

## PENGARUH *WORK-STUDY CONFLICT* DAN OPTIMISME TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA ORMAWA DI UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG

Iceu Febrianti<sup>1</sup>, Marhisar Simatupang<sup>2</sup>, Christina R. Wulandari<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, Karawang

[ps19.iceufebrianti@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:ps19.iceufebrianti@mhs.ubpkarawang.ac.id), [marhisar@ubpkarawang.ac.id](mailto:marhisar@ubpkarawang.ac.id), [christina.wulandari@ubpkarawang.ac.id](mailto:christina.wulandari@ubpkarawang.ac.id)

### **Abstract**

*The role of students at Buana Perjuangan University Karawang (UBP) is not just students, but workers and this dominates an organization on campus, resulting in conflicts regarding commitment to that organization. This research aims to determine the effect of work-study conflict and optimism on organizational commitment among students who are members of student organizations at Buana Perjuangan University, Karawang. There are three variables in this research, namely work-study conflict, optimism and organizational commitment. The number of samples used was 84 active students at UBP Karawang who participated in organizations and worked. The sampling technique used was a saturated sampling technique where the entire population was used as the research sample. The scale used in this research consists of a work-study conflict and organizational commitment scale designed by the researcher. The reliability value in this research is 0.841 with a minimum value of 0.5, meaning that the variables in this research have high reliability, with 37 valid items. The optimism scale used is a modification of the life orientation test. Hypothesis testing uses multiple linear regression tests. The research results found that work-study conflict and optimism had an effect on organizational commitment ( $p < 0.05$ ). The results of this research indicate that work-study conflict and optimism have a significant influence on organizational commitment. The results of these findings are a consideration in creating measures to increase the organizational commitment of student organization members at UBP Karawang by implementing an attitude of optimism and work-study conflict that occurs in students who work and actively participate in the organization.*

**Keywords:** *Work-Study Conflict, Optimism, Organizational Commitment*

### **Abstrak**

Peran mahasiswa di Universitas Buana Perjuangan Karawang (UBP) yang bukan hanya sekedar mahasiswa, melainkan seorang pekerja dan hal tersebut mendominasi sebuah organisasi yang ada dalam kampus tersebut sehingga terjadinya konflik terhadap komitmen pada organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-study conflict* dan optimisme terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa anggota organisasi mahasiswa di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yakni *work-study conflict*, optimisme dan komitmen organisasi. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 84 mahasiswa aktif di UBP Karawang yang mengikuti organisasi serta bekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari skala *work-study conflict* dan komitmen organisasi yang dirancang oleh peneliti. Nilai reliabilitas dalam penelitian ini adalah 0,841 dengan minimum nilai 0,5 dengan artian variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi, dengan aitem yang valid sebanyak 37 item. Skala optimisme yang digunakan merupakan modifikasi dari *life orientation test*. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa *work-study conflict* dan optimisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-study conflict* dan optimisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil temuan ini menjadi pertimbangan dalam membuat penangan untuk meningkatkan komitmen organisasi anggota organisasi mahasiswa di UBP Karawang dengan menerapkan sikap optimisme dan *work-study conflict* yang terjadi pada mahasiswa yang bekerja dan aktif mengikuti organisasi.

**Kata Kunci :** *Work-Study Conflict, Optimisme, Komitmen Organisasi*

## Pendahuluan

Organisasi mahasiswa dalam putusan Kemendikbud nomor 155/U/1998 mengenai prinsip umum organisasi mahasiswa dijelaskan bahwa ormawa merupakan tempat dan fasilitas pengembangan diri mahasiswa ke arah yang lebih luas seperti wawasan, peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi (Caesari et al., 2013).

Mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja cenderung memilih perguruan tinggi swasta daripada perguruan tinggi negeri dengan alasan fleksibilitas waktu yang disediakan kampus swasta untuk mahasiswanya bekerja penuh waktu (Primastika, 2019).

