

## **HUBUNGAN ANTARA *WORK STUDY CONFLICT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI STARBUCKS COFFEE DI SEMARANG**

**Yolanda Nurfitria, Achmad Mujab Masykur**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

yolandanf@gmail.com

### **Abstrak**

*Work engagement* adalah kemampuan pegawai dalam mencurahkan energinya baik fisik, kognitif maupun afektif pada pekerjaannya, yang ditandai dengan ketekunan dan ketahanan dalam bekerja, antusiasme, serta kebanggaan pada pekerjaannya, dan konsentrasi penuh saat bekerja. *Work study conflict* merupakan ketidakseimbangan pada individu dalam menjalankan kemampuan perannya sebagai mahasiswa dan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work study conflict* dengan *work engagement* pada pegawai Starbucks Coffee di Semarang. Populasi penelitian ini adalah pegawai Starbucks Coffee di Semarang yang masih menjalani kuliah dengan minimal masa kerja 6 bulan. Sampel berjumlah 42 orang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu Skala *Work Engagement* (38 aitem,  $\alpha = 0,93$ ) dan Skala *Work Study Conflict* (25 aitem,  $\alpha = 0,89$ ). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work study conflict* dengan *work engagement* pada pegawai Starbucks Coffee di Semarang  $r_{xy} -0,626$  dengan  $p=0,000$  ( $p<0,001$ ), semakin negatif *work study conflict* maka semakin tinggi *work engagement*. Koefisien determinasi sebesar 0,392, menunjukkan bahwa *work study conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 39,2% terhadap *work engagement*

**Kata kunci** : *work study conflict*; *work engagement*; pegawai; mahasiswa

### **Abstract**

Work engagement is the ability of an employee to put their energy physically, cognitively and affectively to their work. Acknowledge by their diligent and endurance during work, enthusiasm, pride on their work and full concentration during their working time. Work study conflict is a state of imbalance of an individual on their role as a student and a worker. The purpose of this test is to find the correlation between work study conflict with work engagement of the Starbucks coffee employee in Semarang. The population of this tests are the Starbucks coffee employee in Semarang whose still on their studies with minimal working experience of 6 month. There are 42 person samples taken by using the saturated samples (census) method. Data collection were using 2 (two) psychological scale in which are Work engagement Scale (38 aitem,  $\alpha = 0,93$ ) and Work study conflict Scale (25 aitem,  $\alpha = 0,89$ ). Data analysis were using simple analysis regression, indicates the negative correlation between Work study conflict with Work engagement on the employees of Starbucks coffee Semarang.  $r_{xy} -0,626$  dengan  $p=0,000$  ( $p<0,001$ ), the more negative of Work study conflict will cause higher Work engagement, determination coefficient of 0,392, shows that Work study conflict contributes effectively in amount of 39,2% to the Work engagement

**Key words** : work study conflict; work engagement; employee; student

### **PENDAHULUAN**

Kemandirian ekonomi merupakan salah satu tugas perkembangan yang harus dihadapi oleh mahasiswa. Sebagian mahasiswa memilih usaha waralaba sebagai tempat untuk pelaksanaan tugas perkembangan tersebut. Perkembangan usaha waralaba di Indonesia pada tahun 2013 mengalami pertumbuhan 6-7% pada waralaba asing, lebih maju dibandingkan waralaba lokal yang hanya tumbuh 2-3% (Dini, 2013). Berdasarkan data tersebut, usaha waralaba di Indonesia mengalami pertumbuhan yang baik. Pertumbuhan usaha waralaba tersebut mendorong

terbukanya kesempatan kerja. Sehingga pada proses pemilihan pegawai pun harus dilakukan secara selektif, tidak terkecuali bagi mahasiswa yang ingin bekerja.

Pegawai menjadi fokus pada perusahaan karena merupakan komponen terpenting dalam terciptanya produktivitas perusahaan (Wirawan, 2009). Perusahaan akan dituntut untuk mendapatkan pegawai yang memiliki inisiatif, dedikasi, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Selain itu, pegawai juga didorong untuk menunjukkan semangat dan antusias yang tinggi. Hal tersebut merupakan ciri pegawai yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya (Bal & Bakker, 2010).

