

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, keberadaan mahasiswa yang menempuh pendidikan sambil bekerja menjadi fenomena yang semakin marak di berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Kondisi ini muncul sebagai respons terhadap meningkatnya tantangan sosial-ekonomi, kebutuhan akan kemandirian finansial, serta keinginan mahasiswa untuk memperoleh pengalaman kerja yang relevan sebelum memasuki dunia profesional secara penuh. Bekerja sambil kuliah dianggap sebagai upaya strategis untuk membangun kesiapan karier, memperluas jaringan sosial, dan menambah wawasan praktis di luar bangku kuliah. Namun demikian, menjalani dua peran yang sama-sama menuntut tanggung jawab besar sebagai pelajar dan pekerja bukanlah hal yang mudah. Mahasiswa pekerja dituntut untuk mampu mengatur waktu, energi, dan komitmen dengan cermat agar tidak terjadi ketimpangan antara kewajiban akademik dan profesional yang dijalankan.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), tren mahasiswa yang bekerja di Indonesia menunjukkan peningkatan dari tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, proporsi pekerja paruh waktu mencapai 28,36% dengan kelompok usia 18–24 tahun yang sebagian besar adalah mahasiswa menjadi kontributor utama. Tahun 2023, tingkat pengangguran terbuka menurun menjadi 5,45% dan semakin banyak mahasiswa yang bekerja sambil kuliah, terutama di sektor jasa, FnB, serta pekerjaan digital lepas. Memasuki 2024, jumlah pengangguran turun menjadi 7,47 juta orang, dengan lulusan perguruan tinggi mengalami peningkatan kebhkerjaan, meskipun sebagian mahasiswa tetap memilih bekerja paruh waktu untuk mendukung biaya hidup dan memperoleh pengalaman kerja.

Data BPS yang menunjukkan peningkatan jumlah mahasiswa bekerja dari 2022 hingga 2024 diperkuat oleh berbagai penelitian akademik. Nurbaiti dan Putri (2024) menemukan bahwa mahasiswa tingkat akhir semakin banyak

yang memilih bekerja paruh waktu maupun penuh untuk memenuhi kebutuhan ekonomi sekaligus mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Sejalan dengan itu, Wulandari, Pardiman, dan Slamet (2023) menekankan bahwa kompetensi mahasiswa dalam aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan mendorong mereka untuk mencari pengalaman kerja nyata di era digital. Annazah, Tobing, dan Nasution (2023) menambahkan bahwa tren mahasiswa bekerja di sektor jasa dan transportasi online menunjukkan adanya perubahan pola kerja dan relasi kemitraan yang memengaruhi dinamika ketenagakerjaan. Dengan demikian, data BPS dan hasil penelitian mutakhir sama-sama menegaskan bahwa mahasiswa bekerja bukan hanya karena faktor ekonomi, tetapi juga sebagai strategi untuk meningkatkan kesiapan kerja dan pengalaman profesional.

Sejumlah penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa rendahnya *work engagement* pada mahasiswa maupun karyawan umumnya disebabkan oleh konflik peran ganda dan lemahnya modal psikologis; Syachnia & Dara (2022) menemukan bahwa benturan antara tuntutan kuliah dan pekerjaan membuat mahasiswa sulit terlibat penuh dalam pekerjaannya, Sari (2024) menegaskan bahwa keterlibatan kerja yang rendah menghambat kesiapan karier karena pengalaman kerja tidak dimanfaatkan optimal, sementara Auliya dkk. (2025) menunjukkan bahwa konflik kuliah-kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keterlibatan mahasiswa, dan penelitian Salsabilah & Izzati (2023) memperkuat bahwa individu dengan *psychological capital* rendah ditandai dengan kurangnya semangat, dedikasi, serta fokus cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lemah.