Bagi kampus UBP Karawang dengan fleksibilitas waktu perkuliahan yang baik menjadikan mayoritas mahasiswanya adalah pekerja dan tenaga profesional, sehingga untuk ikut serta dalam organisasi dalam lingkungan kampus sepi peminatnya. Selain itu kurangnya sosialisasi tentang organisasi di dalam kampus menjadi faktor banyak mahasiswa kurang minat berorganisasi di lingkup kampus. Banyak mahasiswa menghabiskan waktunya untuk mencari kegiatan yang lebih memberikan benefit seperti bekerja, mengikuti organisasi yang mempunyai benefit lebih selain pengetahuan dan pengalaman misalnya organisasi di luar kampus yang terkait dengan kedinasan, contohnya Putra-Putri Batik Karawang, Mojang Jajaka Karawang, Duta Generasi Remaja Karawang, Duta Baca Karawang dan yang lainnya. Hal tersebut menjadi tantangan untuk Universitas melibatkan mahasiswa dalam forum organisasi untuk menarik minat dan menjadikan mahasiswa memiliki komitmen terhadap organisasi dengan mayoritas mahasiswa UBP Karawang mempunyai kegiatan lebih dari satu.

Kota Karawang yang kini menjadi kota industri dengan data yang diperoleh dari Disnakertrans Karawang, hingga tahun 2018 jumlah industri aktif 1.762 industri. Detailnya adalah perusahaan swasta 782 sektor, PMDN 269 sektor, PMA 638 sektor, *Joint venture* 58 sektor. Setiap tahunnya UMK di Kab. Karawang selalu meningkat, sehingga banyak para pekerja di luar kota Karawang tertarik untuk bekerja di Karawang. Steven Christian (2023). Data tersebut Pekerja tersebut datang sekaligus mengejar studi jenjang tinggi yang tentunya memberikan fleksibilitas waktu yang memungkinkan untuk mereka bekerja dan berkuliah dengan waktu yang leluasa.

Universitas Buana Perjuangan Karawang adalah kampus swasta dengan memiliki 7 fakultas dan 12

program studi, sehingga terdapat lebih dari 7 organisasi BEM dan BLM serta ormawa di dalam kampus tersebut. Mayoritas mahasiswa UBP adalah seorang pekerja dalam perusahaan dan besar kemungkinan organisasi yang ada di UBP didominasi oleh mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, sehingga besar populasi tersebut berdampak pada kinerja mahasiswa dalam berkontribusi pada kegiatan organisasi kampus.

Mahasiswa yang memiliki peran lebih dari satu, rentan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi. Kurang mampu dalam memberikan aturan untuk diri sendiri, maupun untuk ikut berkontribusi pada organisasi yang diikuti. Hal ini menjadi alasan untuk organisasi melakukan berbagai macam solusi dalam meningkatkan komitmen organisasi dalam diri setiap pengurusnya. Yuliani dan Komalasari (2019) menyatakan bahwa setiap anggota organisasi harus memiliki alasan untuk memberikan komitmen pada organisasinya. Jika komitmen organisasi mahasiswa pada organisasi kampus tinggi maka usaha yang dilakukan akan cenderung tinggi, sehingga produktivitas kinerja meningkat. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat mengurangi kecenderungan individu untuk mengundurkan diri dalam organisasi.

Meyer dan Allen dalam (Adnan & Prihatsanti, 2018) menyampaikan bahwa komitmen organisasi adalah syarat psikologis yang mengungkapkan korelasi setiap member dalam organisasi serta berdampak pada keputusan dalam bertahan atau tidaknya individu pada organisasi tersebut. Dalam komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek yang terlibat, yaitu: rasa identifikasi menggunakan visi organisasi, perasaan ikut serta berkontribusi menjalankan tugas organisasi, dan loyalitas pada organisasi di dalamnya.

