

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mengalami pertumbuhan yang cukup pesat, perkembangan tersebut menuntut adanya kemajuan dalam kehidupan manusia. Globalisasi memberikan dampak pada berbagai bidang kehidupan manusia salah satunya persaingan bidang industri. Setiap organisasi dalam negeri harus mengoptimalkan dalam berbagai aspek salah satunya aspek sumber daya manusia (SDM) agar mampu bersaing dalam dunia bisnis dibidang industri. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan memberikan kontribusi dalam meningkatkan persaingan dan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan yang paling utama, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi atau perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama suatu organisasi atau perusahaan.

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan itu sendiri. Saat ini, para pemimpin menyadari bahwa memiliki karyawan yang kinerjanya tinggi sangat

penting untuk meningkatkan produktivitas dan tujuan suatu perusahaan . Selain itu, perusahaan juga harus dapat bersaing dengan perusahaan yang lain yang dapat memengaruhi produktivitas dan tujuan perusahaan. Penelitian terakhir Gallup (2013), mengenai keterikatan kerja pada tenaga kerja di Indonesia menunjukkan bahwa hanya 8% karyawan di Indonesia yang terikat dalam pekerjaannya, sementara 15% karyawan lainnya tidak terikat. Hal ini menjadi perhatian Indonesia untuk meningkatkan keterikatan karyawannya dalam bekerja di era industri saat ini, sebab karyawan yang terikat dalam pekerjaan akan menguntungkan perusahaan.

Makin berkembangnya zaman, makin banyak juga berbagai bidang industri atau perusahaan-perusahaan yang didirikan, dan disisi lain makin banyak juga perguruan tinggi yang didirikan untuk program mencerdaskan anak bangsa. Saat ini tercatat dalam data Kementerian Riset dan Teknologi Republik Indonesia (Menristekdikti) tahun 2021 ada lebih dari 9.000 perguruan tinggi yang tercantum namanya dalam daftar universitas di Indonesia (Menristekdikti, 2021). Dari sekian banyak data perguruan tinggi tersebut, masih banyak perguruan tinggi yang menerima, bahkan memperbolehkan mahasiswanya memiliki dua peran yaitu sebagai mahasiswa juga sebagai pekerja atau dengan kata lain mahasiswa bekerja. Pada salah satu perguruan tinggi yang ada di Karawang yaitu Universitas Buana Perjuangan Karawang sebagai salah satu Universitas banyak memiliki mahasiswa bekerja sekaligus mahasiswa tingkat akhir dengan data tercatat sebanyak 834 atau sebesar 43,4% dari jumlah keseluruhan 1.920 orang mahasiswa tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. (PUSDATINUBP, 2020). Seperti yang dikemukakan oleh Yahya dan Widjaja (2018) Kuliah sambil bekerja di kalangan

mahasiswa bukanlah suatu hal yang baru, khususnya di kota Malang. Alasan utamanya adalah terkait dengan finansial yakni memperoleh penghasilan untuk membayar pendidikan dan kebutuhan sehari-hari sekaligus meringankan beban keluarga.

Kebutuhan mahasiswa akan bertambah seiring bertambahnya semester, kebutuhan hidup yang kian meningkat membuat mahasiswa mencari cara untuk mampu mencukupi kebutuhannya baik untuk pendidikan maupun biaya hidup, sehingga beberapa mahasiswa mencari jalan keluar dengan cara bekerja. Menurut Nidya (dalam Yahya dan Widjaja, 2019) bahwa latar belakang yang mendasari seorang mahasiswa untuk bekerja antara lain yaitu kebutuhan finansial, dan kebutuhan sosial relasional. Mahasiswa bekerja adalah individu yang menjalani aktivitas perkuliahannya sambil bekerja dalam suatu lembaga usaha baik bekerja secara *part-time* maupun secara *full-time*.