Menjalankan dua peran secara bersamaan sering kali menimbulkan konflik peran dan tekanan psikologis yang cukup signifikan. Sebagai mahasiswa, individu dituntut untuk mencapai prestasi akademik yang baik sebagai bentuk komitmen terhadap pendidikan yang ditempuh. Namun pada saat yang sama, sebagai pekerja, mereka juga diharapkan dapat menampilkan kinerja yang optimal, disiplin, dan produktif di lingkungan kerja. Ketidakseimbangan dalam pembagian peran ini dapat menimbulkan kelelahan

emosional, stres, serta penurunan konsentrasi baik di tempat kerja maupun di lingkungan kampus. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat berpengaruh terhadap tingkat motivasi, kepuasan, dan keterlibatan mahasiswa dalam kedua aspek kehidupannya. Oleh karena itu, memahami dinamika peran ganda ini menjadi penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas mahasiswa pekerja.

Lebih jauh lagi, fenomena mahasiswa pekerja juga tidak dapat dilepaskan dari perubahan sosial dan ekonomi global yang mendorong kompetisi dunia kerja menjadi semakin ketat. Di tengah tuntutan era modern yang menekankan pentingnya pengalaman praktis dan kesiapan profesional, banyak mahasiswa merasa perlu untuk memulai karier sejak dini agar memiliki daya saing yang lebih tinggi setelah lulus. Namun, keputusan untuk bekerja sambil kuliah bukan tanpa risiko. Dorongan untuk mengejar pengalaman kerja ini dapat membawa dampak psikologis, terutama apabila individu belum memiliki kemampuan manajemen waktu dan regulasi diri yang memadai. Dalam konteks tersebut, menarik untuk dikaji bagaimana mahasiswa pekerja mampu mempertahankan tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi, meskipun dihadapkan pada berbagai tekanan dan konflik antara tuntutan studi serta pekerjaan yang dijalani.

Rendahnya keterlibatan ini tampak dari banyak mahasiswa yang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi tanpa adanya komitmen emosional terhadap pekerjaannya..Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa konflik peran antara kuliah dan pekerjaan menjadi salah satu penyebab rendahnya *work engagement* mahasiswa (Syachnia & Dara, 2022). Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang rendah berdampak langsung pada kesiapan kerja mahasiswa, sehingga mereka kurang mampu memanfaatkan pengalaman kerja untuk pengembangan karier (Sari, 2024). Studi lain juga menegaskan bahwa konflik kuliah-kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keterlibatan mahasiswa dalam pekerjaan (Auliya dkk., 2025).

Work engagement mengacu pada tingkat semangat, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Pada mahasiswa pekerja,

keterlibatan kerja sering kali berfluktuasi karena adanya tuntutan ganda antara perkuliahan dan pekerjaan. Banyak mahasiswa mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara tugas akademik, jadwal kerja, dan kebutuhan pribadi. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, serta menurunnya kualitas performa baik di tempat kerja maupun di kampus. Oleh sebab itu, penelitian mengenai rendahnya *work engagement* mahasiswa bekerja di Indonesia menjadi penting untuk mengidentifikasi faktor penyebab sekaligus merumuskan strategi peningkatan agar mahasiswa mampu menyeimbangkan peran akademik dan profesional secara lebih efektif.

Hasil penelitian di Universitas Islam 45 Bekasi menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa pekerja masih memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah. Berdasarkan wawancara terhadap 10 responden, ditemukan bahwa 7 orang atau 70% belum merasakan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan mereka, yang terlihat dari minimnya rasa terhubung dengan tugas yang dijalankan, sementara 3 orang lainnya (30%) mengaku sudah merasa terikat dengan pekerjaan yang diberikan. Rendahnya *work engagement* ini tampak pada berbagai aspek, salah satunya vigor, di mana 70% responden mengaku mudah lelah, kurang bertenaga, dan tidak mampu mempertahankan usaha secara konsisten akibat tuntutan kuliah dan pekerjaan yang membuat stamina cepat terkuras. Aspek dedikasi juga menunjukkan pola serupa, di mana 60% responden sulit merasakan antusiasme, inspirasi, maupun kebanggaan terhadap pekerjaannya sehingga tugas dilakukan lebih sebagai kewajiban tanpa adanya makna emosional yang kuat. Selain itu, pada aspek absorpsi, 70% responden mengalami kesulitan untuk benar-benar fokus dan tenggelam dalam pekerjaannya karena sering terdistraksi oleh beban akademik, sehingga mereka tidak mampu menjalankan pekerjaan dengan penuh konsentrasi. Temuan ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa pekerja belum merasakan keterlibatan kerja yang optimal di seluruh aspek *work engagement*.

