

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Mahasiswa secara harfiah merupakan individu yang belajar di perguruan tinggi baik universitas, institut, maupun akademik. Menurut Budiman (2006), mahasiswa adalah pelajar tingkat perguruan tinggi yang sedang mempersiapkan dirinya menjadi sarjana. Sebagai pelajar mahasiswa memiliki tugas utama yaitu belajar, namun di samping itu, ada banyak tuntutan kehidupan yang membuat mahasiswa harus bekerja diluar jadwal kuliah. Pekerjaan paling diminati mahasiswa adalah pekerjaan paruh waktu. Menurut Buhler (1962), alasan mahasiswa lebih memilih bekerja paruh waktu dikarenakan pekerjaan ini cukup fleksibel dan sesuai dengan gaya hidup mahasiswa yang cenderung adaptif.

Persentase mahasiswa yang bekerja paruh waktu terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan hasil penelitian Mitchell (2015) dengan judul *Endsleigh and The National Union of Student*, ditemukan terjadi peningkatan pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu, yaitu dari angka 59 % menjadi 77%. Fenomena mahasiswa yang bekerja ini juga terjadi di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Dirmantoro (2015) kepada mahasiswa UIN Maliki Malang yang bekerja paruh waktu, ditemukan dari total 789 mahasiswa yang menjadi responden ditemukan 64 mahasiswa, atau 8,11% mahasiswa bekerja paruh waktu.

Fenomena mahasiswa yang bekerja paruh waktu terjadi hampir di semua Universitas, termasuk Universitas X. Univeritas X merupakan salah satu

perguruan tinggi yang ada di DI Yogyakarta. Universitas ini menyediakan beberapa jurusan dengan program kelas reguler dan kelas karyawan. Perbedaan kedua program kelas ini umumnya terletak pada jadwal kuliah. Dimana jadwal kelas reguler biasanya pagi hingga sore, sedangkan jadwal kelas karyawan adalah sore hingga malam. Kelas karyawan merupakan suatu program kuliah yang disediakan Universitas yang memungkinkan mahasiswa dapat kuliah sambil bekerja. Program kuliah ini biasanya diperuntukan bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan. Selain mahasiswa dari kelas karyawan, tidak sedikit mahasiswa dari kelas reguler juga bekerja paruh waktu. Penelitian ini mengambil mahasiswa kelas karyawan dan kelas reguler yang bekerja paruh waktu sebagai subjek penelitian.

Mahasiswa Universitas X bekerja bukan tanpa alasan. Menurut Maulay (2009), terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi mahasiswa bekerja paruh waktu, yaitu masalah ekonomi, mengisi waktu luang, serta kemandirian. Selain itu, alasan pendorong mahasiswa bekerja lainnya adalah mencari pengalaman non akademik dan sekedar menyalurkan hobi (Palupi & Tubagus, 2020).

Disamping beberapa alasan diatas, ternyata bekerja paruh waktu juga dapat menimbulkan konflik bagi mahasiswa. Menurut Palupi dan Tubagus (2020), menjalankan tugas di dua tempat berbeda dapat memunculkan konflik peran ganda bagi mahasiswa. Berdasarkan hasil penelitian Mardelina (2017), mahasiswa yang bekerja paruh waktu cenderung memiliki aktivitas belajar yang rendah. Hal tersebut tentunya berdampak pada prestasi belajar mahasiswa, dimana mahasiswa yang bekerja memiliki tingkat prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan

mahasiswa yang tidak bekerja. Temuan penelitian tersebut menunjukkan dampak negatif bekerja paruh waktu bagi prestasi mahasiswa.

Menurut Palupi (2020) selain berdampak pada prestasi mahasiswa, Konflik peran ganda juga menimbulkan permasalahan serius seperti penurunan kesehatan fisik dan psikologis. Menurut Buda dan Lenaghan (2005), keseimbangan dalam menjalankan peran merupakan isu yang sangat penting bagi mahasiswa yang bekerja. Temuan dari penelitian mereka menunjukkan bahwa kurang seimbangnya mahasiswa dalam menjalankan peran ini dapat menimbulkan stress sehingga berdampak negatif bagi kesejahteraan mahasiswa.

