

HUBUNGAN ANTARA *WORK STUDY CONFLICT* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA MAHASISWA KELAS KARYAWAN UNIVERSITAS SEMARANG

Azkie Fadhilah, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof Soedarto. SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

fadhilahazkia19@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya berupa evaluasi hasil penyesuaian diri terhadap aspek-aspek pekerjaan meliputi situasi kerja, pekerjaan itu sendiri dan kerja sama antar karyawan maupun dengan pemimpin. *Work study conflict* adalah konflik dalam diri yang muncul akibat pertentangan antara peran sebagai karyawan dan mahasiswa sehingga mengganggu kedua tanggung jawab peran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work study conflict* dengan kepuasan kerja pada mahasiswa kelas karyawan Universitas Semarang. Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa kelas karyawan Program Studi S1 Manajemen Universitas Semarang. Sampel ditentukan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah subjek sebanyak 150 mahasiswa. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala yaitu Skala *Work Study Conflict* (31 aitem, $\alpha = 0,91$) dan Skala Kepuasan Kerja (31 aitem, $\alpha = 0,89$). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, dengan nilai $r_{xy} = -0,422$ ($p < 0,005$) dan sumbangan efektif sebesar 17%. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara *work study conflict* dengan kepuasan kerja pada mahasiswa kelas karyawan Universitas Semarang. Artinya, semakin rendah *work study conflict* yang dirasakan oleh mahasiswa kelas karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja mahasiswa kelas karyawan, sebaliknya, semakin tinggi *work study conflict* pada mahasiswa kelas karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Kata kunci: kepuasan kerja, *work study conflict*, mahasiswa kelas karyawan

Abstract

Job satisfaction is the feeling of employees towards their work in the form of evaluating the results of adjustments to aspects of work including the work situation, the work itself and cooperation between employees and leaders. Work study conflict is an internal conflict that arises as a result of the conflict between the role of an employee and a student, thus disrupting both role responsibilities. This study aims to determine the relationship between work study conflict with job satisfaction in University of Semarang employee class students. Subjects in this study were employees of the University of Semarang Undergraduate Management Study Program. The sample was determined using simple random sampling technique with a total of 150 students. The data collection used two scales, namely the Work Study Conflict Scale (31 items, $\alpha = 0.91$) and the Job Satisfaction Scale (31 items, $\alpha = 0.89$). Data analysis used in this study is a simple regression analysis, with the value of $r_{xy} = -0.422$ ($p < 0.005$) and effective contribution of 17%. The results of this study indicate that there is a negative relationship between work study conflict and job satisfaction in University of Semarang employee class students. That is, the lower the work study conflict felt by student class employees, the higher the employee satisfaction of the employee class, on the contrary, the higher the work study conflict on the employee class, the higher the perceived job satisfaction.

Keywords: *job satisfaction, work study conflict, employee class student*

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja dapat digolongkan ke dalam tenaga kerja yang bekerja pada orang lain, tenaga kerja yang bekerja sendiri dan tenaga kerja yang memberi pekerjaan kepada orang lain (Sjahbadhyni, Graitto, dan Wutun, 2001). Salah satu contoh golongan tenaga kerja yang bekerja pada orang lain adalah karyawan yang bekerja di perusahaan.