Salah satu yang mempengaruhi *work engagement* adalah *work study conflict* menurut penelitian yang dilakukan oleh Hoza, Mora, dan Simatupang (2022) dalam jurnal *Psikologi Prima* mengungkapkan bahwa *work study*

conflict berperan dalam menurunkan tingkat *work engagement* pada mahasiswa yang bekerja. Hasil kajian mereka menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan akademik dan tanggung jawab pekerjaan memunculkan tekanan peran yang berdampak signifikan pada berkurangnya keterlibatan mahasiswa dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian di Universitas Islam 45 Bekasi menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja masih banyak mengalami *work study conflict* yang cukup tinggi. Berdasarkan wawancara terhadap 10 responden, ditemukan bahwa 7 orang atau 70% masih kurang merasakan makna dalam bekerja, yang terlihat dari minimnya semangat dan motivasi saat menjalankan tugas, sementara 3 responden lainnya sebenarnya memiliki semangat kerja namun sering mengalami penurunan sehingga berdampak pada turunnya *work engagement* dari waktu ke waktu. Konflik peran ini juga terlihat dari aspek pengelolaan waktu, di mana 70% responden mengaku kesulitan menyeimbangkan jadwal kerja dan kuliah karena sering berbenturan, sehingga waktu istirahat berkurang dan beberapa tanggung jawab, baik akademik maupun pekerjaan, tidak dapat diselesaikan secara maksimal. Selain itu, 80% responden juga memiliki kemampuan rendah dalam mengelola tekanan peran ganda; tuntutan pekerjaan membuat mereka mudah stres, lelah, dan kewalahan sehingga menurunkan fokus dan motivasi belajar. Kondisi emosional yang kurang stabil tersebut menunjukkan bahwa tekanan dari pekerjaan memberikan pengaruh besar terhadap peran mereka sebagai mahasiswa, sehingga konflik antara kerja dan studi semakin sulit dihindari.

Selain *Work study conflict* terdapat faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *psychological capital*. Menurut penelitian Gumilang & Indrayanti (2022), Hukma & Bakar (2023) menegaskan bahwa “*rendahnya psychological capital dapat mengurangi keterikatan kerja, karena individu dengan efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi yang lemah cenderung kurang bersemangat dan tidak berdedikasi penuh terhadap pekerjaannya*”. Hal ini sejalan dengan temuan Salsabilah & Izzati (2023) yang menyatakan bahwa “*karyawan dengan psychological capital rendah memiliki tingkat work*

engagement yang lebih rendah, ditandai dengan menurunnya vigor, dedication, dan absorption”. Dengan demikian, rendahnya *psychological capital* terbukti menghambat semangat, dedikasi, dan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan, sehingga berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian di Universitas Islam 45 Bekasi menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa pekerja memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah. Berdasarkan wawancara terhadap sepuluh responden, ditemukan bahwa tujuh orang atau 70% masih kurang memiliki keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, yang tampak dari ketidakkonsistenan mereka dalam menjalankan tugas, sedangkan tiga responden lainnya (30%) meskipun menunjukkan performa yang baik, tetap tidak selalu mengalami peningkatan *work engagement* karena keterlibatan mereka justru menurun seiring waktu. Rendahnya *psychological capital* ini juga terlihat dari aspek self-efficacy, di mana 70% responden sering meragukan kemampuan diri dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan akademik sehingga mudah merasa tertekan ketika menghadapi beban yang berat. Pada aspek hope, 60% responden juga mengalami kesulitan dalam merencanakan serta mempertahankan tujuan kerja maupun studi karena tekanan dua peran membuat semangat mereka mudah menurun dan rencana yang telah disusun tidak selalu dapat dijalankan dengan optimal. Selain itu, 70% responden memiliki tingkat optimisme yang rendah, ditandai dengan kecenderungan melihat tantangan sebagai hambatan yang sulit diatasi sehingga mereka tidak yakin terhadap peluang hasil positif di masa depan. Aspek resiliensi pun menunjukkan pola yang sama, di mana 60% responden membutuhkan waktu lebih lama untuk pulih dari tekanan, mudah kewalahan dengan meningkatnya beban kerja dan kuliah, serta memiliki kemampuan adaptasi yang kurang cepat, sehingga mereka kesulitan bangkit ketika menghadapi berbagai kendala. Temuan ini secara keseluruhan menegaskan bahwa *psychological capital* mahasiswa pekerja masih berada pada kategori rendah di hampir seluruh aspeknya.