Dalam hasil wawancara yang telah dilakukan pada saat perkuliahan terdapat beberapa mahasiswa yang bekerja khususnya yang saat ini berada di tingkat akhir, mereka kurang memiliki kebermaknaan tugas dalam bekerja, mereka merasa pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton sehingga mereka menjadi kurang antusias dalam bekerja. Ditambah dengan adanya pandemi menyebabkan beban dan target pekerjaan mereka terlalu banyak, sehingga mengakibatkan keterpaksaan untuk menambah jam kerja, hal ini mengakibatkan rasa bangga terhadap pekerjaan mereka menjadi turun dan kurangnya semangat yang tinggi ketika bekerja. Tak hanya itu terkadang mahasiswa bekerja sering melakukan kesalahan yang berulang seperti telat masuk kerja, menurut mereka hal tersebut terkadang dianggap sepele tetapi pada

kenyataannya hal sepele tersebut akan berdampak besar bagi perusahaan apabila terjadi secara terus menerus. Adanya kelelahan secara fisik dan psikis, maka mereka sering melakukan pekerjaan dengan sesuka hatinya tanpa berpedoman pada SOP yang telah ditentukan, hal ini berakibat pada hasil pekerjaannya baik secara kualitas maupun keselamatan kerja menjadi buruk. Sebagian mahasiswa di tingkat akhir ini bahkan ada yang lebih memilih untuk *resign* dan memfokuskan diri pada penyelesaian tugas akhir dengan harapan mereka akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik setelah mereka menjadi sarjana.

Ketika hal-hal di atas kurang memperoleh perhatian dari diri individu khususnya dari pimpinan atau perusahaan maka akan menimbulkan dampak jangka panjang bagi perusahaan. Salah satu bentuk yang paling mendukung untuk kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan salah satunya ialah *work engagement*. *Work engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan diri secara total. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan dengan *work engagement* yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang makin kuat (Bakker & Demerouti, 2008). Perusahaan yang bergerak maju dalam jangka panjang harus mempertimbangkan mengenai *work engagement* pada karyawan. Tetapi tidak banyak perusahaan yang memperbolehkan karyawannya untuk bekerja sambil berkuliah.

Ketika karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut merasakan menyatu dengan pekerjaannya dan tidak berpengaruh kepada kondisi di lingkungannya. Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak memiliki *work*

engagement maka karyawan menjadikan pekerjaannya sebagai tuntutan hidup yang harus dilakukan. *Work engagement* sendiri dapat diartikan sebagai suatu yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli, Taris & Rehen 2008). *Vigor* merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* mengarah pada keterlibatan yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, sangat antusias, penuh inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Sedangkan *absorption* diartikan di mana dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Individu merasa ketika sedang bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Dengan demikian pada karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi, membuat karyawan tersebut sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias dan bersemangat (Ari, Mujiasih & Prihatsanti 2013). Karyawan yang memiliki *engagement* dapat dilihat dengan tidak merasakan pekerjaan sepenuhnya tentang deskripsi pekerjaan yang dilakukan namun karyawan mampu fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten akan suksesnya suatu perusahaan. Sehingga karyawan akan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki serta karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan situasi yang menyulitkan.

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi *work engagement* yaitu seperti sumber kerja (*job resources*) dan

sumber daya pribadi (*personal resources*). *Work engagement* juga dapat dipengaruhi oleh *job resources* yaitu aspek-aspek fisik, sosial maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan individu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *self-efficacy*. Menurut Bandura (dalam Feist, 2010) *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuan untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Bandura beranggapan bahwa keyakinan atas *self-efficacy* seseorang adalah landasan dari agen manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses dari pada manusia yang memiliki *self-efficacy* yang rendah. *Self-efficacy* bukan merupakan ekspektasi dari hasil tindakan kita. Bandura membedakan antara ekspektasi mengenai efikasi dan ekspektasi mengenai hasil. *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan diri seseorang bahwa orang tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku, sementara ekspektasi atas hasil pada merujuk prediksi dari kemungkinan mengenai konsekuensi perilaku tersebut. Hal ini tidak boleh digabungkan dengan keberhasilan dalam melakukan perilaku tersebut, hasil merujuk pada konsekuensi perilaku, bukan penyelesaian tindakan tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Engko (2018) untuk mempelajari dampak *self-efficacy* terhadap *work engagement* menunjukkan bahwa