Menurut Moeherino (2012) kompetensi seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah bakat bawaan, motivasi kerja yang tinggi, sikap karyawan, keterampilan atau keahlian yang dimiliki, lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari dan pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal. Faktor pendidikan merupakan faktor yang penting dalam menentukan kompetensi seorang karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan (Dehotman, 2016). Beberapa karyawan memilih untuk mengikuti perkuliahan guna melatih keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Beberapa universitas menyediakan kelas karyawan untuk membantu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Kelas karyawan ini memiliki perbedaan dengan kelas reguler di antaranya adalah jam kuliah dan hari kuliah. Berdasarkan hasil penggalan data awal melalui wawancara terhadap lima mahasiswa kelas karyawan serta kuesioner yang diisi oleh 19 mahasiswa di Universitas Semarang mengenai tujuan karyawan mengikuti kelas karyawan di antaranya adalah supaya memiliki gelar sarjana, serta menambah pengetahuan dan keterampilan untuk jabatan yang diinginkannya. Keinginan terhadap jabatan berkaitan dengan kepuasan kerja yang akan didapatkan oleh karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan karyawan. Hal ini dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2007). Kepuasan kerja bagi setiap orang berbeda-beda. Bagi beberapa orang pekerjaan yang menantang dan bertanggung jawab mungkin memiliki nilai netral atau bahkan negatif karena bergantung pada pendidikan dan pengalaman mereka di masa lalu yang berkenaan dengan pekerjaan yang menyediakan hasil intrinsik. Kepuasan kerja akan berdampak positif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Dampak pada karyawan yaitu berupa prestasi kerja yang baik (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001) dan komitmen terhadap organisasi (Suma dan Lesha, 2013). Prestasi kerja dan komitmen kerja karyawan akan membuat karyawan akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dampak positif lain dari kepuasan kerja adalah kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan lingkungan pekerjaan pada perawat di Jordania, hasil penelitian ini akan mempengaruhi intensi untuk tetap bertahan pada pekerjaannya (AbuAlRub, El-Jardali, Jamal, & Abu Al-Rub, 2016). Beberapa dampak positif kepuasan kerja yang telah dipaparkan dapat membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk dimiliki karyawan karena dapat memberikan efek kepada karyawan itu sendiri maupun perusahaan atau organisasi tempat karyawan bekerja.

Menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor penentu kepuasan kerja di antaranya adalah faktor fisik, faktor sosial, faktor finansial dan faktor psikologis. Faktor psikologis yang dimaksud merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan psikologis meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan yang dimiliki. Pada karyawan yang mengikuti perkuliahan, tanggung jawab yang dimiliki menjadi lebih berat dibandingkan dengan karyawan pada umumnya. Kedua tanggung jawab ini akan menimbulkan konflik peran pada mahasiswa kelas karyawan yang akan mengganggu kondisi psikis karyawan. Wolfe dan Snoke (dalam Ikhsan dan Ishak, 2005) konflik peran (*role conflict*) timbul karena adanya dua “perintah” berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Karyawan yang mengikuti perkuliahan akan memiliki dua tuntutan peran sebagai karyawan dan mahasiswa, hal itu akan mengakibatkan munculnya konflik peran di antara keduanya.

Work study conflict yang dialami mahasiswa berpengaruh terhadap *job outcomes* berupa kepuasan kerja, intensi *turnover* dan *burnout* yang dialami oleh mahasiswa. Hasil penelitian pada mahasiswa yang bekerja menyatakan bahwa *work study conflict* memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja, sedangkan memiliki hubungan positif dengan intensi *turnover* dan *burnout* (Laughman, Boyd, & Rusbasan, 2016). Mahasiswa yang memiliki kontribusi yang besar di perkuliahan akan lebih menghabiskan energinya pada kegiatan-kegiatan perkuliahan dibandingkan pekerjaan yang akan menurunkan performa kerja seperti dedikasi kerja, hubungan interpersonal antara karyawan dan performa dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan (Wyland, Lester, Mone, & Winkel, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work study conflict* dengan kepuasan kerja pada mahasiswa kelas karyawan Universitas Semarang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terhadap hubungan negatif antara *work study conflict* dengan kepuasan kerja pada mahasiswa kelas karyawan Universitas Semarang.

METODE

Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa kelas karyawan Program Studi S1 Manajemen Universitas Semarang angkatan 2015. Karakteristik populasinya yaitu mahasiswa aktif angkatan 2015 yang berstatus sebagai karyawan dari sebuah perusahaan atau instansi. Jumlah mahasiswa kelas karyawan program studi S1 Manajemen Universitas Semarang yang berstatus sebagai karyawan dalam penelitian ini sebanyak 234 mahasiswa. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sampel yang digunakan berjumlah 150 mahasiswa berdasarkan panduan tabel Krejcie dengan taraf kesalahan 5%. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu Skala *Work Study Conflict* (31 aitem, $\alpha = 0,91$) yang disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Greenhauss dan Beutell (dalam Elloy & Smith, 2003) serta Skala Kepuasan Kerja (31 aitem, $\alpha = 0,89$) berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Locke (dalam Luthans 2006). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana menggunakan program *Statistical Package for Science* (SPSS) 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Signifikansi (p)	Bentuk
<i>Work Study Conflict</i>	0,88	0,42 (p>0,05)	Normal
Kepuasan Kerja	1,07	0,19 (p>0,05)	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel *work study conflict* sebesar 0,88 dengan $p = 0,42$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa data penelitian *work study conflict* berdistribusi normal. Sedangkan hasil uji normalitas pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,07 dengan $p = 0,19$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa data penelitian kepuasan kerja berdistribusi normal.

