kerja mempengaruhi fisik serta psikis individu karena telah mengalami kelelahan.

Dalam konteks tersebut bisa difahami bahwa, *time-based conflict* terjadi ketika individu menghabiskan banyak waktu untuk satu peran, menyebabkan kesulitan menyelesaikan tugas lainnya, sementara *strain-based conflict* terjadi ketika individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya, memengaruhi kesehatan fisik dan mental. Jadi, jam kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan ketidakpuasan kerja mempengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan.

## c. **Faktor yang Mempengaruhi Work-Study Conflict**

Faktor yang Mempengaruhi *Work-Study Conflict* menurut Markel & Frone (1998) Dalam mengembangkan model *work-study conflict* terdapat 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu sebagai berikut:

### 1) Jam Kerja

Jam kerja mampu mempengaruhi kesehatan individu baik fisiologis maupun psikologis. Individu yang bekerja melebihi jam kerjanya memiliki resiko terhadap kesehatannya Jam kerja (*working hours*)

mempunyai pengaruh yang positif terhadap *work-study conflict* sehingga jika jam kerja individu semakin tinggi maka tingkat *work-study conflict* yang dialami juga semakin tinggi.

## 2) Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja mampu mengakibatkan penurunan dan rasa tidak nyaman pada ambisi individu untuk beraktivitas dengan maksimal. Selain itu, menurut Khalid (2017) ketidakpuasan kerja juga mampu mengakibatkan kondisi mental dan fisik individu, seperti mengakibatkan (Fadhilah & Nurtjahjanti, 2018) Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks.

## 3) Beban Kerja

Meningkatnya beban kerja (*workload*) yang dimiliki individu mendefinisikan apabila individu mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus selesai pada waktu yang singkat. Beban kerja (*workload*) yang meningkat akan berpengaruh pada psikologis dan mengakibatkan kelelahan fisik bagi individu sehingga dapat menjadi hambatan dalam tanggung jawab dan tuntutan pada perannya.

Sedangkan menurut pendapat (Wulandari & Pratama, 2023) yang mempengaruhi *work study conflict* berdasarkan penelitian terdahulu ialah sebagai berikut:

### 1) Faktor Internal

Berdasarkan penelitiannya menyebutkan bahwa faktor *internal work-study conflict* mengacu pada kemampuan pengelolaan diri (*self-management*). Kurangnya kemampuan mahasiswa dalam mengatur dan memprioritaskan waktu untuk kuliah dan bekerja akan menjadi faktor timbulnya suatu konflik.

### 2) Faktor Eksternal

Berdasarkan penelitian Latief (2022) faktor eksternal *work-study conflict* adalah ketersediaan waktu yang mempengaruhi mahasiswa berinteraksi antar dosen dan pihak akademis. Selain itu Hauser (2023)

menyebutkan bahwa beban kerja yang dipikul mahasiswa akan menyebabkan mereka mengalami kelelahan baik secara fisik maupun fisiologis.

Berdasarkan faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa munculnya *work-study conflict* yang dialami oleh mahasiswa berkaitan dengan faktor internal dan faktor eksternal yang berdampak pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

Faktor yang memengaruhi konflik antara pekerjaan dan studi, seperti yang dijelaskan oleh Markel & Frone (1998) dapat disimpulkan menjadi tiga poin utama. Pertama, jam kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, yang pada gilirannya meningkatkan konflik antara pekerjaan dan studi. Kedua, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menurunkan motivasi dan kenyamanan individu dalam beraktivitas, serta berpotensi memengaruhi kondisi mental dan fisiknya. Terakhir, peningkatan beban kerja, yang ditandai dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan menjadi hambatan dalam memenuhi tanggung jawab pada perannya. Dengan demikian, faktor-faktor ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap konflik antara pekerjaan dan studi yang dialami individu.

Sedangkan menurut Ahmadzai (2024) konflik antara pekerjaan dan studi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal melibatkan kemampuan mahasiswa dalam mengelola diri dan waktu mereka, di mana kurangnya kemampuan dalam hal ini dapat menyebabkan konflik. Sementara itu, faktor eksternal mencakup ketersediaan waktu yang memengaruhi interaksi antara mahasiswa, dosen, dan pihak akademis, serta beban kerja yang bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada mahasiswa. Dengan demikian, konflik antara pekerjaan dan studi yang dialami mahasiswa dipengaruhi oleh dua faktor ini, baik dari dalam diri mereka maupun dari lingkungan eksternal mereka (Jensen, 2016).

### 3. *Self-Efficacy*

#### a. Pengertian

Bandura merupakan tokoh yang memperkenalkan istilah *self-efficacy* sekaligus yang memperkenalkan pertama kalinya dalam konteks ilmiah. Bandura mendefinisikan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Yim, 2023). Bandura (1977) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan sejumlah perkiraan tentang kemampuan yang dirasakan seseorang. Dapat dikatakan pula bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik *self-efficacy* memiliki keefektifan, yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan menghasilkan pengaruh yang diinginkan.

*Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self-efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan perilakunya (Bandura, 1982).

*Self-efficacy* merupakan konstruk yang diajukan Bandura yang berdasarkan teori sosial kognitif. Dalam teorinya, Bandura menyatakan bahwa tindakan manusia merupakan suatu hubungan yang timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku (*triadic reciprocal causation*). Teori sosial kognitif menolak pandangan psikoanalisa yang menyatakan manusia merupakan budak dari naluri. Selain itu, ia juga menolak pandangan Behavior yang secara eksklusif menekankan pada aspek lingkungan yang menjadi faktor penentu perilaku manusia. Teori social kognitif menekankan bahwa manusia sebagai individu yang aktif dan menggunakan potensi kognitifnya untuk menggambarkan suatu kejadian, mengantisipasi sesuatu, dan memilih serangkaian tindakan yang akan dilakukan. Teori ini menyatakan manusia bukanlah makhluk yang pasif

yang hanya menerima dorongan naluri ataupun pengaruh lingkungan eksternal (Analysia Kinanti Kastaman & Farida Coralia, 2022).

*Self-efficacy* merupakan salah satu potensi yang ada pada faktor kognitif manusia yang merupakan bagian dari penentu tindakan manusia selain lingkungan dan dorongan internal. Bandura (1977) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan aspek yang paling penting dari persepsi yang merupakan bagian fungsi kognitif. *Self-efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self-efficacy* ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri (Nastasia et al., 2022).

Usher & Morris (2023) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan mengatasi hambatan. Seseorang dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga diungkapkan oleh Gale (2021) yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Menurut Alvarez & Huerta (2022) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bisa menguasai situasi dan memproduksi hasil yang positif dan juga mengatakan teori *self-efficacy* ini juga mempengaruhi prsetasi belajar mahasiswa. Menurut Shah & Bhattarai (2023) efikasi diri adalah dorongan

yang ada di dalam diri seseorang dalam kemampuannya untuk dapat merancang, melakukan, dan menghasilkan perilaku tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupan mereka. Sedangkan menurut Caliendo (2023) *self-efficacy* adalah suatu keyakinan yang dimiliki oleh individu bahwa ia mampu melakukan tugasnya dengan baik. *Self-efficacy* juga mampu membuat individu memiliki kekuatan untuk dapat menilai dirinya agar dapat menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Bandura tentang efikasi diri yang mengarah kepada keyakinan peserta didik terhadap kemampuannya dan kesanggupannya untuk dapat mencapai serta mampu menyelesaikan tugas-tugas belajar dengan menentukan target serta waktu untuk dapat menyelesaikannya (Marschall & Watson, 2022).

Selain itu, *self-efficacy* mengacu pada seberapa besar keyakinan peserta didik terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan aktivitas akademik, serta aktivitasnya dalam belajar. Dapat dikatakan pula bahwa self efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik *self-efficacy* memiliki keefektifan, yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan menghasilkan pengaruh yang diinginkan (Cattelino *et al.*, 2023).

Bandura (1982) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai suatu keyakinan akan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat menyusun dan melaksanakan suatu tindakan yang dibutuhkan untuk dapat menghasilkan suatu pencapaian. Keyakinan tersebut mempengaruhi bagaimana mereka berpikir, merasakan, memotivasi diri sendiri, serta berperilaku. *Self-efficacy* yang kuat akan membuat seseorang mampu meningkatkan kemampuan mereka baik dalam pencapaian pada tujuan maupun pada kesejahteraan dalam diri mereka. Mereka yang memiliki pandangan tentang *Self-efficacy* yang tinggi akan memiliki kemampuan dalam mengatasi tugas-tugas yang sulit serta dapat melewati tantangan yang harus mereka hadapi dan bukan menghindari ancaman yang datang.

*Self-efficacy* merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif (Naz *et al.*, 2020). *Self-efficacy* akan membantu individu dalam memutuskan berapa banyak usaha yang mereka lakukan untuk dapat menyelesaikan tugas, berapa lama mereka dapat bertahan ketika sedang dalam kesulitan, dan seberapa kuat mereka muncul dalam situasi yang dapat merugikan diri mereka. Semakin tinggi gagasan mereka tentang *self-efficacy*, maka akan semakin besar pula upaya mereka dalam melakukan tindakan-tindakan positif serta memiliki usaha untuk berubah menjadi lebih baik lagi. *Self-efficacy* adalah suatu gambaran subjektif terhadap kemampuan diri yang bersifat fragmental, yaitu setiap individu mempunyai *self-efficacy* yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda (Alhadabi & Karpinski, 2020). Maksudnya individu menilai kemampuan, potensial dan kecenderungan yang ada padanya dipadukan dengan tuntutan lingkungan, karena itu *self-efficacy* tidak mencerminkan secara nyata kemampuan individu yang bersangkutan (Simanjuntak *et al.*, 2019).

Selain mempengaruhi perilaku, *self-efficacy* juga berpengaruh terhadap pikiran dan perasaan seseorang melalui gagasan tentang *self-efficacy* yang rendah serta cenderung berpikir bahwa tugas dirasa tampak sulit daripada yang sebenarnya. Pikiran-pikiran tersebut terus meningkat dan menjadikan seseorang merasa dirinya telah gagal dalam menyelesaikan tugas, hingga dapat membuatnya depresi. Jadi dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki setiap individu mengenai bakat dan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **b. Sumber Self Efficacy**

Bandura (1982) mengatakan bahwa keyakinan seseorang terhadap efikasi dirinya terdiri dari empat sumber, yaitu:

##### 1) Pengalaman yang telah dilalui (*enactive mastery experience*)

Merupakan informasi yang memberikan pengaruh besar pada *self-efikasi* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman

pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negative dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan, kemudian kegagalan diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit pun dapat diatasi melalui usaha yang terus-menerus (Harianja & Simbolon, 2023). Mencapai keberhasilan akan memberikan dampak yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya seperti:

- a) Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.
- b) Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok, dibantu orang lain.
- c) Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.
- d) Kegagalan dalam suasana emosional/stress, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal.
- e) Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang kuat, dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya belum kuat.
- f) Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak mempengaruhi efikasi.

2) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*).

*Self-efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman orang lain dengan cara melihat apa yang telah dicapai oleh orang lain. Pada konteks ini terjadi proses modeling yang juga dapat menjadi hal efektif untuk meningkatkan efikasi seseorang. Seseorang bisa jadi mempunyai keraguan ketika akan melakukan sesuatu meskipun ia mempunyai

kemampuan untuk melakukannya, namun ketika ia melihat orang lain mampu atau berhasil dalam melakukan sesuatu dimana dia mempunyai kemampuan yang sama, maka akan meningkatkan efikasinya. Selain itu orang lain dapat menjadi ukuran seberapa baik dia dalam melakukan suatu tugas. Pada beberapa aktivitas mungkin tidak ada ukuran apakah sesuatu dilakukan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu seseorang harus menilai kemampuannya dengan melihat hasil yang telah dicapai oleh orang lain. Di sisi lain pengalaman dari orang lain juga dapat melemahkan keyakinan individu dalam melakukan sesuatu ketika melihat seseorang yang mempunyai kemampuan sama atau lebih tinggi dari dia gagal dalam melakukan sesuatu (Bandura, 2010).

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya (Rustika, 2016).

### 3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Merupakan penguatan yang didapatkan dari orang lain bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk meraih apa yang ingin dilakukannya. Efikasi diri seseorang akan meningkat ketika dia sedang menghadapi kesulitan, terdapat orang yang meyakinkannya bahwa ia mampu menghadapi tuntutan tugas yang ada padanya. *Verbal persuasion* mungkin tidak terlalu kuat dalam mempengaruhi *self-efficacy*, namun ini dapat menjadi pendukung sejauh persuasi verbal tersebut diberikan dalam konteks yang realistis. Orang yang mendapatkan persuasi verbal bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk melakukan sesuatu kemungkinan akan mengerahkan usaha yang lebih besar dibandingkan dengan orang yang mendapatkan perkataan yang meragukan dirinya. Adanya persuasi (bujukan) yang meningkatkan *self-efficacy* mengarahkan seseorang untuk berusaha

lebih giat (Bandura, 2010).

4) Keadaan fisiologis dan emosi (*physiological and affective states*).

Keadaan fisik yang tidak mendukung seperti stamina yang kurang, kelelahan, dan sakit merupakan faktor yang tidak mendukung ketika seseorang akan melakukan sesuatu. Karena kondisi ini akan berpengaruh pada kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kondisi mood juga mempengaruhi pendapat seseorang terhadap efikasi dirinya. Oleh karena itu *self-efficacy* dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kesehatan dan kebugaran fisik dan mengurangi tingkat stress dan kecenderungan emosi negatif (Ozer, 2022).

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa; saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah (Gauthier & Latham, 2022). Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi *self-efficacy* di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi *self-efficacy*. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *self-efficacy* (Shobah & Soleh, 2022).

Dapat disimpulkan bahwa, keyakinan seseorang terhadap kemampuannya, dipengaruhi oleh empat sumber utama. Pertama, pengalaman pribadi yang mencakup keberhasilan dan kegagalan, di mana keberhasilan meningkatkan *self-efficacy* seseorang, sedangkan kegagalan menurunkannya. Kedua, pengalaman orang lain, di mana melihat orang lain berhasil dalam hal yang sama dapat meningkatkan *self-efficacy*, sedangkan melihat kegagalan orang lain dapat menurunkannya.

Selanjutnya, persuasi verbal, yaitu penguatan dari orang lain tentang kemampuan seseorang, yang juga dapat memengaruhi *self-efficacy*. Terakhir, keadaan fisiologis dan emosi individu, di mana kondisi fisik yang buruk atau emosi negatif dapat mengurangi *self-efficacy*, sementara kondisi fisik yang baik atau emosi positif dapat meningkatkannya. Dengan memahami dan mengelola sumber-sumber ini, seseorang dapat

meningkatkan keyakinan dirinya dalam meraih tujuan-tujuan yang diinginkan.

**c. Dimensi Self Efficacy**

Bandura (2010) keyakinan akan kemampuan diri individu dapat bervariasi pada masing-masing dimensi. Dimensi-dimensi tersebut yaitu:

*1) Level/magnitude*

Dimensi ini berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi tarafkesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

*2) Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini biasanya berkaitan

langsung dengan dimensi *level*, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

### 3) *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya pada banyak bidang atau hanya beberapa bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya apada mata kuliah statistik tetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada mata kuliah bahasa inggris, atau seseorang yang ingin melakukan diet, yakin akan kemampuannya dapat menjalankan olahraga secara rutin, namun ia tidak yakin akan kemampuannya mengurangi nafsu makan.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa, dimensi *self-efficacy* meliputi taraf kesulitan tugas yang dihadapi individu, derajat kemandirian individu terhadap keyakinan tentang kemampuannya, dan variasi situasi dimana penilaian *self-efficacy* dapat diterapkan. Keyakinan akan kemampuan diri individu memiliki dimensi yang berbeda.

Pertama, dimensi *level/magnitude* berkaitan dengan seberapa sulit individu merasa tugas yang dihadapi dan sejauh mana individu yakin dapat melakukannya. Kedua, dimensi *strength* berkaitan dengan seberapa kuatnya keyakinan individu terhadap kemampuannya, yang dapat dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman yang mendukung atau tidak mendukung. Terakhir, dimensi *generality* berkaitan dengan sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi atau aktivitas. Dengan memahami dimensi-dimensi ini, kita dapat melihat bagaimana individu mengevaluasi dan mengelola keyakinan mereka terhadap kemampuan diri mereka dalam berbagai konteks.

#### d. **Proses Self Efficacy**

Bandura (1982) menjelaskan bahwa *self-efficacy* mempunyai efek pada perilaku manusia melalui berbagai proses yaitu:

- 1) Proses kognitif (*cognitive processes*)

(Bandura, 1982) menjelaskan bahwa serangkaian tindakan yang dilakukan manusia awalnya dikonstruksi dalam pikirannya. Pemikiran ini kemudian memberikan arahan bagi tindakan yang dilakukan manusia. Keyakinan seseorang akan efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang menafsirkan situasi lingkungan, antisipasi yang akan diambil dan perencanaan yang akan dikonstruksi. Seseorang yang menilai bahwa mereka sebagai seorang yang tidak mampu akan menafsirkan situasi tertentu sebagai hal yang penuh resiko dan cenderung gagal dalam membuat perencanaan. Melalui proses kognitif inilah efikasi diri seseorang mempengaruhi tindakannya.

2) Proses motivasi (*motivational processes*)

*Self-efficacy* keyakinan memainkan peran kunci dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dihasilkan oleh kognitifnya. Orang-orang memotivasi diri dan membimbing tindakan mereka melalui latihan pemikiran. Mereka membentuk keyakinan tentang apa yang bisa mereka lakukan. Mereka mengantisipasi kemungkinan hasil dari tindakan yang akan dilakukan. Mereka menetapkan tujuan untuk diri mereka sendiri dan program rencana aksi yang dirancang untuk mewujudkan masa depan dihargai.

3) Proses afeksi (*affective processes*)

*Self-efficacy* mempengaruhi seberapa banyak tekanan yang dialami ketika menghadapi suatu tugas. Orang yang percaya bahwa dirinya dapat mengatasi situasi akan merasa tenang dan tidak cemas. Sebaliknya orang yang tidak yakin akan kemampuannya dalam mengatasi situasi akan mengalami kecemasan. Bandura menjelaskan bahwa orang yang mempunyai efikasi dalam mengatasi masalah menggunakan strategi dan mendesain serangkaian kegiatan untuk merubah keadaan. Pada konteks ini, *self-efficacy* mempengaruhi stres dan kecemasan melalui perilaku yang dapat mengatasi masalah (*coping behavior*). Seseorang akan cemas apabila menghadapi sesuatu di luar kontrol dirinya. Individu yang efikasinya tinggi akan menganggap sesuatu bisa diatasi, sehingga

mengurangi kecemasannya.

4) Proses seleksi (*selection processes*)

Keyakinan terhadap efikasi diri berperan dalam rangka menentukan tindakan dan lingkungan yang akan dipilih individu untuk menghadapi suatu tugas tertentu. Pilihan (*selection*) dipengaruhi oleh keyakinan seseorang akan kemampuannya (*efficacy*). Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* rendah akan memilih tindakan untuk menghindari atau menyerah pada suatu tugas yang melebihi kemampuannya, tetapi sebaliknya dia akan mengambil tindakan dan menghadapi suatu tugas apabila dia mempunyai keyakinan bahwa ia mampu untuk mengatasinya. Bandura (1977) menegaskan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, maka semakin menantang aktivitas yang akan dipilih orang tersebut.

