

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Perguruan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan para peserta didik agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional untuk dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Pasal 16 Tahun 1989). Tingkat perguruan tinggi memberikan peluang untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih berkompeten dan tentunya berbeda dengan tingkat pendidikan dibawahnya (Mulya & Indrawati, 2016). Peserta didik di perguruan tinggi biasanya disebut sebagai mahasiswa (Putra, 2016).

Mahasiswa merupakan peserta didik pada jenjang perguruan tinggi dengan mengikuti proses perkuliahan agar mampu menjadi pembicara, pendengar, dan pelaku media yang berkompeten dalam berbagai *setting* seperti pada kegiatan pembelajaran maupun kegiatan organisasi (Irene, 2013). Tujuan utama mahasiswa menjalankan proses perkuliahan adalah agar mendapat ilmu yang bisa digunakan dalam kehidupan sehari-hari serta digunakan dan diterapkan dalam dunia kerja (Putra, 2016). Menurut Nadya (2011) mahasiswa di dunia kampus sudah tampak lebih dewasa dan mampu mengolah pemikiran untuk mencari pekerjaan walaupun mahasiswa masih menjalani kegiatan perkuliahan, sehingga banyak mahasiswa yang bekerja diluar dari waktu perkuliahannya. Mahasiswa

yang memilih untuk bekerja memiliki motif yang berbeda-beda, yaitu ada yang ingin mencari tambahan penghasilan untuk mencukupi kebutuhan kuliah maupun biaya hidup sehari-hari, ingin hidup mandiri, mengisi waktu luang, dan mencari pengalaman kerja sebelum kelak dihadapkan dengan pekerjaan yang sesungguhnya (Triwantoro, 2017).

Menurut Dudija (2011) fenomena mahasiswa yang bekerja sudah tidak asing lagi terdengar di kalangan masyarakat. Biasanya mahasiswa mencari pekerjaan paruh waktu agar lebih fleksibel, sehingga bisa menyesuaikan dengan waktu kuliah dan tidak mengganggu proses perkuliahan (Putra, 2016). Rata-rata pekerja penuh waktu (*fulltime*) akan menghabiskan sekitar 40 jam per minggu, sedangkan pekerja part-time (paruh waktu) memiliki waktu yang lebih sedikit dari itu, biasanya per hari hanya membutuhkan waktu sekitar 3-5 jam tergantung jenis pekerjaan (Yahya & Widjaja, 2019). Bidang usaha yang biasanya menawarkan pekerjaan paruh waktu untuk mahasiswa sebagian besar adalah kafe, warnet, desain grafis, distro, atau restoran bahkan salah satu department store pada waktu tertentu membutuhkan jasa mahasiswa sebagai pekerjanya. Tidak hanya di ranah pekerjaan non-akademis, beberapa pusat studi atau lembaga survei kerap menggunakan jasa mahasiswa untuk menjadi *enumerator* (pekerja magang) (Meiji, 2019). Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja akan memiliki pengalaman diluar kelas, memperoleh keterampilan, pengetahuan tentang berbagai macam pekerjaan, dan bertanggung jawab atas pekerjaan (Putra, 2016). Zulfan dan Hum (2013) mahasiswa yang bekerja memiliki tingkat lelah yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang tidak bekerja, hal ini karena padatnya jadwal aktivitas kuliah dan bekerja sehingga saat jam kuliah berlangsung mahasiswa menjadi kurang fokus dan kurang memperhatikan

penjelasan dosen. Bahkan terdapat beberapa mahasiswa yang lebih fokus kepada pekerjaan saja dibandingkan kuliahnya.

Suwarso (2018) menjelaskan jika kuliah sambil bekerja tentu tidaklah muda bagi mahasiswa untuk bisa fokus pada perkuliahannya, sehingga dapat mempengaruhi hasil belajar mahasiswa. Risiko mahasiswa kuliah sambil bekerja menjadikannya kehilangan prestasi akademik diperkuliahan karena di beberapa kondisi mahasiswa harus rela meninggalkan kuliah dalam beberapa tatap muka bila perusahaan mewajibkan untuk menukar shif kerja atau untuk bekerja lebih dari biasanya (lembur). Kondisi ini dapat membuat mahasiswa tertinggal oleh materi perkuliahan dalam suatu mata kuliah, mengabaikan tugas-tugas individu maupun kelompok, bahkan ketika ujian tidak fokus untuk belajar untuk meraih nilai yang baik (Suwarso, 2018). Oleh karena itu, mahasiswa yang bekerja membutuhkan motivasi berprestasi yang lebih tinggi daripada mahasiswa pada umumnya agar mampu terdorong untuk mencapai prestasi akademiknya ditengah-tengah kesibukan menjalani aktivitas bekerjanya, sehingga motivasi yang ada didalam diri dapat mendorong mahasiswa untuk mengimbangi peranan sebagai pekerja dan pelajar dengan menjalankan tugas-tugas kuliah, berusaha mendapatkan nilai yang memuaskan, dan lulus tepat pada waktunya (Swain & Hammond, 2011).