Nurfritria dan Masykur (2017) mendefinisikan *work-study conflict* sebagai konflik intra peran, pekerja harus menanggung konsekuensi tuntutan dalam memilih untuk melangsungkan bekerja dan kuliah secara bersamaan. *Work-study conflict* terjadi dengan ditunjukkan adanya kelelahan secara fisik dan psikis, sulit untuk fokus pada satu hal dan berkurangnya waktu dalam kegiatan perkuliahan (Nurfritria dan Masykur, 2017)

Kastaman dan Coralina (2022) menjelaskan bahwa sebagai mahasiswa yang memiliki peran lebih dari satu seperti bekerja dan berkuliah, akan tidak mampu untuk mengatur waktu dan tenaga dengan baik dalam kegiatan perkuliahan maupun pekerjaan. Intensitas dalam kedua itu akan terbagi antara mengatur jam

belajar, bekerja, berorganisasi, bersosialisasi dengan rekan kampus atau dosen.

Waktu rehat akan menjadi tidak teratur sehingga menimbulkan konflik, yakni *work-study conflict* yang merupakan kondisi dan situasi dimana tanggung jawab serta tuntutan dalam pekerjaan berpengaruh pada kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab dan tuntutan dalam berperan pada lingkup pendidikan.

*Work-study conflict*, menurut (Iswari & Pradhanawati, 2018), adalah adanya tuntutan yang tidak mampu untuk dipenuhi secara optimal yang menyebabkan konflik terjadi. Individu hanya berfokus pada satu peran saja misalnya pada pekerjaan, sehingga individu mengalami konflik yang berakibat pada tidak dapat menghadapi dua pilihan atau lebih yang bertentangan dengan pilihan dan keputusan. Konflik peran ganda menjadi tuntutan dari lebih satu peran yang secara mutual tidak dapat disamakan dalam beberapa hal (Nurlinawaty, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah optimisme (Farida et al., n.d.). lebih lanjut c menjelaskan bahwa optimisme merupakan sikap dengan harapan terhadap kehidupan yang bersifat baik serta mempercayai bahwa kegagalan hanya bersifat sementara sehingga seorang individu dapat mengatasi dengan baik kendati banyaknya masalah yang terjadi.

Individu yang menerapkan optimisme yang tinggi akan memiliki pemikiran yang positif dalam bertahan menjalani kesulitan dan tantangan. Menurut Dharmawangsa dalam (Muslimah & Satwika, 2019) individu dengan sikap optimis yang tinggi jika sering mengalami kegagalan, maka kemungkinan besarnya individu tersebut tidak akan menyerah untuk mencapai kesuksesan yang hendak diraihinya. Dengan sadar akan kekurangannya serta bertanggung jawab untuk mengubah situasi yang sukar untuk dihadapi adalah salah satu cara untuk mengatasinya. Menurut Donatta (Simatupang et al., 2022) optimisme merupakan harapan umum bahwa individu akan meraih kesuksesan dalam hidup. Optimisme yang dimiliki individu akan berdampak baik pada kegiatan sehari-hari dengan semangat dan segala hal yang ingin dicapai individu tersebut.

Suatu hal di luar harapan yang baik akan lebih banyak terjadi dibandingkan hal yang tidak diharapkan di masa depan (Simatupang et al., 2022). Sikap optimisme menjadikan individu untuk mampu memperbaiki kesalahan dengan kesabaran, tingginya sikap mau belajar dari permasalahan yang sudah dilalui ini merupakan hal yang baik. Individu dengan sikap optimisme yang tinggi akan percaya dan

berekspektasi bahwa setiap masalah yang terjadi pasti ada solusi untuk menyelesaikannya.

Hal tersebut diperkuat oleh Zou (Simatupang et al., 2022) optimisme memiliki hubungan dengan hasil positif yang diharapkan oleh individu seperti kondisi moral sehat, prestasi yang tinggi, serta memiliki keinginan yang mampu untuk menyelesaikan tantangan yang akan hadir di masa depan. Hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan dalam sikap optimisme yang dapat memotivasi individu untuk tetap dapat *survive*, pada permasalahan yang akan dihadapi serta individu dapat memiliki daya *survival* yang baik.