Dari uraian diatas dapat difahami bahwa, *self-efficacy* memengaruhi perilaku manusia melalui beberapa proses. Pertama, proses kognitif terjadi saat keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya mempengaruhi cara individu menafsirkan situasi, membuat antisipasi, dan merencanakan tindakan. Kedua, proses motivasi terjadi karena keyakinan individu tentang kemampuannya membentuk motivasi dan membimbing tindakan mereka. Ketiga, proses afeksi terjadi karena *self-efficacy* mempengaruhi tingkat tekanan dan kecemasan yang dirasakan individu saat menghadapi tugas.

Terakhir, proses seleksi terjadi karena keyakinan individu akan kemampuannya memengaruhi tindakan dan lingkungan yang dipilih individu untuk menghadapi suatu tugas. Dengan demikian, *self-efficacy* memainkan peran penting dalam membentuk perilaku manusia melalui berbagai proses kognitif, motivasi, afeksi, dan seleksi.

**e. Indikator Self Efficacy**

Menurut Ozer (2022) indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, Individu yakin bahwa dirinya

mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

- 2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukanserangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangkamenylesaikan tugas.
- 3) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- 4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yangmuncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- 5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa, *self-efficacy* terdiri dari tiga dimensi utama yaitu level, *strength*, dan *generality*. Berdasarkan ketiga dimensi ini, terdapat beberapa indikator yang menggambarkan *self-efficacy*.

Pertama, individu memiliki keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mereka tetapkan sendiri. Kedua, individu mampu memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna menyelesaikan tugas tersebut. Ketiga, individu menunjukkan ketekunan dan usaha maksimal dalam menyelesaikan tugas, menggunakan segala upaya yang dimiliki. Keempat, individu mampu bertahan dan menghadapi kesulitan serta hambatan yang muncul, bahkan mampu bangkit dari kegagalan. Kelima, individu memiliki keyakinan untuk menyelesaikan masalah yang tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

Indikator-indikator ini menunjukkan keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menetapkan, memotivasi, berusaha, bertahan, dan menyelesaikan berbagai tugas serta masalah dalam berbagai situasi.

#### f. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Perilaku

Guerrin (2012) keyakinan *self efficacy* berpengaruh terhadap perilaku dalam beberapa hal yang penting yaitu:

- 1) *Self-efficacy* mempengaruhi pilihan-pilihan yang dibuat dan tindakan yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugas-tugas dimana individu tersebut merasa berkompeten dan yakin. Keyakinan diri yang mempengaruhi pilihan-pilihan tersebut akan menentukan pengalaman dan mengedepankan kesempatan bagi individu untuk mengendalikan kehidupan.
- 2) *Self-efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh individu, seberapa lama individu akan bertahan ketika menghadapi rintangan dan seberapa tabah dalam menghadapi situasi yang tidak menguntungkan.
- 3) *Self-efficacy* mempengaruhi tingkat stres dan kegelisahan yang dialami individu ketika sedang melaksanakan tugas dan mempengaruhi tingkat pencapaian prestasi individu.

Dapat difahami bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku individu dalam beberapa aspek penting. Pertama, *self-efficacy* mempengaruhi pilihan yang dibuat dan tindakan yang diambil individu dalam melaksanakan tugas-tugas di mana mereka merasa kompeten dan yakin. Keyakinan diri ini menentukan pengalaman dan memberikan kesempatan bagi individu untuk mengendalikan hidup mereka. Kedua, *self-efficacy* menentukan sejauh mana usaha yang dilakukan individu, seberapa lama mereka akan bertahan menghadapi rintangan, dan seberapa tabah mereka dalam situasi yang tidak menguntungkan.

Selanjutnya, *self-efficacy* mempengaruhi tingkat stres dan kegelisahan yang dialami individu saat melaksanakan tugas serta tingkat pencapaian prestasi mereka. Dengan demikian, *self-efficacy* memainkan peran penting dalam memandu pilihan, upaya, ketahanan, serta kesejahteraan emosional dan pencapaian prestasi individu.

## **B. Landasan Teoritik Penelitian**

### **1. Pengaruh *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement***

*Work-study conflict* adalah situasi di mana tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan serta studi saling bertentangan, menyebabkan stres dan kesulitan dalam memenuhi kewajiban di kedua bidang tersebut. Sedangkan *Academic engagement* adalah tingkat keterlibatan dan komitmen mahasiswa dalam kegiatan akademik, yang mencakup komponen emosional, kognitif, dan perilaku dalam proses pembelajaran (Riskia & Dewi, 2017).

Konflik antara pekerjaan dan studi (*work-study conflict*) dapat memberikan dampak signifikan terhadap keterlibatan akademik (*academic engagement*) mahasiswa. Ketika mahasiswa harus membagi waktu dan energi mereka antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab akademik, sering kali terjadi ketegangan yang mengakibatkan stres dan kelelahan. Menurut (Analysia Kinanti Kastaman & Farida Coralia, 2022) tekanan yang muncul dari peran ganda ini dapat mengurangi kemampuan individu untuk berkonsentrasi pada kegiatan akademik mereka, sehingga menurunkan tingkat keterlibatan akademik.

Stres yang diakibatkan oleh konflik pekerjaan-studi juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis mahasiswa. Berdasarkan teori stres transaksional (Anwar & Fauziah, 2019) stres terjadi ketika tuntutan lingkungan melebihi sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasinya. Dalam konteks ini, mahasiswa yang bekerja mungkin merasa terbebani oleh tuntutan ganda, yang pada gilirannya mengurangi energi dan motivasi mereka untuk terlibat dalam kegiatan akademik. Selain itu, faktor-faktor seperti kelelahan dan penurunan kepuasan akademik sering kali menjadi perantara yang memperburuk dampak negatif konflik ini terhadap keterlibatan akademik (Wulandari & Pratama, 2023).

Tetapi ada beberapa faktor yang dapat memediasi dampak negatif konflik pekerjaan-studi terhadap keterlibatan akademik. Dukungan sosial dari keluarga, teman, dan institusi pendidikan dapat membantu mahasiswa mengelola stres dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan studi mereka.

Selain itu, strategi manajemen waktu yang efektif dan fleksibilitas dalam jadwal kerja atau kuliah juga dapat mengurangi tingkat konflik yang dirasakan (Wulandari & Pratama, 2023). Dengan demikian, meskipun konflik pekerjaan-studi dapat menjadi penghambat signifikan bagi keterlibatan akademik, intervensi yang tepat dapat membantu mahasiswa mengatasi tantangan ini dan tetap terlibat secara akademis.

## 2. Pengaruh *Work-Study Conflict* Terhadap *Self Efficacy*

*Self-efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk mengatasi tugas-tugas tertentu, mencapai tujuan, atau menghadapi tantangan dalam kehidupan. Konflik antara pekerjaan dan studi (*work-study conflict*) dapat memiliki dampak signifikan terhadap *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu (Kurniawan & Rahayu, 2022). Ketika mahasiswa mengalami tekanan dari tanggung jawab pekerjaan dan tuntutan akademik secara bersamaan, hal ini dapat mengurangi keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka untuk berhasil di kedua bidang tersebut. Ketegangan dan stres yang dihasilkan dari upaya memenuhi kedua tuntutan ini bisa menyebabkan mahasiswa meragukan kapasitas mereka untuk mengelola waktu dan menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, sehingga mengurangi *self-efficacy* mereka (Ambarwati *et al.*, 2019).

*Self-efficacy* yang menurun akibat konflik pekerjaan-studi dapat berdampak negatif pada kinerja akademik dan produktivitas kerja. Menurut teori *self-efficacy* oleh Bandura (2010), keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sangat mempengaruhi motivasi, usaha, dan ketekunan dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang. Ketika mahasiswa merasa kewalahan oleh konflik antara pekerjaan dan studi, mereka mungkin kurang termotivasi untuk berusaha keras atau bertahan dalam menghadapi tantangan, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan performa di kedua bidang. Selain itu, *rendahnya self-efficacy* juga bisa menyebabkan peningkatan stres dan kelelahan, yang lebih lanjut memperburuk situasi (Francisco, 2013).

Selain itu terdapat pula faktor yang dapat membantu mengurangi dampak negatif konflik pekerjaan-studi terhadap *self-efficacy*. Dukungan sosial dari teman, keluarga, dan rekan kerja dapat memberikan bantuan emosional dan praktis yang membantu mahasiswa merasa lebih mampu menghadapi tantangan yang dihadapi. Selanjutnya, keterampilan manajemen waktu dan strategi *coping* yang efektif dapat membantu mahasiswa mengelola tuntutan yang bersaing, sehingga meningkatkan keyakinan mereka terhadap kemampuan untuk berhasil di kedua bidang (Gutama, 2013). Dengan demikian, meskipun konflik pekerjaan-studi bisa mengurangi *self-efficacy*, intervensi yang tepat dapat membantu mahasiswa mempertahankan keyakinan diri dan kinerja yang baik.

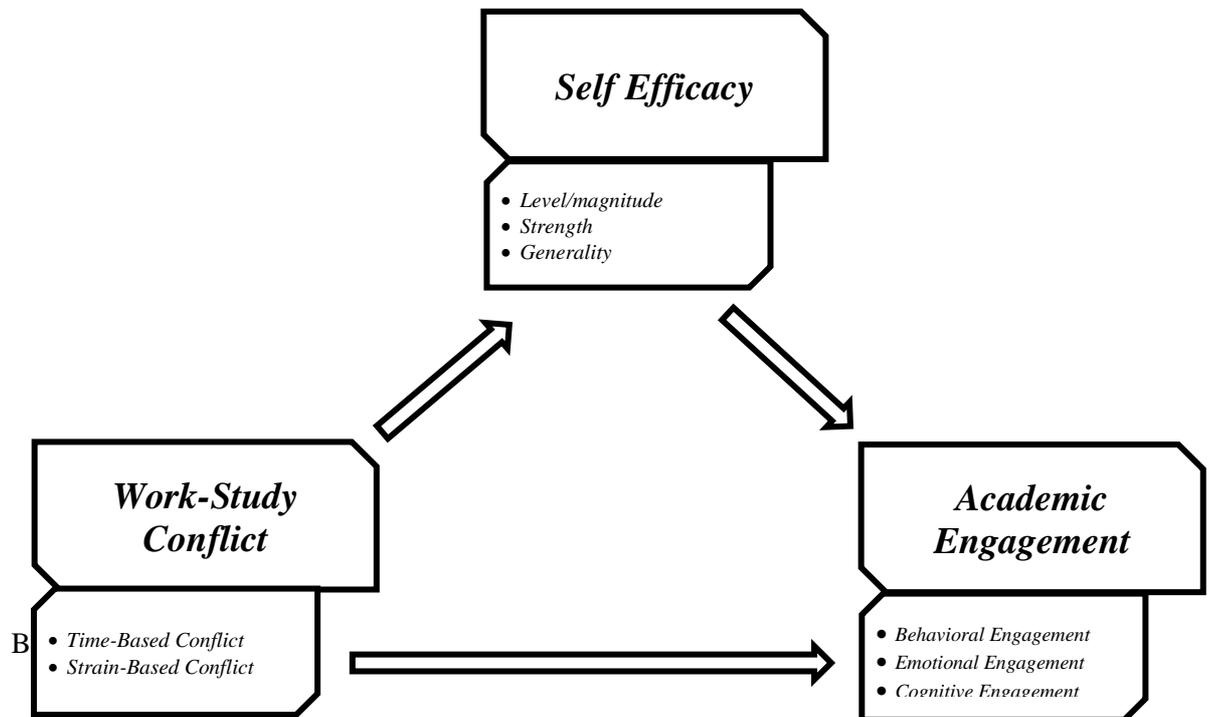
### **3. Pengaruh *Work-Study Conflict* Terhadap *Academic Engagement* dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediator**

Pengaruh konflik antara pekerjaan dan studi terhadap keterlibatan akademik dengan efikasi diri sebagai mediator merupakan subjek yang penting dalam konteks pengalaman mahasiswa di perdosenan tinggi. Konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan tuntutan akademik seringkali menjadi hambatan bagi mahasiswa dalam mempertahankan keterlibatan mereka dalam kegiatan akademik (Nurfitria & Masykur, 2017). Ketika mahasiswa harus mengalami tekanan dari kedua sumber tersebut, mereka mungkin mengalami kesulitan untuk fokus pada studi mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi keterlibatan akademik mereka. Dalam situasi seperti ini, efikasi diri berperan sebagai mediator yang memengaruhi hubungan antara konflik *work-study* dan keterlibatan akademik (Yanti Maryanty & Susandari, 2022). Efikasi diri, atau keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu, dapat memengaruhi sejauh mana mahasiswa mampu mengatasi tantangan yang terkait dengan konflik antara pekerjaan dan studi (Wijaya *et al.*, 2020). Ketika mahasiswa percaya bahwa mereka mampu mengatasi tantangan tersebut dan berhasil menyeimbangkan pekerjaan dan studi, mereka cenderung lebih terlibat dalam kegiatan akademik mereka.

Melalui mekanisme mediasi efikasi diri, konflik antara pekerjaan dan studi dapat menghasilkan dampak yang berbeda pada keterlibatan akademik mahasiswa. Ketika efikasi diri berfungsi sebagai mediator, mahasiswa yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola konflik antara pekerjaan dan studi, dan sebagai hasilnya, mereka dapat mempertahankan keterlibatan yang tinggi dalam kegiatan akademik mereka. Namun, bagi mahasiswa yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah, konflik antara pekerjaan dan studi mungkin lebih merugikan, karena mereka mungkin merasa kurang mampu untuk mengatasi tantangan tersebut. Dalam kasus ini, konflik tersebut dapat mengurangi keterlibatan akademik mereka, karena mereka mungkin merasa terlalu tertekan atau terbebani untuk menghadapi tugas-tugas akademik dengan efektif (Gunawan & Oriza, 2023).

Oleh karena itu, pemahaman tentang bagaimana konflik antara pekerjaan dan studi mempengaruhi keterlibatan akademik melalui mekanisme efikasi diri menjadi sangat penting bagi pengembangan intervensi yang efektif di tingkat perdosenan tinggi (R Arista, 2020). Intervensi yang ditujukan untuk meningkatkan efikasi diri mahasiswa dapat membantu mereka dalam menghadapi dan mengatasi konflik antara pekerjaan dan studi dengan lebih baik. Selain itu, upaya untuk mengurangi konflik *work-study*, seperti menyediakan fleksibilitas waktu atau dukungan finansial bagi mahasiswa yang bekerja, juga dapat membantu meningkatkan keterlibatan akademik mereka secara keseluruhan (Rosdianto, 2023). Dengan memahami kompleksitas hubungan antara konflik *work-study*, efikasi diri, dan keterlibatan akademik, perdosenan tinggi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi mahasiswa untuk berhasil dalam kedua aspek kehidupan mereka: pekerjaan dan studi.

### C. Kerangka Berpikir



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode korelasional. Istilah kuantitatif mengacu pada pendekatan analisis data yang menekankan penggunaan representasi numerik. Tujuan dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk melakukan uji terhadap ide, membuat fakta, mengilustrasikan hubungan antar variabel, menawarkan deskripsi statistik, memperkirakan dan meramalkan hasil, dan untuk memberikan deskripsi statistik (Sugiono, 2014).

Adapun metode korelasional memiliki tujuan untuk meneliti hubungan antara sejumlah faktor yang berbeda untuk menarik kesimpulan. Alasan yang menjadi latar belakang penulis memilih pendekatan kuantitatif korelasional karena agar mampu menyelidiki bagaimana Pengaruh *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement* Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang Bekerja Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediator.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini terletak di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Jl. Gajayana No.50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144. Lokasi dipilih berdasarkan responden yang akan diteliti yaitu mahasiswa pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini berkaitan dengan banyaknya mahasiswa pascasarjana yang berkuliah disambi dengan bekerja paruh waktu (*Part Time*), fenomena ini yang akhirnya membuat penulis tertarik untuk meneliti dan mengetahui Pengaruh *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement* yang dimediasi oleh *Self Efficacy* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang Bekerja.

#### **C. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2014) merujuk pada atribut, sifat, atau aspek dari individu atau objek yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis serta ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang digunakan, yaitu variabel independen

(bebas), variabel dependen (terikat), dan variabel mediator. Variabel independen, yang sering disebut variabel stimulus, prediktor, atau antecedent, dalam konteks Bahasa Indonesia juga dikenal sebagai variabel bebas.

Variabel bebas merupakan faktor yang menjadi penyebab atau pemicu perubahan atau kemunculan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah *academic engagement*. Sementara itu, variabel dependen, yang juga dikenal sebagai variabel *output*, kriteria, atau konsekuensi, dalam Bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan faktor yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah *work-study conflict*.

Selanjutnya, terdapat variabel mediator, yang berfungsi sebagai memperkuat atau memperlemah pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel mediator adalah *self-efficacy*.

#### **D. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### *1. Academic Engagement*

*Academic Engagement* merupakan bentuk perilaku yang menunjukkan keterikatan mahasiswa terhadap kegiatan di kampus dan hal ini tercermin dalam *behavioral engagement, cognitive engagement dan emotional engagement* (Fredricks et al., 2004). Perilaku yang dapat diamati, seperti partisipasi mahasiswa dan waktu yang mereka habiskan dalam menjalankan tugas-tugas maupun pembelajaran di perkuliahan.

##### *2. Work-Study Conflict*

*Work-study conflict* adalah kondisi di mana tuntutan pekerjaan dan studi saling bertentangan, menyebabkan ketegangan dan kesulitan bagi individu dalam memenuhi kewajiban keduanya secara efektif (Markel & Frone, 1998). Konflik ini sering terjadi pada individu yang bekerja sambil melanjutkan pendidikan, di mana jadwal kerja dan tugas akademik bersaing untuk mendapatkan waktu dan perhatian yang sama. Hal ini dapat dilihat dari dimensi *work-study conflict* yaitu *time-based conflict, strain-based conflict*.

##### *3. Self-Efficacy*

*Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan

mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka (Bandura, 1982). Keyakinan *self-efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan perilakunya. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek pengalaman yang telah dilalui (*enactive mastery experience*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), keadaan fisiologis dan emosi (*physiological and affective states*)

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Istilah populasi mengacu pada jumlah total orang yang akan dipelajari dan digeneralisasikan dimasa depan (Sugiono, 2014). Populasi tak berhingga dan populasi terbatas keduanya merupakan bagian dari populasi. Seseorang tidak dapat menghitung dengan jarinya jumlah orang dalam populasi yang tak terbatas sedangkan disisi lain populasi yang terbatas adalah populasi yang dibatasi ukurannya atau yang anggotanya dapat dihitung. Pada penelitian ini menggunakan populasi terbatas, adapun untuk jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 1.324 orang mahasiswa magister UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

### **2. Sampel**

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah seluruh populasi yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel dengan teknik *accidental* untuk mengumpulkan data. *Accidental sampling* adalah pendekatan sampling non-probabilitas ketika jumlah peserta tidak diketahui. Pengambilan sampel menggunakan pendekatan pengambilan *accidental sampling* menggunakan sumber data yang awalnya kecil tetapi berpotensi tumbuh secara signifikan seiring waktu (Sugiono, 2014). Anggota populasi asli akan menarik lebih banyak anggota populasi untuk bergabung dan menghasilkan ukuran sampel yang lebih besar sebab jumlah sumber data yang terbatas maka hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mendorong lebih banyak anggota untuk menjadi sumber data.

