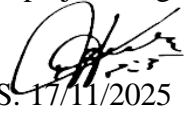


**PEMBERDAYAAN DIRI: ANTARA MOTIVASI KERJA, MANAJEMEN
WAKTU, STRES KERJA DAN TUGAS SEBAGAI MAHASISWA**

Acc siap uji/sidang


Andriyastuti S. 17/11/2025



Oleh:

Nama : Jihan Nuza Sabrina
Nomor Mahasiswa : 20311028
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

**Pemberdayaan Diri: Antara Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Stres
Kerja dan Tugas Sebagai Mahasiswa**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia



Oleh:

Nama : Jihan Nuza Sabrina
Nomor Mahasiswa : 20311028
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 18 November 2025



Jihan Nuza Sabrina

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**“Pemberdayaan Diri: Antara Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Stres Kerja dan
Tugas Sebagai Mahasiswa”**

Nama : Jihan Nuza Sabrina
Nomor Mahasiswa : 20311028
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 17 November 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastusi Suratman, S.E., M.M.

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN

Telah dipertahankan/diuji dan disahkan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Nama : Jihan Nuza Sabrina
Nomor Mahasiswa : 20311028
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 17 November 2025

Disahkan oleh

Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji 1 :

Mengetahui,
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

(Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.)

BERITA ACARA TUGAS AKHIR



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

NO.: 3633/DEK/10/Prodi.Mj/VIII/2025

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2023/2024, Senin 01 Desember 2025, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : Jihan Nuza Sabrina
No. Mahasiswa : 20311028
Judul Tugas Akhir : Pemberdayaan Diri: Antara Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Tugas sebagai Mahasiswa
Pembimbing : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : A/B
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji :

Ketua Tim : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.
Anggota Tim : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Yogyakarta, 01 Desember 2025

Ketua Program Studi Manajemen,



Abdur Rafik, SE., M.Sc.

NIK. 133110105

BERITA ACARA TUGAS AKHIR

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PEMBERDAYAAN DIRI: ANTARA MOTIVASI KERJA, MANAJEMEN WAKTU, DAN TUGAS
SEBAGAI MAHASISWA**

Disusun oleh : Jihan Nuza Sabrina

Nomor Mahasiswa : 20311028

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Senin 01 Desember 2025

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”
(Q.S Al-Insyirah : 5-6)

“Long Story Short, I Survived”
(Taylor Swift)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pemberdayaan Diri: Antara Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Tugas Sebagai Mahasiswa. Responden dalam penelitian ini berjumlah 11 orang mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *purposive sampling* dengan syarat mahasiswa yang bekerja paruh waktu dan sudah bekerja minimal 3 bulan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara kepada responden yang dipilih berdasarkan relevansi responden dengan objek penelitian. Adapun tantangan yang dihadapi mahasiswa pekerja paruh waktu adalah manajemen waktu yang mana mahasiswa pekerja paruh waktu menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja. Selain itu, mahasiswa pekerja paruh waktu juga sering kali mengalami stres akibat beban kerja ataupun peran ganda itu sendiri. Hasil temuan dari penelitian ini adalah bahwa para informan memiliki evaluasi diri yang positif terhadap kinerja mereka, memiliki komitmen yang kuat untuk terus berkembang, serta berhasil menerapkan berbagai strategi manajemen waktu yang adaptif dan cara mengelola stres akibat beban ganda yang diemban. Perusahaan disarankan memberikan waktu istirahat yang cukup dan insentif yang jelas dan adil kepada pekerja paruh waktu, dan penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Stres Kerja, Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

ABSTRACT

This study aims to examine Self-Empowerment in relation to Work Motivation, Time Management, and Student Responsibilities. The respondents in this study consisted of 11 university students who work part-time in Yogyakarta. The sampling technique used was purposive sampling, with criteria requiring respondents to be part-time students who have been working for at least three months. Data collection was conducted through interviews with respondents selected based on their relevance to the research objectives. The challenges faced by part-time student workers include time management, as they must balance dual roles as students and employees. In addition, part-time student workers often experience stress due to workload or the dual roles they must perform. The findings of this study reveal that the participants generally have a positive self-evaluation regarding their performance, demonstrate a strong commitment to continuous growth, and successfully apply adaptive time management strategies and stress management techniques to cope with their dual responsibilities. It is recommended that companies provide adequate rest time and fair, transparent incentives for part-time workers. Future research is suggested to employ quantitative methods to measure the extent of the influence of work motivation, time management, and work stress variables on employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Time Management, Work Stress, Part-Time Student Workers*

KATA PENGANTAR

Assalamu'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad Sallahu' Alaihi Wa Sallam, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman. Semoga kita termasuk umat yang mendapat syafaat beliau di yaumul akhir. Aamiin Yaa Rabbal' Alamin. Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan membantu terlibat dalam proses penyusunan tugas akhir skripsi saya yang berjudul **“Pemberdayaan Diri: Antara Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Stres Kerja dan Tugas Sebagai Mahasiswa”**.