Penelitian terdahulu oleh Hartanti (2017) menyebutkan terdapat pengaruh positif antara optimisme terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian oleh Azim dan Zaid (2018) mengungkapkan bahwa optimisme yang menjadi faktor dominan atas komitmen organisasi, artinya modal psikologi yang tinggi pada karyawan mengakibatkan terdapatnya komitmen yang tinggi terhadap karyawan tersebut. Dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan jika optimisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Daya juang tinggi dan semangat yang besar dalam menegakkan pilar pendidikan dalam lingkungan organisasi dengan meningkatnya sikap optimisme diharapkan mahasiswa dapat terhindar dari rasa pesimis Ifania dan Sugiasih (2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada 4 mahasiswa yang tergabung dalam organisasi di Fakultas Psikologi UBP Karawang pada tanggal 3 Oktober 2022, ketiganya menunjukkan bahwa adanya komitmen organisasi yang rendah, seperti kurangnya berkontribusi terhadap kegiatan organisasi, sehingga adanya rasa demotivasi untuk menghadiri kegiatan organisasi atau rapat dalam organisasi yang sudah dijadwalkan. Hal tersebut salah satunya diakibatkan oleh peran mahasiswa sebagai pelajar tidak hanya menjadi mahasiswa yang mengikuti organisasi, melainkan di luar kampus mahasiswa memiliki kegiatan lain seperti bekerja di perusahaan dan mengikuti organisasi lain.

Peran yang lebih dari satu tersebut terjadi pada beberapa mahasiswa yang telah menjadi responden untuk wawancara, mereka menjelaskan bahwa sangat sulit untuk menjalankan peran ganda. Sebagai mahasiswa yang memiliki kegiatan lain selain belajar, mereka juga dituntut untuk membagi peran sebagai karyawan di perusahaan atau sebagai anggota dalam sebuah organisasi. Peran yang dilakukan tersebut tidak sepenuhnya berjalan dengan baik karena ada hal yang terbagi dalam menjalaninya, seperti waktu,

pikiran, tenaga, fokus dan terkadang menjadi sebuah konflik yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *work-study conflict* dan optimisme terhadap komitmen organisasi.

Menurut Fadhilah dan Nurtjahjanti (2018) didapati adanya korelasi yang lemah antara *work-study conflict* dengan kepuasan kerja pada karyawan yang berkuliah di Universitas Negeri Semarang. Kemudian Nurfitriana dan Masykur (2017) menemukan bahwa ada di kota Semarang seorang karyawan Starbucks *coffe* yang memiliki hubungan negatif mengenai *work-study conflict* dengan *work engagement*, temuan ini juga didukung Nurlinawaty (2019) mengungkapkan terdapatnya pengaruh negatif yang timbul dari konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang terjadi pada individu, maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif angkatan 2019 – 2021 yang bekerja dan anggota ormas di UBP Karawang. Total populasi dalam penelitian ini adalah 87 mahasiswa yang bekerja dan mengikuti organisasi di UBP Karawang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi yang dibagikan kepada responden penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work-study conflict* yang dirancang oleh peneliti berdasarkan dari teori (Iswari & Pradhanawati, 2018). Aspek-aspek skala *work-study conflict* yaitu *time-based conflict* dan *strain based conflict*. Skala *work-study conflict* terdiri dari 11 item pernyataan. Uji coba skala penelitian dibagikan pada mahasiswa di luar Universitas Buana Perjuangan Karawang yang merupakan pekerja dan anggota organisasi mahasiswa. Setelah dilakukan uji coba, nilai validitas skala *work-study conflict* adalah 0,25 – 0,8 yang berarti semua item dinyatakan valid dan nilai reliabilitasnya adalah 0,87 (reliabel).

Skala optimisme modifikasi dari *Life Orientation Test Revised: Optimism* dari Fetzer (2003). Dimensi skala optimisme terdiri dari *permanence*, *pervasiveness* dan *personalization*. Skala optimisme terdiri dari 10 item pernyataan. Setelah dilakukan uji coba, nilai validitas skala

optimisme adalah 0,25 – 0,6 yang berarti semua item dinyatakan valid dan nilai reliabilitasnya adalah 0,81 (reliabel).