Berikut ini kriteria subjek penelitian ini yang telah ditentukan antara lain adalah:

- b) Sebagai mahasiswa aktif pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- c) Menjalankan kuliah sambil bekerja di Malang
- d) Bersedia menjadi subjek

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu media atau sarana yang dipakai oleh seorang peneliti dengan tujuan untuk mendapatkan data untuk kepentingan penelitian. Definisi tambahan dari instrumen penelitian menjelaskan bahwa instrumen penelitian yang digunakan harus dapat mencakup setiap item atau metode pengumpulan data yang telah dinyatakan layak untuk memenuhi standar akademik dan oleh karena itu mampu digunakan untuk mengukur suatu objek yang akan diukur atau untuk mengumpulkan data tentang suatu variabel (Sugiono, 2014). Instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena alam atau sosial tertentu sering disebut dengan instrumen penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk mengetahui Pengaruh *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement* yang dimediasi oleh *Self Efficacy* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang Bekerja.

##### **1. Skala *Work-Study Conflict***

Untuk mengukur *Work-Study Conflict*, penelitian ini menggunakan skala dari Karen S. Markel and Michael R. Frone, yang kemudian peneliti adaptasi dengan penelitian ini. Skala pertama yang dikembangkan oleh Orient Sri Indah Sari (2020) ada 30 item, setelah dilakukan berbagai penelitian dan validasi aitem dari 30 item yang ada menjadi 27 item yang terbaik yang dipakai dalam penelitian ini.

**Tabel. Blueprint Skala Work-Study Conflict**

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Time based conflict</i>	Konflik yang terjadi akibat adanya penggunaan waktu yang tidak seimbang	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15	13
2	<i>Strain based conflict</i>	Konflik yang timbul sebagai akibat dari ketidakseimbangan peran	16, 18, 20, 22, 24, 26	17, 19, 21, 23, 25, 27	14
<b>TOTAL</b>			<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>

## 2. Skala Academic Engagement

Untuk mengukur *Academic Engagement*, penelitian ini menggunakan skala dari Maria Francesca Freda (2023) yang selanjutnya dikembangkan oleh Sinartan Adlan Pangaribawa Hidayat, kemudian peneliti adaptasi dengan penelitian ini.

**Tabel. Blueprint Skala Academic Engagement**

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>University value and sense of belonging</i>	Minat dan ketertarikan	6,10,13,16,19		6
2	<i>Perception of the capability to persist in the University choice</i>	Kepercayaan diri		1,7,12,21	4
3	<i>Value of University course</i>	Rasa bangga dan harga diri	2,5,8,9,11,14,18		7
4	<i>Engagement with University Professors</i>	Keaktifan dan antusiasme	4, 26, 27, 29		4
5	<i>Engagement with University Peers</i>	Sosialisasi	15, 17, 20, 22, 25		5
6	<i>Relationships between University and Relational Net</i>	Hubungan antar rekan dan kerabat	23,24,28		3
<b>TOTAL</b>			<b>25</b>	<b>4</b>	<b>29</b>

### 3. Skala *Self Efficacy*

Untuk mengukur *Self Efficacy*, penelitian ini menggunakan skala dari Albert Bandura yang selanjutnya dikembangkan oleh Ima Damayanti (2021) dan kemudian peneliti adaptasi dengan penelitian ini.

**Tabel. Blueprint Skala *Self Efficacy***

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Dimensi Tingkat ( <i>Level</i> )	Tingkat Kecerdasan	23, 26, 27, 24	20, 14, 4	17
		Ketepatan	9	32	
		Usaha	3, 8, 17, 13,25	5, 10, 16	
2	Dimensi Kekuatan ( <i>Strength</i> )	Keyakinan akan kemampuan	1, 2, 15, 19	22	13
		Ketekunan dalam usaha	11, 12, 7, 28, 33	21, 6, 30	
3	Dimensi Generalisasi ( <i>Generality</i> )	Kesamaan	29, 34	-	4
		Modalitas	31	18	
<b>Total</b>			22	12	34

Skala pengukur yang dipilih untuk penelitian ini berupa model skala likert. Model skala likert membuat para subjek diharuskan memberi tanda check (√) pada salah satu jawaban yang sudah disediakan. Pilihan jawaban dalam setiap item pertanyaan terdapat tingkatan mulai dari yang sangat positif hingga sangat negatif, lebih jelasnya seperti berikut:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki skor 4
- b. Jawaban setuju (S) memiliki skor 3
- c. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki skor 2
- d. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki skor 1

## G. Analisis Data

### 1. Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Software smart PLS SEM (Partial Least Square–Structural Equation Modeling)*. PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis-analisis dalam sekali pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Menurut Imam Ghazali (2016 : 417) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Penulis menggunakan *Partial Least Square* karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.

### 2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dan gambar agar lebih sistematis dalam memahami.

### 3. Analisis Statistik Data

Dalam analisis statistik data menggunakan metode SEM PLS. Berikut teknik analisa metode PLS:

#### a. Analisa *outer model*

Menurut Husein (2015 : 18) analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini.

- 1) *Convergent validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan  $> 0,7$ .
- 2) *Discriminant validity* adalah nilai *crossloading* faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.
- 3) *Composite reliability* adalah pengukuran apabila nilai  $r^2 > 0,7$  maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.

- 4) *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.
- 5) *Cronbach alpha* adalah perhitungan untuk membuktikan hasil *compositereliability* dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

*Outer loading* nilainya harus  $> 0,7$  agar *konvergent validity* terpenuhi. Berikut ini merupakan hasil penghitungan *outer loading* masing-masing variabel dan indikator.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	Cut Value	Validitas Konvergen
X	X1	0,998	0,7	Valid
	X2	0,996	0,7	Valid
Y	Y1	0,874	0,7	Valid
	Y2	0,843	0,7	Valid
	Y3	0,865	0,7	Valid
	Y4	0,834	0,7	Valid
	Y5	0,904	0,7	Valid
	Y6	0,757	0,7	Valid
Z	Z1	0,923	0,7	Valid
	Z2	0,933	0,7	Valid
	Z3	0,859	0,7	Valid

Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh hasil bahwa nilai *outer loading* seluruh indikator  $> 0.7$  sehingga *konvergent validity* telah terpenuhi. Selanjutnya adalah penentuan *discriminant validity* yang dilihat dari nilai AVE dimana nilai AVE harus  $>0.5$  agar syarat *discriminant validity* terpenuhi. Berikut ini merupakan hasil penghitungan nilai AVE.

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X	0,994	1,038	0,997	0,994
Y	0,924	0,967	0,938	0,718
Z	0,890	0,906	0,932	0,820

Berdasarkan hasil penghitungan dieproleh hasil bahwa nilai AVE seluruh indikator  $>0.5$  sehingga syarat *discriminant validity* telah terpenuhi. Selain nilai AVE, terdapat nilai akar AVE yang harus diperhatikan dalam penentuan *discriminant validity*. Berikut ini merupakan hasil dari akar AVE.

	X	Y	Z
X	0,997		
Y	0,942	0,848	
Z	0,779	0,379	0,906

Agar *discriminant validity* terpenuhi, nilai paling atas pada masing-masing kolom harus lebih besar dari nilai-nilai di bawahnya. Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diketahui nilai paling atas yang diperoleh pada masing-masing kolom yaitu 0.860 bernilai lebih besar dari -0.094. selanjutnya nilai 0.997 lebih besar dari -0.013. kemudian nilai 0.848 lebih besar dari 0.397. berdasarkan data tersebut maka syarat *discriminant validity* telah terpenuhi.

Reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach alpha*, yaitu perhitungan untuk membuktikan hasil *compositereliability* dimana besaran minimalnya adalah 0,7. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas.

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Reliabilitas
X	0,994	1,038	Reliabel
Y	0,924	0,967	Reliabel
Z	0,890	0,906	Reliabel

Berdasarkan data diatas, diperoleh informasi bahwa nilai reliabilitas baik pada rho-A maupun pada *composite reliability*  $> 0.7$  sehingga dapat disimpulkan seluruh data telah teruji reliabel. Syarat reliabilitas telah terpenuhi.

**b. Analisa inner model**

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini :

- 1) *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998) dalam Sarwono (2015 : 30) menjelaskan “kriteria batasan nilai *R square* ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”.
- 2) *Effect size (F square)* untuk mengetahui kebaikan model. Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2015 : 80) interpretasi nilai *f square* yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.
- 3) *Prediction relevance (Q square)* atau dikenal dengan *Stone-Geisser's*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

**c. Pengujian hipotesis**

Dalam bukunya Husein (2015 : 21) pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  di terima jika nilai  $p < 0,05$ .

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. DATA DEMOGRAFIS SUBJEK

#### 1. Statistik Deskriptif Subjek

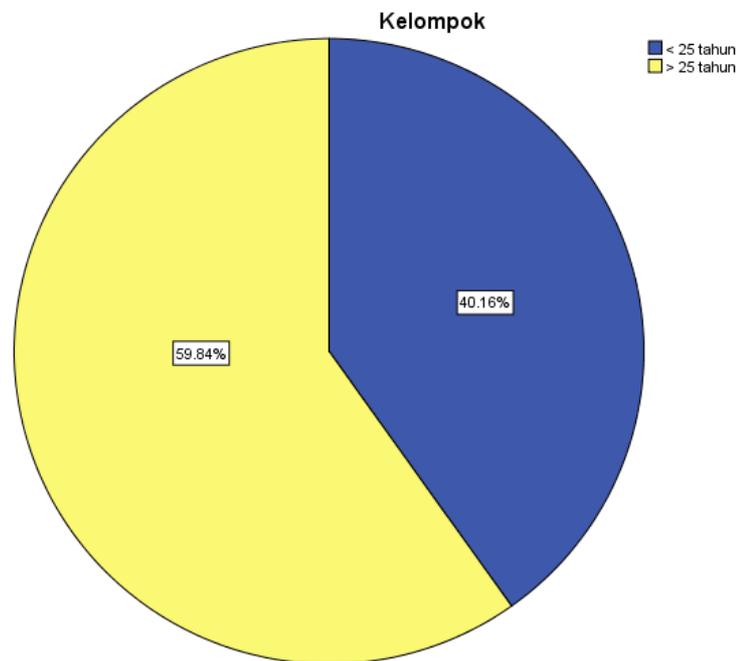
Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan, meringkas, dan menyajikan data dengan cara yang mudah dipahami. Tujuan utama statistik deskriptif adalah memberikan gambaran umum tentang suatu kumpulan data melalui penggunaan ukuran-ukuran seperti frekuensi dan presentase.

##### a. Kelompok Usia

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 127 subjek yang seluruh subjeknya adalah mahasiswa di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Berikut ini merupakan hasil uji statistik deskriptif subjek pada kategori kelompok

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 tahun	51	40,2	40,02	40,2
> 25 tahun	76	59,8	59,8	100,0
Total	127	100	100	

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh hasil seperti yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh informasi subjek dengan kategori kelompok < 25 tahun berjumlah 51 subjek atau setara dengan 40.2% sedangkan subjek yang tergolong dalam kategori > 25 tahun berjumlah 76 subjek atau setara dengan 59,8%. Berikut ini merupakan diagram kategori kelompok

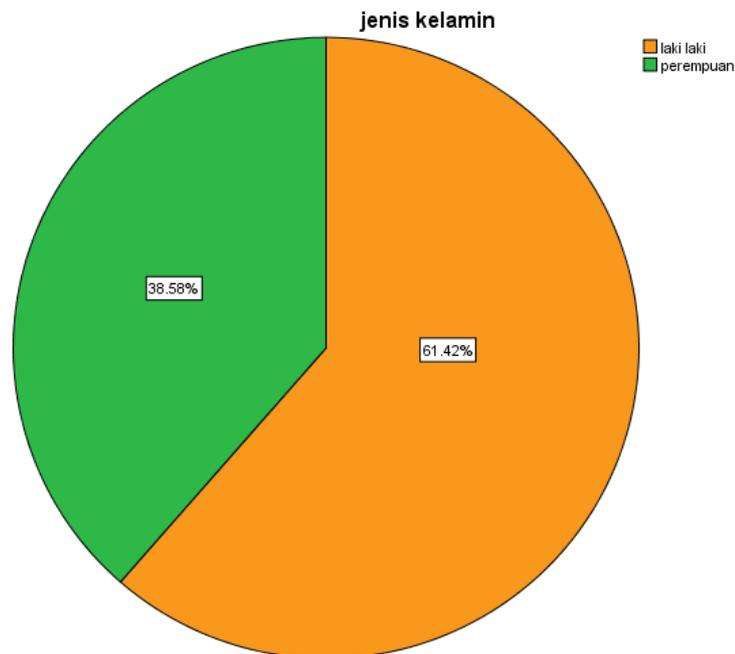


### b. Jenis Kelamin

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 127 subjek yang seluruh subjeknya adalah mahasiswa di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Berikut ini merupakan hasil uji statistik deskriptif subjek pada kategori jenis kelamin.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	78	61,4	61,4	61,4
Perempuan	49	38,6	38,6	100,0
Total	127	100	100	

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh hasil seperti yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh informasi subjek dengan kategori jenis kelamin laki-laki berjumlah 78 subjek atau setara dengan 61,4% sedangkan subjek yang tergolong dalam kategori jenis kelamin perempuan berjumlah 49 subjek atau setara dengan 38,6% yang secara visual disajikan pada diagram dibawah ini.

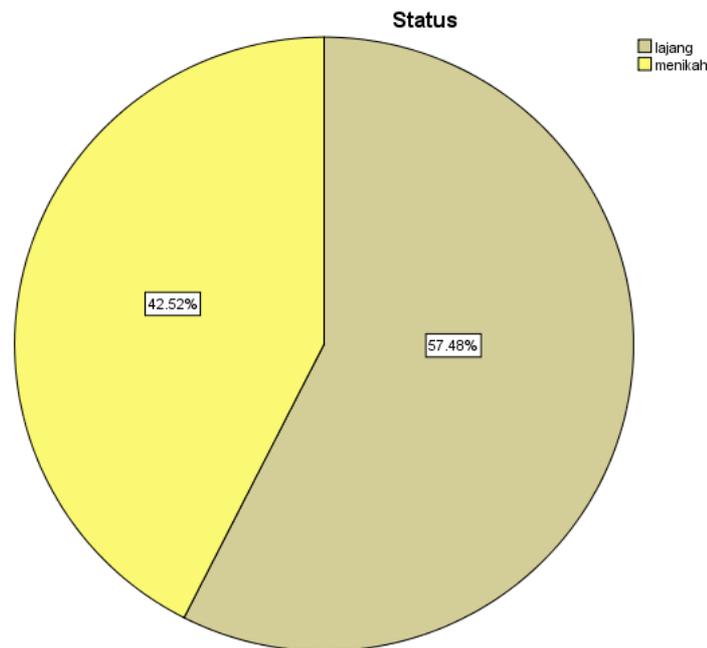


### c. Status

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 127 subjek yang seluruh subjeknya adalah mahasiswa di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Berikut ini merupakan hasil uji statistik deskriptif subjek pada kategori status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	73	57,5	57,5	57,5
Perempuan	54	42,5	42,5	100,0
Total	127	100	100	

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh hasil seperti yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh informasi subjek dengan kategori lajang berjumlah 73 subjek atau setara dengan 57,5% sedangkan subjek yang tergolong dalam kategori menikah berjumlah 54 subjek atau setara dengan 42,5% yang secara visual disajikan pada diagram dibawah ini.



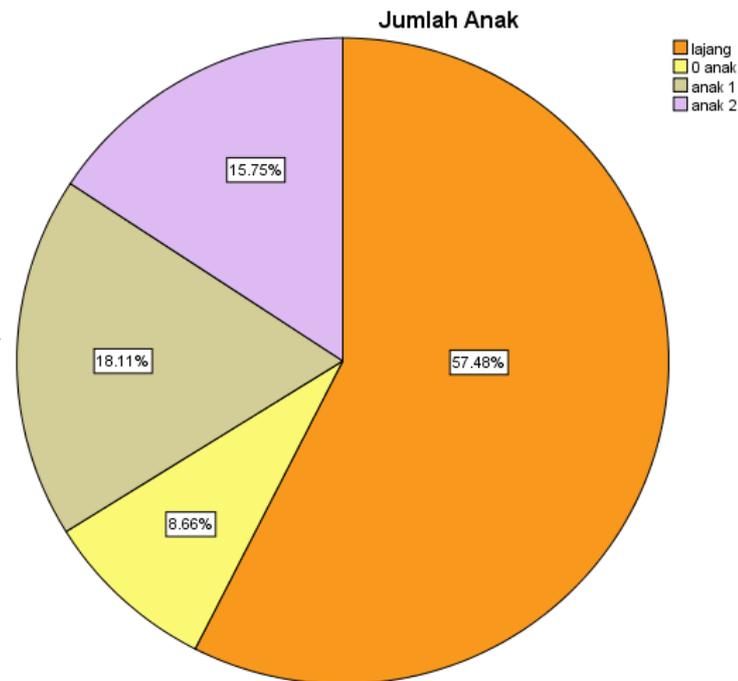
#### d. Jumlah Anak

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 127 subjek yang seluruh subjeknya adalah mahasiswa di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Berikut ini merupakan hasil uji statistik deskriptif subjek pada kategori jumlah anak.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lajang	73	57,5	57,5	57,5
0 anak	11	8,7	8,7	66,1
Anak 1	23	18,1	18,1	84,3
Anak 2	20	15,7	15,7	100
Total	127	100	100	

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh hasil seperti yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh informasi subjek dengan kategori lajang berjumlah 73 subjek atau setara dengan 57.5%. Subjek yang sudah menikah namun tidak memiliki anak atau 0 anak berjumlah 11 subjek atau setara dengan 8,7% sedangkan subjek yang tergolong dalam kategori

memiliki anak 1 berjumlah 23 subjek atau setara dengan 18,1%, selanjutnya subjek dengan kategori memiliki anak 3 berjumlah 20 subjek atau setara dengan 15,7% yang secara visual disajikan pada diagram dibawah ini.