Keterikatan kerja yang dimaksud mengacu pada *work engagement* yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Istilah *work engagement* mengacu pada pengertian yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yaitu keadaan psikologis positif berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketekunan menghadapi kesulitan. *Dedication* ditunjukkan pada keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh dan merasa senang melakukan pekerjaannya, dimana pegawai merasa waktu berlalu begitu cepat dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

Pegawai dengan *work engagement* dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Disisi lain, penting bagi mahasiswa untuk memiliki kemampuan dalam membagi waktu antara kuliah, kerja, mengerjakan tugas, bersosialisasi dan beristirahat. Hal tersebut disebabkan karena kewajiban mahasiswa adalah belajar, hasil belajar dapat dilihat dari prestasi akademik. Untuk mendapatkan hasil belajar yang baik dibutuhkan manajemen waktu yang baik (Puspitasari, 2007). Sejalan dengan hasil penelitian Nonis & Hudson (2006), bahwa tingginya waktu bekerja yang dihabiskan oleh mahasiswa akan mengurangi waktu untuk belajar di dalam maupun di luar kelas, dan hal tersebut akan memberikan pengaruh yang negatif pada performa akademik mahasiswa.

*Work study conflict* merupakan bentuk konflik interperan, dimana mahasiswa yang memilih bekerja harus memenuhi dua tuntutan peran yaitu sebagai mahasiswa dan pegawai. Mahasiswa yang tidak dapat mengatur jam kerja dan kuliah dengan baik, maka akan rentan mengalami stres (Lingard, 2007). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Vickers (2003), yang menjelaskan bahwa mayoritas siswa yang menjalankan kuliah dan bekerja akan mengalami konflik peran dan stres. Terjadinya *work study conflict* ditunjukkan dengan kelelahan fisik, sulit berkonsentrasi, kurangnya waktu untuk perkuliahan. Tidak sedikit mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja lebih banyak merasa lelah dibandingkan merasakan manfaat dari kedua peran tersebut. Hal ini yang mendasari peneliti untuk meneliti kaitan antara *work study conflict* dengan *work engagement* bagi mahasiswa yang bekerja, khususnya pada pegawai Starbucks Coffee di Semarang.

## **METODE**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan dua variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Menurut Suryabrata (2013), tujuan dari penelitian kuantitatif korelasional adalah untuk melakukan deteksi terhadap variasi-variasi suatu variabel yang berkaitan dengan variasi-variasi satu variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work study conflict*, sedangkan variabel terikat adalah *work engagement*.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Starbucks Coffee di Semarang yang masih aktif sebagai mahasiswa dan minimal masa kerja 6 bulan. Sampel berjumlah 42 orang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala psikologi yang terbagi menjadi dua skala, yaitu Skala *Work Study Conflict* dengan total 25 aitem valid dan koefisien reliabilitas 0,89 sedangkan Skala *Work Engagement* dengan total 48 aitem valid dan koefisien reliabilitas 0,93.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P
<i>Work Study Conflict</i>	0,67	0,76 (p>0,05)
<i>Work Engagement</i>	0,87	0,44 (p>0,05)

Uji normalitas variabel *work study conflict* menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,67 dengan signifikansi 0,76 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel *work study conflict* memiliki data yang berdistribusi normal. Uji normalitas variabel *work engagement* menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,87 sebesar dengan signifikansi 0,44 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel *work engagement* memiliki data yang berdistribusi normal.

**Tabel 2.**

Hasil Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi	P
25,833	0,000	P<0,001 (Linier)

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai F sebesar 2,833 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,001. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linier.

**Tabel 3.**

Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	175,644	12,697	-0,626	13,833	0,000
Work Study Conflict	-1,105	0,217		-5,083	0,000

**Tabel 4.**

Hasil Uji Hipotesis

R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
0,626	0,392	0,377		10,557

Persamaan garis regresi linier berdasarkan tabel, yaitu  $Y = 175,644 - 1,105 X$ . Hal ini berarti bahwa variabel *work engagement* mengalami perubahan secara berbanding terbalik sebesar 1,105 untuk

setiap perubahan dari variabel *work study conflict*. Hasil R Square menunjukkan 0,392. Hal ini berarti bahwa variabel *work study conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 39,2% kepada variabel *work engagement*.

