

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Mahasiswa yang Bekerja

1. Definisi Mahasiswa

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mahasiswa didefinisikan sebagai orang yang belajar di Perguruan Tinggi (Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, kbbi.kemdikbud.go.id). Menurut UU No 12 tahun 2012 tentang perguruan tinggi, mahasiswa adalah peserta didik tingkat perguruan tinggi. Menurut Gafur (2015) mahasiswa adalah sekelompok masyarakat yang memperoleh status melalui ikatan dengan universitas. Mahasiswa juga merupakan calon intelektual dan cendekiawan muda dalam masyarakat yang sering dituntut di kelas yang berbeda. Sedangkan menurut Somadikarta (dalam Hartaji, 2014) menyatakan bahwa mahasiswa merupakan peserta didik dari perguruan tinggi yang terdiri dari akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut, dan universitas.

Pengertian mahasiswa menurut Sarwono (dalam Kurniawati & Baroroh, 2016) adalah seseorang yang terdaftar secara resmi untuk mengikuti aktivitas pembelajaran di perguruan tinggi dengan batas usia sekitar 18-30 tahun. Menurut Santrock (2012) dengan batas usia 18-30 termasuk dalam tahap perkembangan dewasa awal. Masa dewasa awal adalah transisi remaja ke masa dewasa, yang merupakan masa perpanjangan kondisi dan ekonomi sementara yang ditandai dengan kemandirian pengambilan keputusan dan kemandirian ekonomi.

Selanjutnya, menurut Knopfemarcher (dalam Hadijaya, 2019) menyatakan bahwa mahasiswa merupakan seseorang yang akan menjadi sarjana dan terlibat

dalam perguruan tinggi, dididik dengan harapan menjadi intelektual. Sedangkan menurut Siswoyo (dalam Oktaviani dkk, 2020) mengatakan bahwa mahasiswa sebagai orang yang menempuh pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi, baik negeri maupun swasta, atau lembaga lain yang setingkat dengan universitas. Mahasiswa diakui memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan kecerdasan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat adalah sifat yang melekat dalam diri mahasiswa, yang merupakan prinsip saling melengkapi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa mahasiswa merupakan individu yang terikat di dalam perguruan tinggi dan akan menjadi calon sarjana dengan memiliki kecerdasan yang tinggi.

2. Definisi Mahasiswa yang Bekerja

Menurut Dudija (2011) yang dimaksud mahasiswa bekerja adalah individu yang sedang menempuh pendidikan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi, berstatus aktif, menjalankan suatu pekerjaan, atau menyelesaikan suatu tugas yang berakhir dengan suatu hasil karya yang dapat dinikmati oleh yang bersangkutan.

Bekerja adalah manifestasi dari aktualisasi diri. Menurut Maslow, keinginan manusia yang paling utama adalah aktualisasi diri. Terwujudnya aktualisasi diri tampak dari hasil usaha yang sungguh-sungguh. Dengan terus berusaha memaksimalkan diri, akan melatih pribadi yang kuat untuk menghadapi pasang surut kehidupan (Dudija, 2011).

Menurut Purwanto dan Syah (2013) setiap mahasiswa yang bekerja berasal dari

latar belakang ekonomi keluarga yang berbeda. Situasi yang dimaksud adalah situasi yang mempengaruhi ekonomi para mahasiswa yang bekerja guna mendapatkan uang untuk menutupi kebutuhan. Santrock (2012) mengatakan bahwa bekerja dapat melunasi biaya pendidikan, tetapi bekerja juga membatasi mahasiswa dalam belajar.

3. Karakter Mahasiswa

Menurut Gafur (2015) menerangkan bahwa ada 4 tipe dan karakteristik mahasiswa, yaitu dibagi sebagai berikut:

- a. Tipe mahasiswa akademik
- b. Tipe mahasiswa organisatoris
- c. Tipe mahasiswa hedonis
- d. Tipe mahasiswa aktivis

Selain hanya menguasai pemahaman-pemahaman akademik dari dunia kampus, tapi juga mengaplikasikannya di dunia nyata, sebagai *agent of change* yang bisa mengubah *mindset* masyarakat menjadi lebih baik dan tertata Edang (dalam Gafur, 2015).