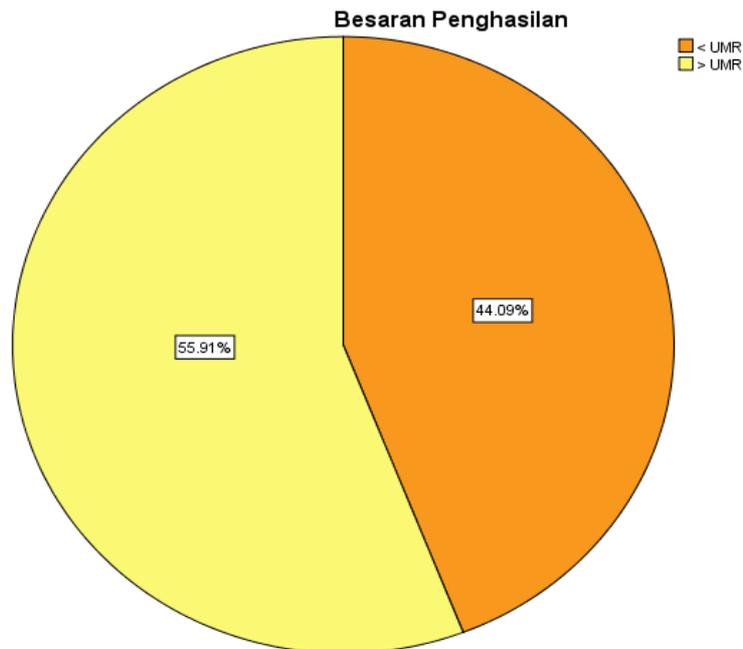
#### e. Besaran Penghasilan

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 127 subjek yang seluruh subjeknya adalah mahasiswa di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Berikut ini merupakan hasil uji statistik deskriptif subjek pada kategori besaran penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< UMR	56	44,1	44,1	44,1
> UMR	71	55,9	55,9	100
Total	127	100	100	

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh hasil seperti yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh informasi subjek dengan kategori penghasilan < UMR berjumlah 56 subjek atau setara dengan 44,1%

sedangkan subjek yang tergolong dalam kategori penghasilan > UMR berjumlah 71 orang subjek atau setara dengan 55,9% yang secara visual disajikan pada diagram dibawah ini.



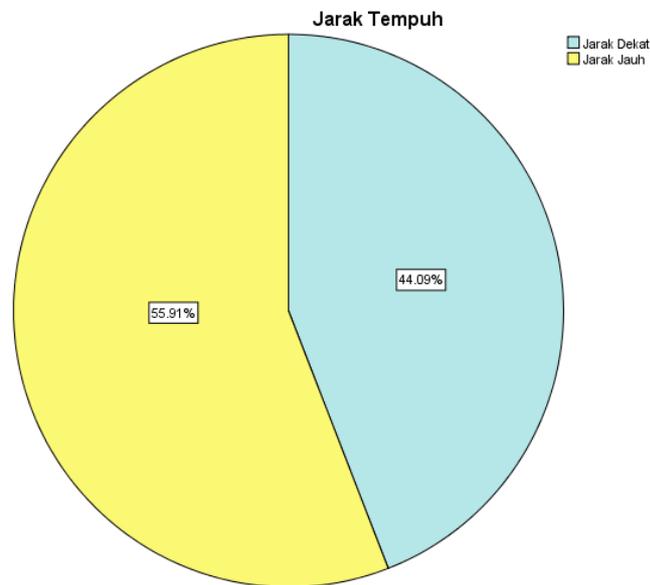
#### f. Jarak Tempuh ke Kampus

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 127 subjek yang seluruh subjeknya adalah mahasiswa di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Berikut ini merupakan hasil uji statistik deskriptif subjek pada kategori jarak tempuh ke kampus.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Dekat	56	44,1	44,1	44,1
Jauh	71	55,9	55,9	100
Total	127	100	100	

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh hasil seperti yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh informasi subjek dengan kategori dekat berjumlah 56 subjek atau setara dengan 44,1%. Sedangkan subjek yang

tergolong dalam kategori jauh sejumlah 71 subjek atau setara dengan 55.9% yang secara visual disajikan pada diagram dibawah ini.



## 2. Hasil Penelitian

### a. Analisis Kategorisasi

#### 1) Kategorisasi Skor Subjek

Kategorisasi dilakukan dengan mengelompokkan subjek melalui perbandingan skor hipotetik dan skor empirik pada variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Variabel	Nilai Hipotetik				Nilai Empirik			
	Min	Max	M	SD	Min	Max	M	SD
Work Study Conflict	27	108	67,5	40,5	27	108	76,96	19,32
Academic Engagement	29	116	74,5	41,5	33	116	77,40	12,94
Self Efficacy	46	132	89	43	46	132	92,25	20,06

Setelah mendapat data hasil skor hipotetik dan skor empirik, maka langkah selanjutnya adalah melakukan kategorisasi pada skor subjek berdasarkan norma kategorisasi.

Kategori	Daerah Keputusan
Rendah	$X < (\mu - \sigma)$
Sedang	$(\mu - \sigma) \leq X < (\mu + \sigma)$
Tinggi	$(\mu + \sigma) \leq X$

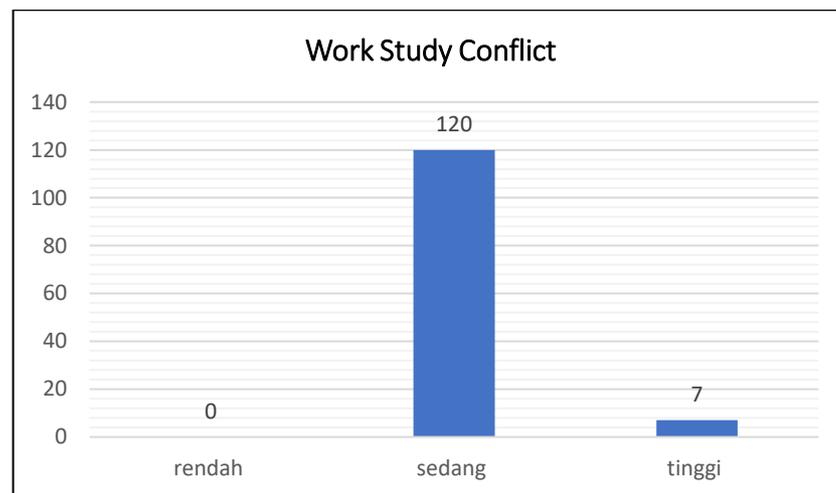
Keterangan: X : Skor Subjek;  $\mu$  : Mean Hipotetik;  $\sigma$  : Standar Deviasi Hipotetik

Ketentuan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kategorisasi data variabel Work Study Conflict sebesar  $(\mu - \sigma) = 67,5 - 40,5 = 27$  dan  $(\mu + \sigma) = 67,5 + 40,5 = 108$ . Academic Engagement sebesar  $(\mu - \sigma) = 74,5 - 41,5 = 33$  dan  $(\mu + \sigma) = 74,5 + 41,5 = 116$ . Self Efficacy sebesar  $(\mu - \sigma) = 89 - 43 = 46$  dan  $(\mu + \sigma) = 89 + 43 = 132$ . Kategorisasi skor berdasarkan dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

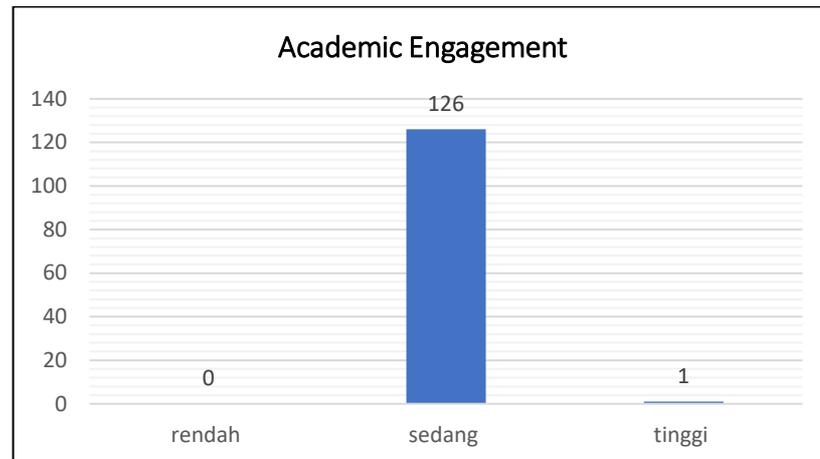
Variabel	Kategori	Range	Jumlah Subjek	Presentase (%)
<i>Work Study Conflict</i>	Rendah	$X < 27$	0	0
	Sedang	$27 \leq X < 108$	120	94,48
	Tinggi	$108 \leq X$	7	5,51
<i>Academic Engagement</i>	Rendah	$X < 33$	0	0
	Sedang	$33 \leq X < 116$	126	99,21
	Tinggi	$116 \leq X$	1	0,78
<i>Self-Efficacy</i>	Rendah	$X < 46$	0	0
	Sedang	$46 \leq X < 132$	126	99,21
	Tinggi	$132 \leq X$	1	0,78

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa pada variabel *Work Study Conflict*, apabila *Work Study Conflict* yang diperoleh oleh subjek  $< 27$  maka subjek terbilang memiliki *Work Study Conflict* yang rendah. Apabila diperoleh nilai 27-108 maka subjek tergolong

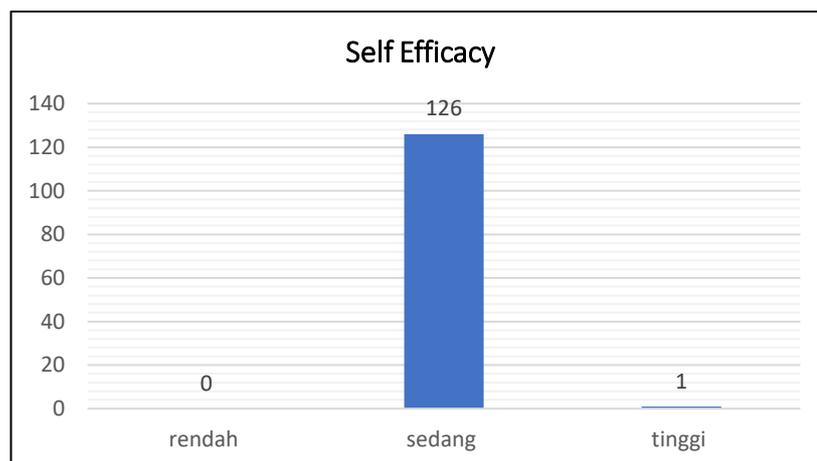
memiliki *Work Study Conflict* sedang. Apabila subjek memperoleh nilai  $\geq 108$  maka subjek tergolong memiliki *Work Study Conflict* tinggi. Berikut ini merupakan visualisasi grafik *Work Study Conflict*.



Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa pada variabel *Academic Engagement*, apabila *Academic Engagement* yang diperoleh oleh subjek  $< 33$  maka subjek terbilang memiliki *Academic Engagement* yang rendah. Apabila diperoleh nilai 33-116 maka subjek tergolong memiliki *Academic Engagement* sedang. Apabila subjek memperoleh nilai  $\geq 116$  maka subjek tergolong memiliki *Academic Engagement* tinggi. Berikut ini merupakan visualisasi grafik *Academic Engagement*.

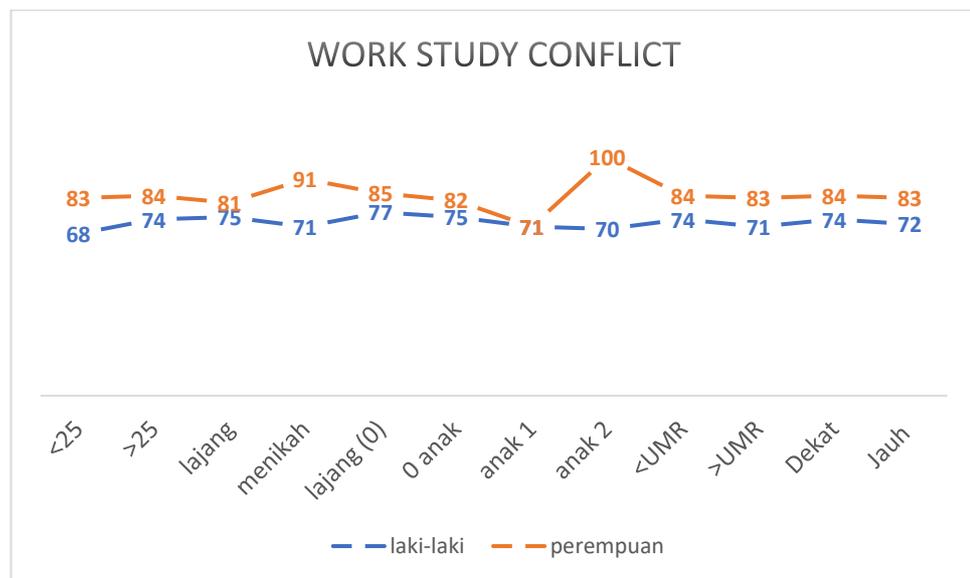


Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa pada variabel *Self Efficacy*, apabila *Self Efficacy* yang diperoleh oleh subjek  $< 46$  maka subjek terbilang memiliki *Self Efficacy* yang rendah. Apabila diperoleh nilai 146-132 maka subjek tergolong memiliki *Self Efficacy* sedang. Apabila subjek memperoleh nilai  $\geq 132$  maka subjek tergolong memiliki *Self Efficacy* tinggi. Berikut ini merupakan visualisasi grafik *Self Efficacy*.



## 2) *Work Study Conflict*

Tabel berikut digunakan untuk melihat grafik tingkat *Work Study Conflict* berdasarkan jenis kelamin melalui analisis sederhana berikut ini:



Gambar di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata *work study conflict* pada subjek usia < 25 tahun dengan jenis kelamin laki-laki lebih rendah dari subjek perempuan sehingga dapat diartikan bahwa subjek laki-laki dengan usia < 25 tahun memiliki *work study conflict* yang lebih rendah dibanding subjek perempuan.

Nilai rata-rata *work study conflict* pada subjek usia > 25 tahun dengan jenis kelamin laki-laki lebih rendah dari subjek perempuan sehingga dapat diartikan bahwa subjek laki-laki dengan usia > 25 tahun memiliki *work study conflict* yang lebih rendah dibanding subjek perempuan.

Nilai rata-rata *work study conflict* pada subjek dengan kategori status lajang dengan jenis kelamin laki-laki lebih rendah dari subjek perempuan sehingga dapat diartikan bahwa subjek laki-laki memiliki *work study conflict* yang lebih rendah dibanding subjek perempuan.

Nilai rata-rata *work study conflict* pada subjek dengan kategori status menikah dengan jenis kelamin laki-laki lebih rendah dari subjek

perempuan sehingga dapat diartikan bahwa subjek laki-laki memiliki *work study conflict* yang lebih rendah dibanding subjek perempuan.

Nilai rata-rata *work study conflict* pada subjek dengan kategori status lajang dengan jenis kelamin laki-laki lebih rendah dari subjek perempuan sehingga dapat diartikan bahwa subjek laki-laki lajang memiliki *work study conflict* yang lebih rendah dibanding subjek perempuan.

Nilai rata-rata *work study conflict* pada subjek dengan kategori status menikah dengan 0 anak dengan jenis kelamin laki-laki lebih rendah dari subjek perempuan sehingga dapat diartikan bahwa subjek laki-laki menikah dengan 0 anak memiliki *work study conflict* yang lebih rendah dibanding subjek perempuan.

Nilai rata-rata *work study conflict* pada subjek dengan kategori status menikah dengan 1 anak dengan jenis kelamin laki-laki lebih rendah dari subjek perempuan sehingga dapat diartikan bahwa subjek laki-laki menikah dengan 1 anak memiliki *work study conflict* yang lebih rendah dibanding subjek perempuan.

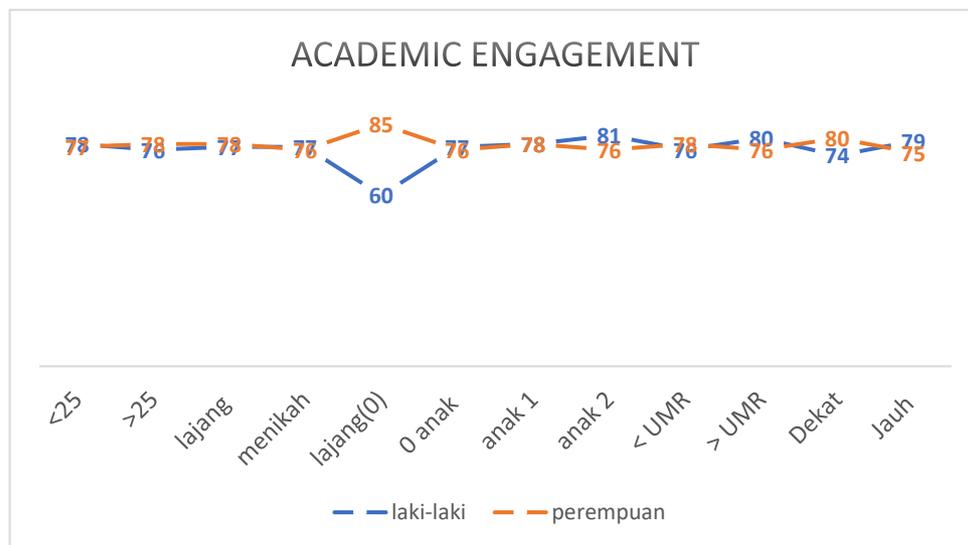
Nilai rata-rata *work study conflict* pada subjek dengan kategori status menikah dengan 2 anak dengan jenis kelamin laki-laki lebih rendah dari subjek perempuan sehingga dapat diartikan bahwa subjek laki-laki menikah dengan 2 anak memiliki *work study conflict* yang lebih rendah dibanding subjek perempuan.

Nilai rata-rata *work study conflict* pada subjek dengan kategori pendapatan <UMR dengan jenis kelamin laki-laki lebih rendah dari subjek perempuan sehingga dapat diartikan bahwa subjek laki-laki dengan pendapatan <UMR memiliki *work study conflict* yang lebih rendah dibanding subjek perempuan.

Nilai rata-rata *work study conflict* pada subjek dengan kategori pendapatan >UMR dengan jenis kelamin laki-laki lebih rendah dari subjek perempuan sehingga dapat diartikan bahwa subjek laki-laki dengan pendapatan >UMR memiliki *work study conflict* yang lebih rendah dibanding subjek perempuan.

### 3) Academic Engagement

Tabel berikut digunakan untuk melihat grafik tingkat *Academic Engagement* berdasarkan jenis kelamin melalui analisis sederhana berikut ini:



Gambar di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata *Academic Engagement* subjek laki-laki dan perempuan secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata yang tidak jauh berbeda. Pada subjek dengan usia <25, subjek laki-laki memiliki rata-rata nilai yang lebih tinggi dibanding subjek perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *academic engagement* subjek laki-laki lebih besar dari subjek perempuan dengan usia <25.

Pada subjek dengan usia >25, diperoleh hasil bahwa subjek laki-laki memiliki *academic engagement* sebesar 76 sedangkan *academic engagement* subjek perempuan sebesar 78. Hal ini menunjukkan bahwa *academic engagement* subjek perempuan lebih besar dari subjek laki-laki dengan usia >25.

Pada subjek dengan status pernikahan lajang dieproleh informasi bahwa *academic engagement* sunjek laki-laki lebih tinggi dari subjek perempuan, pada subjek yang sudah menikah *academic engagement* sunjek laki-laki lebih tinggi dari subjek perempuan, pada subjek dengan status lajang *academic engagement* subjek laki-laki lebih rendah dari subjek perempuan.