**Tabel 5.**

Deskripsi Skor *Work Study Conflict*

<b>Sangat Rendah</b>	<b>Rendah</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
N = 2	N = 28	N = 12	N = 0
4,7%	66,7%	28,6%	0%

**Tabel 6.**

Deskripsi Skor *Work Engagement*

<b>Sangat Rendah</b>	<b>Rendah</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
N = 0	N = 5	N = 30	N = 7
0%	11,9%	71,4%	16,6%

Tabel 5 menunjukkan bahwa 66,7% atau 28 subjek penelitian berada pada kategori rendah, sedangkan tabel 6 menunjukkan bahwa 71,4% atau 30 subjek penelitian berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa saat penelitian berlangsung, mayoritas subjek penelitian memiliki *work study conflict* rendah dan *work engagement* tinggi. Pegawai yang memiliki *work engagement* akan merasa terdorong untuk maju dan berkembang. Pegawai juga secara antusias memiliki keinginan lebih untuk terlibat dalam pekerjaannya guna pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan ketiga dimensi yang diungkapkan oleh Bakker & Leiter (2010), mengenai *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Pegawai yang memiliki *work engagement* akan produktif dalam bekerja. Sesuai dengan penelitian (Imawati & Amalia, 2011), bahwa *work engagement* memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Didukung pada penelitian Nugraha & Octavia (2013), yang menunjukkan rendahnya *work study conflict* dapat mempengaruhi *adversity quotient* pada mahasiswa yang bekerja. Mahasiswa yang bekerja memiliki kemampuan dalam menghadapi kesulitan dalam menjalankan aktivitas kerja dan kuliahnya. Pada penelitian ini hasil perbandingan *work engagement* yang ditinjau dari jenis kelamin, usia, masa kerja, dan toko, tidak terdapat perbedaan kategori *work engagement* pada pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work study conflict* dengan *work engagement* pada pegawai Starbucks Coffee di Semarang. Kesimpulan tersebut berarti bahwa semakin tinggi *work study conflict* yang dimiliki maka semakin rendah *work engagement*. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *work study conflict* yang dimiliki maka semakin tinggi *work engagement*. *Work study conflict* memberikan 39,2% terhadap *work engagement* dan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bal, P., & Bakker, A. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 189-206. doi:10.1348/096317909X402596

- Dini. (2013, Maret 6). *Keunikan usaha, penentu persaingan bisnis waralaba*. Diakses pada Maret 2016, dari kompas:  
<http://female.kompas.com/read/2013/03/06/10520598/Keunikan.Usha..Penentu.Persaingan.Bisnis.Waralaba>
- Imawati, R., & Amalia, I. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1(1). Diakses dari [http://jurnal.uai.ac.id/index.php/SH/article/view/22/pdf\\_4](http://jurnal.uai.ac.id/index.php/SH/article/view/22/pdf_4)
- Lingard, H. (2007). Conflict between paid work and study: Does it impact upon students burnout and satisfaction with university life. *Journal for Education in the Built Environment*, 2(1), 90-109. Diakses dari <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.11120/jebe.2007.02010090>
- Nonis, S., & Hudson, G. (2006). Academic performance of collage student: influence of time spent studying and working. *Journal of Education for Business*.
- Nugraha, S. P., & Octavia, E. (2013). Hubungan antara adversity quotient dan work study conflict pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Psikologi Intergratif*, 1(1), 44-51. Diakses dari <http://ejournal.uin-suka.ac.id/isoshum/PI/article/view/262>
- Puspitasari, W. (2007). Hubungan antara manajemen waktu dan dukungan sosial dengan prestasi akademik mahasiswa yang bekerja. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and ther relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*, 1, 293-315. doi:10.1002/job.248
- Suryabrata, S. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Vickers, M., Lamb, S., & Hinkley, J. (2003). Student workers in high school and beyond: the effect of Part-time employment on participation in education, training and w9rk. *LSAY Research Reports. Longitudinal Surveys of Australian Youth Research Report*. Diakses dari [http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1033&context=lsay\\_research](http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1033&context=lsay_research)
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.