Tugas akhir skripsi ini saya susun sebagai salah satu prasyarat dalam meraih gelar Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Dalam proses penulisan tugas akhir skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas doa, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikakn rahmat, karunia, serta hidayah-Nya kepada penulis dalam proses menyelesaikan tugas akhir skripsi.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan ilmu serta syafaatnya.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

7. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, perhatian, kesabaran, dan memberikan ilmu serta bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia beserta *staff* administrasi dan tata usaha yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
9. Yang teristimewa, Ibu Iswah, satu-satunya orang tua yang penulis miliki hingga saat ini, yang menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis. Terima kasih atas cinta, doa, dan pengorbanan tanpa henti yang senantiasa menguatkan penulis hingga mampu berada di titik ini. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud kecil dari segala harapan dan perjuangan kita bersama. Semoga menjadi kebanggan bagi Ibu, sebagaimana Ibu selalu menjadi kebanggan bagi penulis.
10. Yang selalu penulis rindukan, sosok Ayah tercinta yang telah lebih dulu kembali kepada-Nya. Meski raga tak lagi bersama, kasih sayang dan doa Ayah senantiasa hidup dalam setiap langkah serta keputusan yang penulis ambil. Seluruh perjuangan penulis persembahkan untuk Ayah, karena cintanya tetap abadi. Semoga setiap pencapaian yang penulis raih menjadi untaian doa yang mengalir untuk Ayah di alam sana.
11. Nabilla dan Arsyil selaku adik tercinta, yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini.

DAFTAR ISI

PEMBERDAYAAN DIRI: ANTARA MOTIVASI KERJA, MANAJEMEN WAKTU, STRES KERJA DAN TUGAS SEBAGAI MAHASISWA	i
Pemberdayaan Diri: Antara Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Stres Kerja dan Tugas Sebagai Mahasiswa	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	v
BERITA ACARA TUGAS AKHIR	vi
BERITA ACARA TUGAS AKHIR	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	16
1.1 Latar Belakang	16
1.2 Rumusan Masalah	21
1.3 Tujuan Penelitian.....	21
1.4 Manfaat Penelitian.....	22
BAB II METODE PENELITIAN	23
2.1 Pendekatan Penelitian.....	23
2.2 Responden Penelitian	25
2.3 Objek Penelitian	25
2.4 Metode Pengumpulan Data	26
BAB III HASIL.....	29
3.1 Hasil Penelitian.....	29
3.1.1 Motivasi Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu	29
3.1.2 Manajemen Waktu	32
3.1.3 Stres Kerja.....	35
3.1.4 Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu.....	40
BAB IV KAJIAN PUSTAKA	44

4.1	Landasan Teori	44
4.1.1	Motivasi Kerja.....	44
4.1.2	Manajemen Waktu	49
4.1.3	Stres Kerja.....	52
4.1.4	Kerja Paruh Waktu	59
BAB V PEMBAHASAN		65
5.1	Pembahasan	65
5.1.1	Motivasi Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu	65
5.1.2	Manajemen Waktu	70
5.1.3	Stres Kerja.....	72
5.1.4	Sejauh Apa Mahasiswa Mampu Menempatkan Diri dengan Tugas Utama dalam Perkuliahan	75
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		78
6.1	Kesimpulan.....	78
6.2	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA		81
LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA		91

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu	
.....	32
Tabel 3. 2 Cara Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu Mengelola Waktu	35
Tabel 3. 3 Cara Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu Mengatasi Stres	40
Tabel 3. 4 Aspek yang Ingin Ditingkatkan Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu	
.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, berbagai jenis kebutuhan semakin meningkat dan kompleks. Salah satunya kebutuhan yang krusial bagi manusia, yakni kebutuhan akan pendidikan. Pendidikan merupakan kebutuhan manusia yang sangat penting karena pendidikan mempunyai tugas untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pembangunan bangsa dan negara (Leuwol et al., 2020). Memiliki jenjang pendidikan yang tinggi menjadi keinginan banyak masyarakat di Indonesia. Namun, realitanya banyak dari mereka yang kesulitan untuk mendapatkan hal tersebut. Mengenyam pendidikan hingga perguruan tinggi adalah tolak ukur minimal bagi kebanyakan masyarakat, karena hampir sebagian besar pekerjaan di Indonesia membutuhkan ijazah minimal sarjana atau setingkatnya.

Saat ini banyak mahasiswa memutar otak untuk memenuhi kebutuhannya guna menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi. Kebutuhan mahasiswa yang menunjang kelancaran pendidikan sangat beragam dan harus terpenuhi agar kebutuhannya akan pendidikan tidak terganggu, di antaranya seperti untuk membayar SPP, membeli alat tulis lengkap, membeli buku teks/buku tulis, biaya fotokopi, biaya pelatihan, biaya riset/penelitian, biaya praktek bidang studi, akses internet, dan berbagai pembiayaan lain untuk memenuhi tuntutan pendidikan khususnya di perguruan tinggi. Terlebih tambahan untuk biaya hidup mahasiswa, seperti: makan, kos, bensin, *service* motor dan lain-lain. Kebutuhan yang semakin kompleks mengharuskan sejumlah mahasiswa mencari tambahan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Salah satu hal yang kini menjadi fenomena di kalangan mahasiswa adalah bekerja paruh waktu, khususnya di kota-kota besar yang memiliki banyak perguruan tinggi. Paruh waktu merupakan istilah yang biasa dikenal dengan *part-time* yakni pekerja yang memiliki waktu kerja yang cenderung fleksibel, yakni kurang dari 40 jam dalam satu minggu. Misalnya jika dalam satu hari pekerja purna

waktu bekerja selama 8 jam atau kurang lebih 40 jam dalam satu minggu, maka pekerja paruh waktu bekerja kurang dari 30 jam dalam satu minggu. Mahasiswa cenderung memilih bekerja dengan sistem kontrak jangka pendek (*short-term contracts*) dan bekerja paruh waktu (*part-time jobs*) (Ajijah & Pradikto, 2025).