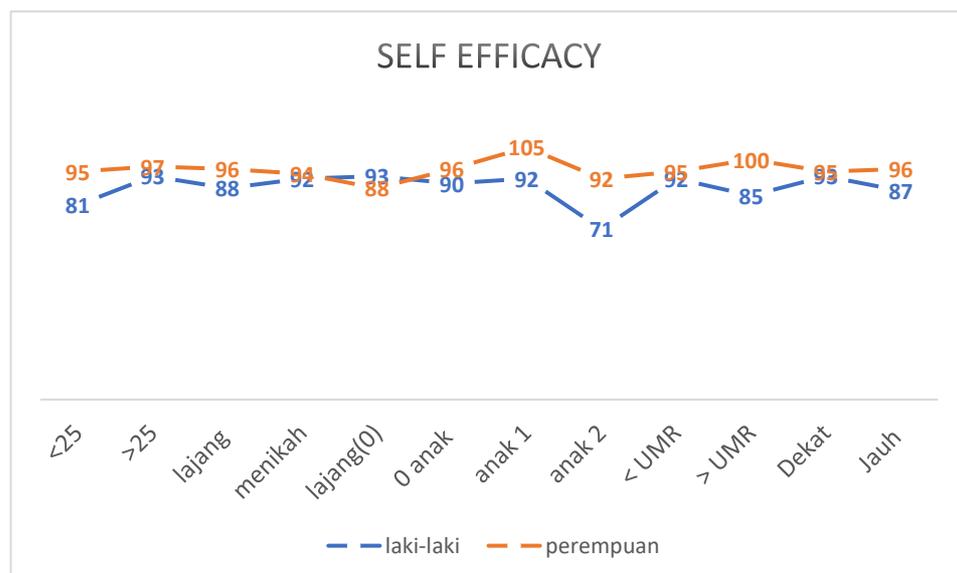
Pada subjek dengan jumlah anak 0 anak memiliki *academic engagement* subjek laki-laki lebih tinggi dari subjek perempuan, Pada subjek dengan jumlah anak 1 anak memiliki *academic engagement* subjek laki-laki = subjek perempuan, pada subjek dengan jumlah anak 2 anak memiliki *academic engagement* subjek laki-laki lebih tinggi dari subjek perempuan.

Pada subjek dengan gaji >UMR, *academic engagement* subjek laki-laki lebih besar dari subjek perempuan, sedangkan subjek dengan gaji <UMR diperoleh data bahwa subjek laki-laki memiliki *academic engagement* yang lebih rendah dari subjek wanita.

Pada subjek dengan jarak tempuh dekat memiliki *academic engagement* subjek laki-laki lebih rendah dari subjek perempuan. Pada subjek dengan jarak tempuh jauh memiliki *academic engagement* subjek laki-laki lebih rendah dari subjek perempuan.

#### 4) *Self-Efficacy*

Tabel berikut digunakan untuk melihat grafik tingkat *Self Efficacy* berdasarkan jenis kelamin melalui analisis sederhana berikut ini:



Gambar di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata *Self Efficacy* subjek

laki-laki dan perempuan secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata yang tidak jauh berbeda. Hal ini dapat dilihat pada subjek dengan usia <25 dimana subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dari subjek berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dari *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Nilai rata-rata *Self Efficacy* subjek laki-laki dan perempuan pada kategori usia > 25 secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata yang tidak jauh berbeda. Hal ini dapat dilihat pada subjek dengan usia >25 dimana subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari subjek berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dari *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Nilai rata-rata *Self Efficacy* subjek laki-laki dan perempuan pada kategori lajang dapat dilihat bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari subjek berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dari *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Nilai rata-rata *Self Efficacy* subjek laki-laki dan perempuan pada kategori menikah dapat dilihat bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari subjek berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dari *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Nilai rata-rata *Self Efficacy* subjek laki-laki dan perempuan pada kategori lajang dengan jumlah 0 anak dapat dilihat bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dari subjek berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih besar dari *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Nilai rata-rata *Self Efficacy* subjek laki-laki dan perempuan pada kategori jumlah 0 anak (sudah menikah) dapat dilihat bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari subjek berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dari *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Nilai rata-rata *Self Efficacy* subjek laki-laki dan perempuan pada kategori memiliki anak 1 dapat dilihat bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari subjek berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dari *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Nilai rata-rata *Self Efficacy* subjek laki-laki dan perempuan pada kategori memiliki anak 2 dapat dilihat bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari subjek berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dari *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Nilai rata-rata *Self Efficacy* subjek laki-laki dan perempuan pada kategori pendapatan <UMR dapat dilihat bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari subjek berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dari *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Nilai rata-rata *Self Efficacy* subjek laki-laki dan perempuan pada kategori pendapatan > UMR dapat dilihat bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari subjek berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dari *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Nilai rata-rata *Self Efficacy* subjek laki-laki dan perempuan pada

kategori jarak tempuh dekat dapat dilihat bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari subjek berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dari *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Nilai rata-rata *Self Efficacy* subjek laki-laki dan perempuan pada kategori jarak tempuh jauh dapat dilihat bahwa subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari subjek berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dari *Self Efficacy* subjek dengan jenis kelamin perempuan.

#### b. Statistik Data (Inner Model)

Pada analisa inner model, hal pertama yang dilihat adalah nilai *r square*. *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998) dalam Sarwono (2015) menjelaskan “kriteria batasan nilai *R square* ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”. Berikut ini merupakan hasil nilai *R square*.

Variabel	R Square	Kriteria
Y	0.113	Lemah
Z	0.130	Lemah

Berdasarkan data di atas, diperoleh informasi nilai *R square adjusted* yang diperoleh sebesar 0,131 tergolong dalam klasifikasi kecil. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel X dalam menjelaskan variabel Y adalah sebesar 13,1%.

## 1) Pengujian Hipotesis

*Path coefficient* merupakan analisa yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria:

1. Jika koefisien jalur yang terbentuk bernilai positif, maka hubungan atau pengaruh yang terbentuk antara variabel independen dan variabel dependen adalah hubungan yang positif. Artinya jika nilai X meningkat maka nilai Y juga akan meningkat/naik
2. Jika koefisien jalur yang terbentuk bernilai negatif, maka hubungan atau pengaruh yang terbentuk antara variabel independen dan variabel dependen adalah hubungan yang negatif. Artinya jika nilai X meningkat maka nilai Y akan semakin turun/kecil.

Nilai signifikansinya dilihat dari nilai P Value yang dihasilkan. Jika nilai P Value  $< 0.05$  maka hasilnya signifikan, namun demikian apabila P Value  $> 0.05$  maka hasilnya tidak signifikan.

### A. Pengaruh Langsung

Berikut hasil pengujian pengaruh langsung.

Path	Koef Jalur	T Statistik	P Values
X => Y	0.064	38.126	0.005
X => Z	0.143	2.745	0.000
Z => Y	0.385	4.845	0.000

Berdasarkan hasil olah data seperti yang tampak pada tabel di atas, diperoleh informasi bahwa:

1. *Work-Study Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Academic Engagement* ditunjukkan dengan nilai Koefisien jalur sebesar 0.064 (positif), T Statistik  $38.126 > 1.96$ , dan P Value  $0.005 < 0.05$  (signifikan). Artinya bahwa semakin tinggi *Work-Study Conflict*, maka

akan semakin tinggi pula *Academic Engagement*. Demikian sebaliknya, semakin rendah *Work-Study Conflict*, maka akan semakin rendah pula *Academic Engagement*. Hal ini tidak sesuai dengan Hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga H1 tidak terdukung

2. *Work-Study Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* ditunjukkan dengan nilai Koefisien jalur sebesar 0.143 (positif), T Statistik  $2.745 > 1.96$ , dan P Value  $0.000 < 0.05$  (signifikan). Artinya bahwa semakin tinggi *Work-Study Conflict*, maka akan semakin tinggi pula *Self Efficacy*. Demikian sebaliknya, semakin rendah *Work-Study Conflict*, maka akan semakin rendah pula *Self Efficacy*. Hal ini sesuai dengan Hipotesis 2 dalam penelitian ini sehingga H2 terdukung.
3. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Academic Engagement* ditunjukkan dengan nilai Koefisien jalur sebesar 0.385 (positif), T Statistik  $4.845 > 1.96$ , dan P Value  $0.000 < 0.05$  (signifikan). Artinya bahwa semakin tinggi *Self Efficacy*, maka akan semakin tinggi pula *Academic Engagement*. Demikian sebaliknya, semakin rendah *Self Efficacy*, maka akan semakin rendah pula *Academic Engagement*. Hal ini sesuai dengan Hipotesis 3 dalam penelitian ini sehingga H3 terdukung.

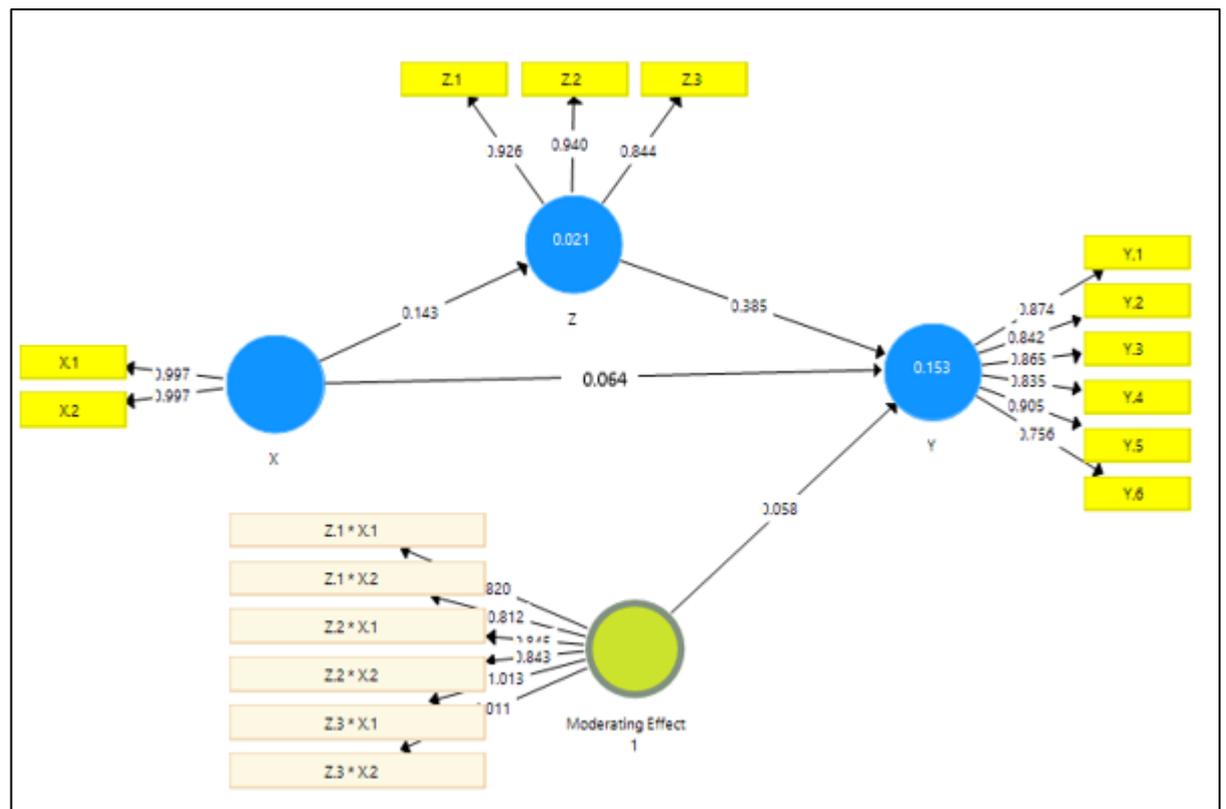
## B. Pengaruh Tidak Langsung

Untuk melakukan uji hipotesis 4, yaitu untuk mengetahui Apakah *self-efficacy* dapat memediasi pengaruh *work-study conflict* terhadap *academic engagement* maka dilihat dari nilai MRA (*moderated Regression Analysis*). Dalam uji ini akan diketahui kedudukan variabel mediasi apakah memperlemah atau memperkuat pengaruh antar variabel. Dengan kriteria:

1. Jika P Value  $> 0.05$  maka tidak signifikan, artinya variabel mediasi tidak memiliki peran dalam memediasi hubungan antara variabel X dan Y
2. Jika P Value  $< 0.05$  maka signifikan, artinya variabel mediasi memiliki peran dalam memediasi hubungan antara variabel X dan Y

Path	Koef Jalur	T Statistik	P Values
<b>Moderating Effect</b>	0.058	2.157	0.003

Pada jalur tidak langsung, pengaruh *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement* yang dimediasi oleh *Self Efficacy* diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.058 (positif), T statistik  $2.157 > 1.96$  dan P Value  $0.003 < 0.05$  (signifikan). Maka dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* secara tidak langsung dapat mempengaruhi *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement*. Dalam model PLS ini, *Self Efficacy* terbukti merupakan mediator pegraruh tidak langsung *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement*. **Hipotesis 4.**

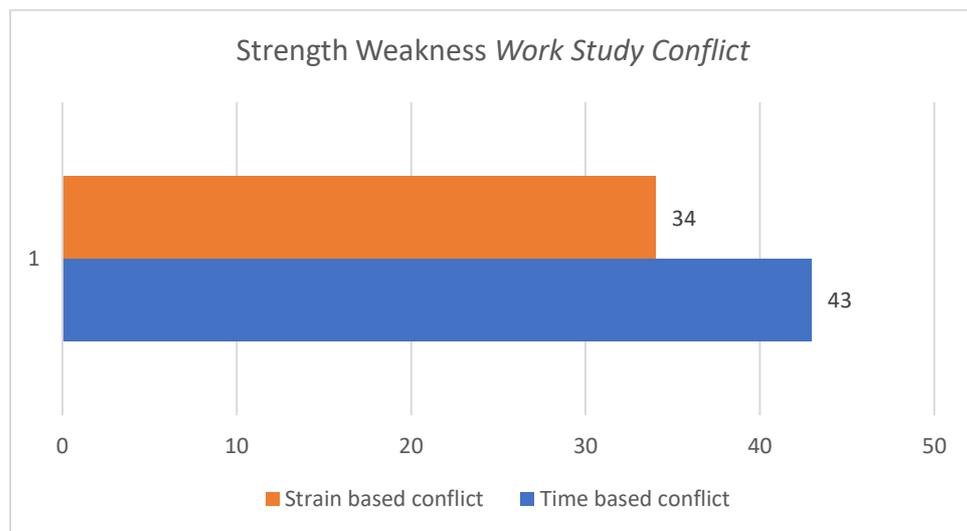


*Model Path Coefficient*

### c. Analisis Tambahan

#### 1) *Strength Weakness Work Study Conflict*

Kekuatan dan kelemahan setiap aspek pada variabel *Work Study Conflict* diukur untuk melihat aspek mana saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan bagi subjek itu sendiri dengan cara melihat mean dari setiap aspek variabel.



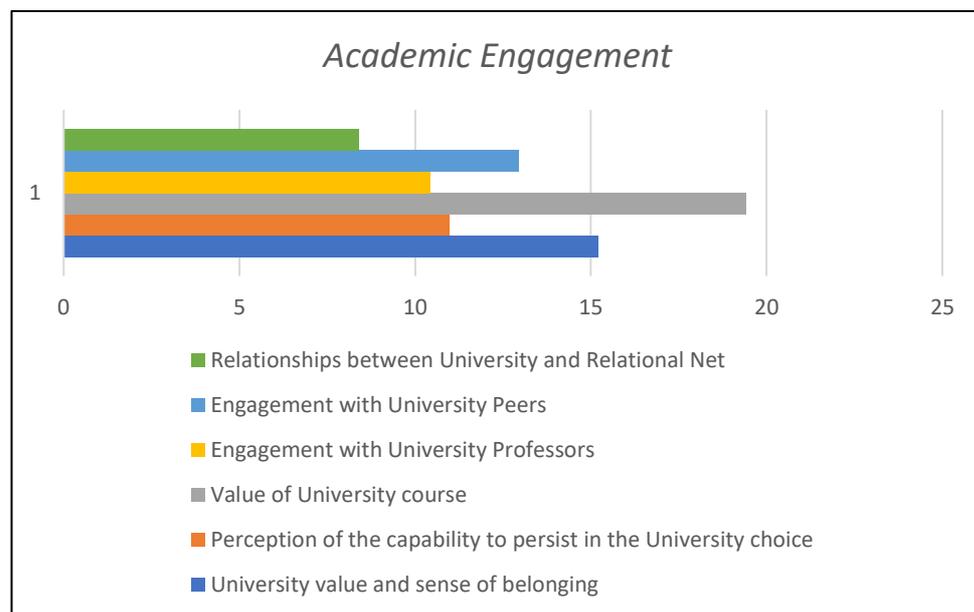
Secara keseluruhan, dalam aspek *Work Study Conflict*, menunjukkan nilai mean tertinggi yaitu aspek *time based conflict*. Sedangkan nilai mean terkecil yaitu aspek *strain based conflict*. Menurut Rozana dan Purnama (2022) *Time-based conflict* yaitu konflik yang terjadi karena adanya ketimpangan dalam penggunaan waktu seseorang. Artinya, waktu yang dihabiskan untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab pada salah satu peran akan mengurangi waktu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab peran lainnya. Konflik berbasis waktu cenderung konsisten seiring dengan padatnya waktu kerja dan konflik dengan jadwal yang dimiliki.

*Time-based conflict* bisa muncul dalam dua bentuk. Konflik pertama muncul karena waktu memaksa seseorang untuk menjadi anggota pada satu peran tertentu, yang membuat mereka secara fisik mustahil untuk memenuhi tuntutan atas peran lainnya. Kedua, tekanan akan menimbulkan preokupasi terhadap satu peran, bahkan ketika orang

tersebut secara fisik berusaha untuk memenuhi tuntutan peran lainnya (Bartolomé & Lee Evans dalam Rozana dan Purnama :1979).

## 2) *Strength Weakness Academic Engagement*

Kekuatan dan kelemahan setiap aspek pada variabel *Academic Engagement* diukur untuk melihat aspek mana saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan bagi subjek itu sendiri dengan cara melihat mean dari setiap aspek variabel.