Skala komitmen organisasi disusun oleh peneliti berdasarkan dari teori Allen & Meyer dalam (Kurniawan, 2015). Aspek-aspek skala komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan. Skala komitmen organisasi terdiri dari 18 item pernyataan. Setelah dilakukan uji coba, nilai validitas skala komitmen organisasi adalah 0,25 – 0,8 yang berarti semua item valid dan nilai reliabilitasnya adalah 0,82 (reliabel).

Dalam mencapai tujuan penelitian, peneliti akan menganalisa data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, dan uji regresi linear berganda dengan bantuan *software* alat bantu statistic, dengan menggunakan analisa data, peneliti dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan hipotesis penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Profil Demografi

Tabel 1

*Profil Demografi*

	Kategori	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	35
	Perempuan	49
Status pekerjaan	Honorer	31
	Kontrak	33
	Tetap	20
	2019	16
Angkatan	2020	30
	2021	38
Status pernikahan	Menikah	5
	Lajang	79

Dari 84 sampel 58,3 % (49 orang) merupakan wanita, mendominasi profil responden yang digunakan dalam penelitian. Sesuai dengan penelitian (Affrida, 2017) bahwa adanya keinginan perempuan mendominasi dalam peran rumah tangga serta peran publik dapat menimbulkan kecenderungan konflik peran.

Penelitian ini juga didominasi oleh status pekerjaan responden bersifat kontrak sebanyak 39,3% (33 orang) diikuti oleh 36,9% (31 orang), dan tetap 23,8% (20 orang). Menurut Mardelina & Muhson, (2017) secara general bekerja dengan sistem kontrak dan kerja paruh waktu dalam jangka waktu pendek menjadi pilihan mahasiswa.

**B. Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan indeks untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Realibilitas yaitu ukuran konsistensi dari setiap indikator suatu variabel dibentuk agar menunjukkan sejauh mana suatu indikator tersebut dapat mengindikasikan variabel bentukan.

Tabel 2

*Reliability Statistics Skala Work-Study Conflict*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0,751	0,765	11

Tabel 2 di atas memberikan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai variabel Skala *Work-Study Conflict* memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,751 dengan minimum nilai 0,5 yang berarti variabel memiliki reliabilitas yang tinggi.

**C. Uji Normalitas**

Tabel 5

*Hasil Uji Normalitas*

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
.074	84	.200*	.986	84	.471

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di atas Nilai signifikansi (p) pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0.2 ( $p > 0.05$ ), sehingga berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov data berdistribusi normal. Nilai signifikansi (p) pada uji Shapiro-Wilk adalah 0.471 ( $p > 0.05$ ), sehingga berdasarkan uji normalitas Shapiro-Wilk data berdistribusi normal.

Tabel 6

*Hasil Uji Linieritas*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized coefficients</i>		<i>Standardized coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (constant)	27.609	7.623		3.622	.001		
WSC_TOTAL	-,322	.156	-,181	-2,066	.042	1,000	1,000
OP_TOTAL	1.243	.184	.590	6.743	,000	1,000	1,000

Hasil dari perhitungan statistik kolinearitas ditemukan bahwa nilai VIF (*Variance inflation*

Tabel 3

*Reliability Statistics Skala Optimisme*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0,624	0,638	10

Tabel 3 di atas memberikan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai variabel Skala optimisme memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,624 dengan minimum nilai 0,5 yang berarti variabel memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4

*Reliability Statistics Skala Komitmen Organisasi*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0,884	0,888	18

Tabel 4 di atas memberikan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai variabel Skala komitmen organisasi memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,884 dengan minimum nilai 0,5 yang berarti variabel memiliki reliabilitas yang tinggi.

**D. Linieritas**

Uji lineartas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Tujuan lain adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang hendak di uji. Suatu model harus memenuhi syarat linearitas jika tidak maka model regresi linear tidak bisa digunakan.

*factor*) pada variabel *work-study conflict* dan optimisme senilai 1,000, nilai yang diatas 0,1 serta di

bawah 10. Nilai tersebut berada di ambang level toleransi, sehingga disimpulkan tidak ada indikasi multikolinearitas pada variabel.