Motivasi berprestasi merupakan seseorang yang terdorong untuk menunjukkan kegigihan dalam berusaha meraih keberhasilan dengan keyakinan yang kuat dalam diri dan keinginan untuk dapat mengatasi kegagalan guna meraih sesuatu kesuksesan (Asnawi, 2002). Yuwono, dkk. (2005) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan seseorang untuk melaksanakan tugas-

tugasnya walaupun terdapat banyak ke-sulitan tetapi seseorang akan tertantang untuk menyelesaikannya. Hawadi (2001) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai daya penggerak dalam diri siswa untuk mencapai taraf prestasi setinggi mungkin, sesuai dengan yang ditetapkan oleh siswa itu sendiri

Asnawi (2002) menyatakan bahwa motivasi berprestasi terbagi menjadi empat aspek yaitu pertama aspek mengambil tanggung jawab atas perbuatan-perbuatannya merupakan perilaku seseorang yang terus berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkannya sebelum menyelesaikannya. Kedua, aspek Memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya merupakan pemberian umpan balik atas hasil usaha yang telah dilakukan dan sangat disukainya, sehingga berusaha untuk melakukan perbaikan hasil kerja yang akan datang. Ketiga, aspek mempertimbangkan risiko merupakan seseorang yang mampu menimbang setiap risiko yang akan dihadapinya sebelum memulai pekerjaan. Keempat, aspek kreatif-inovatif merupakan kemampuan untuk mengerjakan sesuatu dengan kreatif dan inovatif, sehingga membantu dalam penyelesaian suatu pekerjaan dengan mencari cara untuk jalan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan *efektif* dan *efisien*.

Motivasi berprestasi memiliki peranan penting bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu karena adanya motivasi dapat mendorong timbulnya perbuatan yang dilakukan seperti belajar dengan optimal, penggerak bagi setiap kegiatan yang akan dikerjakan, dan fokus ke arah tujuan yang hendak dicapai dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut (Evans, Gbadamosi, & Richardson, 2014). Menurut Swain dan Hammond

(2011) karena motivasi berprestasi menjadi peranan penting didalam dirinya. Simón, Díaz, dan Costa (2017) menjelaskan motivasi berprestasi yang tinggi menjadikan mahasiswa berkeinginan kuat untuk menyelesaikan masa studi dengan nilai akademi yang memuaskan, sehingga jika prestasi yang dicapai kurang memuaskan mahasiswa akan terus berusaha agar mencapai standar keberhasilan yang telah ditetapkannya. Motivasi berprestasi juga dapat membuat mahasiswa yang bekerja paruh waktu menyisihkan waktu dan pikirannya untuk belajar, mengerjakan tugas-tugas individu maupun kelompok, dan berusaha memperbaiki kekurangan untuk peningkatan prestasi berikutnya (Yanbarisova, 2017).

Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak mahasiswa pekerja paruh waktu yang memiliki motivasi berprestasi rendah. Data dari hasil penelitian Aziz (2016) menunjukkan IPK mahasiswa yang bekerja paruh waktu yaitu 44,7 % dalam kategori tinggi, 15,8 % kategori sedang, dan kategori rendah 39,5%. Data hasil penelitian Mardelina (2017) juga menunjukkan aktivitas belajar mahasiswa yang bekerja paruh waktu dalam kategori tinggi 9,9%, sedang 57,1%, dan rendah 33,0%. Hasil penelitian ini menunjukkan perbandingan bahwa mahasiswa yang tidak bekerja paruh waktu memiliki aktivitas belajar yang lebih tinggi yaitu tinggi 16,7%, sedang 70,2, dan rendah 13,2%. Berdasarkan, data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak mahasiswa pekerja paruh waktu yang memiliki permasalahan motivasi berprestasi yang rendah.