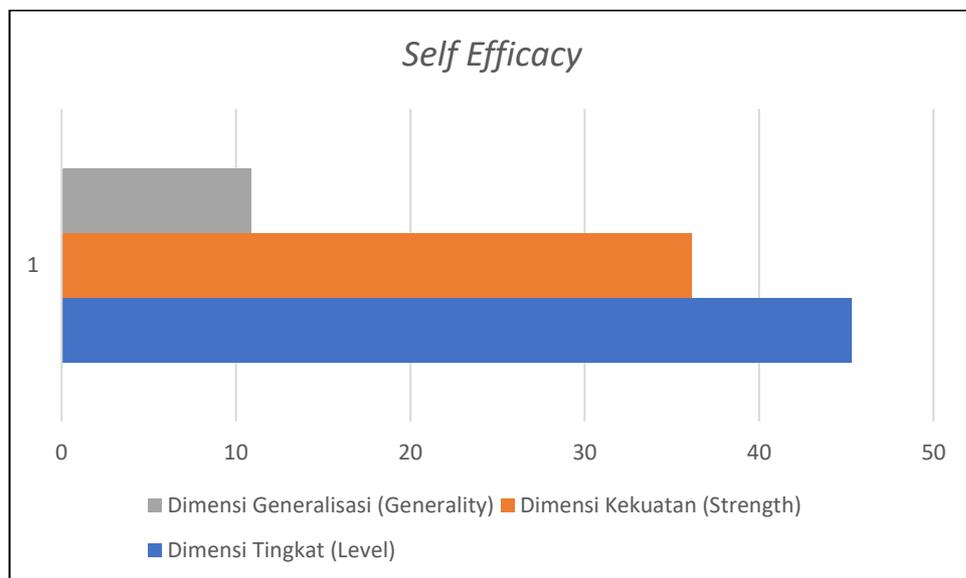


Secara keseluruhan, nilai mean tertinggi dari *academic engagement* berada pada aspek *value of university course* sedangkan aspek dengan mean terendah adalah *relationship between university and relational network*. Menurut Fredericks (2004) ada dua faktor yang mempengaruhi munculnya *student engagement*, yaitu faktor eksternal (lingkungan) dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi hubungan mahasiswa dengan perkuliahan baik di luar maupun di dalam kelas, terhadap mata kuliah yang diambil, civitas akademika dan teman sebaya, serta dukungan yang diberikan oleh orangtua dan civitas akademik lainnya. Faktor internal meliputi kebutuhan individu yang berkaitan dengan perkuliahan, termasuk kebutuhan untuk melakukan tugas secara mandiri dan kebutuhan untuk mengoptimalkan kompetensi. Dikarenakan adanya keinginan untuk mandiri dan

keinginan untuk mengoptimalkan kompetensi maka fenomena mahasiswa bekerja secara part-time maupun *full-time* pada era globalisasi saat ini sudah banyak sekali terjadi di berbagai negara, khususnya pada mahasiswa di Indonesia.

### 3) *Strength Weakness Self Efficacy*

Kekuatan dan kelemahan setiap aspek pada variabel *Work Study Conflict* diukur untuk melihat aspek mana saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan bagi subjek itu sendiri dengan cara melihat mean dari setiap aspek variabel.



Secara keseluruhan, dalam aspek *self efficacy* menunjukkan nilai mean tertinggi yaitu aspek dimensi tingkat, sedangkan aspek dengan mean terendah yaitu dimensi generalisasi.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh *Work-Study Conflict* Terhadap *Academic Engagement*

Berdasarkan hasil olah data diperoleh hasil bahwa pengaruh *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement* sebesar 0.064 dengan nilai positif. Selanjutnya P-Value yang diperoleh sebesar  $0.005 < 0.05$  (signifikan).

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Study Conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Academic Engagement*. Dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa semakin tinggi nilai *Work-Study Conflict* maka *Academic Engagement* juga akan semakin tinggi.

*Work-study conflict* atau konflik antara pekerjaan dan studi adalah fenomena yang umum terjadi, terutama bagi mahasiswa yang harus membagi waktu antara kuliah dan pekerjaan. Konflik ini dapat mempengaruhi *Academic Engagement* mahasiswa dalam berbagai cara. Ketika mahasiswa mengalami *work-study conflict* yang tinggi karena konflik yang terjadi akibat adanya penggunaan waktu yang tidak seimbang maupun konflik yang timbul sebagai akibat dari ketidakseimbangan peran, mahasiswa akan cenderung merasa lelah, stres, atau kehabisan waktu, yang dapat mengurangi kemampuan mereka untuk terlibat secara penuh dalam kegiatan akademik. *Academic engagement* melibatkan minat dan ketertarikan, kepercayaan diri, rasa bangga dan harga diri, keaktifan dan antusiasme, sosialisasi, hubungan antar rekan dan kerabat.

Pernyataan bahwa semakin tinggi *Work-Study Conflict*, semakin tinggi pula *Academic Engagement* mungkin sedikit kontradiktif dengan ekspektasi umum (yang menganggap bahwa konflik antara pekerjaan dan studi cenderung menurunkan keterlibatan akademik). Namun, hal ini bisa diinterpretasikan bahwa individu yang menghadapi lebih banyak tantangan dalam mengelola pekerjaan dan studi mereka mungkin terdorong untuk lebih berkomitmen terhadap aktivitas akademik guna menjaga keseimbangan tersebut, atau mungkin mereka memiliki strategi penanganan yang efektif.

Namun, hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara *Work-Study Conflict* dan *Academic Engagement* dapat dijelaskan melalui beberapa asumsi, diantaranya adalah adanya dorongan untuk menjaga keseimbangan. Individu yang mengalami *Work-Study Conflict*, individu merasa adanya tekanan dari kedua sisi (pekerjaan dan studi), yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dalam membagi waktu dan mengelola tanggung jawab mereka (Wyananda, 2020). Dalam kondisi ini, alih-alih menjadi pasif atau tidak terlibat, mereka justru mungkin merasa terdorong untuk lebih berkomitmen terhadap

kegiatan akademik guna memastikan bahwa aspek pendidikan mereka tetap terjaga dengan baik. Ini bisa dilihat sebagai bentuk kompensasi atau upaya untuk tidak membiarkan konflik tersebut menurunkan kualitas pencapaian akademis mereka.

Selain itu individu yang berhasil mempertahankan keterlibatan akademik tinggi meskipun ada konflik pekerjaan dan studi mungkin memiliki strategi penanganan (*coping strategy*) yang baik. Mereka bisa saja lebih terorganisir dalam mengatur waktu, lebih disiplin dalam menjalani rutinitas, atau mampu menggunakan waktu secara lebih efektif (Wulandari & Pratama, 2023). Hal ini memungkinkan mereka untuk tetap terlibat aktif dalam kegiatan akademik meskipun menghadapi tekanan dari pekerjaan. Strategi *coping* seperti *time management* yang baik, delegasi tugas atau pengaturan prioritas dapat membantu mereka tetap fokus pada studi.

Secara umum, meskipun konflik antara pekerjaan dan studi biasanya dianggap sebagai penghambat keterlibatan akademik, dalam beberapa kasus, individu yang menghadapi konflik tersebut mungkin termotivasi untuk berkomitmen lebih kuat pada studi mereka. Ini bisa karena adanya dorongan untuk menjaga keseimbangan, strategi *coping* yang efektif, motivasi intrinsik yang tinggi, kemampuan adaptasi yang baik, atau dukungan lingkungan yang memadai (Ginting & Ratnaningsih, 2021). Interpretasi ini menunjukkan bahwa pengaruh konflik pekerjaan dan studi terhadap keterlibatan akademik tidak selalu bersifat negatif dan dapat bervariasi tergantung pada konteks individu.

Pada hasil data demografi yang telah di analisis, terdapat fakta bahwa subjek dengan jenis kelamin perempuan lebih memiliki tingkat *work-study conflict* yang tinggi dibandingkan dengan subjek berjenis kelamin laki-laki. Perempuan, terutama yang sudah menikah dan memiliki anak, cenderung mengalami *work-study conflict* yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki atau perempuan yang belum menikah, karena mereka menghadapi peran ganda yang lebih kompleks. *Time-based conflict* menjadi aspek kunci dalam meningkatkan tekanan pada perempuan, yang membuat mereka sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan, studi, dan tanggung jawab rumah tangga. Dalam konteks ini,

*value of university course* dapat menjadi faktor yang menentukan seberapa besar perempuan tersebut tetap terlibat secara akademik meskipun ada konflik antara pekerjaan dan studi. Jika mereka melihat apa yang kampus berikan berupa fasilitas untuk pengembangan akademik dan profesional mahasiswanya, maka mahasiswa tersebut akan merasa lebih *engagement* pada akademiknya.

## 2. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Academic Engagement*

Berdasarkan hasil olah data diperoleh hasil bahwa pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Academic Engagement* sebesar 0.385 dengan nilai positif. Selanjutnya P-Value yang diperoleh sebesar  $0.000 < 0.05$  (signifikan). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Academic Engagement*. Dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa semakin tinggi nilai *Self-Efficacy* maka *Academic Engagement* juga akan semakin tinggi.

*Self-efficacy* dan *academic engagement* adalah dua konsep yang saling terkait dalam konteks pendidikan. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu, sedangkan *academic engagement* menggambarkan tingkat partisipasi, keterlibatan, dan komitmen siswa dalam kegiatan belajar (Ifthinah & Kusdiyati, 2021).

*Self-efficacy* yang tinggi membuat individu merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk berhasil dalam tugas akademik. Keyakinan ini mendorong motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri untuk belajar dan menguasai materi, bukan sekadar untuk mendapatkan nilai atau memenuhi tuntutan eksternal (Sartika & Nirbita, 2023). Ketika mahasiswa termotivasi secara intrinsik, mereka cenderung lebih terlibat dalam kegiatan akademik, seperti berpartisipasi dalam diskusi kelas, mengerjakan tugas dengan tekun, dan mencari pemahaman yang lebih mendalam tentang materi yang dipelajari.

Mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi lebih cenderung melihat tantangan

akademik sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai hambatan. Mereka lebih siap untuk menghadapi kesulitan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi masalah. Ketahanan ini meningkatkan academic engagement karena individu yang percaya pada kemampuan mereka akan lebih aktif mencari solusi dan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mengatasi hambatan.

Pada subjek magister di UIN Malang, dengan data demografi menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa perempuan lebih banyak, pengaruh *self-efficacy* terhadap academic engagement tetap relevan, tetapi bisa juga memiliki dimensi khusus. Perempuan yang mendominasi populasi mahasiswa mungkin menghadapi tantangan unik, baik dari segi ekspektasi sosial maupun peran gender, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap kemampuan akademis. Jika perempuan memiliki *self-efficacy* yang tinggi, mereka cenderung lebih terlibat secara aktif dalam kegiatan akademik, seperti diskusi kelas, kolaborasi penelitian, dan tugas-tugas kompleks. Keterlibatan ini berperan penting dalam meningkatkan pengalaman akademik dan prestasi. Selain itu, keberadaan komunitas perempuan yang besar dalam program ini juga dapat memfasilitasi dukungan sosial yang lebih kuat, yang berpotensi memperkuat *self-efficacy* individu dalam menghadapi tantangan akademik. Dengan demikian, *self-efficacy* dan keterlibatan akademik pada mahasiswa perempuan di UIN Malang saling berkaitan dan memainkan peran kunci dalam keberhasilan studi mereka.

Pada subjek magister di UIN Malang, dengan dominasi jumlah mahasiswa perempuan, hubungan antara *self-efficacy* dan *academic engagement* dapat dijelaskan lebih mendalam melalui aspek dimensi tingkat (level) pada variabel *self-efficacy* serta *value of university course* pada variabel *academic engagement*.

Tingkat (level) pada *self-efficacy* merujuk pada sejauh mana individu yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang bervariasi. Mahasiswa perempuan di UIN Malang yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri menghadapi tantangan akademik yang

beragam, baik dari tugas sederhana hingga tugas yang lebih kompleks seperti penelitian atau presentasi. Keyakinan ini mendorong mereka untuk lebih terlibat dalam proses pembelajaran, memperlihatkan ketekunan dalam menghadapi tantangan, dan lebih aktif dalam kolaborasi akademik.

Sementara itu, *value of university course* sebagai bagian dari variabel *academic engagement* merujuk pada seberapa besar mahasiswa memandang nilai atau manfaat dari mata kuliah yang mereka ambil, baik dalam konteks akademis maupun karier. Mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap nilai mata kuliah mereka, karena mereka merasa mampu untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam mata kuliah tersebut. Mereka akan lebih terlibat secara aktif dalam belajar ketika mereka melihat relevansi dan nilai nyata dari apa yang mereka pelajari untuk masa depan akademik atau profesional mereka.

Dengan demikian, pada populasi mahasiswi di UIN Malang, semakin tinggi *self-efficacy* mereka, semakin besar kemungkinan mereka akan terlibat dalam kegiatan akademik yang intens, terutama ketika mereka merasa bahwa mata kuliah yang mereka ambil memiliki nilai penting bagi masa depan mereka. Ini menunjukkan hubungan kuat antara dimensi tingkat pada *self-efficacy* dan persepsi *value of university course* terhadap *academic engagement*.

### **3. Pengaruh *Work-Study Conflict* Terhadap *Self-Efficacy***

Berdasarkan hasil olah data diperoleh hasil bahwa pengaruh *Work-Study Conflict* terhadap *Self-Efficacy* sebesar 0.143 dengan nilai positif. Selanjutnya P-Value yang diperoleh sebesar  $0.000 < 0.05$  (signifikan). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Study Conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy*. Dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa semakin tinggi nilai *Work-Study Conflict* maka *Self-Efficacy* juga akan semakin tinggi. Pengaruh ini mungkin terasa bertentangan dengan pandangan umum yang menganggap bahwa konflik semacam ini dapat menyebabkan stres dan penurunan performa. Namun, dalam konteks ini, hasil yang positif dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme penting.

Pertama, konflik antara pekerjaan dan studi dapat berfungsi sebagai tantangan yang mendorong individu untuk mengembangkan keterampilan manajemen waktu, pengaturan prioritas, dan pemecahan masalah yang lebih baik. Ketika mereka berhasil mengatasi tantangan-tantangan ini, mereka merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menangani situasi sulit, sehingga memperkuat *Self-Efficacy* (Mahsunah & Musbikhin, 2023). Pengalaman nyata dalam mengelola berbagai tanggung jawab secara bersamaan memberikan mereka kompetensi yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan keyakinan bahwa mereka mampu menghadapi konflik serupa di masa depan.

Selain itu, *Work-Study Conflict* sering kali memaksa individu untuk mengambil keputusan yang lebih matang dan mandiri, baik dalam konteks pekerjaan maupun akademik. Mereka belajar untuk mengendalikan situasi dengan lebih baik, dan dengan sukses mengelola tanggung jawab yang tumpang tindih, kepercayaan diri mereka semakin meningkat (Cahyani & Mastuti, 2022). Proses ini memperkuat keyakinan mereka bahwa mereka memiliki kontrol atas hasil yang ingin dicapai, salah satu faktor utama dalam peningkatan *Self-Efficacy*.

Selain itu, tantangan dari *Work-Study Conflict* juga bisa mengasah resiliensi dan ketangguhan mental. Ketika seseorang terus-menerus berhadapan dengan konflik antara pekerjaan dan studi, mereka secara bertahap membentuk daya tahan mental yang lebih kuat. Ini tidak hanya meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan di masa depan, tetapi juga menumbuhkan keyakinan bahwa mereka mampu menavigasi tekanan tanpa kehilangan kontrol (Parangin-Angin et al., 2022). Dengan demikian, konflik ini dapat menjadi sumber pertumbuhan pribadi yang signifikan, membantu individu untuk lebih percaya diri dalam mengatasi berbagai hambatan.

Secara keseluruhan, hubungan positif antara *Work-Study Conflict* dan *Self-Efficacy* menunjukkan bahwa meskipun konflik ini sering kali dianggap negatif, dalam banyak kasus, ia justru dapat memicu perkembangan pribadi yang kuat, di mana individu menjadi lebih tangguh, lebih mandiri, dan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan di masa depan. Pada data demografi yang ada,

subjek perempuan lebih memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan subjek laki-laki. Perbedaan *self-efficacy* antara perempuan dan laki-laki dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial, pendidikan, dan budaya. Perempuan cenderung mendapatkan lebih banyak dukungan sosial dan didorong untuk mengembangkan keterampilan interpersonal dan kolaboratif, yang berpengaruh pada peningkatan rasa percaya diri mereka. Selain itu, mereka sering kali memiliki model peran yang kuat dalam berbagai bidang yang mendorong keyakinan bahwa mereka mampu mencapai prestasi serupa. Dalam banyak budaya, perempuan juga dihadapkan pada tantangan yang mendorong pengembangan ketahanan dan fleksibilitas, yang memperkuat *self-efficacy* mereka. Berbeda dengan laki-laki, yang mungkin menghadapi tekanan sosial untuk memenuhi norma gender tertentu yang dapat menekan keyakinan diri mereka. Perempuan juga cenderung merespons kegagalan sebagai peluang untuk belajar, sementara laki-laki mungkin lebih melihat kegagalan sebagai ancaman terhadap kemampuan mereka, yang dapat memengaruhi perbedaan dalam *self-efficacy* ini.

Hubungan antara *work-study conflict* dan *academic engagement* pada perempuan juga dapat dipahami melalui keterkaitan antara *time-based conflict* dan dimensi tingkat dalam *self-efficacy*. Pertama, *time-based conflict* pada *work-study conflict* terjadi ketika tuntutan antara pekerjaan dan studi saling bersaing untuk alokasi waktu yang sama, menciptakan tekanan dan ketegangan. Dalam situasi ini, perempuan sering kali menunjukkan kapasitas adaptif yang tinggi. Ketika menghadapi keterbatasan waktu, mereka merasa terdorong untuk lebih efektif dalam mengelola waktu dan meningkatkan keterlibatan akademis sebagai strategi untuk memastikan bahwa mereka tetap dapat memenuhi tanggung jawab akademis meski dengan keterbatasan waktu. Konflik waktu ini tidak jarang memacu perempuan untuk lebih disiplin dan terstruktur dalam aktivitas akademik, sehingga meningkatkan *engagement* mereka dalam konteks pendidikan.

Kedua, dimensi tingkat *self-efficacy* memainkan peran penting dalam respons perempuan terhadap *work-study conflict*. *Self-efficacy* memiliki

dimensi tingkat yang merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menangani tugas atau situasi tertentu. Pada perempuan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi, mereka percaya bahwa meskipun mengalami konflik antara pekerjaan dan studi, mereka masih mampu menyelesaikan tugas akademik dengan baik. Tingkat keyakinan yang tinggi ini mendorong mereka untuk menghadapi konflik dengan lebih proaktif dan positif. Mereka lebih cenderung berusaha keras untuk tetap terlibat dalam studi akademis karena percaya bahwa dengan usaha yang tepat, mereka dapat mengatasi tantangan yang muncul.

Dengan kata lain, tingkat *self-efficacy* yang tinggi pada perempuan memungkinkan mereka untuk melihat *time-based conflict* sebagai tantangan yang bisa diatasi, alih-alih sebagai hambatan yang tidak bisa dilewati. Ini meningkatkan keterlibatan akademis mereka karena mereka yakin bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan studi dengan sukses. *Self-efficacy* ini juga berfungsi sebagai motivasi intrinsik, yang membuat perempuan lebih berfokus pada pencapaian akademis meskipun harus menghadapi konflik waktu. Akibatnya, semakin tinggi *work-study conflict* yang mereka alami, semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam aktivitas akademik karena mereka termotivasi oleh keyakinan terhadap kemampuan diri dan pentingnya pencapaian akademis.

#### **4. *Self-Efficacy* Dapat Memediasi Pengaruh *Work-Study Conflict* Terhadap *Academic Engagement***

Berdasarkan hasil olah data diperoleh hasil bahwa *Self-Efficacy* memiliki peran sebagai variabel yang memediasi pengaruh antara *Work-Study Conflict* Terhadap *Academic Engagement*. Hal ini dibuktikan dengan perolehan *Moderating Effect* dengan nilai 0.058 (positif) serta nilai P Value  $0.003 < 0.05$  (signifikan). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Self-Efficacy* dapat memediasi antara variabel *Work-Study Conflict* dan *Academic Engagement*.