Hal ini menjadi fenomena yang marak terjadi di kalangan mahasiswa yang mana mahasiswa memiliki kesibukan selain menjalani pendidikannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Andari *et al.* (2016) bahwa pekerjaan paruh waktu pada kalangan mahasiswa merupakan suatu fenomena yang menyebar di berbagai negara barat dan berkembang di bagian negara lainnya yang menjadi penyebab meningkatnya tenaga kerja dari tahun ke tahun. Fenomena kerja paruh waktu (*part-time jobs*) di kalangan mahasiswa sudah menyebar luas di berbagai negara, salah satunya yaitu Indonesia, sebanyak 24,4% dari jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia adalah pekerja paruh waktu (*part-time jobs*) salah satunya di Yogyakarta. Yogyakarta yang dikenal sebagai kota pelajar, memiliki banyak sekali universitas yang tersebar di seluruh wilayahnya. Hal ini menyebabkan tingginya populasi mahasiswa di Yogyakarta, sehingga para pengusaha melihat peluang untuk mempekerjakan mereka. Oleh karena itu, sering kita jumpai mahasiswa yang berperan ganda, yang mana tidak hanya menjadi mahasiswa, namun juga menjadi karyawan.

Yogyakarta atau Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang mendapat julukan sebagai Kota Pelajar. Hal ini dikarenakan banyaknya pusat-pusat pendidikan yang berada di Yogyakarta. Berdasarkan data dari buku Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta 2023 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta ada sebanyak 126, yang terdiri dari 109 perguruan tinggi di bawah naungan Kemendikbudristek dan 17 perguruan tinggi di bawah naungan Kementerian Agama. Menurut data dari Badan Perencanaan & Pembangunan Daerah (BAPPEDA) DIY pada tahun 2024 jumlah mahasiswa-mahasiswi di Yogyakarta berjumlah 638.345 orang. Jumlah yang cukup besar inilah yang membuat jumlah mahasiswa di Yogyakarta sangat besar dan hal ini pula yang

menjadi salah satu faktor penyebab adanya fenomena bekerja paruh waktu di kalangan mahasiswa di Yogyakarta dan masih terus berkembang hingga saat ini.

Melihat banyaknya mahasiswa di Yogyakarta yang memilih bekerja paruh waktu (*part-time jobs*) ini memberikan peluang bagi para pengusaha untuk memanfaatkan jasa para mahasiswa tersebut guna menunjang keberlangsungan usaha mereka di sektor informal yang tidak memerlukan syarat-syarat khusus. Hal ini tentu memudahkan para mahasiswa untuk mendapatkan pekerjaan sebelum memperoleh gelar sarjana. Dengan memperkerjakan pekerja paruh waktu (*part-time worker*) dapat mendukung pertumbuhan ekonomi untuk usaha kecil dan menengah, yang mana usaha kecil dan menengah ini memiliki partisipasi yang cukup besar dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan membuka lapangan pekerjaan baru.

Perusahaan umumnya memiliki pandangan yang beragam terhadap mahasiswa pekerja paruh waktu. Sebagian besar perusahaan melihatnya sebagai kesempatan yang saling menguntungkan. Mahasiswa pekerja paruh waktu seringkali memiliki biaya yang rendah, mereka tidak selalu mendapatkan tunjangan penuh seperti karyawan tetap, yang mana dalam hal ini dapat mengurangi biaya operasional perusahaan. Mahasiswa pekerja paruh waktu menawarkan fleksibilitas, mereka bisa mengisi kekosongan jadwal dan membantu saat puncak musim. Merekrut pekerja paruh waktu juga merupakan cara yang bagus untuk menguji calon karyawan potensial. Jika mereka berkinerja baik, perusahaan bisa menawarkan posisi *fulltime* setelah mereka lulus (Rahadi et al., 2021).

Terdapat beragam alasan yang mendasari mahasiswa untuk kuliah sambil bekerja, diantaranya adalah alasan finansial yakni untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari ataupun meringankan beban orang tua. Adapun alasan lainnya yaitu untuk mengisi waktu luang jika jadwal perkuliahan tidak padat, ingin hidup mandiri agar tidak ketergantungan dengan orang tua, mencari pengalaman di luar pendidikan formal, menyalurkan hobi atau macam-macam alasan lainnya. Seperti pendapat Humayra & Kumalasari (2025) bahwa mahasiswa bekerja paruh waktu didasari oleh keinginan untuk mengisi waktu luang secara produktif, menambah pengalaman di luar kegiatan akademik, meringankan beban ekonomi orang tua,

serta memenuhi kebutuhan gaya hidup. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang mendasari mahasiswa untuk kuliah sambil bekerja adalah karena adanya kebutuhan keuangan untuk membantu perekonomian keluarga, selain itu juga kebutuhan sosial relasional guna memperluas relasi dengan menambah teman sehingga dapat bertukar pikiran dengan banyak orang, kemudian kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan akan pengembangan diri yang mana dapat menemukan arti hidup yang sesungguhnya.