Tabel 2.

Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi	Keterangan p<0,05
32,137	0,000	Linear

Uji linearitas dari variabel *work study conflict* dan kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien F sebesar 32,137 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linier.

Tabel 3.

Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi
<i>Work Study Conflict</i>	-0,422	0,000
Kepuasan Kerja		

Uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) = - 0,422 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel *work study conflict* dengan variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.

Persamaan Garis Regresi

Model	Unstrandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	118,546	5,240		22,624	0,000
TotalWSC	-0,458	0,081	-422	-5,669	0,000

Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah $Y = a + b X$. Dalam penelitian ini persamaan garis regresi menunjukkan bahwa $Y = 118,546 + (-0,45)X$. Maksud dari persamaan tersebut yaitu variabel kepuasan kerja (Y) akan berubah sebesar -0,45 setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel *work study conflict* (X).

Tabel 5.

Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Eximate
0,17	0,17	10,995

Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,17$ memiliki arti bahwa *work study conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 17% untuk meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan 83% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laughman, Elizabeth, David (2016) yang menyatakan bahwa *work study conflict* memiliki pengaruh terhadap *work outcomes* yaitu berupa intensi *turnover*, *burnout*, dan kepuasan kerja, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mohr dan Puck (2007) menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari konflik peran terhadap kepuasan kerja yang dialami oleh manajer *International Joint Venture*. Oomens, Geurts, dan Scheepers (2007) secara lebih spesifik menyatakan bahwa konflik peran berhubungan negatif dengan kesehatan mental dan berbagai kepuasan, salah satunya kepuasan terhadap pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada mahasiswa kelas karyawan Universitas Semarang diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work study conflict* dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah *work study conflict* yang dirasakan, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin tinggi *work study conflict* maka semakin rendah kepuasan kerja. *Work study conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 17% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 83% ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak diukur dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AbuAlRub, R., El-Jardali, F., Jamal, D., & Abu Al-Rub, N. (2016). Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. *Applied Nursing Research*, 31, 19–23. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.11.014>
- Dehotman, K. (2016). Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil di provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/169049-ID-pengaruh-pendidikan-terhadap-kinerja-kar.pdf>
- Elloy, D. F., & Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work- family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual- career and single- career couples: an Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(1), 55–66. <https://doi.org/10.1108/13527600310797531>
- Ikhsan, A & Ishak, M. (2005). *Akuntansi keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ivancevich, J, Konopaske, R, & Matteson, M. (2007). *Perilaku organisasi edisi 7*. Jakarta: Erlangga
- Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–402. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.127.3.376>
- Laughman, C., Boyd, E. M., & Rusbasan, D. (2016). Burnout as a mediator between work – school conflict and work outcomes. *Journal of Career Development*, 43(5), 413–425. <https://doi.org/10.1177/0894845316633523>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mohr, A. T., & Puck, J. F. (2007). Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of IJVs. *European Management Journal*, 25(1), 25–35. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2006.11.003>
- Oomens, S., Geurts, S., & Scheepers, P. (2007). Combining work and family in the Netherlands: Blessing or burden for one's mental health? *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4–5), 369–384. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.009>
- Sjabadhyni, B, Graitto, I & Wutun R,P. (2001). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta: BPIO Fakultas Psikologi UI.
- Suma, S., & Lesha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra municipality. *European Scientific Journal*, 9(17), 1857–7881. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana
- Wyland, R. L., Lester, S. W., Mone, M. A., & Winkel, D. E. (2013). Work and school at the same time? A conflict perspective of the work – school interface. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 3, 346–357. <https://doi.org/10.1177/1548051813484360>