

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Mahasiswa yang Bekerja

2.1.1 Definisi Mahasiswa

Definisi mahasiswa menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (Kamisa, 1997), bahwa mahasiswa merupakan individu yang belajar di perguruan tinggi. Montgomery dalam Papalia dkk (2007) menjelaskan bahwa perguruan tinggi atau universitas dapat menjadi sarana atau tempat untuk seorang individu dalam mengembangkan kemampuan intelektual, kepribadian, khususnya dalam melatih keterampilan verbal dan kuantitatif, berpikir kritis dan *moral reasoning*.

Mahasiswa merupakan satu golongan dari masyarakat yang mempunyai dua sifat, yaitu manusia muda dan calon intelektual, dan sebagai calon intelektual, mahasiswa harus mampu untuk berpikir kritis terhadap kenyataan sosial, sedangkan sebagai manusia muda, mahasiswa seringkali tidak mengukur resiko yang akan menimpa dirinya (Djojodibroto, 2004). Mahasiswa dalam perkembangannya berada pada kategori remaja akhir yang berada dalam rentang usia 18-21 tahun (Monks dkk, 2001). Menurut Papalia, dkk (2007), usia ini berada dalam tahap perkembangan dari remaja atau *adolescence* menuju dewasa muda atau *young adulthood*. Pada usia ini, perkembangan individu ditandai dengan pencarian identitas diri, adanya pengaruh dari lingkungan, serta sudah mulai membuat keputusan terhadap pemilihan pekerjaan atau karirnya.

Lebih jauh, menurut Ganda (2004), mahasiswa adalah individu yang belajar dan menekuni disiplin ilmu yang ditempuhnya secara mantap, dimana didalam menjalani serangkaian kuliah itu sangat dipengaruhi oleh kemampuan mahasiswa itu

sendiri, karena pada kenyataannya diantara mahasiswa ada yang sudah bekerja atau disibukkan oleh kegiatan organisasi kemahasiswaan.

2.1.2 Definisi Mahasiswa Yang Bekerja

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang mengandung 4 unsur, yaitu rasa kewajiban, pengeluaran energi, pengalaman mewujudkan atau menciptakan sesuatu, dan diterima atau disetujui oleh masyarakat (Powell, 1983). Menjelang usia *adolescence* dan *young adulthood*, banyak para remaja yang sudah memikirkan tentang bagaimana mencari *part-time job*, mengembangkan kemampuannya dalam masalah personal, mengembangkan pendidikan, atau masuk dalam dunia pekerjaan, dan presentase remaja yang bekerja meningkat sampai pada usia 21 tahun (Powell, 1983). Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa mahasiswa yang bekerja adalah individu yang berusia 18-21 tahun, yang menjalani aktivitas perkuliahannya sambil bekerja dalam suatu lembaga usaha baik bekerja secara *part-time* maupun secara *full-time*.

2.2 SLC (Software Laboratory Center)

Software Laboratory Center (SLC) merupakan salah satu unit pelayanan teknis di *Binus University* yang secara khusus melayani mahasiswa dalam menyediakan praktikum yang berbasis *software* (komputer). SLC menawarkan fasilitas pembelajaran dan dukungan praktik untuk perkuliahan yang membutuhkan praktik langsung. Staff SLC terdiri dari sekitar 150 orang yang akan memandu mahasiswa dan membantu dosen dalam menggali dan menemukan pengetahuan yang dibutuhkan. Selain itu, di SLC sendiri juga terdapat asisten laboratorium yang kebanyakan dari mereka masih berstatus mahasiswa *Binus University* yang juga bekerja sebagai pengajar di ruangan lab.

2.2.1 Mahasiswa yang Bekerja Sebagai Asisten Laboratorium SLC

Mahasiswa yang bekerja sebagai aslab di SLC ini terbagi menjadi 2 shift, yaitu *shift* pagi dan *shift* siang. Untuk *shift* pagi mereka bekerja dari pukul 7 pagi hingga 3 sore, dan setelah itu mereka dapat kembali melanjutkan aktivitas perkuliahan mereka. Sedangkan untuk yang *shift* siang, mulai dari pukul 11 siang sampai 7 malam, dan baru setelah itu mereka melanjutkan aktivitas kuliah malam mereka. Pilihan *shift* ini sendiri dipilih oleh mahasiswa itu sendiri pada saat awal mereka melamar sebagai asisten laboratorium di SLC.