Adanya *ASEAN Free Trade Area* (AFTA) menjadi kesempatan untuk berkembang pesat bagi Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia. Adapun salah satu cara untuk membantu keberlangsungan dan perkembangan UMKM di Indonesia yaitu dengan mengubah sistemnya dengan mempekerjakan pekerja paruh waktu. Hal ini dapat memberikan banyak manfaat untuk bisnis. Selain memiliki beberapa keuntungan dengan mempekerjakan pekerja paruh waktu, ada pula beberapa kekhawatiran para pengusaha yang mana ketakutan akan kehilangan para pekerja paruh waktu jika mendapatkan pelatihan. Para pengusaha memiliki pandangan kepada pekerja paruh waktu bahwa mereka tidak terlalu stabil dan tidak terlalu berkomitmen pada pekerjaan (Hendratan et al., 2014). Kinerja pekerja paruh waktu sering kali menjadi bahan pertimbangan karena mereka masih memiliki kewajiban lainnya di antaranya yaitu belajar, hal ini yang menjadi kekhawatiran jika pekerja paruh waktu tidak fokus dalam pekerjaannya. Hal tersebut pula yang mendasari anggapan para pengusaha bahwa pekerja paruh waktu tidak lebih baik dari pekerja purna waktu.

Huda *et al.* (2023) berpendapat bahwa ada dampak negatif yang harus diperhatikan oleh mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Dampak-dampak tersebut di antaranya adalah sulitnya membagi waktu, kurangnya konsentrasi saat kuliah dan bekerja, kelelahan, menurunnya prestasi akademik, keterlambatan kelulusan, dan dapat dikeluarkan dari universitas karena lebih mementingkan pekerjaan daripada perkuliahan. Tanggung jawab yang dimiliki oleh mahasiswa yang bekerja dua kali lipat lebih berat daripada mahasiswa yang tidak bekerja. Beban tersebut lah yang kemungkinan akan memberikan efek negatif kepada kesehatan fisik ataupun mental

mereka. Adanya konflik peran antara kuliah dan bekerja dapat menjadi sumber stres, absensi, dan penurunan produktivitas (Mardelina, 2017).

Adapun dampak-dampak negatif dan hambatan yang muncul akibat bekerja sambil kuliah dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja mahasiswa tersebut di tempat kerja. Kesuksesan suatu organisasi tergantung pada efektif atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki. Seperti pendapat Kusuma (2021) yang menyatakan jika perusahaan ingin berjalan efektif dan sesuai dengan sasaran perusahaan, maka perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang andal. Tetapi, jika seseorang telah berkomitmen untuk bekerja, ia harus berusaha untuk mempertahankan kinerjanya di tempat kerja. Meskipun tidak mudah, para mahasiswa yang bekerja paruh waktu harus mempertanggungjawabkan risiko atas pilihannya yakni mereka harus berusaha melaksanakan pekerjaan semaksimal mungkin untuk menjaga kualitas kinerja mereka. Karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi yaitu yang berani mengambil dan menanggung risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki tanggung jawab yang tinggi, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikannya (Yunianto et al., 2017). Untuk memiliki kinerja yang baik, pekerja paruh waktu harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Terdapat faktor-faktor yang menjadi pengaruh kehidupan mahasiswa ketika kuliah sambil bekerja, di antaranya yaitu kurang efektifnya manajemen waktu, motivasi, keinginan mahasiswa untuk melakukan pembuktian, kehidupan sosial, dan beban stres yang ditanggung mahasiswa karena menjalani dua peran (Andari et al., 2016). Faktor-faktor di atas diduga menjadi hal yang memengaruhi kinerja mahasiswa di tempat kerja, sedangkan kinerja seseorang yang bekerja harus baik dan stabil. Merujuk pada argumen di atas serta melihat fenomena dan permasalahan yang telah dianalisis, hal yang menarik untuk diteliti yakni apakah benar faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupan mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, misalnya motivasi kerja, manajemen waktu, dan tingkat stress kerja yang dimiliki mahasiswa pekerja paruh waktu dapat berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa paruh waktu di Yogyakarta.

Dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja mereka, para mahasiswa yang bekerja paruh waktu akan lebih fokus untuk memperbaiki faktor-faktor yang ada di dalam diri mereka. Mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja merupakan suatu hal yang cenderung penting untuk mahasiswa yang bekerja paruh waktu guna membuktikan kualitas kinerja mereka karena banyak perusahaan yang masih meragukan hal tersebut. Dengan memiliki pengalaman kerja dengan kinerja yang tinggi, sangat diharapkan mereka mampu untuk bersaing di dunia kerja profesional. Hal-hal yang ingin dianalisis dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu, pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu, dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Studi kasus penelitian dilakukan pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Yogyakarta, mengingat Yogyakarta memiliki jumlah mahasiswa yang bisa dikatakan besar.

Oleh karena itu, penelitian ini akan digunakan dalam penulisan skripsi dengan judul **“PEMBERDAYAAN DIRI: ANTARA MOTIVASI KERJA, MANAJEMEN WAKTU, STRES KERJA DAN TUGAS SEBAGAI MAHASISWA”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu?
2. Bagaimana cara mahasiswa yang bekerja paruh waktu mengelola waktu antara pekerjaan dan perkuliahan?
3. Faktor-faktor apa saja yang menjadi sumber stres bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu?
4. Sejauh mana mahasiswa menilai kinerja mereka, serta aspek apa saja yang ingin ditingkatkan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

2. Untuk mengetahui cara mahasiswa yang bekerja paruh waktu mengelola waktu antara pekerjaan dan perkuliahan.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi sumber stres bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu.
4. Untuk mengetahui sejauh apa mahasiswa menilai kinerja mereka serta aspek apa saja yang ingin ditingkatkan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ditujukan untuk beberapa pihak di bawah ini:

1. Manfaat bagi mahasiswa pekerja paruh waktu di Yogyakarta:

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman mahasiswa pekerja paruh waktu untuk membuat strategi kerja-belajar yang lebih efektif seperti mengatur jam kerja optimal, menetapkan prioritas tugas, atau mencari dukungan akademik.