Menurut Page (2009) Kesejahteraan (*wellbeing*) dapat dibagi menjadi 3 komponen. Komponen-komponen tersebut terdiri dari *psychological wellbeing*, *subjective wellbeing* dan *workplace wellbeing*. *Psychological wellbeing* menurut Tanujaya (2014) merupakan kondisi individu yang sejahtera dengan mengisi kehidupannya secara bermakna sehingga individu dapat berfungsi secara optimal dan memiliki gambaran positif atas dirinya sendiri. *Subjective wellbeing* (kesejahteraan subjektif) merupakan evaluasi afektif dan kognitif yang dibuat untuk mengetahui seberapa bahagia dan puas seseorang dengan kehidupannya. Serta *workplace wellbeing* (kesejahteraan di tempat kerja) yang merupakan penilaian subjektif karyawan atas apa yang diperolehnya di tempat kerja. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan *workplace wellbeing* sebagai salah satu variabel yang akan diteliti.

Workplace wellbeing merupakan bagian paling penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. Bartels (2019) menjelaskan makna *workplace*

wellbeing bukan hanya berpusat pada pengalaman hedonis individu yang meliputi kesenangan dan kebahagiaan, namun juga meliputi perasaan subjektif karyawan atas kemampuannya untuk berkembang dan memiliki peranan secara optimal di tempat kerja. Terdapat 2 aspek utama *workplace wellbeing* menurut Bartels (2019) yaitu, dimensi interpersonal dan dimensi intrapersonal.

Dimensi interpersonal merupakan dimensi *workplace wellbeing* yang berfokus pada hubungan sosial antara individu di tempat kerja yang berdampak pada kemampuan individu untuk mencapai perkembangan psikososial. Sementara, dimensi intrapersonal merupakan perasaan internal karyawan yang meliputi nilai kebermaknaan pekerjaan yang diperoleh karyawan dari hasil pekerjaan maupun perkembangan pribadi karyawan sebagai pekerja. Karyawan memandang pekerjaan bukan sekedar untuk memperoleh gaji, namun juga untuk mengembangkan potensi sehingga memiliki peran aktif di lingkungan pekerjaan maupun masyarakat. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan *workplace wellbeing* memiliki dua aspek yaitu dimensi interpersonal dan dimensi intrapersonal.

Sebagai karyawan, seharusnya mahasiswa yang bekerja paruh waktu memiliki *workplace wellbeing* yang tinggi. Dengan adanya *workplace wellbeing* yang tinggi dapat menimbulkan semangat bagi karyawan untuk menjalani tugas-tugasnya. Martoyo (1994) berpendapat bahwa karyawan yang merasa sejahtera akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan pada umumnya. Karyawan yang merasa sejahtera di tempat kerja cenderung

memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga berusaha memberikan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Namun pada kenyataannya, belum banyak perusahaan yang menerapkan *workplace wellbeing* pada karyawan, khususnya karyawan paruh waktu. Namun pada kenyataannya, masih banyak mahasiswa pekerja paruh waktu yang kurang merasa sejahtera di lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Rizatul (2019) kepada 95 karyawan di DKI Jakarta yang menunjukkan mayoritas *employee wellbeing* pada karyawan berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 72,6%. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2018) menunjukkan sebanyak 10,0% karyawan memiliki *workplace wellbeing* yang rendah, sebanyak 71,8% karyawan memiliki *workplace wellbeing* sedang dan sebanyak 18,2% karyawan memiliki *workplace wellbeing* yang tinggi. Dari beberapa penelitian diatas, dapat diketahui isu terkait *workplace wellbeing* masih menjadi permasalahan serius pada beberapa organisasi.

Menurut Salami (2010) karyawan yang tidak merasa sejahtera di tempat kerja akan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Karyawan cenderung merasa kurang bersyukur, tidak percaya diri dengan keputusan yang diambil, dan hal ini cukup berdampak pada produktivitas serta kesehatan psikologis karyawan tersebut.