### E. Uji Regresi Linear Berganda

#### 1. Uji F

Tabel 7

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3733,924	2	1866,962	24,876	,000
	Residual	6079,064	81	75,050		
	Total	9812,988	83			

Dari tabel 7 di atas dapat dituliskan formula regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 27,609 + (-0,322X_1) + 1,245X_2$$

Berdasarkan nilai sig 0,000 atau di bawah 0,5 yang memiliki pengertian bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Artinya adalah *work-study conflict* dan optimisme memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (H0 ditolak).

#### 2. Uji T

Tabel 8

Hasil Uji T

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (constant)	27.609	7.623		3.622	.001		
WSC_TOTAL	-,322	.156	-,181	-2,066	.042	1,000	1,000
OP_TOTAL	1.243	.184	.590	6.743	,000	1,000	1,000

Berdasarkan tabel 8 di atas, dijelaskan bahwa:

Hipotesis 1: Ada pengaruh *work-study conflict* terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uji T di atas, ditemukan bahwa *work-study conflict* terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,042 (di

bawah 0.05). Dapat disimpulkan Ha diterima dan H0 ditolak.

Hipotesis 2: Ada pengaruh optimisme terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uji T, ditemukan bahwa optimisme terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,000 (di bawah 0.05). Dapat disimpulkan Ha diterima dan H0 ditolak.

### F. Koefisien Determinasi

Tabel 9

Hasil Koefisien Determinasi (R-Squared)

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1	.617 <sup>a</sup>	.381	.365	8.663

Dari data koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa variabel *work-study conflict*, optimisme, dan komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh 36,5 %. Sementara

itu variabel lain diluar penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan pada separuh hasil tersebut.

## Pembahasan

Luasnya lapangan pekerjaan yang ada di Karawang sehingga menobatkan kota Karawang sebagai kota industri dengan umk tertinggi se Indonesia. Banyak orang dari dalam maupun luar Karawang yang mencari pekerjaan di kota Karawang, selain dari bekerja rata-rata mereka adalah usia muda yang memberanikan diri untuk membagi waktunya untuk mencari Universitas yang memberikan keleluasaan untuk belajar. Universitas Buana Perjuangan Karawang adalah salah satu Kampus swasta yang banyak sekali populasinya dan sebagian besar didominasi oleh pekerja.

UBP Karawang tidak hanya memiliki fleksibilitas waktu dalam perkuliahan, ada banyak organisasi mahasiswa atau unit kegiatan mahasiswa yang ada di UBP Karawang. BEM & BLM salah satu dari berbagai organisasi yang ada, selain melatih *leadership* banyak sekali manfaat untuk ikut serta dalam organisasi. Dominasi mahasiswa yang memiliki peran lebih dari satu menjadikan konflik dalam sebuah organisasi, komitmen terhadap organisasi salah satunya yang menjadi momok dalam organisasi yang ada di UBP Karawang. Peneliti tertarik untuk menjadikan isu tersebut sebuah penelitian yang dimana terdapat hasil sebagai berikut setelah dilakukan observasi, mencari sample untuk mengisi form kuisioner dll.

Data hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif dan signifikan *work-study conflict* terhadap komitmen organisasi pada anggota ormawa di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Hal tersebut diperkuat dengan data *work-study conflict* dan optimism berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan ( $p < 0,05$ ).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah hipotesis mengenai penelitian ini diterima atau tidak, hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil uji F dengan nilai sig yang didapatkan 0.000 atau di bawah 0,5 yang memiliki pengertian bahwa hipotesis penelitian ini diterima. *Work-study conflict* dan optimisme memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga penelitian ini memiliki manfaat untuk diadakannya penanganan dalam meningkatkan komitmen organisasi anggota organisasi mahasiswa di UBP Karawang.