2. Manfaat bagi peneliti:

- a. Dapat digunakan sebagai literatur tambahan peneliti.
- b. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan instrumen penelitian yang lebih akurat untuk studi terkait motivasi kerja, manajemen waktu, stres kerja, dan kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu.
- c. Dapat dijadikan pijakan untuk memperbaiki atau memperluas fokus penelitian selanjutnya.

3. Manfaat bagi akademisi:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi praktis mengenai tantangan yang dihadapi mahasiswa pekerja paruh waktu, sehingga akademisi dapat merancang dukungan yang lebih sesuai, seperti bimbingan akademik, kebijakan toleransi kehadiran, atau program pengembangan keterampilan.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian akan mengadopsi pendekatan metode kualitatif dengan paradigma konstruktivisme. Penelitian kualitatif adalah sebuah jenis penelitian yang bertujuan untuk meraih pemahaman yang dalam terhadap fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti pelaku, persepsi, motivasi, dan tindakan, dengan cara yang holistik (Zulkarmain et al., 2021). Tujuan peneliti menggunakan metode kualitatif adalah untuk menggali pemahaman mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang berstatus mahasiswa dari perspektif subjektif informan. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara *holistic* dan dengan cara deskripsi dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2017).

Assyakurrohim *et al.* (2022) menggambarkan penelitian kualitatif sebagai sebuah metode penelitian yang menggunakan pendekatan ilmiah untuk mengeksplorasi suatu fenomena dengan menggambarkan data dan fakta melalui penggunaan kata-kata secara menyeluruh terhadap subjek penelitian. Penelitian kualitatif memiliki beragam sebutan, seperti fenomenologi yang mana berfokus pada pengalaman subjektif; naturalistik yang berarti berlangsung di lingkungan alami; etnografi yaitu sering digunakan dalam studi budaya; interaksionis simbolis yang mana menekankan pada makna yang diberikan pada simbol; studi kasus yang mengkaji secara mendalam suatu kasus tertentu; interpretatif yang berarti menganalisis makna di balik tindakan manusia; serta deskriptif yaitu menggambarkan fenomena secara rinci. Dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif merupakan sebuah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai suatu fenomena sosial. Penelitian ini dilakukan dalam

konteks yang alami, dengan melibatkan partisipan secara langsung, dan menggunakan metode-metode yang memungkinkan peneliti untuk menggali makna dan pemahaman yang lebih dalam.

Paradigma merupakan sebuah konstruksi realitas sosial untuk mengetahui bagaimana cara berpikir (*mode of thought*) serta menyelidiki (*mode of inquiry*) tertentu yang kemudian menghasilkan sebuah pengetahuan (*mode of knowing*) dan kemudian menjadi lebih spesifik lagi (Khun dalam Eko, 2020). Paradigma adalah cara pandang atau melihat sesuatu yang hidup dalam diri seseorang dan mempengaruhi orang tersebut dalam memandang realitas sekitarnya (Hikmah, 2017). Paradigma penelitian dibagi menjadi empat yaitu; *positivism*, *post-positivism*, *critical theory*, dan *constructivism* (Guba dalam Epistemologi et al., 2021) Konstruktivisme dapat diinterpretasikan sebagai pengetahuan yang dibangun secara bertahap oleh manusia dan diperluas melalui konteks yang tertentu (Argarini et al., 2020). Pendekatan ini menyiratkan bahwa setiap cara seseorang menginterpretasikan dunia adalah valid, sehingga kita perlu untuk menghargai keberagaman perspektif.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi fenomenologi. Studi Fenomenologi merupakan pendekatan penelitian yang menggali makna yang terkandung dalam pengalaman hidup individu, khususnya terkait bagaimana mereka memahami dan merespons suatu konsep atau kejadian (Creswell at al., 2016). Menurut Husserl, fenomenologi merupakan studi mendalam tentang bagaimana individu menggambarkan dan merasakan dunia di sekitar mereka berdasarkan pengalaman pribadi. Dengan kata lain, fenomenologi Husserl bertujuan untuk memahami kesadaran manusia dari perspektif subjek yang mengalaminya. Fenomenologi merupakan kajian mendalam tentang refleksi pribadi ketika kita melakukan sesuatu secara intensif yang berhubungan dengan objek (Nuryana et al., 2019). Tujuan utama penelitian fenomenologis adalah mengungkap struktur terdalam. Peneliti fenomenologis berusaha membuka lapisan-lapisan pemaknaan yang diberikan oleh partisipan terhadap pengalaman mereka, untuk kemudian menemukan

pola-pola atau tema-tema esensial yang menjadi karakter dari fenomena tersebut dari pengalaman hidup manusia, bukan sekadar mendeskripsikan apa yang tampak di permukaan (Kahija, 2018).

2.2 Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti hanya melibatkan informan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, informan yang tidak sesuai dengan kebutuhan penelitian maka tidak digunakan untuk menjadi sumber data penelitian. Dengan mempertimbangkan karakteristik spesifik populasi yang ingin diteliti, yaitu mahasiswa yang bekerja sambil berkuliah di Yogyakarta, peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai strategi pengambilan sampel. Proses pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara cermat dengan melibatkan informan-informan dan juga mempertimbangkan kriteria yang telah ditentukan. Syarat informan untuk penelitian ini adalah mahasiswa yang bekerja paruh waktu dan sudah bekerja selama minimal 3 bulan. Untuk informan di Universitas Islam Indonesia, peneliti memanfaatkan relasi dengan kolega yang dianggap relevan dengan fokus penelitian. Sedangkan untuk cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan informan yang berada di luar kampus Universitas Islam Indonesia adalah dengan meminta bantuan kolega di perguruan tinggi lain yang memiliki jaringan mahasiswa yang bekerja sambil berkuliah dari berbagai universitas di Yogyakarta. Penelitian ini melibatkan 11 informan yang berasal dari berbagai universitas di Yogyakarta. Peneliti memutuskan untuk mengakhiri wawancara setelah mewawancarai 11 informan yang didasarkan pada temuan bahwa tidak ada lagi variasi jawaban yang signifikan.