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara dengan mahasiswa yang berkerja paruh waktu pada tanggal 10

september 2019 ditunjukkan bahwa 12 dari 14 mahasiswa bekerja paruh Waktu memiliki motivasi berprestasi yang rendah berdasarkan aspek-aspek motivasi berprestasi yang dikemukakan Asnawi (2002). Pada aspek mengambil tanggung jawab atas perbuatan-perbuatannya, ketika subjek lelah bekerja di hari sebelumnya maka sulit untuk fokus memberhatikan dosen saat perkuliahan berlangsung, jika mendapatkan tugas-tugas kuliah yang sulit subjek mengerjakannya tidak optimal bahkan lebih cenderung memilih mengerjakan tugas yang mudah saja saja terlebih lagi ketika tugas yang didapatkan harus menggunakan data lapangan subjek memilih untuk mengabaikan tugas. Kedua, pada aspek memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya, ketika subjek mendapatkan nilai yang buruk atau dibawah rata-rata maka subjek hanya pasrah, sulit menunjukkan antusias untuk belajar giat, dan tidak berusaha untuk memperbaiki nilainya dilain kesempatan.

Ketiga, aspek mempertimbangkan risiko, sebelum bekerja paruh waktu subjek tidak memikirkan terlebih dahulu dampak apa saja yang akan terjadi, sehingga sulit menunjukkan kemampuan untuk menyeimbangkan dengan kehidupan kuliahnya yaitu lebih mementingkan pekerjaan, absen kuliah, bahkan sering absen mengerjakan tugas kelompok. Keempat, aspek kreatif-inovatif, ketika ada tugas yang harus segera dikumpulkan dan subjek sedang sibuk bekerja maka subjek sulit menemukan cara untuk menyelesaikan kedua tugas tersebut dan subjek terburu-buru mengerjakan tugas dimana tidak mempersiapkan di jauh hari sehingga hasilnya kurang *efektif* dan *efesien*. Dari hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa 12 dari 14 subjek mengalami permasalahan motivasi berprestasi yang dapat dilihat dari aspek-aspek yang dikemukakan Asnawi (2002)

yaitu mengambil tanggung jawab atas perbuatan-perbuatannya, memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya, mempertimbangkan risiko, kreatif-inovatif.

Wagner dan Hollenburg (2007) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi yaitu sikap individu, gaya kepemimpinan administrator, dan kepuasan kerja. Dari faktor-faktor tersebut maka peneliti akan menggunakan faktor kepuasan kerja. Menurut Jex dan Britt (dalam Kaswan, 2017) kepuasan kerja adalah kesejahteraan yang dirasakan seseorang karena pekerjaan yang dilakukan memberikan keamanan dan kenyamanan untuknya.

Creed, French, dan Hood (2015) menyatakan mahasiswa yang puas terhadap pekerjaannya akan merasakan gaji yang sesuai beban kerja, pemimpin yang baik, rekan kerja yang mudah diajak kerjasama, dan tuntutan kerja yang ringan, sehingga mahasiswa menjadi lebih bahagia menjalani pekerjaan dan mendapatkan kebebasan dalam mengelola waktu serta pikiran agar tetap fokus terhadap kegiatan perkuliahannya. Kondisi ini dapat menimbulkan motivasi berprestasi yang tinggi, dimana mahasiswa terdorong untuk mencapai prestasi akademik dengan mengerjakan tugas-tugas secara optimal dan bersungguh-sungguh belajar agar mendapatkan nilai terbaik (Evans, Gbadamosi, & Richardson, 2014).

Hal ini didukung hasil wawancara dengan mahasiswa yang berkerja paruh waktu pada tanggal 10 September 2019 dengan menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja dari Wexley dan Yukl (2003). Diperoleh 12 dari 14 subjek yang mengatakan pada aspek pekerjaan, subjek merasa beban tugas yang diberikan terlalu berat, subjek sering diminta bekerja tambahan (lembur)

atau mendapatkan waktu pulang kerja yang lebih lama, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman karena rekan kerjanya sulit diajak kerja sama untuk bertukar shif ketika subjek sedang sibuk untuk urusan kuliahnya. Kedua, aspek kompensasi, subjek mengatakan gaji yang didapat tidak sesuai beban kerja, bonus kurang memuaskan, dan fasilitas ruang istirahat yang terlalu sempit membuat subjek lebih memiliki kelelahan yang tinggi karena tidak bisa beristirahat dengan nyaman ditempat kerjanya. Ketiga, aspek pengawasan subjek merasa pengawas kurang mempedulikannya karena setiap pendapat subjek tidak direspon dengan baik dan atasan kurang tepat dalam memberikan solusi ketika subjek mengalami kesulitan dalam bekerja. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa 11 dari 12 subjek merasakan ketidakpuasan dalam menjalani pekerjaannya.