Selain hipotesis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-study conflict* terhadap komitmen organisasi berdasarkan hasil uji T tersebut ditemukan bahwa *work-study conflict* terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,042 di bawah 0,05 dengan artian *work-study conflict* pada mahasiswa akan

berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi, sehingga timbul hipotesa baru mengenai apakah dengan optimisme seorang mahasiswa akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Optimisme terhadap komitmen organisasi dengan hasil Uji T dalam penelitian ini optimimse terhadap komitmen organisasi memiliki pengaaruh sebesar 0,000 (di bawah 0.05) dengan artian bahwa optimism dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada mahasiswa yang memiliki *work-study conflict*.

*Work-study conflict* merupakan kondisi dimana tuntutan serta tanggung jawab pada peran individu dalam satu peran berpengaruh pada peran yang lainnya seperti dalam pekerjaan, perkuliahan, dan organisasi (Octavia & Nugraha, 2013). Mahasiswa yang tidak bisa memenuhi tuntutan tersebut cenderung sering mengalami kelelahan secara fisik dan psikis serta tidak mampu untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawabnya dalam membagi waktu terhadap peran tersebut.

Lebih lanjut menurut Kastaman dan Coralia (2022), mahasiswa yang bekerja tidak mampu untuk mengatur waktu dan tenaga dengan baik dalam kegiatan perkuliahan maupun pekerjaan, intensitas dalam kedua itu akan terbagi, antara mengatur jam belajar, bekerja, berorganisasi, bersosialisasi dengan rekan kampus atau dosen, waktu rehat akan menjadi tidak teratur sehingga menimbulkan konflik, yakni *work-study conflict* merupakan kondisi dan situasi dimana tanggung jawab serta tuntutan dalam pekerjaan berpengaruh pada kemampuan dalam memenuhi tanggung jawab dan tuntutan tersebut dalam berperan pada lingkup pendidikan.

Menurut Seligman (dalam Ifania & Sugiasih, 2021) menjelaskan bahwa optimisme adalah keyakinan individu mengenai terjadinya suatu hal baik buruk maupun gagal dalam hal sementara, kegiatan yang tidak berpengaruh, dan bukan dari diri sendiri penyebabnya melainkan dari situasi dan nasib. Menurut Dharmawangsa (dalam Muslimah & Satwika, 2019) individu dengan sikap optimis yang tinggi jika sering mengalami kegagalan, maka kemungkinan besarnya individu tersebut akan berusaha untuk mencapai yang ingin diraihinya dengan cara menyadari kekurangannya serta bertanggung jawab untuk berubah dari situasi yang sukar untuk dijalani.

Donatta (dalam Simatupang et al., 2022) menjelaskan bahwa optimisme merupakan harapan umum bagi individu yang meraih kesuksesan dalam hidup. Optimisme yang dimiliki individu akan berdampak baik pada kegiatan sehari-hari dengan semangat dan segala hal yang ingin dicapai individu

tersebut. Lopez dan Snyder dalam (Muslimah & Satwika, 2019) mengemukakan pendapatnya mengenai optimisme merupakan suatu harapan yang terdapat pada individu yang bertujuan pada kebaikan. Rasa optimisme mendorong individu pada tujuan yang dikehendakinya, seperti optimis pada diri sendiri dan skill yang dimiliki.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah optimisme dalam (Farida et al., n.d.) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepercayaan terhadap komitmen organisasi, bahwa kepercayaan atau optimisme adalah sebuah harapan yang tanpa harus terlibat secara langsung dapat diberikan dari satu pihak ke pihak lainnya. Seligman (dalam Ifania & Sugiasih, 2021) menjelaskan bahwa optimisme adalah kepercayaan individu mengenai terjadinya suatu hal baik buruk maupun kegagalan yang bersifat sementara, kegiatan yang tidak berpengaruh, dan bukan dari diri sendiri penyebabnya melainkan dari situasi dan nasib.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai *work-study conflict* terhadap optimisme memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Octavia dan Nugraha (2013) bahwa rendahnya *work-study conflict* dapat memengaruhi *adversity quotient* pada mahasiswa yang bekerja serta di dukung oleh teori Seligman dalam (Simatupang et al., 2022) optimisme memiliki kecenderungan bersifat *permanence* dan *pervasiveness*, yang berarti individu memandang suatu masalah sebagai suatu kejadian buruk yang akan dihadapi dan menimbulkan dampak negatif bagi orang lain.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan *work-study conflict* terhadap komitmen organisasi pada anggota ormawa di Universitas Buana Perjuangan Karawang.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan optimisme terhadap komitmen organisasi pada anggota ormawa di Universitas Buana Perjuangan Karawang.
3. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara simultan *work-study conflict* dan optimisme terhadap komitmen organisasi pada anggota ormawa di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