2.3 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu hal yang didefinisikan sebagai segala hal yang dipilih oleh peneliti untuk menjadi fokus kajian yang mana akan diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Hal serupa juga disampaikan oleh Pakpahan *et al.* (2021)

objek penelitian merupakan sesuatu yang diperlukan untuk mendapatkan data dan mengetahui apa, siapa, kapan dan di mana penelitian tersebut dilakukan. Selain itu, dapat juga disertakan aspek lain yang dianggap relevan. Oleh karena itu objek penelitian merupakan fokus utama atau sasaran yang akan diteliti dalam sebuah penelitian untuk menghasilkan jawaban dan solusi.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang berstatus mahasiswa. Penelitian ini akan meneliti apa yang menjadi motivasi mahasiswa untuk bekerja, bagaimana manajemen waktu yang dimilikinya, serta tingkat stres mahasiswa yang bekerja sambil berkuliah. Selain itu, penelitian ini juga meneliti mengenai kinerja karyawan yang berkuliah sambil bekerja. Informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dengan tujuan mendapatkan data yang relevan guna menjawab pertanyaan penelitian.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian adalah metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam sebuah studi atau penelitian (Iba & Wardhana, 2024). Yusuf (2016) berpendapat bahwa instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti, karena keberhasilan pengumpulan data sangat bergantung pada kemampuan peneliti untuk memahami konteks sosial yang menjadi fokus penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara dengan responden yang dipilih berdasarkan relevansi responden dengan objek penelitian. Responden merupakan partisipan dalam penelitian yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan atau persepsi yang berkaitan dengan variabel penelitian (Arikunto, 2010). Hal serupa juga disampaikan oleh Janse (2025) responden merupakan individu yang terlibat dalam penelitian melalui pengisian survei, kuesioner, wawancara, maupun instrument pengumpulan data lainnya. Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian (Ahyar et al.,

2020). Data ini merupakan sumber informasi yang paling relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan. Peneliti mengumpulkan data ini untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Kegiatan pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan informan dengan kriteria yang telah ditentukan.

Rahmani *et al.* (2025) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Moustakas dalam Hossain (2024) menjelaskan beberapa tahap pengumpulan dan analisis data dalam penelitian fenomenologi yaitu:

1. Menetapkan batasan fenomena yang akan dikaji;
2. Melakukan deskripsi fenomenologis terhadap pengalaman subjektif;
3. Menyusun daftar pertanyaan;
4. Melakukan pengumpulan data;
5. Menganalisis data.

Adapun analisis data dalam fenomenologi menurut Moustakas terdiri dari beberapa tahap yaitu:

- a) Membaca transkrip wawancara

Setelah tahap pengumpulan data, peneliti melakukan proses reduksi data dengan cara membaca ulang transkrip wawancara. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum mengenai data tersebut.

- b) Tahap horizontalisasi

Setelah menganalisis transkrip wawancara, tahap selanjutnya adalah melakukan horizontalisasi data. Sesuai dengan konsep Moustakas (1994) “*describes the horizon as “the grounding or condition of the*

phenomenon that gives it a distinct character.. Horizontalization : every statement has equal value". Pada tahap horizontalisasi ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang pengalaman para informan. Peneliti juga perlu menempatkan semua pernyataan partisipan pada level yang sama. Dengan demikian, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih objektif tentang fenomena yang sedang dikaji.

- c) Tahap *cluster of meaning* (Menyusun pernyataan penting menjadi unit-unit makna atau tema)

Tahap ini dilakukan untuk mencari makna dari pernyataan penting yang disampaikan oleh informan. Seperti yang ditekankan oleh Moustakas (1994) "*The researcher carefully examines the identified significant statements, then clusters the statements into themes or meaning units*". Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang makna keseluruhan, pernyataan-pernyataan penting dikelompokkan berdasarkan tema. Tujuannya adalah mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data.

- d) Mengembangkan deskripsi tekstural dan structural

Berdasarkan penjelasan Moustakas (1994) "*From the thematic analysis, the researcher then provides a descriptions and "how" it was experienced in structural descriptions*". Setelah mengidentifikasi beberapa tema utama, langkah selanjutnya adalah mengembangkan deskripsi tekstural yaitu apa yang dialami partisipan dan deskripsi structural atau bagaimana pengalaman yang dialami terjadi. Deskripsi tekstural dan structural dikembangkan untuk setiap unit tema. Kedua deskripsi ini akan menunjukkan bagaimana partisipan secara sadar dan terarah mengarahkan perhatian mereka pada aspek-aspek tertentu dari pengalaman mereka.

BAB III

HASIL

3.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti telah mengidentifikasi beberapa temuan terkait motivasi karyawan, manajemen waktu, stres kerja, dan kinerja karyawan. Temuan-temuan tersebut dijabarkan di bawah ini.