4. Posisi dan Peran Mahasiswa

Gafur (2015) menyebutkan bahwa ada lima peran mahasiswa, sebagai berikut:

- a. *Direct Of Change*, karena banyaknya sumber daya manusia, mahasiswa dapat berubah langsung.

- b. *Agent Of Change*, mahasiswa adalah sebagai agen perubahan, yang dimana sumber melakukan perubahan.
- c. *Iron Stock*, SDM dari mahasiswa tidak akan pernah habis.
- d. *Moral Force*, mahasiswa itu adalah sekelompok manusia yang memiliki moral baik.
- e. *Social Control*, mahasiswa itu sebagai pengontrol kehidupan sosial yang dilakukan masyarakat.

Namun secara umum, ada 3 peranan dan fungsi yang sangat penting bagi mahasiswa, yaitu:

1. Peranan Moral

Dunia perkuliahan dunia di mana semua mahasiswa bebas memilih kehidupan yang diinginkannya. Setiap individu membutuhkan tanggung jawab moral agar dapat menjalani kehidupan yang bertanggung jawab sesuai konsep moral kehidupan bermasyarakat.

2. Peranan Sosial

Selain tanggung jawab pribadi, mahasiswa juga memiliki peran sosial. Dengan kata lain, keberadaan semua tindakan harus bermanfaat tidak hanya bagi diri kita sendiri tetapi juga lingkungan sekitar.

3. Peranan Intelektual

Mahasiswa sebagai manusia yang disebut-sebut sebagai intelektual harus mampu mencapai posisi tersebut dalam kehidupan nyata. Dalam arti mereka mahasiswa tersebut menyadari sepenuhnya bahwa fungsi dasar mahasiswa adalah bergelut dengan ilmu pengetahuan dan memanfaatkan kecerdasan

yang mereka miliki selama pendidikan untuk melakukan perubahan yang lebih baik.

5. Ciri-ciri Mahasiswa

Menurut Gafur (2015) menyatakan bahwa ciri-ciri mahasiswa dapat dibedakan dengan murid SD, pelajar SLTP dan siswa SMA/SMK. Secara resmi, ciri-ciri mahasiswa memiliki kartu mahasiswa sebagai legalitasnya. Namun secara teori ciri-ciri mahasiswa sebagai berikut:

- a. Rasional
- b. Cerdas
- c. Inovatif
- d. Kreatif
- e. Intelek
- f. Radikal
- g. Idealis
- h. Kritis
- i. Revolusioner
- j. Militan

Ciri-ciri di atas hanyalah sebagian kecil dari ciri-ciri mahasiswa yang banyak menjadikan mahasiswa tidak hanya intelektual tetapi juga sebagai sosial kontrol dalam masyarakat (Gafur 2015).

B. Work-Study Conflict

1. Definisi *Work-study conflict*

Menurut Nurfitria dan Masykur (2016) *work-study conflict* adalah bentuk konflik antara peran yang dipilih mahasiswa. Dimana mahasiswa yang memilih bekerja memiliki dua tuntutan peran yaitu menjadi mahasiswa dan karyawan. Sedangkan pengertian *work-study conflict* menurut Markel dan Frone (1998) adalah sejauh mana pekerjaan menghambat kemampuan mahasiswa untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab perkuliahan.

Markel dan Frone (1998), menjelaskan bahwa *work-study conflict* dikembangkan dari teori *work family conflict*. Markel dan Frone banyak menggunakan model *work family conflict* untuk menyusun teori *work study conflict* karena antara orang dewasa, peran kerja dan keluarga (yaitu, pasangan dan orang tua) mewakili dua domain kehidupan utama. Sebaliknya, dua domain kehidupan remaja adalah pekerjaan dan sekolah. Dari penjelasan tersebut diharapkan dapat memberikan contoh umum dan hasil dari *work study conflict*. Lingard (2007) mengatakan stressor yang berulang kali dikaitkan dengan dampak negatif terhadap kesejahteraan dan kinerja pribadi. Menurut sebuah survey di Inggris, mahasiswa berjuang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan belajar, membuat mereka menghadapi tingkat stress yang lebih tinggi dari rata-rata (Humphrey dkk, dalam Lingard, 2077). Nurfitria dan Masykur (2016) menyatakan bahwa kesulitan yang dialami mahasiswa dalam mengatur posisinya sebagai mahasiswa dan karyawan. Fadhilah dan Nurtjahjanti (2018) menyebutkan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki dua peran yang sulit

yaitu pegawai dan mahasiswa, hal itu menyebabkan timbulnya *work-study conflict*.