Mahasiswa yang bekerja sebagai aslab di SLC ini selain mereka mendapatkan banyak pengalaman positif selama bekerja disini, mereka juga seringkali menghadapi kendala-kendala ketika mereka harus kuliah sambil bekerja. Beberapa kendala tersebut, yaitu kesulitan mengolah waktu mereka antara bekerja dengan kuliah, misalnya saja untuk mengatur waktu mereka ketika mereka ada tugas kuliah, kesulitan dalam beradaptasi, serta kesulitan membagi waktu mereka untuk mengerjakan tugas, baik tugas kuliah maupun tugas di pekerjaan. Kesulitan lainnya juga seringkali terjadi ketika mereka harus mengajar mata kuliah yang kurang populer, kesulitan ketika menghadapi *deadline* tugas antara tugas kuliah dengan tugas pekerjaan, serta kendala lainnya yang membuat mereka seringkali mengalami kelelahan dan melupakan tugas mereka sebagai seorang mahasiswa atau mahasiswi.

Hal ini, seperti yang dijelaskan oleh Marsh dalam Powell (1983), bahwa salah satu kendala pada mahasiswa yang memilih untuk menjalankan studi atau kuliahnya adalah mahasiswa memiliki jumlah waktu yang terbatas selama seminggu, dan bekerja dapat menjadi salah satu faktor seseorang mengalihkan waktunya dari kegiatan sekolah atau pendidikannya.

2.3 Motivasi Berprestasi

2.3.1 Definisi Motivasi

Motivasi menurut Passer dan Smith (2007), merupakan proses yang mempengaruhi arah tujuan, ketekunan, dan semangat yang ditunjukkan oleh perilakunya dalam mencapai tujuannya. Lebih jauh, menurut Gea, dkk (2002) motivasi juga merupakan daya dorong yang mengarahkan perilaku seseorang dan segala kekuatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, yang muncul dari keinginan untuk memenuhi kebutuhannya.

Abraham Maslow dalam Passer dan Smith (2007), menjelaskan model motivasi secara lebih luas melalui hirarki kebutuhannya atau *a motivational hirarchy*. Kebutuhan-kebutuhan tersebut mencakup:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): kebutuhan yang sifatnya mendasar dalam kehidupan manusia seperti kebutuhan akan makanan, minuman, dll.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*): kebutuhan akan perlindungan, seperti kebutuhan akan keamanan jiwa dan harta.
3. Kebutuhan cinta dan kasih sayang (*love needs*): kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, serta adanya rasa sayang dan terikat satu sama lain, seperti kebutuhan untuk berafiliasi, penerimaan, dan kepemilikan atau *belonging*.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*): Kebutuhan yang didasarkan pada adanya penghargaan terhadap diri sendiri serta penghargaan yang didasarkan atas penilaian orang lain. Contohnya, kebutuhan akan prestasi atau *achievement*, penerimaan, kompetensi, dan penghargaan dari orang lain dan diri sendiri.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*): kebutuhan akan kesadaran terhadap potensi yang dimiliki.

2.3.2 Motivasi Berprestasi

Menurut Murray dalam Franken (1982), motivasi berprestasi merupakan keinginan manusia dalam mengatasi hambatan dan untuk mengatasi hal yang sulit dengan baik dan secepat mungkin. Motivasi berprestasi ini merupakan faktor penentu besarnya ketekunan perilaku manusia dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari dalam usahanya untuk mencapai prestasi. Menurut Hawadi (2001), motivasi berprestasi adalah daya penggerak dalam diri siswa untuk mencapai prestasi sesuai dengan yang ditetapkan oleh individu itu sendiri. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan menampilkan tingkah laku yang berbeda dengan orang yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah.

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi:

Menurut Harter dalam Hawadi (2001), ada 3 hal yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang:

1. Kompetensi yang dimiliki individu

Semakin tinggi prestasi seseorang, maka semakin besar pula keyakinan terhadap kompetensi yang dimilikinya dan semakin besar pula mereka menyukai tantangan, penuh rasa ingin tahu, dan melibatkan diri dalam menguasai suatu ketrampilan.