3.1.1 Motivasi Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Motivasi seseorang untuk memilih bekerja sambil berkuliah tentunya berbeda-beda. Hal ini tentunya membutuhkan komitmen serta dedikasi yang tinggi. Dengan perencanaan yang matang dan dukungan dari orang-orang terdekat, kuliah sambil bekerja dapat menjadi pengalaman yang luar biasa dan dapat membuka banyak peluang di masa depan. Berdasarkan hasil wawancara dari para informan untuk motivasi karyawan, ditemukan hasil pernyataan seperti berikut ini.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti berhasil mengklasifikasikan motivasi karyawan ke dalam beberapa kategori. Tidak semua informan memiliki motivasi yang sama untuk memilih bekerja sambil kuliah. Kategori ini dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari diri sendiri tanpa ada faktor dari luar yang memengaruhi, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang sumbernya datang dari luar. Bentuk motivasi intrinsik seperti; mengisi waktu luang, memperluas lingkup pergaulan, membuka wawasan dan peluang, mencari pengalaman, dan membuat produktif. Sedangkan untuk motivasi ekstrinsik yaitu untuk menghasilkan uang tambahan dan meringankan beban orang tua.

Di antara kedua kategori di atas yang paling banyak menjadi motivasi informan adalah motivasi ekstrinsik. Seperti motivasi yang dimiliki informan KPS, ASM, SS, VP, AMS, NNS, MNA, NI, dan MFH.

Salah satu informan yang memiliki motivasi yang seluruhnya pada kategori motivasi ekstrinsik adalah informan ASM, seperti yang disampaikan pada pernyataan: *“Motivasi saya untuk bekerja sembari kuliah adalah mengumpulkan uang buat ikut beberapa pelatihan yang sesuai dengan jurusan saya.”*. Selain informan ASM, ada informan SS yang disampaikan pada pernyataan berikut: *“Motivasinya pastinya untuk dapat uang jajan lebih ya. Jujur aja aku ngerasa uang jajannya kurang, apalagi aku perempuan ya kebutuhannya banyak, apalagi dapat tawaran dari temen sendiri dan itu bisa dikerjain online, jadi yaudalah ambil aja. Terus jadwal kuliah udah ngga terlalu padat jadi daripada gabut mending menghasilkan uang gitu haha.”*. Motivasi ini diperkuat dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Selain itu masih dengan motivasi ekstrinsik, ada informan AMS yang memiliki motivasi yang hampir sama: *“Motivasi aku buat dapat uang jajan tambahan.”*. Kurangnya uang jajan dari orang tua menjadi motivasi yang paling banyak disebutkan oleh informan. Hal ini diperkuat dengan pernyataann AMS: *“Cara aku.. mengingat orang tua, karena ekonomi kita terbatas, jadi aku harus kerja buat nyari tambahan uang jajan.”*. Ada pula informan NNS yang memiliki motivasi serupa seperti yang dijelaskan dalam pernyataan: *“Uang hahaha. Jujur aku bahagia kalo punya uang. Ngeliat lingkungan di sekitar aku banyak orang-orang sukses, uangnya banyak, masi muda tanpa jadi PNS, jadi aku tertarik juga.”*. Selanjutnya ada informan MFH yang memiliki motivasi ekstrinsik yang disampaikan pada pernyataan: *“Motivasi aku karena ingin mencari uang tambahan, karena orang tua tidak bisa memberikan uang yang lebih-lebih, jadi disuruh untuk belajar mencari uang sendiri.”*. Hal ini dikarenakan kurangnya ekonomi keluarga.

Pada kategori motivasi instrinsik yaitu kategori yang berasal dari diri sendiri. Namun, informan yang memiliki motivasi intrinsik di sisi lain juga memiliki motivasi ekstrinsik, sehingga dalam satu informan memiliki lebih dari satu kategori motivasi. Seperti informan KPS yang

memiliki motivasi instrinsik dan ekstrinsik yang disebutkan dalam pernyataan: *“Motivasi aku sih biar bisa menghasilkan uang sendiri terus buat ngisi waktu luang juga.”* Mengisi waktu luang dengan bekerja merupakan salah satu cara memanfaatkan waktu dengan bijak. Ada juga informan VP yang memiliki kedua kategori tersebut yang disampaikan dalam pernyataan: *“Motivasi saya untuk mempersingkat waktu, karena saya sudah start duluan di dunia kerja. Terus juga untuk meringankan beban orang tua tentunya.”* Tidak banyak orang yang berpikir untuk mempersingkat waktu dengan bekerja sambil kuliah seperti yang dilakukan oleh informan VP. Yang terakhir pada kategori ini ada informan MNA yang memiliki motivasi untuk belajar mengelola bisnis, belajar menjadi bos untuk diri sendiri, hal ini juga bisa melatih kita untuk menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab: *“Motivasi aku, buat nambah uang jajan, buat tabungan, sama belajar buat ngelola bisnis gitu.”*

Masih pada kategori motivasi intrinsik yang mana motivasi dari dalam diri sendiri. Jadi motivasi ini membuat seseorang melakukan aktivitas karena menganggapnya sebagai sesuatu yang bermanfaat untuk diri sendiri. Informan yang memiliki motivasi instrinsik adalah informan SFZ: *“Motivasi aku untuk terus membuka wawasan dan peluang, juga buat dapetin pengalaman di luar perkuliahan.”* Pernyataan tersebut dapat diartikan sebagai motivasi seseorang untuk keluar dari zona nyaman. Hal tersebut merupakan motivasi yang sangat positif. Dengan membuka diri untuk mendapatkan pengalaman baru merupakan kunci untuk terus tumbuh dan berkembang.