*Self-efficacy* dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara

*work-study conflict* dan *academic engagement*. Artinya, tingkat *self-efficacy* seorang individu dapat mempengaruhi sejauh mana *work-study conflict* berdampak terhadap keterlibatan akademik mereka. Mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi lebih cenderung memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik. Mereka dapat mengalokasikan waktu dengan lebih efektif untuk studi dan pekerjaan, sehingga memastikan bahwa kedua aspek tersebut mendapatkan perhatian yang memadai (Dimala & Rohayati, 2019). Dengan pengelolaan waktu yang lebih baik, dampak negatif dari *work-study conflict* terhadap *Academic Engagement* dapat diminimalkan.

Dengan demikian *Self-efficacy* memainkan peran penting dalam memediasi pengaruh *work-study conflict* terhadap *academic engagement*. Mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi konflik antara pekerjaan dan studi, menjaga tingkat *academic engagement* yang tinggi meskipun menghadapi tantangan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan *self-efficacy* dapat menjadi strategi yang efektif dalam mendukung mahasiswa yang mengalami *work-study conflict*, memastikan bahwa mereka tetap terlibat secara aktif dan berhasil dalam lingkungan akademik mereka (Anggraini & Chusairi, 2022).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work-study conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *academic engagement* pada mahasiswa magister UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai 0.064 (positif), P Value  $0.005 < 0.05$  (signifikan). Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-study conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *academic engagement* mahasiswa magister di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang bahwa semakin tinggi konflik *work-study conflict*, semakin tinggi pula tingkat *academic engagement* mahasiswa. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen waktu dan dukungan bagi mahasiswa untuk mengatasi tantangan yang muncul dari konflik tersebut agar tetap terlibat secara aktif dalam kegiatan akademik.
2. *Work-study conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* pada mahasiswa magister UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai 0.143 (positif), P Value  $0.000 < 0.05$  (signifikan). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Work-study conflict*, maka akan semakin meningkat pula *self efficacy* mahasiswa magister UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Work-Study Conflict* dapat berfungsi sebagai tantangan yang mendorong individu untuk mengembangkan keterampilan manajemen waktu, pengaturan prioritas, dan pemecahan masalah yang lebih baik. Ketika mereka berhasil mengatasi tantangan-tantangan ini, mereka merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menangani situasi sulit, sehingga memperkuat *Self-Efficacy*.
3. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *academic engagement* pada mahasiswa magister UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai 0.385 (positif), P Value  $0.000 < 0.05$

(signifikan). Dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa semakin tinggi nilai *Self-Efficacy* maka *Academic Engagement* juga akan semakin tinggi. Mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi lebih cenderung melihat tantangan akademik sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai hambatan. Mereka lebih siap untuk menghadapi kesulitan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi masalah. Ketahanan ini meningkatkan *academic engagement* karena individu yang percaya pada kemampuan mereka akan lebih aktif mencari solusi dan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mengatasi hambatan

4. *Self-efficacy* dapat memediasi pengaruh *work-study conflict* terhadap *academic engagement* pada Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai 0.058 (positif), P Value  $0.003 < 0.05$  (signifikan). *Self Efficacy* secara tidak langsung dapat mempengaruhi *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement*. Dalam model PLS ini, *Self Efficacy* terbukti merupakan pemediator pengaruh tidak langsung *Work-Study Conflict* terhadap *Academic Engagement*.

## B. SARAN

1. Saran untuk Mahasiswa
  - a. Manajemen Waktu dan Prioritas: Mahasiswa yang bekerja diharapkan lebih bijaksana dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan studi. Menjaga keseimbangan ini dapat membantu mengurangi konflik yang muncul sehingga tidak mengganggu keterlibatan akademik.
  - b. Pengembangan Self-Efficacy: Meningkatkan keyakinan diri atau self-efficacy penting untuk menghadapi tantangan dalam mengelola pekerjaan dan studi. Mengikuti pelatihan atau seminar terkait pengembangan diri dapat membantu mahasiswa menghadapi konflik yang terjadi.
2. Saran untuk Pihak Kampus
  - a. Fleksibilitas Waktu Kuliah: Kampus dapat mempertimbangkan memberikan jadwal perkuliahan yang lebih fleksibel atau berbasis daring untuk mahasiswa yang bekerja. Hal ini akan mengurangi konflik antara

pekerjaan dan studi.

- b. Layanan Konseling: Penyediaan layanan konseling psikologis dan karir yang lebih intensif bagi mahasiswa bekerja agar dapat membantu mereka mengatasi stres dan beban mental akibat konflik kerja dan studi.
  - c. Program Pengembangan *Self-Efficacy*: Pihak kampus dapat mengadakan program pengembangan *self-efficacy* yang berkelanjutan, misalnya melalui pelatihan keterampilan manajemen diri, motivasi, dan pengendalian stres bagi mahasiswa yang bekerja.
3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya
- a. Penelitian pada Jenjang dan Institusi Lain: Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada jenjang pendidikan yang berbeda, seperti S1 atau S3, serta di universitas lain untuk melihat perbedaan pengaruh work-study conflict dan *self-efficacy* dalam konteks yang lebih luas.
  - b. Variabel Tambahan: Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *academic engagement*, seperti dukungan sosial dan beban kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadzai, S. A., Arshad, N., Arifi, A. F., Amani, N., Lalzai, F., & Mohammadzai, G. (2024). Impact of Work-Life Conflict on Employee Performance: A Study of Kabul Afghanistan. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*. <https://doi.org/10.55544/ijrah.4.1.7>
- Alhadabi, A., & Karpinski, A. C. (2020). Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students. *International Journal of Adolescence and Youth*. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1679202>
- Alvarez-Huerta, P., Muela, A., & Larrea, I. (2022). Entrepreneurial self-efficacy among first-year undergraduates: Gender, creative self-efficacy, leadership self-efficacy, and field of study. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. <https://doi.org/10.15678/EBER.2022.100405>
- Ambarwati, P. D., Pinilih, S. S., & Astuti, R. T. (2019). Gambaran Tingkat Stres Mahasiswa. *Jurnal Keperawatan Jiwa*. <https://doi.org/10.26714/jkj.5.1.2017.40-47>
- Ametorwo, A. M., Ofori, D., Annor, F., & Dartey-Baah, K. (2022). Work-family conflict as antecedent to workplace deviance: a study among bankers. *African Journal of Management Research*. <https://doi.org/10.4314/ajmr.v28i1.7>
- Analysia Kinanti Kastaman, & Farida Coralia. (2022). Pengaruh Work Study Conflict terhadap Academic Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja di Kota Jambi. *Bandung Conference Series: Psychology Science*. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.809>
- Ananda, R. Y., Matsum, J. H., & Syamsuri. (2022). Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Teman Sebaya Terhadap Minat Melanjutkan Studi S2 Pada Mahasiswa S1 Pendidikan Ekonomi FKIP UNTAN. *Jurnal IPendidikan Dan Pembelajaran*.
- Anggraini, D. P., & Chusairi, A. (2022). Pengaruh Academic Self-Efficacy Dan Student Engagement Terhadap Academic Burnout Mahasiswa Dalam Pembelajaran Daring. *Journal of Community Mental Health and Public Policy*. <https://doi.org/10.51602/cmhp.v4i2.70>
- Anokye Effah, N. A., & Nkwantabisa, A. O. (2022). The influence of academic engagement on academic performance of university accounting students in Ghana. *South African Journal of Accounting Research*. <https://doi.org/10.1080/10291954.2021.1988204>
- Anwar, D. P., & Fauziah, N. (2019). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Yang Bekerja Sebagai Polisi Di Polrestabes Semarang. *Jurnal EMPATI*. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23582>
- Apriadi, D., Nurul Hidayat, Nizhamuddin AB, Ahmatang, & Sudarto. (2022). Kuliah Kerja Nyata: Pengabdian Kepada Masyarakat Melalui Kegiatan Pendampingan Pendidikan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Paguntaka*. <https://doi.org/10.61457/jumpa.v1i1.2>
- Arham, A. F., Norizan, N. S., Ridzuan, A. R., Alwi, S. N. N. N. S., & Arham, A. F. (2019). Work – Life Conflicts among Women in Malaysia: A Preliminary Study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i9/6337>
- Arlinkasari, F., & Akmal, S. Z. (2017). Hubungan antara School Engagement, Academic Self-Efficacy dan Academic Burnout pada Mahasiswa. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i2.418>
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*.

- Asrori, A. M., Asep Abdurrohman, A. A., & Ismail Marzuki, I. M. (2023). Peran Pendidikan Islam di Era Digital. *Surya : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. <https://doi.org/10.37150/jsu.v5i1.1940>
- Awal, F. N., & Kusdiyati, S. (2023). Pengaruh Stres Akademik terhadap Online Student Engagement pada Mahasiswa di Jawa Barat. *Bandung Conference Series: Psychology Science*. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.6679>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (2010). Self-efficacy -Bandura. *The Corsini Encyclopedia of Psychology*.
- Cahyani, D. I. G., & Mastuti, E. (2022). Pengaruh Self-efficacy terhadap Stres Akademik Mahasiswa Perantau pada Pembelajaran di masa Pandemi Covid-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.36526>
- Caliendo, M., Kritikos, A. S., Rodríguez, D., & Stier, C. (2023). Self-efficacy and entrepreneurial performance of start-ups. *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00728-0>
- Capone, V. (2018). The work-study conflict of university students: What relationships with well-being? *Psicologia Della Salute*. <https://doi.org/10.3280/PDS2018-003007>
- Cattellino, E., Testa, S., Calandri, E., Fedi, A., Gattino, S., Graziano, F., Rollero, C., & Begotti, T. (2023). Self-efficacy, subjective well-being and positive coping in adolescents with regard to Covid-19 lockdown. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01965-4>
- Cempaka Putrie Dimala, & Nita Rohayati. (2019). Pengaruh Academic Burnout Dan Dukungan Sosial Terhadap Academic Engagement Pada Mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*. <https://doi.org/10.36805/psikologi.v4i2.833>
- Chrisangika Perera, J. K. S., & Kailasapathy, P. (2020). Individual, Spousal Factors and Work-Family Conflict: A Study from Sri Lanka. *South Asian Journal of Human Resources Management*. <https://doi.org/10.1177/2322093720923276>
- Cinamon, R. G. (2016). Integrating Work and Study Among Young Adults: Testing an Empirical Model. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/1069072715599404>
- Creed, P. A., Hood, M., Bagley, L., Brough, P., Bialocerkowski, A., Machin, M. A., & Winterbotham, S. (2022). Organisational career growth: implications for future perceived employability in students who work. *International Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.101950>
- Creed, P. A., Hood, M., Bialocerkowski, A., Machin, M. A., Brough, P., Bagley, L., Winterbotham, S., & Eastgate, L. (2022). Role congruence and study engagement in mature-age students: a serial indirect effects model. *Journal of Education and Work*. <https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2126967>
- Crisostomus, Y., & Saraswati, K. D. H. (2023). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Academic Engagement (Studi Pada Mahasiswa Universitas X). *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*. <https://doi.org/10.24912/provitae.v16i2.26702>
- Dr. Rizwan Ahmad, Dr Sumaira Majeed, Rabi, S. K., & Naveed Ahmed Taseer. (2023). Work-Family Conflict And Work-Life Balance: A Study Of Secondary School Teachers In Sargodha. *Journal of Arts & Social Sciences*. <https://doi.org/10.46662/jass.v10i1.342>
- DYAH AYU ANGGRAENI. (2013). Pengaruh Prestasi Belajar, Pendidikan Orang Tua,

- Dan Informasi Penawaran Beasiswa S2 Terhadap Minat Melanjutkan Studi S2 Pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi Fe Uny Angkatan 2012. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Engels, M. C., Spilt, J., Denies, K., & Verschueren, K. (2021). The role of affective teacher-student relationships in adolescents' school engagement and achievement trajectories. *Learning and Instruction*. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2021.101485>
- Estévez, I., Rodríguez-Llorente, C., Piñeiro, I., González-Suárez, R., & Valle, A. (2021). School engagement, academic achievement, and self-regulated learning. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su13063011>
- Fadhilah, A., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Work Study Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Kelas Karyawan Universitas Semarang. *Jurnal Empati*.
- Fan, P., Ye, L., Yang, S., Song, K., Zhang, H., & Guo, M. (2024). High conflict, high performance? A time-lagged study on work-family conflict and family support congruence and safety performance. *Safety Science*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106403>
- Fasya Dhiyatamma Putri, & Yuli Aslamawati. (2022). Pengaruh Self-Regulated Learning terhadap Student Engagement pada Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum. *Bandung Conference Series: Psychology Science*. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.356>
- Febrianti, I., Simatupang, M., & Wulandari, C. R. (2023). Pengaruh work-study conflict dan optimisme terhadap komitmen organisasi pada anggota ormawa di universitas buana perjuangan karawang. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*.
- Febrina, R., Desvebiola, S., Amalia, A. P., Athalla, A., Putri, N. H., Arrianda, A., Marcella, N., Situmorang, A. F., Situmeang, L. P., Ramadany, F., & Maddayansyah, M. (2023). Penguatan Kapasitas Terkait Pendidikan di Era Society 5.0. *Journal of Rural and Urban Community Empowerment*.
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698>
- Francisco, A. R. L. (2013). Hubungan Antara Hardiness Dengan Work-Study Conflict Pada Mahasiswa Yang Menjalani Kuliah Dan Bekerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Freda, M. F., Dicé, F., Auricchio, M., Salerno, M., & Valerio, P. (2015). Suspended Sorrow: The Crisis in Understanding the Diagnosis for the Mothers of Children with A Disorder of Sex Development. *International Journal of Sexual Health*. <https://doi.org/10.1080/19317611.2014.957793>
- Freda, M. F., & Esposito, G. (2020). The role of mediational devices in promoting mentalizing. In *Clinical Psychology: Science and Practice*. <https://doi.org/10.1111/cpsp.12371>
- Freda, M. F., Raffaele, D. L. P., Esposito, G., Ragozini, G., & Testa, I. (2023). A new measure for the assessment of the university engagement: The SInAPSi academic engagement scale (SAES). *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02189-2>
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. In *Review of Educational Research*. <https://doi.org/10.3102/00346543074001059>
- Gale, J., Alemdar, M., Cappelli, C., & Morris, D. (2021). A Mixed Methods Study of Self-Efficacy, the Sources of Self-Efficacy, and Teaching Experience. *Frontiers in*

- Education*. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.750599>
- Gauthier, J., & Latham, G. (2022). Albert Bandura (1925–2021). *Canadian Psychology*. <https://doi.org/10.1037/cap0000311>
- Ginting, R. O. B., & Ratnaningsih, I. Z. (2021). Hubungan Antara Work-Study Conflict Dengan Student Engagement Pada Mahasiswa Pekerja Full-Time Di Program Studi S-1 Teknik Informatika Universitas Stikubank (Unisbank) Semarang. *Jurnal EMPATI*. <https://doi.org/10.14710/empati.2021.30996>
- Guerrin, B. (2012). Albert Bandura et son œuvre. *Recherche En Soins Infirmiers*. <https://doi.org/10.3917/rsi.108.0106>
- Gunawan, A., & Oriza, I. I. D. (2023). Fisibilitas Acceptance And Commitment Therapy (Act) Dalam Setting Kelompok Untuk Meningkatkan Self-Efficacy Pada Mahasiswa Dengan Kecemasan Sosial. *Jurnal EMPATI*. <https://doi.org/10.14710/empati.2023.28512>
- Gutama, D. Y. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dan Work-Study Conflict pada Mahasiswa Strata 1 yang Bekerja Paruh Waktu Di Yogyakarta. *Persepsi Masyarakat Terhadap Perawatan Ortodontik Yang Dilakukan Oleh Pihak Non Profesional*.
- Harianja, E. G. C., & Simbolon, H. (2023). Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Career Decision Making Self Efficacy (CDMSE) pada Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen. *Action Research Literate*. <https://doi.org/10.46799/ar1.v7i1.144>
- Hauser, C., Stahl, J., Simon, M., Valenta, S., Favez, L., & Zúñiga, F. (2023). Identifying work-related factors associated with work–family conflict of care workers in nursing homes: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.15704>
- Heidari, E., Mehrvarz, M., Marzoghi, R., & Stoyanov, S. (2021). The role of digital informal learning in the relationship between students' digital competence and academic engagement during the COVID-19 pandemic. *Journal of Computer Assisted Learning*. <https://doi.org/10.1111/jcal.12553>
- Hilman, M., Shunhaji, A., & Tahir, M. S. (2023). Peningkatan Kemampuan Berkolaborasi Mahasiswa Melalui Penerapan Model Cooperative Learning Di Pascasarjana Institut Ptiq Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia*. <https://doi.org/10.59141/japendi.v4i8.2170>
- Hoferichter, F., & Raufelder, D. (2023). Biophysiological stress markers relate differently to grit and school engagement among lower- and higher-track secondary school students. *British Journal of Educational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/bjep.12514>
- Hosseini, Z., Rahimi, S. F., Salmani, F., Miri, M. R., Aghamolaei, T., & Dastjerdi, R. (2024). Etiology, consequences, and solutions of working women's work-life conflict: a qualitative study. *BMC Women's Health*. <https://doi.org/10.1186/s12905-023-02873-4>
- Hoza, C. Y., Mora, L., & Simatupang, M. (2022). Work Engagement Ditinjau Dari Self-Efficacy Dan Work-Study Pada Mahasiswa Bekerja Di Tingkat Akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Psikologi Prima*. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v4i2.2255>
- Hu, Y., Wang, J., Lin, Y., & Zhang, B. (2023). The relation of parental phubbing to academic engagement and the related mechanisms in elementary students. *Learning and Individual Differences*. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2022.102251>
- Ifthinah, S. A., & Kusdiyati, S. (2021). Pengaruh resiliensi terhadap student engagement pada remaja SMA selama masa pandemi Covid-19. *Prosiding Psikologi*.
- Jensen, M. T. (2016). A two wave cross-lagged study of work-role conflict, work-family conflict and emotional exhaustion. *Scandinavian Journal of Psychology*.