2. Afek dalam kegiatan belajar yang dilakukan

Jika individu merasa mampu dalam suatu mata kuliah tertentu, maka ia akan menyenangi pelajaran itu. Selain itu, jika individu menyenangi tempat belajarnya, maka ia akan memiliki kecakapan yang tinggi dalam

sebagian besar tugas yang diberikan, serta mempunyai hubungan yang baik dengan lingkungan tempat individu tersebut belajar.

3. Persepsi tentang kontrol

Individu yang memiliki persepsi kontrol internal mempunyai harapan yang tinggi untuk berhasil dan terdorong untuk bekerja keras, mereka menyadari bahwa keberhasilan dan kegagalan amat tergantung pada usaha mereka sendiri.

Lebih jauh, menurut McClelland dalam Passer dan Smith (2007), motivasi berprestasi seseorang dapat terlihat melalui kebutuhannya akan prestasi atau yang juga disebut sebagai *need of achievement*. *Need of achievement* merupakan keinginan positif untuk menyelesaikan tugas dan bersaing dengan standar keunggulan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McClelland pertama kali, banyak penelitian yang kemudian menjelaskan bahwa karakteristik kepribadian individu memiliki hubungan yang signifikan dengan adanya kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*). Peneliti menemukan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung untuk bertindak dengan karakteristik tertentu (Alschuler, 1973):

1. Individu yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi akan mengejar keunggulan untuk kepentingannya pribadi dan bukan untuk mendapatkan reward atau hadiah.
2. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi lebih memilih situasi di mana mereka dapat mengambil tanggung jawab pribadi atas hasil usaha mereka.

3. Mereka menetapkan tujuan mereka dengan hati-hati setelah mempertimbangkan probabilitas keberhasilan dengan berbagai alternatif.
4. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih fokus pada tujuan jangka panjang ke depan yang ingin mereka capai.

Lebih jauh ditambahkan menurut McClelland dalam Hawadi (2001) dan Alschuler (1973), ada beberapa elemen penting dalam motivasi berprestasi:

1. Kebutuhan akan prestasi: menunjukkan keinginan seseorang untuk mencapai suatu kesuksesan atau keunggulan dengan menetapkan suatu standar atau tujuan.
2. Pengambilan tanggung jawab: menunjukkan kemampuan individu dalam bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.
3. Ketakutan akan kegagalan: menunjukkan kemampuan individu untuk dapat mengantisipasi kegagalan atau perasaan frustrasi.
4. Kemampuan mengatasi kendala: menunjukkan usaha yang dilakukan oleh individu dalam mengatasi kendala yang datang dari luar maupun dari dalam diri, dalam usahanya mencapai prestasi.
5. Kebutuhan akan umpan balik: menunjukkan individu yang memiliki motivasi berprestasi lebih menyukai pemberian umpan balik atas usaha yang dilakukannya.

Menurut Santrock (2003), motivasi berprestasi adalah suatu motif untuk menyelesaikan sesuatu, untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk melakukan suatu kesuksesan. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memiliki harapan untuk sukses yang lebih besar daripada ketakutan akan kegagalan, serta tekun pada setiap usahanya ketika

menghadapi tugas atau keadaan yang semakin sulit (Atkinson & Raynor dalam Santrock, 2003).

Mahasiswa yang memiliki *performance* untuk sukses seperti dalam pencapaian prestasi, dapat menjadi sumber kebanggaan dan kepuasan, dan ketika suatu tugas untuk mencapai prestasi dirasa tidak memiliki hubungan dengan pencapaian masa depan maka motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seseorang tidak akan terwujud. Tugas untuk pencapaian masa depan ini tentu secara positif berhubungan dengan prestasi, penggunaan regulasi diri, *deep-processing study strategy*, usaha, dan ketekunan (Miller, 2004).

2.4 Regulasi Diri

Bandura dalam Feist & Feist (2010) menjelaskan, *self-regulation* atau regulasi diri adalah suatu strategi yang digunakan oleh individu dalam mencapai *goal* atau tujuan tertentu, dimana Bandura percaya bahwa seorang individu akan menggunakan strategi tertentu di dalam regulasi dirinya. Lebih jauh, menurut Ormrod (2008), bahwa kemampuan regulasi diri merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia, yang perlu dikembangkan dan diarahkan, karena perilaku yang dihasilkan oleh regulasi diri ini tidak bisa terjadi secara alamiah.