Pernyataan yang diungkapkan oleh Dakas (2011) yaitu kebutuhan keuangan mendorong mahasiswa untuk mengambil pekerjaan paruh waktu dan penuh waktu guna menyeimbangkan pendidikan dengan pekerjaannya. Hal ini meemposisikan mahasiswa agar bertahan dengan tanggung jawabnya terkait belajar dan bekerja. Kepada mahasiswa yang memiliki dua peran itu tidak benar-benar gratis, melainkan ini adalah sarana untuk mempertahankan perkuliahan. Peneliti menyimpulkan bahwa *work-study conflict* terjadi kepada individu yang mengalami hambatan dalam menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab terhadap dua peran sekaligus yaitu menjadi pelajar dan pekerja.

2. Aspek-aspek *Work-study conflict*

Markel dan Frone (1998), menguraikan dua aspek *work-study conflict*, yaitu:

a. Time Based Conflict

Ketika seorang individu cenderung menghabiskan waktu yang lebih banyak untuk berkegiatan pada salah satu perannya sehingga terjadi kehabisan waktu pada peran lainnya, maka akan memicu terjadinya *time-based conflict*. Permasalahan ini dapat disebabkan oleh kelelahan fisik, waktu yang tidak memadai, dan terlalu banyak tuntutan pada satu peran, serta membuang-buang energi dan waktu pribadi untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Jam bekerja adalah penyebab terjadinya *time based conflict*.

b. Strain Based Conflict

Strain Based Conflict merupakan konflik yang terjadi ketika tekanan dan tuntutan dari satu peran menghambat kemampuan serta keinginan individu dalam memenuhi tuntutan dan kewajiban pada peran lain. Konflik ini mempengaruhi tubuh dan pikiran seseorang, seringkali menyebabkan kelelahan dan kecemasan. Hal yang menjadi sumber terjadinya *strain based conflict* adalah ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini akan menggunakan aspek dari Markel dan Frone (1998), yaitu *time based conflict* dan *strain based conflict* untuk mengutarakan *work-study conflict* pada mahasiswa yang bekerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-Study Conflict*

Penelitian yang dilaksanakan oleh Markel dan Frone (1998) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi terjadinya *work-study conflict*, yaitu sebagai berikut:

a. Jam kerja (*working hours*)

Prediktor pertama adalah jam kerja, yang merupakan konflik peran berbasis waktu. Waktu merupakan sumber daya yang terbatas, maka jam kerjalah yang menyebabkan adanya konflik, dengan mengurangi waktu yang tersedia untuk melaksanakan tugas dalam peran lain. Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Markel dan Frone (1998) menemukan adanya hubungan positif antar jam kerja dengan *work-*

study conflict sehingga jika jam kerja individu itu tinggi maka *work-study conflict* nya juga tinggi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Lingard (2007), juga menyatakan bahwa keterlibatan waktu yang berlebihan dalam pekerjaan akan mengakibatkan kurangnya waktu pada akademik.

b. Kepuasan Kerja

Prediktor kedua yaitu kepuasan kerja, yang merupakan prediktor konflik antar peran berbasis ketegangan. Ketidakpuasan emosional terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi kemampuan atau keinginan individu yang memenuhi kewajibannya dalam peran lain. Penelitian Markel dan Frone (1998) menemukan adanya hubungan positif antara ketidakpuasan kerja dengan *work-study conflict*. Menurut Lingard (2007) salah satu sumber *work-study conflict* adalah ketidakpuasan dalam satu peran, yang dimana ketika *work-study conflict* tinggi maka individu akan merasa kurang positif tentang peran lainnya. Artinya individu tidak merasa puas dalam salah satu peran yang dimilikinya.