Penelitian ini dilakukan sesuai hasil wawancara peneliti kepada 10 orang mahasiswa yang bekerja paruh waktu pada tanggal 15 sampai 16 April 2022. Mahasiswa yang menjadi responden dalam wawancara ini memiliki tempat dan jangka waktu kerja yang berbeda satu sama lain. Wawancara ini menggunakan

pertanyaan-pertanyaan yang di susun peneliti sesuai dengan dua aspek *workplace wellbeing* menurut Bartels (2019) yaitu aspek interpersonal dan aspek intrapersonal intrapersonal. Dari wawancara ditemukan mayoritas mahasiswa pekerja paruh waktu memiliki aspek intrapersonal cukup baik dengan pekerjaannya. Dari 10 responden, 6 responden diantaranya merasa pekerjaan yang dijalani saat ini memiliki arti penting dan memiliki dampak positif bagi kehidupan mereka. Responden menuturkan bahwa pekerjaan yang dijalani saat ini memberi mereka kesempatan yang sama untuk tumbuh dan berkembang di perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sudah terpenuhinya aspek intrapersonal mahasiswa di tempat kerja.

Disatu pihak, sebagian mahasiswa justru kurang merasa puas dengan hubungan interpersonal di tempat kerja. Hubungan interpersonal menurut Herzberg (1966) merupakan hubungan kerja antara atasan, bawahan dan rekan kerja. Hal tersebut tercermin dari kurang baiknya hubungan mahasiswa dengan rekan kerja maupun atasan. 7 mahasiswa menuturkan bahwa terkadang terjadi konflik antara mahasiswa dengan rekan kerja yang lain sehingga menimbulkan kurang seimbangnya atmosfer kerja. Konflik menurut Hasibuan (2011), merupakan bentuk persaingan kurang sehat, bersifat emosional dan dapat menimbulkan ketegangan, dengan tujuan untuk memperoleh kemenangan pada salah satu pihak. Konflik yang sering terjadi ditempat kerja umumnya disebabkan oleh pembagian kerja yang kurang seimbang, perasaan iri antar pekerja dan permasalahan terkait gaji. 7 mahasiswa dalam wawancara ini menuturkan, pekerjaan yang dibebankan kepada mereka tidak seimbang dengan jumlah gaji

yang diperoleh. Mahasiswa yang bekerja biasanya memiliki gaji/upah yang lebih kecil dibandingkan karyawan lain padahal memiliki beban kerja yang sama. Hal tersebut menurut Herzberg (1966) dapat menimbulkan permasalahan serius diakarenakan kedua substansi diatas merupakan bagian dari *two factor theory* yang berdampak langsung kepada kepuasan karyawan. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan masih banyak permasalahan terkait *workplace wellbeing* mahasiswa di tempat kerja dan perlu mendapatkan perhatian khusus dari berbagai pihak.

Faktor yang mempengaruhi *workplace wellbeing* seseorang menurut Danna dan Griffittin (1999) terdiri dari *work setting*, *personality traits*, dan *occupational stress*. *Work setting* yaitu pengaturan tempat kerja dengan memperhitungkan keselamatan kerja, kenyamanan tempat kerja, keadaan psikologis serta hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja. *Personality traits* menurut King (1995) merupakan kontrol pribadi atas kehidupan individu yang memainkan peran penting dalam kesehatan dan kesejahteraan; dan *occupational stress*, yaitu stres yang terjadi dalam sistem kompensasi pekerja. Selain faktor tersebut, Zulkarnain (2013) juga menambahkan variabel *quality of worklife* sebagai faktor yang mempengaruhi variabel *workplace wellbeing*. Dari beberapa faktor diatas, peneliti memilih *quality of work life* sebagai variabel yang mempengaruhi *workplace wellbeing*.

Quality of worklife dipilih sebagai faktor yang mempengaruhi *workplace wellbeing* karena menurut Soejipto (2017), *quality of worklife* merupakan salah satu isu yang *urgent* untuk diperhatikan oleh suatu perusahaan. Perhatian

perusahaan terhadap *quality of worklife* karyawan dipandang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja serta menurunkan angka *turn over* karyawan. Implementasi dari *quality of worklife* yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan atas pekerjaannya. Hal tersebut penting sesuai dengan pemahaman bahwa kepuasan kerja merupakan aspek dari *workplace wellbeing* yang merupakan penilaian positif karyawan atas apa yang telah diterima karyawan dari pekerjaannya.