2.4.1 Fase Pada Regulasi Diri

Ada 3 fase penting dalam regulasi diri (Zimmerman dalam Acee & Weinstein, 2010):

1. *Forethought*

Memiliki tujuan atau *goal* dan merencanakan strategi bagaimana cara untuk mencapai *goal* atau tujuan tersebut.

2. *Performance / volitional control*

Mengimplementasikan rencana dan secara metakognitif memonitor usaha dari implementasi tersebut.

3. *Self-reflection*

Mengevaluasi kemajuan tujuan serta bereaksi dan merefleksikan keberhasilan dan kegagalan.

Proses regulasi diri selain membantu individu mencapai tujuannya, juga diharapkan dapat memotivasi individu untuk berkomitmen pada dirinya dalam mencapai tujuan pendidikannya ke depan, berusaha mendapatkan pengalaman dari pendidikannya, selalu memantau perkembangan akademik mereka, mampu melakukan penyesuaian upaya ketika diperlukan dan membangun tujuan baru (Alderman, dkk. dalam Miller dan Brickman, 2004).

2.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi diri

Ada 2 faktor yang mempengaruhi regulasi diri seseorang, yakni faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal mempengaruhi regulasi diri setidaknya dalam 2 cara (Feist & Feist, 2010):

- a) Memberikan individu suatu standar untuk mengevaluasi perilaku kita. Seperti, faktor lingkungan yang mempengaruhi standar individual untuk mengevaluasi performa diri.
- b) Mempengaruhi regulasi diri dengan menyediakan cara untuk mendapatkan penguatan. Misalnya, dukungan dari lingkungan untuk memberikan penguatan terhadap hasil kerja seseorang.

Lebih jauh, menurut Bandura dalam Hjelle & Ziegler (1981), terdapat 3 faktor internal dalam regulasi diri:

- a) *Self-observation*: Perilaku manusia umumnya bervariasi, tergantung dari pengamatan yang dilakukan oleh individu itu sendiri. Disini, setiap individu memiliki sudut pandang yang berbeda-beda dari individu yang lainnya.
- b) Evaluasi diri terhadap kemajuan atau *Judgemental process*: setelah melakukan pengamatan, individu akan melakukan penilaian tentang perilakunya. Apakah perilakunya dinilai sudah memuaskan atau belum. Penilaian yang dilakukan oleh individu itu sendiri, didasarkan oleh standar personal individu. Apabila seseorang menaruh nilai yang tinggi dalam pencapaian tujuannya, maka individu tersebut akan melakukan banyak usaha tertentu untuk mencapai tujuan atau kesuksesannya (Feist & Feist, 2010).
- c) *Self-reaction* atau *self-responded*: adanya bentuk *reward* atau *punishment* terhadap pribadi.

Dari ketiga komponen tersebut dapat dikatakan, bahwa regulasi diri muncul dari konsekuensi yang dibentuk atau diproduksi dari diri sendiri. Yang mana, kemudian hal itu diekspresikan ke dalam kepuasan pribadi, *self-pride*, ataupun kritik pada diri sendiri.

Siswa yang termotivasi untuk meraih tujuan akan melibatkan kegiatan regulasi diri yang dapat membantu mereka (misalnya membantu mereka untuk belajar, menghafal suatu materi pelajaran, memperjelas informasi yang tidak jelas). Sebagai gantinya, regulasi diri dapat meningkatkan kemampuan belajar, dan

persepsi kompetensi yang lebih besar untuk melanjutkan motivasi dan regulasi diri untuk meraih tujuan tertentu (Schunk dalam Pintrich & De Groot, 1990).