self-efficacy mampu memengaruhi keterikatan kerja dari seorang karyawan. *Self-efficacy* juga berpengaruh signifikan pada sejauh mana keterikatan kerja karyawan. Persepsi pribadi seperti ini sangat berperan dalam mengembangkan niat individu. *Self efficacy* yang tinggi dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya. Lalu di dukung oleh hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Ardy, Astuty dan Sulistyو (dalam Hayuningtias & Helmi, 2015) yang menyatakan bahwa adanya korelasi antara *self-efficacy* dengan *work engagement*. Makin tinggi tingkat *self-efficacy*, maka makin tinggi tingkat *work engagement* dan sebaliknya, makin rendah tingkat *self-efficacy*, maka makin rendah tingkat *work engagement*. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi salah satunya dapat mempermudah tugas-tugas atau tingkat kesulitan tugas yang mereka alami serta dapat memengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, berkelakuan dan memotivasi dirinya sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* adalah *work-study conflict*. Menurut Nurfitri dan Masykur (2016), *work-study conflict* merupakan bentuk konflik interperan, di mana mahasiswa yang memilih bekerja harus memenuhi dua tuntutan peran yaitu sebagai mahasiswa dan pegawai. Selain itu *work-study conflict* didefinisikan sebagai pengalaman ketika tuntutan dan tanggung jawab dalam pekerjaan mengganggu kemampuan seseorang dalam tuntutan dan tanggung jawab dalam pendidikan (Owen, Kavanagh & Dollard, 2017). *Work-study conflict* dialami oleh seseorang di mana mereka harus memenuhi dua tuntutan peran sebagai pelajar dan pekerja (Vickers, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Sprung (2013) membuktikan bahwa *work-study conflict* berhubungan secara negatif dan signifikan dengan kesehatan psikologis mahasiswa yang bekerja, dengan menggunakan teori *job demand-resource* di mana pekerja yang mengalami tekanan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menguras kapasitas kognitif, emosi dan fisik. Lalu Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kalesaran, Moningga dan Angkawijaya (2017) bahwa terdapat korelasi negatif dan signifikan antara *work-study conflict* dengan *work engagement*. Karena makin rendah tingkat *work-study conflict*, maka makin tinggi tingkat *work engagement* dan sebaliknya, makin tinggi tingkat *work-study conflict*, maka makin rendah tingkat *work engagement* tersebut.

Fokus permasalahan dalam penelitian ini yaitu tentang rendahnya *work-engagement* pada mahasiswa tingkat akhir, seperti kurangnya kebermaknaan tugas dalam bekerja, merasa pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton, kurangnya antusias dalam bekerja, mudah lelah karena beban dan target pekerjaan yang terlalu banyak, rendahnya rasa bangga terhadap pekerjaan, bekerja tidak sesuai dengan SOP sampai dengan memutuskan untuk *resign* dari perusahaan.

Berdasarkan dari fenomena yang sudah dijabarkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *self-efficacy* dan *work-study conflict* terhadap *work engagement* pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah penelitian yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *work engagement* pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang?
2. Apakah *work-study conflict* berpengaruh terhadap *work engagement* pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang?
3. Apakah *self-efficacy* dan *work-study conflict* berpengaruh terhadap *work engagement* pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-study conflict* terhadap *work engagement* pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang
3. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan *work-study conflict* terhadap *work engagement* pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis maupun praktis. Berikut ini akan diuraikan manfaat yang diharapkan terbukti timbul setelah penelitian ini dapat dilaksanakan.

1. Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan pengetahuan dalam perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, terutama dalam bidang sumber daya manusia dan mengetahui cara pengukuran pengaruh *self-efficacy* dan *work-study conflict* terhadap *work engagement* pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan mengenai *work engagement* serta sebagai referensi penyusunan intervensi peningkatan *work engagement* bagi mahasiswa bekerja tingkat akhir di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