- <https://doi.org/10.1111/sjop.12328>
- K Parangin-Angin, S., Syuhada, S., & Arief, H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Angkatan 2018 Pendidikan Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal EduSosial*. <https://doi.org/10.22437/jeso.v2i2.21535>
- Khalid, U. (2017). Work Family Conflict / Family Work Conflict - a Study of Gender. 1- Department of CAPS, Institute of Business Management, Karachi, Pakistan.
- Kurniawan, K., & Rahayu, D. (2022). Konflik Peran Ganda dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Polri. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i2.8111>
- Lan, X. (2023). Does peer acceptance promote active academic engagement in early adolescence? A robust investigation based on three independent studies. *Personality and Individual Differences*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.112012>
- Latief, O. K. A. El, Eshak, E. S., Mahfouz, E. M., Iso, H., Yatsuya, H., Sameh, E. M., Ghazawy, E. R., Baba, S., Emam, S. A., El-khateeb, A. S., & Hassan, E. E. (2022). A comparative study of the work-family conflicts prevalence, their sociodemographic, family, and work attributes, and their relation to the self-reported health status in Japanese and Egyptian civil workers. *BMC Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13924-0>
- Magadley, W. (2021). Moonlighting in academia: a study of gender differences in work-family conflict among academics. *Community, Work and Family*. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1678458>
- Mahsunah, A., & Musbikhin, M. (2023). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepercayaan Diri pada Siswa. *Al-Ihath: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*. <https://doi.org/10.53915/jbki.v3i1.318>
- Markel, K. S., & Frone, M. R. (1998a). Job characteristics, work-school conflict, and school outcomes among adolescents: Testing a structural model. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.277>
- Markel, K. S., & Frone, M. R. (1998b). Testing a Structural Model. *Journal of Applied Psychology*.
- Markel, K. S., & Frone, M. R. (1998c). Work-School Conflict Scale. *PsycTESTS Dataset*.
- Marschall, G., & Watson, S. (2022). Teacher self-efficacy as an aspect of narrative self-schemata. *Teaching and Teacher Education*. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103568>
- Martínez, I. M., Youssef-Morgan, C. M., Chambel, M. J., & Marques-Pinto, A. (2019). Antecedents of academic performance of university students: academic engagement and psychological capital resources. *Educational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1623382>
- Martins, J., Cunha, J., Lopes, S., Moreira, T., & Rosário, P. (2022). School Engagement in Elementary School: A Systematic Review of 35 Years of Research. In *Educational Psychology Review*. <https://doi.org/10.1007/s10648-021-09642-5>
- Moesarofah. (2018). Student Engagement : Mengapa Penting Bagi Mahasiswa Dperguruan Tinggi ? *Artikel Ilmiah Hasil Kajian Pustaka*.
- Nabila, F. S., & Umro, J. (2020). Persepsi Masyarakat Terhadap Pentingnya Pendidikan Tinggi untuk Kaum Perempuan (Studi Kasus di Desa Curahdringu Kecamatan Tongas Kabupaten Probolinggo). *Jurnal Al-Hikmah*.
- Nastasia, K., Sari, D. P., & Candra, Y. (2022). Hubungan Antara Work Study Conflict Dengan Kepuasan Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang Angkatan 2017 Yang Berjualan Online. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. <https://doi.org/10.31846/jae.v10i2.472>

- Naz, S., Li, C., Zaman, U., & Rafiq, M. (2020). Linking proactive personality and entrepreneurial intentions: A serial mediation model involving broader and specific self-efficacy. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040166>
- Núñez-Regueiro, F., Jamain, L., Laurent-Chevalier, M., & Nakhili, N. (2022). School Engagement in Times of Confinement: A Stress Process Approach. *Journal of Youth and Adolescence*. <https://doi.org/10.1007/s10964-022-01621-5>
- Nurchayadi, I., Hartono, F. A., & Sriwahyudewi, I. (2021). Peranan Perpustakaan Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Mahasiswa Pascasarjana ISI Yogyakarta. *ABDI PUSTAKA: Jurnal Perpustakaan Dan Kearsipan*. <https://doi.org/10.24821/jap.v1i1.5918>
- Nurfitriya, Y., & Masykur, A. M. (2017). Hubungan Antara Work Study Conflict Dengan Work Engagement Pada Pegawai Starbucks Coffee Di Semarang. *Jurnal EMPATI*. <https://doi.org/10.14710/empati.2016.15419>
- Owen, M. S., Kavanagh, P. S., & Dollard, M. F. (2018). An Integrated Model of Work–Study Conflict and Work–Study Facilitation. In *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/0894845317720071>
- Ozer, E. M. (2022). Albert Bandura (1925-2021). *The American Psychologist*. <https://doi.org/10.1037/amp0000981>
- Purwanto, E., & Amriel, E. E. (2018). STUDI KEPUTUSAN MAHASISWA MEMILIH UPN VETERAN JAWA TIMUR DALAM MELANJUTKAN STUDI S2. *Jurnal Mebis (Manajemen Dan Bisnis)*. <https://doi.org/10.33005/mebis.v3i2.39>
- Putri, D. E., & Alwi, M. A. (2023). Pengaruh Academic Self-Efficacy Terhadap Student Engagement Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. *Pengaruh Academic Self-Efficacy*.
- R Arista, T. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kecemasan Pada Mahasiswa Yang Menyusun Skripsi Di Universitas Bosawa. *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kecemasan Pada Mahasiswa Yang Menyusun Skripsi Di Universitas Bosawa*.
- Rifda Alda Ufaira, & Pratiwi, M. (2019). The Role Of Locus Of Control Toward Work-Study Conflict On Tridinanti University Students Who Work. *Psychology Journal of Mental Health*. <https://doi.org/10.32539/pjmh.v1i1.2>
- Rifda, U. A., & Pratiwi, M. (2020). Work-study conflict pada mahasiswa yang bekerja: dampak locus of control. *Psychology Journal of Mental Health*.
- Riskia, F., & Dewi, D. K. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Self Efficacy Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya Angkatan Tahun 2015. *Character: Jurnal Psikolog Pendidikan*.
- Rosdianto, N. O. (2023). Hubungan Self-Efficacy Dengan Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Kebidanan. *Jurnal Asuhan Ibu Dan Anak*. <https://doi.org/10.33867/jaia.v8i1.376>
- Rustika, I. M. (2016). Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11945>
- Salsabila, A. S., & Kusdiyati, S. (2021). Pengaruh Academic Self Efficacy terhadap Student Engagement pada Mahasiswa saat Pembelajaran Dalam Jaringan (Daring). *Prosiding Psikologi*.
- Sartika, S. H., & Nirbita, B. N. (2023). Resiliensi Akademik dan Keterlibatan Mahasiswa Calon Guru : Studi Transisi Pembelajaran Era Post-Pandemic. *Jurnal Paedagogy*. <https://doi.org/10.33394/jp.v10i1.6318>
- Satyaninrum, I. R. (2019). Pengaruh school engagement, locus of control, dan social support terhadap resiliensi akademik remaja. *TAZKIYA: Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v2i1.10749>

- Savarese, L., Freda, M. F., De Luca Picione, R., Dolce, P., De Falco, R., Alessio, M., Cancian, M., Franzese, A., Guarino, M. D., Perricone, R., Petraroli, A., Senter, R., Traverso, C., Zanichelli, A., Zito, E., & Bova, M. (2020). The experience of living with a chronic disease in pediatrics from the mothers' narratives: The Clinical Interview on Parental Sense of Grip on the Disease. *Health Psychology Open*. <https://doi.org/10.1177/2055102920971496>
- Shah, D. B., & Bhattarai, P. C. (2023). Factors Contributing to Teachers' Self-Efficacy: A Case of Nepal. *Education Sciences*. <https://doi.org/10.3390/educsci13010091>
- Shahzad, K., Iqbal, R., Javed, B., & Hashmi, S. D. (2022). Impact of work-study conflict on workplace outcomes: supervisor support for juggling many balls. *International Journal of Conflict Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-05-2021-0069>
- Shobah, N., & Soleh, A. K. (2022). The concept of grave torment: A comparison of the thoughts of Ibn Qayyim Al-Jauziyah and Albert Bandura. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*. <https://doi.org/10.18860/psikoislamika.v19i2.17187>
- Simanjuntak, C. E., Simangunsong, R. M., & Hasugian, A. P. (2019). Gambaran Self Efficacy Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Hkbp Nommensen Medan. *Jurnal Psikologi Universitas HKBP Nommensen*. <https://doi.org/10.36655/psikologi.v6i1.99>
- Smith, T. E., Reinke, W. M., Herman, K. C., & Huang, F. (2019). Understanding Family-School Engagement Across and Within Elementary and Middle-School Contexts. *School Psychology*. <https://doi.org/10.1037/spq0000290>
- Solihin, N. R. A., & Andaridya, A. (2023). Pengaruh Sosial Support Terhadap School Engagement Pada Mahasiswa. *Arjwa: Jurnal Psikologi*. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2023.v2i2.8394>
- Stoner, C. R., Hartman, R. I., & Arora, R. (2011). Work/Family Conflict: A Study Of Women In Management. *Journal of Applied Business Research (JABR)*. <https://doi.org/10.19030/jabr.v7i1.6261>
- Sugiono, P. D. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sumakta, I. A. (2015). Pengaruh Prestasi Belajar, Pendapatan Orang Tua, Ekspetasi Kerja Terhadap Minat Melanjutkan Studi Ke S2 Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi FE UNY. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Thoharudin, M., Suryanti, Y., & Sore, A. D. (2019). Sosialisasi Pentingnya Pendidikan Lebih Tinggi Di Desa Sungai Mali Kecamatan Ketungau Hilir. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Khatulistiwa*. <https://doi.org/10.31932/jpmk.v2i1.423>
- Usher, E. L., & Morris, D. B. (2023). Self-efficacy. In *Encyclopedia of Mental Health, Third Edition: Volume 1-3*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-91497-0.00085-0>
- Wang, T., Cooklin, A., Strazdins, L., Zhao, Y., & Leach, L. (2023). What are the potential impacts of work-study conflict for adolescents' mental health? Findings from a national Australian cohort study. *Community, Work and Family*. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2163880>
- Warmansyah, J., Yuningsih, R., Selva Nirwana, E., Ravidah, Putri, R., Amalina, & Masril. (2023). The Effect of Mathematics Learning Approaches and Self-Regulation to Recognize the Concept of Early Numbers Ability. *JPUD - Jurnal Pendidikan Usia Dini*. <https://doi.org/10.21009/jpud.171.05>
- Wijaya, C., Siregar, N. I., & Hidayat, H. (2020). Hubungan antara Self Efficacy dengan Self Regulated Learning pada Mahasiswa yang Bekerja di Universitas Medan Area. *Analitika*. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3498>
- Winter, L., Hernández-Torrano, D., McLellan, R., Almukhambetova, A., & Brown-Hajdukova, E. (2022). A contextually adapted model of school engagement in Kazakhstan. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00758-5>

- Wiyono, T. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Orang Tua, Kondisi Ekonomi Orang Tua dan Lingkungan Sosial Terhadap minat melanjutkan Studi Ke Jenjang S2 Mahasiswa pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Uny. *Diponegoro Journal of Accounting*.
- Wulandari, R., & Pratama, M. (2023). Hubungan Work-Study Conflict dengan Student Engagement pada Mahasiswa Universitas Negeri Padang yang Bekerja Part-Time. *Innovative*.
- Wuradji, Muhyadi, & Alip, M. (2010). Studi Penelusuran Lulusan Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta. In *Laporan Penelitian*.
- Wyananda, S. S. (2020). Peran Manajemen Waktu Terhadap Work-Study Conflict pada Mahasiswa yang Bekerja Di Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*.
- Yanti Maryanty, & Susandari. (2022). Pengaruh Kepuasan Metoda dalam E-learning terhadap Academic Self-Efficacy pada Mahasiswa UNISBA. *Bandung Conference Series: Psychology Science*. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.963>
- Yim, E. P. yu. (2023). Self-efficacy for learning beliefs in collaborative contexts: relations to pre-service early childhood teachers' vicarious teaching self-efficacy. *Frontiers in Education*. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1210664>
- Yunus, R., Hamim, U., & Hasan, I. (2021). Sosialisasi Pentingnya Melanjutkan Pendidikan ke Perguruan Tinggi di Desa Padengo Kecamatan Popayato Barat Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Abdidas*. <https://doi.org/10.31004/abdidas.v2i2.280>
- Zakiyatunufus, R. A. (2019). Layanan Bimbingan Akademik dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Mahasiswa. *Irsyad : Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, Dan Psikoterapi Islam*. <https://doi.org/10.15575/irsyad.v7i2.879>
- Zillullah, T. D., & Ayuningtias, H. G. (2019). Pengaruh Student Engagement Terhadap Prestasi Akademik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Dan Informatika (MBTI) Angkatan 2015 Universitas Telkom). *E-Proceeding of Management*.
- Zulkarnain, Z., Rahmadani, V. G., Novliadi, F., & Nasution, A. (2023). Work Engagement, Work-Family Conflict and Personality Traits: Study Among Oil Palm Plantation Officers. *Quality - Access to Success*. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.40>

## **LAMPIRAN - LAMPIRAN**

### 1. Skala *Academic Engagement*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya akan langsung berhenti kuliah jika saya memiliki pilihan lain				
2	Saya yakin jurusan yang sedang saya tempuh sekarang adalah jurusan yang tepat bagi saya				
3	Saya pikir universitas baik untuk saya				
4	Dosen-dosen menjelaskan apa yang mereka harapkan dari mahasiswanya				
5	Jurusan studi saya sekarang adalah sebuah peluang untuk saya				
6	Meskipun terkadang saya mengalami kesulitan dalam kehidupan perkuliahan, saya rasa melanjutkan studi saya adalah pilihan yang tepat				
7	Terkadang saya berpikir untuk meninggalkan Universitas (kuliah)				
8	Saya meyakini keputusan saya untuk berkuliah di Universitas ini adalah keputusan yang tepat				
9	Jurusan kuliah saya sekarang menarik				
10	Berkuliah di Universitas merupakan kesempatan besar bagi saya				
11	Saya merasa studi saya saat ini sangat penting untuk rencana profesional saya				
12	Saya lebih baik melakukan hal lain daripada berkuliah				
13	Universitas memiliki makna yang penting dalam hidup saya				

14	Jurusan kuliah saya sekarang berguna untuk mencapai tujuan profesional saya				
15	Saya merasa bahwa saya adalah bagian dari kelompok pertemanan di kampus				
16	Saya menjalani pendidikan di Universitas dengan sungguh-sungguh				
17	Saya senang bertemu teman-teman di kampus				
18	Saya menyukai jurusan kuliah yang sedang saya jalani				
19	Terlibat dalam kegiatan universitas adalah bagian dari rencana hidup saya				
20	Saya menjalin hubungan pertemanan yang bermakna dengan rekan-rekan mahasiswa saya				
21	Menurut saya, pendidikan Universitas tidak sebanding dengan waktu, biaya dan usaha yang telah saya keluarkan				
22	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan mahasiswa yang lain				
23	Saya berdiskusi dengan keluarga saya tentang jalur perkuliahan saya				
24	Saya membicarakan tentang rencana profesional saya dengan teman-teman saya				
25	Belajar dengan mahasiswa lain bermanfaat untuk saya				
26	Dosen-dosen saya menghargai saya sebagai manusia				
27	Dosen-dosen biasanya bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi mengenai tugas saya				

28	Saya membicarakan tentang rencana profesional saya dengan keluarga saya				
29	Dosen-dosen saya tertarik dengan pendapat dan apa yang saya katakan				

## 2. Skala *Work-Study Conflict*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memilih bekerja dibandingkan kuliah ketika keduanya memiliki jadwal yang sama				
2	Saya memilih menghadiri kuliah dibandingkan bekerja ketika keduanya memiliki jadwal yang sama				
3	Saya sering mengantuk saat kuliah karena jam tidur yang kurang akibat bekerja				
4	Saya masih bisa fokus mengikuti perkuliahan meskipun jam tidur saya kurang karena bekerja				
5	Saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan daripada dalam perkuliahan				
6	Saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk kegiatan akademik daripada di tempat kerja				
7	Saya melewatkan jam kuliah karena jam kerja yang padat				
8	Saya tidak melewatkan jam kuliah meskipun jam kerja saya padat				
9	Saya sering menggunakan kesempatan absen yang diberikan				

10	Saya kesulitan mengatur waktu untuk memenuhi tanggung jawab dalam kuliah dan bekerja				
11	Saya sering terlambat ketika menghadiri perkuliahan karena merasa lelah akibat bekerja				
12	Saya selalu datang tepat waktu dalam perkuliahan meskipun saya juga seorang pekerja				
13	Saya selalu mengumpulkan tugas tepat waktu sekalipun saya sibuk bekerja				
14	Saya menjadi kurang terlibat aktif dalam kegiatan mahasiswa sejak bekerja				
15	Saya tetap aktif dalam kegiatan mahasiswa meskipun saya juga bekerja				
16	Permasalahan yang ada ditempat kerja membuat saya sulit fokus dalam belajar				
17	Saya mampu mengikuti proses pengerjaan tugas kelompok ditengah kesibukan bekerja				
18	Saya merasa tidak maksimal dalam perkuliahan semenjak bekerja				
19	Pikiran saya lebih fokus kepada pekerjaan dibandingkan dengan perkuliahan				
20	Saya menyediakan waktu khusus untuk belajar meskipun saya sibuk bekerja				
21	Saya merasa malas mengerjakan tugas kuliah karena merasa lelah ketika pulang bekerja				
22	Saya tetap fokus pada kegiatan perkuliahan meskipun ada masalah ditempat kerja				
23	Saya merasa kelelahan setelah bekerja				

	sehingga saya hanya memiliki sedikit waktu untuk belajar				
24	Ketika pulang bekerja, pikiran saya masih bisa fokus untuk mengerjakan tugas kuliah				
25	Saya sering meminta toleransi terhadap urusan perkuliahan karena saya juga seorang pekerja				
26	Saya tetap maksimal dalam perkuliahan meskipun saya juga bekerja				
27	Saya suka menunda tugas yang ada diperkuliahan karena merasa lelah setelah bekerja				

### 3. Skala *Self Efficacy*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik meskipun belum diajarkan dikelas				
2	Saya tetap semangat dalam mencari solusi dari tugas yang saya hadapi				
3	Saya pantang menyerah untuk mendapatkan nilai yang bagus walau pernah gagal				
4	Saya santai saja saat mendapatkan nilai yang jelek				
5	Saya meminta bantuan dari teman apabila mengalami kesulitan belajar				
6	Saya pasrah saja saat mengalami kegagalan				
7	Saya bukan orang yang mudah menyerah ketika mendapatkan nilai yang kurang memuaskan				
8	Saya tetap semangat untuk menyelesaikan				

	tugas-tugas yang sulit				
9	Pantang menyerah merupakan prinsip saya dalam menghadapi tugas yang sulit				
10	Bila ada tugas yang sulit saya tidak akan mengerjakannya				
11	Saat ujian saya lebih yakin dengan jawaban saya				
12	Ketika mengalami kesulitan saat belajar saya berusaha dan akan mencoba mencari tahu				
13	Saya tetap mengerjakan tugas-tugas yang dianggap sulit bagi orang lain				
14	Saya tidak yakin memperoleh nilai yang baik				
15	Saya yakin mendapatkan nilai yang baik untuk semua mata pelajaran				
16	Saya malas mencoba ketika saya gagal				
17	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas sesulit apapun itu				
18	Tanpa bantuan orang lain saya tidak dapat melakukan tugas saya				
19	Saya dapat menyelesaikan sendiri tugas yang diberikan guru				
20	Saya malas untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit				
21	Tugas yang sulit membuat saya malas mengerjakannya				
22	Saya ragu saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik				
23	Saya membaca materi perkuliahan terlebih dahulu sebelum diajarkan oleh dosen				

24	Saya tertarik untuk mempelajari hal-hal diluar perkuliahan				
25	Tugas yang sulit atau mudah tidak masalah bagi saya				
26	Saya akan berusaha mengerjakan tugas walaupun sedang sakit				
27	Tugas yang sulit membuat saya semakin bersemangat dalam mengerjakannya				
28	Mendapat nilai jelek tidak membuat saya malas dalam belajar				
29	Saya dapat memahami materi yang diberikan oleh dosen				
30	Saya mengalami kesulitan dalam memahami materi				
31	Apapun keadaanya bukan suatu halangan bagi saya akan tetap menyelesaikan tugas saya				
32	Saya tidak dapat meluangkan waktu untuk belajar				
33	Kegagalan membuat saya berusaha lebih keras dalam belajar				
34	Saya bisa membagi waktu antara belajar dan bermain				