Sahin dan Akar (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi seseorang terhadap pekerjaan yang kehidupannya berhubungan dengan pekerjaannya, dan merupakan situasi yang membangkitkan kepuasan dan perasaan positif. Sebagaimana kesimpulan dari beberapa penelitian, pekerja yang bahagia merupakan pekerja yang produktif (Robbins & Judge, 2015).

c. Beban Kerja

Prediktor ketiga adalah beban kerja, Markel dan Frone (1998) berpendapat bahwa tingkat beban kerja yang tinggi mencerminkan situasi seseorang dalam melakukan pekerjaan terlalu banyak dalam jumlah waktu yang tidak memadai. Akibatnya, beban kerja yang berat menyebabkan individu mengorbankan kesehatan mentalnya pada pekerjaan yang belum terselesaikan di tempat kerja, bahkan ketika individu mencoba untuk memenuhi tuntutan pada peran lainnya. beban kerja cenderung meningkatkan kelelahan mental dan fisik, yang dapat mempengaruhi kemampuan atau motivasi individu untuk memenuhi kewajiban peran lain.

C. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Prihatsanti (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seorang karyawan tentang pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan sekelilingnya. Ketidakpuasan muncul ketika individu menunjukkan sikap negatif. Menurut Yusuf dan Syarif (2017) kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang bersifat pribadi. Setiap individu mengalami *level* kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang diterapkan dalam diri individu.

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah

suatu perasaan yang bersifat positif terhadap apa yang dikerjakan dari mengevaluasi beberapa karakteristik. Sementara Spector (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan individu tentang pekerjaannya. Secara sederhana, kepuasan kerja adalah sejauh mana individu menyukai pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja adalah sejauh mana individu tidak menyukai pekerjaannya.

Menurut Sopiah (2008) Kepuasan kerja membuktikan adanya kecocokan antara individu yang dihasilkan dari imbalan dan harapan yang dipenuhi dari pekerjaan. Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan hidup, dan sikap serta pengalaman hidup tercermin dalam sikap individu dan pengalaman kerja (Robbins & Judge, 2015). Selanjutnya dalam penelitian Melky (2015) menyatakan kepuasan kerja sangat penting dimiliki seorang pegawai, karena kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pegawai di tempat kerja berdampak negatif baik bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri.

Dari beberapa definisi kepuasan kerja menurut ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap individu yang secara emosional menyenangkan, mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati. Ketika individu memiliki kepuasan kerja tinggi maka individu dapat mencintai pekerjaannya, sebaliknya jika individu memiliki kepuasan kerja yang rendah maka individu memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) aspek-aspek kepuasan kerja meliputi, sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi dari pekerjaan itu sendiri yang dilaksanakan oleh individu, apakah memiliki unsur yang memuaskan atau sebaliknya. Pekerjaan seseorang biasanya menentukan pekerjaan yang didapatkan individu. Semakin baik pekerjaannya semakin memuaskan hasil yang didapatnya. Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan mereka peluang untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka juga memberi tugas, kebebasan, dan umpan balik atas upaya mereka melakukan pekerjaan itu.

b. Upah

Balas jasa dengan bentuk uang yang diberikan kepada pegawai sebagai konsekuensi dari apa yang dikerjakannya dan berdasarkan statusnya sebagai pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Tingkat upah tidak menjamin kepuasan. Jauh lebih penting adalah persepsi keadilan.

c. Promosi

Peluang pribadi dapat bergerak maju melalui sebuah kenaikan jabatan. Dengan memikul wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dari wewenang dan tanggung jawab sebelumnya, pendapatan serta fasilitas lainnya meningkat setelah adanya promosi kenaikan jabatan.

Tetapi profesi jabatan adalah bukti pengakuan dari prestasi.

d. Pengawasan

Orang yang selalu memberi perintah dan instruksi saat bekerja. Hal ini biasanya terjadi di lingkungan pekerjaan yang sama atau dalam kegiatan bersama rekan kerja. Dalam hal ini, pegawai perlu melakukan tugas kerja dan instruksi atas pekerjaan yang dihadapinya di lingkungan kerja, dari berbagai studi, kepuasan pegawai meningkat ketika atasan bersikap ramah, dapat dimengerti, memuji pekerjaan yang positif, dan mendengarkan pegawai.