Dalam dokumen, penulis menyoroti bahwa sebagian besar mahasiswa pekerja masih memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah, terutama dalam aspek keyakinan diri dan konsistensi menghadapi pekerjaan, di mana 70% responden mengaku kesulitan menjaga kepercayaan diri serta ketekunan dalam bekerja. Fenomena ini mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh bagaimana *work-study conflict* dan *psychological capital* berpengaruh terhadap *work engagement*, serta mencari penjelasan ilmiah yang dapat membantu mahasiswa pekerja mengelola peran ganda secara lebih efektif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas masalah yang akan di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *work study conflict* dan *psychological capital* terhadap *work engagemat* di Universitas Islam 45 Bekasi?
2. Bagaimana hubungan antara *work study conflict* dengan *work engagemat* di Universitas Islam 45 Bekasi?
3. Bagaimana hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagemat* di Universitas Islam 45 Bekasi?
4. Bagaimana pengaruh *work study conflict* dan *psychological capital* terhadap *work engagemat* di Universitas Islam 45 Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarskan latar belakang masalah diatas yang akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran *work study conflict*, *psychological capital* dan *work engagemat* di Universitas Islam 45 Bekasi.*work engagemat*
2. Mengetahui antara hubungan *work study conflict* dan *work engagement* di Universitas Islam 45 Bekasi.
3. Mengetahui antara hubungan *psychological capital* dengan di Universitas Islam 45 Bekasi.
4. Mengetahui pengaruh *work study conflict* dan *psychological capital* terhadap *work engagemat* di Universitas Islam 45 Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti-peneliti lain yang membahas masalah serupa, khususnya berkaitan dengan teori *work study conflict* dan *psychological capital* terhadap *work engagement*

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi pada perusahaan mengenai *work engagement*, perusahaan juga lebih memahami kebutuhan yang dimiliki oleh karyawannya agar *work engagement* maksimal.
- b. Bagi penelitian sejenis selanjutnya diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi penelitian selanjutnya serta masukan, bahwa informasi dan referensi dalam melakukan lebih lanjut *work study conflict* dan *psychological capital* terhadap *work engagement*.
- c. Bagi mahasiswa, penelitian ini membantu mereka memahami pentingnya menjaga semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan sehingga pengalaman kerja yang dijalani dapat mendukung kesiapan karier, bukan hanya sekadar memenuhi kebutuhan finansial. Selain itu, penelitian ini memberi gambaran tentang cara mengatur waktu dan menyeimbangkan peran sebagai mahasiswa dan pekerja agar tidak menimbulkan konflik yang dapat mengganggu prestasi akademik.
- d. Bagi psikologi, penelitian ini memperluas penerapan konsep *work engagement* ke dalam konteks mahasiswa, sehingga dapat digunakan untuk merancang program konseling, pelatihan, maupun kebijakan akademik yang mendukung mahasiswa bekerja sambil kuliah. Hasil

penelitian juga memberi kontribusi bagi psikologi pendidikan dan psikologi industri-organisasi dengan menyediakan dasar empiris untuk memahami hubungan antara keterlibatan kerja, motivasi, dan keseimbangan peran.