Quality of worklife merupakan salah satu isu penting yang harus diperhatikan perusahaan. Dengan diterapkannya *quality of worklife* dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan keterikatan karyawan serta menumbuhkan perasaan memiliki karyawan terhadap perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara peneliti kepada 10 responden yang merupakan mahasiswa pekerja paruh waktu pada tanggal 02 – 05 Mei 2022. Dari hasil wawancara diketahui sebagian responden merasa cukup puas dengan partisipasinya di tempat kerja serta sistem perekrutan perusahaan. Partisipasi responden di tempat kerja tercermin dari kebebasannya dalam mengemukakan gagasan/pendapat. Sebagian responden menuturkan bahwa perusahaan memberi kesempatan kepada setiap karyawan untuk menyalurkan ide serta menyampaikan keluhan. Selain itu, responden juga merasa puas karena perusahaan merekrut dan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Di satu sisi, responden justru kurang puas dengan penyelesaian konflik perusahaan. Sebagian responden merasa perusahaan kurang mampu

menyelesaikan permasalahan karyawan. Keluhan-keluhan yang disampaikan karyawan terkadang sering diabaikan sehingga menimbulkan permasalahan lain.

Selain itu, menurut responden, gaji yang diberikan perusahaan cenderung tidak sesuai dengan beban kerja karyawan. Sebagai karyawan paruh waktu, responden menerima gaji yang lebih kecil dari karyawan lain yang notabene memiliki beban kerja serta waktu kerja yang sama. Permasalahan lain yang dialami oleh responden adalah kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga responden merasa tidak berkembang di perusahaan.

Menurut Casio (2010) *quality of worklife* mencakup pemberian kesempatan bagi karyawan untuk membuat keputusan mengenai pekerjaan mereka dan apa yang dibutuhkan untuk membuat produk atau layanan yang efektif. *Quality of worklife* ini mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan dalam satu perusahaan. Terdapat beberapa aspek *quality of worklife* menurut Cascio (2010) yakni partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, perekrutan selektif, keamanan kerja dan kompensasi yang layak.

Quality of worklife memiliki korelasi dengan beberapa variabel salah satunya adalah *workplace wellbeing*. *Quality of worklife* merupakan penilaian individu tentang baik atau buruknya kondisi di tempat kerja. Wenda (2015) mengemukakan bawa penerapan prinsip-prinsip yang memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja bagi karyawan dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan karyawan, diperolehnya iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya berdampak pada kondisi psikologis karyawan. *Quality of*

Worklife diberikan dengan dengan tujuan memenuhi harapan karyawan yang ingin mendapatkan penghasilan, mencukupi kebutuhan hidup, serta mengekspresikan kemampuannya dalam bekerja. Dampak-dampak terpenuhinya *quality of work life* pada karyawan adalah diperolehnya kepuasan seperti kepuasan pada gaji yang diberikan, kepuasan pada lingkungan kerja, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain. Dengan adanya kepuasan dari karyawan maka *quality of work life* pada karyawan tergolong tinggi.

Indra .dkk (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *quality of worklife* memiliki dampak yang signifikan terhadap *workplace wellbeing* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Zulkarnain (2013) yang menunjukkan bahwa *quality of worklife* merupakan prediktor penting dalam meningkatkan *workplace wellbeing* karyawan di tempat kerja. Menurut Zulkarnain (2013) Karyawan yang memperoleh *quality of worklife* yang baik cenderung akan merasa puas dan berdampak pada *workplace wellbeing* karyawan di tempat kerja. Zulkarnain berpendapat, karyawan yang memperoleh *quality of worklife* yang layak biasanya cenderung memiliki sikap positif dan berusaha menampilkan kemampuan terbaiknya dalam perusahaan. Di Lain sisi, kurangnya perhatian perusahaan terhadap *quality of worklife* karyawan bisa berdampak pada *workplace wellbeing* karyawan. Karyawan yang kurang sejahtera secara psikologis cenderung akan bermalas-malasan, lebih sibuk dengan kegiatan lain dibandingkan bekerja dan beberapa hal ini tentunya sangat berdampak bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *quality of worklife* dengan *workplace wellbeing* pada mahasiswa Universitas X yang bekerja paruh waktu?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Mengetahui hubungan antara *Quality of worklife* dengan *Workplace wellbeing* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas X.

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan yang berarti bagi perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan kepada karyawan tentang pentingnya peningkatan *Quality of worklife* dan *workplace wellbeing* terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kesadaran perusahaan untuk memperhatikan tingkat *quality of worklife* untuk menciptakan lingkungan pekerjaan yang dapat meningkatkan *worklife wellbeing* sehingga dapat menumbuhkan perasaan memiliki, keterikatan karyawan dengan tempat karyawan bekerja.