e. Rekan Kerja

Teman adalah tempat dimana orang selalu berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya. Pegawai merasa bahagia atau tidak bahagia untuk menghasilkan lebih dari uang atau keuntungan nyata ditempat kerja. Bagi sebagian besar pegawai, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan social, sehingga rekan kerja yang ramah dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Siregar (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor-faktor tersebut dibagi menjadi dua, yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik individu dibagi menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

a. Perbedaan Individu

Secara umum, dari beberapa penelitian kepuasan kerja sangat berkaitan dengan perbedaan seseorang yang mengarah pada diri sendiri, pekerjaan yang dilakukan, dan perusahaan. Perbedaan individu dan situasi pekerjaan yang berbeda memiliki kepuasan kerja yang berbeda juga. Perbedaan individu memiliki tahap kepuasan kerja menurut tingkat ketetapan yang dibuat oleh individu itu sendiri. Hal ini, membuat individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda di setiap individu.

b. Jenis Kelamin

Penelitian terdahulu menemukan adanya hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja, meskipun terdapat perbedaan hasil. Terdapat penemuan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan dengan pria, dan terdapat juga sebaliknya. Adanya perbedaan penting antara pria dan wanita, biasanya pria mendapatkan kepuasannya dengan imbalan sosial. Bukti menunjukkan bahwa wanita mendapatkan sedikit upah dan peluang untuk dipromosikan dibandingkan pria. Sehingga membuat wanita merasa puas dengan pekerjaannya (Yusuf & Syarif, 2017).

c. Kecerdasan

Kecerdasan individu bukan faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja, tetapi terdapat hubungan erat dalam kepuasan kerja dan merupakan faktor yang penting dalam unjuk kerja. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kecerdasan.

Pegawai yang memiliki pendidikan tinggi kepuasan kerjanya akan berbeda dengan pegawai yang memiliki pendidikan rendah. Terdapat tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pegawai yang memiliki pendidikan tinggi karena kemampuan lebih yang dimiliki daripada pekerjaan yang diharapkan sehingga mengalami kebosanan dan kurang menantang (Yusuf & Syarif, 2017).

d. Jabatan

Semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin tinggi orang tersebut memiliki kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena jabatan lebih tinggi biasanya menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan pegawai yang memiliki jabatan rendah (Yusuf & Syarif, 2017).

Sedangkan faktor-faktor berdasarkan karakteristik pekerjaan ditinjau dari ciri-ciri intrisik dari pekerjaan, gaji dan penyeliaan.

1. Penggajian, oleh karena itu, penggajian sangat penting diterima dengan adil oleh pegawai. Kepuasan kerja terjadi ketika gaji dianggap adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standart gaji uang berlaku untuk kelompok pekerjaan itu.
2. Penyeliaan, dari perspektif peran kepemimpinan atasan dan bawahan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu ciri kepemimpinan yang secara konsisten dikaitkan dengan kepuasan kerja, yaitu toleransi (Munandar dalam Siregar, 2015).

3. Pekerjaan, kondisi kerja yang tidak nyaman akan menyebabkan pegawai untuk malas bekerja. Mengingat kondisi kerja yang ergonomis, kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan fisik dan memuaskan karyawan dengan kondisi kerja tersebut (Munandar dalam Siregar, 2015).

4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Pekerja

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan ketidakpuasan dengan pekerjaan dapat hadir dalam berbagai bentuk. Misalkan selain meninggalkan pekerjaan, pegawai bisa mengeluh, membantah, mencuri barang perusahaan, dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015), menjelaskan empat cara mengungkapkan ketidakpuasan pegawai, yaitu:

- a. Keluar, respon tersebut mengarahkan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya atau mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut.
- b. Suara, respon suara termasuk cara yang sehat dan aktif yaitu dengan cara mencoba mendiskusikan perbaikan perusahaan. Dan berdiskusi terkait permasalahan dengan atasan.
- c. Kesetiaan, ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimis untuk menunggu kondisi sambil memperbaiki, termasuk berbicara untuk organisasi dan percaya terhadap pekerjaannya untuk melakukan hal yang baik.
- d. Pengabaian, ketidakpuasan ditunjukkan dengan tindakan secara pasif mengabaikan keadaan semakin memburuk, termasuk ketidakhadiran

dalam bekerja dan terlambat secara parah, dan tingkat kesalahan yang bertambah parah.

D. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Work-Study Conflict* pada Mahasiswa Bekerja di Surabaya

Hartaji (2014) mahasiswa adalah individu yang sedang dalam proses memperoleh atau mempelajari ilmu pengetahuan dan terdaftar pada beberapa jenis pendidikan tinggi yang terdiri dari sarjana, universitas, politeknik, dan sekolah tinggi. Mahasiswa adalah agen perubahan yang terikat disuatu perguruan tinggi dengan memiliki kecerdasan intelektual dan calon sarjana. Mahasiswa diharapkan lulus tepat waktu agar tidak membebani orang tua dalam pembiayaan uang kuliah. Tetapi mahasiswa tidak hanya memiliki kesibukan dikampus saja, mahasiswa juga mempunyai aktivitas di luar kampus seperti bekerja.

Di Surabaya tidak asing dengan mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Surabaya mempunyai banyak perguruan tinggi, banyak masyarakat luar Surabaya yang berbondong-bondong untuk memilih kuliah di Surabaya. Lowongan-lowongan pekerjaan di Surabaya membuat para mahasiswa tertarik menjalankan dua peran yaitu berkuliah sambil bekerja. Banyaknya kebutuhan mahasiswa yang harus dipenuhi dan tidak ingin membebani orang tua dengan berlebihan.

Diusia yang dewasa ini banyak kebutuhan pribadi mahasiswa seperti tempat tinggal, makan dan minum, membayar listrik dan air bagi mahasiswa yang

merantau. ada banyak faktor yang mendukung keputusan untuk bekerja sambil kuliah. Beberapa mahasiswa ingin mendapatkan pengalaman kerja dengan waktu yang disediakan dalam perkuliahan, sementara yang lain mungkin ingin mendapatkan uang lebih setiap semesternya. Ini adalah peluang bagi mahasiswa untuk memperbanyak pengalaman dalam memperkaya CV. Namun, tidak semua mahasiswa bekerja untuk memperkaya isi CV, mendapatkan uang dan bertemu dengan orang baru. Banyaknya mahasiswa belajar sambil bekerja menjadi permasalahan finansial, saat ini banyak mahasiswa menghadapi kesulitan finansial yang tidak dialami oleh generasi sebelumnya (Dakas, 2011).

Dalam aktivitas kuliah sambil bekerja, mahasiswa harus bisa menyeimbangkan antara kuliah dan bekerja berjalan secara bersamaan. Jika mahasiswa tidak dapat memanajemen dengan baik, salah satu kegiatan akan dikorbankan (Octavia & Nugraha, 2013). Menurut Rice dan Dolgin (dalam Oktavia dkk., 2021) ada dua perspektif tentang kuliah sambil bekerja. Pertama, kuliah sambil bekerja menjadi hal yang buruk dalam jarak mahasiswa dengan kepentingan yang lainnya seperti ketika kuliah dan bersama keluarganya. Pandangan kedua adalah bahwa kuliah sambil bekerja baik bila dilaksanakan dengan jumlah kecil.