Menurut Ormrod (2008), regulasi diri atau pengaturan diri ini tidak hanya mengharuskan seorang siswanya untuk mengatur diri sendiri saja, tetapi juga mengatur proses mental mereka sendiri. Berikut beberapa karakteristik siswa yang memiliki kemampuan *regulasi diri* yang baik:

1. Menetapkan standar dan tujuan yang ditetapkan: menunjukkan adanya standar dan tujuan tertentu yang dianggap bernilai dan yang menjadi arah dan sasaran perilaku.
2. Pengaturan emosi: proses selalu memeriksa atau secara sengaja mengubah perasaan yang mungkin mengarah pada perilaku yang kontraproduktif.
3. Melakukan instruksi diri: instruksi yang seseorang berikan kepada dirinya sendiri sambil melakukan suatu perilaku yang kompleks.
4. Melakukan *self-monitoring*: menunjukkan kemampuan individu dalam mengamati dan mencatat perilaku sendiri.
5. Melakukan evaluasi diri: menunjukkan penilaian terhadap performa atau perilaku sendiri.
6. Membuat kontigensi yang ditetapkan sendiri: menunjukkan adanya penguatan dan hukuman yang ditetapkan sendiri yang menyertai perilaku.

2.5 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

2.5.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori diatas dapat dikatakan bahwa mahasiswa yang bekerja merupakan individu yang berusia 18-21 tahun, dimana dalam tahap perkembangannya individu ini seringkali sudah berani untuk mengambil resiko untuk menjalani kuliah sambil bekerja. Seperti halnya, pada para mahasiswa Binus University yang sebagian dari mereka berani untuk mengambil keputusan untuk kuliah sambil bekerja sebagai aslab di SLC.

Mengambil pekerjaan sebagai aslab di SLC Binus, disamping memperoleh banyak manfaat positif bagi mahasiswa itu sendiri, juga memiliki beberapa kendala yang mengharuskan seorang mahasiswa tersebut untuk bisa kritis dalam menghadapinya. Dalam hal ini, mahasiswa dituntut untuk bisa menjalani keduanya secara seimbang, dengan tetap mengutamakan kewajiban utamanya, yakni mempertahankan prestasinya di bidang akademik. Oleh karena itu, seorang aslab perlu memiliki kemampuan regulasi diri yang baik dalam mengatur strategi tertentu dalam mencapai prestasi yang baik di bidang pendidikannya, walaupun mereka harus menjalani kuliah mereka sambil bekerja.

Para mahasiswa yang bekerja sebagai aslab di SLC ini perlu memiliki regulasi diri yang baik. Dalam hal ini, kemampuan regulasi diri yang baik dapat terlihat melalui adanya penetapan standar personal yang dimiliki oleh seorang mahasiswa, pengaturan emosi, mampu menginstruksikan dirinya sendiri ketika berada dalam situasi yang kompleks, mampu mengobservasi, atau memonitor perilaku diri, mengevaluasi perilaku tersebut dan dapat memberikan penguatan ataupun kritik pada diri sendiri sebagai bentuk pengekspresian dirinya terhadap hasil yang diperolehnya.

Melalui kemampuan regulasi diri yang baik, seorang mahasiswa dapat membentuk suatu strategi-strategi dalam mencapai goal atau suatu tujuan tertentu, seperti dalam hal ini untuk mencapai prestasi dalam bidang akademik. Melalui hal ini, seorang mahasiswa yang bekerja akan semakin terdorong untuk menetapkan standar penilaian bagi dirinya sendiri dan kemudian akan terpacu untuk mencapai tujuan tersebut. Hal inilah yang kemudian akan memotivasi seorang mahasiswa untuk terus mengusahakan pencapaian prestasi, terutama dalam bidang akademiknya. Seperti, pengertian dari motivasi berprestasi sendiri, yaitu bahwa adanya motif pada diri individu untuk selalu bertindak mencapai suatu kesuksesan, dimana pencapaian suatu prestasi atau kesuksesan itu tidak hanya dipengaruhi oleh adanya motivasi berprestasi dalam diri individu saja, tetapi juga terlihat dari regulasi diri yang dimilikinya.

2.5.2 Hipotesis

Menurut Priyatno (2008), uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

1. Masalah Penelitian

Masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

“Apakah ada hubungan antara regulasi diri dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa yang bekerja sebagai aslab di SLC?”

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Ilmiah:

- Terdapat hubungan antara regulasi diri dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa Binus University yang bekerja.

Hipotesis Statistik:

- Hipotesis Nol (H_0): tidak terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi diri dengan motivasi berprestasi pada subyek penelitian.
- Hipotesis Alternatif (H_a): terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi diri dengan motivasi berprestasi pada subyek penelitian.