## Daftar Pustaka

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Undip. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 185–194. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20030>
- Affrida, E. N. (2017). Makna Konflik Peran pada Mahasiswa dengan Peran Ganda. *Wahana*, 68(1), 23–26. <https://doi.org/10.36456/wahana.v68i1.631>
- Analysia Kinanti Kastaman, & Farida Coralina. (2022). Pengaruh Work Study Conflict terhadap Academic Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja di Kota Jambi. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 147–151. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.809>
- Azim, A. M. M., & Zaid, D. S. (2018). Modal Psikologi Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Kakitangan Hotel di Melaka. *Journal of Hospitality and Networks*, 1(1), 1–11.
- Caesari, Y. K., Listiara, A., & Ariati, J. (2013). “Kuliah Versus Organisasi” Studi Kasus Mengenai Strategi Belajar Pada Mahasiswa Yang Aktif Dalam Organisasi Mahasiswa Pecinta Alam Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 164–175–175.
- Fadhilah, A., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Work Study Conflict Dengan Kepuasan Semarang Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang. 7(Nomor 4), 126–131.
- Farida, S., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (n.d.). Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja. 121–134.
- Harini, H. (2018). Kepemimpinan dan Kepercayaan (Trust) Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Bimbingan dan Konseling di SMP. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 2(2), 197–204. <https://doi.org/10.30653/001.201822.44>
- Hartanti, N. (n.d.). Pengaruh Modal Kognitif Dan Modal Optimisme Terhadap Komitmen Berkelanjutan Dimediasi Oleh Komitmen Normatif. *Unisbank.Ac.Id*. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/download/6805/2105>
- Ifania, O. N., & Sugiasih, I. (2021). Hubungan antara Optimisme dengan Adversity Quotient pada Mahasiswa Universitas Islam Nahdhatul Ulama Jepara yang Bekerja. *Psisula*, 3(November), 1–74.



- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.
- L.Lamba, E. A., Rosliana, L., & Muzayannah, H. A. (2014). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Wanita di PT. Eramart Group Samarinda*. 018.
- Muslimah, I., & Satwika, Y. W. (2019). Hubungan antara Optimisme dengan Adversity Quotient pada Siswa Kelas XI SMA Negeri 2 Pare. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(1), 1–7.
- Nurfitria, Y., & Masykur, A. M. (2017). Hubungan Antara Work Study Conflict Dengan Work Engagement Pada Pegawai Starbucks Coffee Di Semarang. *Jurnal EMPATI*, 5(4), 765–769. <https://doi.org/10.14710/empati.2016.15419>
- Nurlinawaty, R. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 1(1), 41–52. <https://doi.org/10.36423/jumper.v1i1.210>
- Octavia, E., & Nugraha, S. P. (2013). Hubungan Antara Adversity Quotient Dan Work-Study Conflict Pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 1(1), 44–51.
- Primastika, W. (2019, June 11). *Kuliah sambil Bekerja, di PTN atau PTS?* Tirto.Id. <https://tirto.id/kuliah-sambil-bekerja-di-ptn-atau-pts-eccH>
- Simatupang, M., Hemasti, R., & Simatupang, T. (2022). *Peran Optimisme dan Agility Terhadap Kesiapan Untuk Berubah dalam Melaksanakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka The Role of Optimism and Agility towards Readiness to Change in Implementing Merdeka Belajar Kampus Merdeka*. 14(2), 123–131.
- Yuliani, T., & Komalasari, S. (2019). Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 76. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.2665>