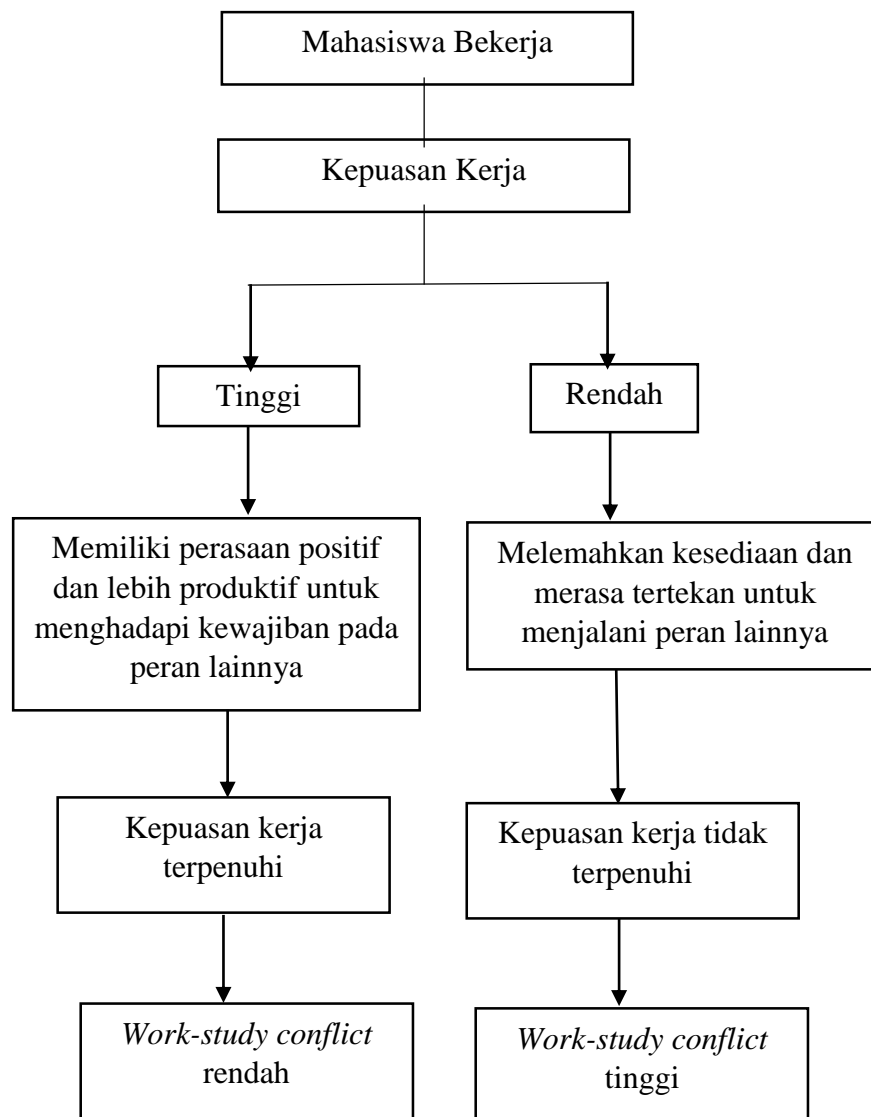
Mahasiswa yang bekerja, baik mahasiswa maupun pekerja, cenderung mengalami konflik dalam menjalankan perannya. Markel & Frone (1998) menjelaskan bahwa salah satu faktor terjadinya konflik dalam kuliah sambil bekerja yaitu *Strain-Based Conflict*. *Strain-based conflict* dihubungkan dengan kepuasan yang dimiliki mahasiswa dalam menjalankan perannya sebagai

pekerja. Kepuasan bekerja yang rendah akan menyebabkan *work-study conflict* tinggi. *Strain-based conflict* terjadi ketika tuntutan dari satu peran menghambat kemampuan dan keinginan individu dalam mencapai peran lainnya (Markel & Frone, 1998). Artinya, mahasiswa yang mengalami konflik di salah satu perannya akan mengakibatkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, mahasiswa harus memiliki kemampuan dalam mengatur kedua perannya agar kepuasan dalam bekerja tinggi.

Ketidakpuasan kerja pada setiap individu berbeda-beda dipengaruhi oleh hal-hal yang ada di pekerjaan masing-masing. Persepsi dalam bekerja akan membuahkan hasil berupa kepuasan kerja tinggi atau kepuasan kerja rendah. Dampak dari kepuasan kerja tinggi adalah pegawai semakin produktif dan dapat mencapai prestasi dalam pekerjaannya. Ketidakpuasan emosional terkait pekerjaan dapat membuat mahasiswa enggan mengambil kemampuan mahasiswa atau tanggung jawab sebagai peran mahasiswa. Jika mahasiswa yang bekerja mengalami kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya, maka mahasiswa akan merasa positif dan lebih produktif pada peran mahasiswa. Jika mahasiswa tidak puas atau kepuasan kerjanya rendah mahasiswa akan memiliki lebih sedikit kesempatan untuk menghadapi perannya sebagai mahasiswa, dan timbul lah dimana pilihan untuk bekerja akan membebani proses belajar mahasiswa. Masalah tersebut adalah konflik antar peran yang dialami mahasiswa bekerja dan disebut sebagai *work-study conflict*. Dampak dari permasalahan ini dapat menyebabkan kelelahan fisik, sulit berkonsentrasi, kurangnya waktu untuk perkuliahan. Banyaknya mahasiswa yang kuliah sambil bekerja banyak

merasakan kelelahan dibandingkan mendapatkan manfaat dari kedua peran tersebut (Nurfitria & Masykur, 2016).

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

A. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan. Belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui penelitian.

Berdasarkan kajian teori di atas dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan kepuasan kerja dengan *work-study conflict* pada mahasiswa bekerja di Surabaya.