Hal ini juga didukung berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Suastuti (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi motivasi berprestasi. Oktareza (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi. Hasil penelitian Widyaningtyas dan Darminto (2013) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya pemilihan faktor kepuasan kerja didasarkan oleh empat tahapan mengambil variabel bebas yaitu tahap pertama berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi variabel terikat (motivasi berprestasi) yaitu kepuasan kerja. Tahap kedua, dilihat dari teori Creed,



dkk. (2015) dan Evans, dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menimbulkan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Tahap ketiga, berdasarkan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dominan dalam mempengaruhi motivasi berprestasi

Tahapan keempat, dukungan hasil penelitian sebelumnya yaitu Astuti (2014), Oktareza (2010), serta Widyaningtyas dan Darminto (2013) yang menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja akan menjadi faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Wexley dan Yukl (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan pengalaman yang menyenangkan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan dengan generalisasi dari berbagai komponen-komponen pekerjaan bermacam-macam yang di berikan kepada karyawan. Kaswan (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi karyawan bahwa pekerjaan dapat memenuhi harapannya. Jex dan Britt (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut mencerminkan bagaimanapun karyawan merasakan sesuatu hal tentang pekerjaannya yang kemudian perasaan itu diperlihatkan melalui sikapnya.

Wexley dan Yukl (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja terbagi dalam tiga aspek yaitu pertama aspek pekerjaan adalah perasaan dan sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan dari berbagai aktivitas dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Kedua, aspek kompensasi merupakan sejumlah upah yang diterima karyawan dari organisasi yang sesuai dengan keinginan, harapan, dan beban kerja. Ketiga, aspek pengawasan merupakan pandangan atau penilaian karyawan bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dalam setiap permasalahan yang terdapat ditempat kerja.

Wagner dan Hollenburg (2007) berpendapat jika kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berpertasi. Aziz (2016) menjelaskan bahwa mahasiswa yang puas terhadap pekerjaan akan merasakan kebahagiaan yang membuatnya terhindar dari kelelah bekerja, sehingga mampu untuk mengerjakan tugas-tugas kuliahnya secara optimal. Kepuasan kerja menjadikan mahasiswa yang bekerja paruh waktu merasa dipedulikan tempat kerjanya, upah sepadan dengan kinerjanya, dan merasa beban kerja sesuai dengan kapasitas waktu serta pikirannya, sehingga mahasiswa akan menunjukkan motivasi berprestasinya dengan mampu mengimbangi proses perkuliahannya dengan fokus ketika dosen menerangkan, bersedia meluangkan waktu untuk mengerjakan tugas kelompok walaupun merasa lelah karena bekerja, dan berusaha mengerjakan tugas kuliah yang sulit secara optimal walaupun dihadapkan pula dengan pekerjaannya (Simón, Díaz, & Costa, 2017).

Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan menjadikan mahasiswa merasa tertekan terhadap pekerjaan, kecewa, tidak memiliki waktu untuk mengerjakan tugas karena tuntutan pekerjaan, dan terus memikirkan pekerjaan yang dapat mengakibatkan penurunan motivasi berprestasi di perkuliahan (Tessema, Ready, & Astani, 2014). Motivasi berprestasi yang rendah membuat

mahasiswa sulit berkonsentrasi saat belajar, sulit menunjukkan usaha untuk memperbaiki nilai yang kurang memuaskan, bahkan mengabaikan tugas-tugas kuliah yang bersifat individual maupun kelompok (Evans, dkk., 2014). Hal ini didukung hasil penelitian Suastuti (2014) yang memperlihatkan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan sumbangan efektif terhadap motivasi berprestasi sebesar 79,5%. Artinya, kepuasan kerja memiliki peranan yang besar dalam menentukan seberapa tinggi motivasi berprestasi yang ditunjukkan subjek.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah motivasi berprestasi dapat ditinjau dari kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi berprestasi dapat ditinjau dari kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi maupun bidang psikologi pendidikan yang berhubungan dengan SDM yaitu mahasiswa yang bekerja paruh waktu, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya kepuasan kerja yang dapat menimbulkan motivasi berprestasi, sehingga mahasiswa yang bekerja paruh waktu dapat memahami dan mengevaluasi seberapa besar tingkat kepuasan kerja yang dan motivasi berprestasi yang dimilikinya. Selanjutnya, manfaat bagi subjek dengan adanya penelitian ini menjadi gambaran tentang seberapa besar kepuasan kerja dan motivasi berprestasi yang dimilikinya, sehingga gambaran yang telah dijabarkan dapat menjadi dorongan untuk subjek lebih meningkatkan prestasinya melalui kepuasan kerja yang dimilikinya.