Kemudian ada informan KH yang juga memiliki motivasi instrinsik mendapatkan pengalaman baru seperti yang disampaikan informan KH: *“Untuk motivasi tentunya yang pertama saya perlu pengalaman, kedua saya perlu tau dunia kerja seperti apa, dan yang ketiga itu bekerja sambil kuliah bisa membuat saya lebih produktif.”* Selain untuk mendapatkan

pengalaman, keinginan untuk mengetahui secara langsung bagaimana dinamika kerja juga merupakan motivasi intrinsik yang sangat positif.

Tabel 3. 1 Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Motivasi	
Intrinsik	Ekstrinsik
Mendapatkan pengalaman	Menambah uang jajan
Mengisi waktu luang	Meringankan beban orang tua
Membuka wawasan & peluang	
Melatih manajemen waktu	
Belajar mengelola bisnis	
Untuk mengetahui dunia kerja	
Membuat produktif	

3.1.2 Manajemen Waktu

Manajemen waktu merupakan keterampilan yang cukup penting yang memungkinkan seseorang untuk mengatur dan menggunakan waktu secara efektif dan efisien. Dalam manajemen waktu ini melibatkan perencanaan, penjadwalan, serta prioritas untuk mencapai tujuan. Banyak cara yang dilakukan untuk memajemen waktu seperti membuat daftar tugas atau membuat jadwal. Kemampuan untuk fokus dan memprioritaskan tugas merupakan kunci seseorang untuk mempertahankan produktivitas. Strategi seseorang dalam memajemen waktu berbeda-beda. Misalnya dengan membuat skala prioritas, seperti informan SS yang membuat skala prioritas untuk memajemen waktunya, hal ini disebutkan dalam pernyataan: *“Kalau biasanya saya bagi waktu, nah bikin kayak skala prioritas gitu, misalnya ada tugas kuliah yang harus diselesaikan, kan balik lagi tujuan utamanya kan kuliah gitu. Misalkan ada tugas yang harus dikumpulkan malam itu juga*

pasti saya akan prioritasi tugas itu dulu. Baru setelah itu saya handle kerjaan. Dan ketika mungkin ada bentrok saya akan meminta bantuan teman yang setim untuk membackup sementara terlebih dahulu, mungkin kurang lebihnya begitu.” Pernyataan ini menunjukkan bahwa informan SS tidak hanya memprioritaskan tugas berdasarkan urgensi, tetapi juga memiliki strategi *backup* jika terjadi benturan jadwal.

Dengan skala prioritas, kita dapat mengetahui mana hal yang harus didahulukan, dan mana yang dapat ditunda dahulu. Selain informan SS, informan ASM dan KPS juga mengungkapkan pentingnya perencanaan dan prioritas. Informan ASM menyebutkan: *“Saya orang yang terencana, jadi saya selalu memiliki catatan untuk mengurutkan kegiatan berdasarkan prioritasnya.”* Informan ASM sangat menyadari pentingnya prioritas yang dapat mempermudah untuk melakukan aktivitas setiap harinya. Informan KPS juga menyebutkan pentingnya skala prioritas, yang disebutkan dalam wawancara: *“Aku biasanya lebih mengutamakan tugas kuliah terlebih dahulu, karena kan pekerjaan aku tu baru mulai pas siang, dan jadwal kelas aku pagi.”*

Strategi lain yang secara konsisten muncul dalam wawancara adalah membuat daftar rencana harian atau *dailyplan*. Metode ini terbukti sangat membantu dalam menentukan tugas yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Informan KH menekankan efektivitas metode ini dengan menyatakan: *“Iya betul, saya selalu menyiapkan dailyplan di malam hari sebelum memasuki hari esok.”* Tindakan antisipatif ini membantu informan KH memulai hari dengan tujuan yang jelas. *Dailyplan* sangat membantu kita untuk menentukan tugas yang harus dikerjakan dahulu. Hal tersebut tentunya akan membuat waktu lebih efektif dan tidak terbuang percuma. Informan MNA juga mengadopsi pendekatan serupa: *“Strategi aku itu bikin catatan apa yang mau aku lakuin besok, terus aku kerjain satu persatu.”* Demikian pula, informan NI juga menyebutkan: *“Iya, biasanya aku bikin to do list gitu apa yang bakal aku lakuin besok, jadi biar ngga tabrakan ato ada yang kelupaan.”*

Dengan jadwal kuliah dan kerja yang padat, beberapa informan memilih untuk memanfaatkan waktu luang mereka secara maksimal untuk menyelesaikan tugas. Informan NNS, misalnya, menyebutkan strateginya: *“Aku kan kuliahnya itu lebih banyak praktiknya daripada teorinya, nah aku kebanyakan praktiknya di kampus, ya walaupun kalau di kost juga banyak praktiknya sih. Nah kalau strategi tu aku pake, kan kerjaan aku dini hari dari tengah malam sampai pagi, nah abis itu aku tidur sampai siang, terus abis itu aku baru ngerjain tugas dari sore sampai malem. Terus sebenarnya harusnya tidurnya ngga sampe larut malam ya, tapi aku ngga bisa karena ya udah tidur pagi sampe siang itu.”*. Pendekatan informan NNS menjelaskan bagaimana jadwal tidur dapat diatur sesuai dengan pekerjaannya yang dimulai dini hari, walaupun hal ini berpotensi mengorbankan kualitas tidur optimal. Informan SFZ juga menegaskan pentingnya waktu luang dengan pernyataannya: *“Waktu libur kerja tu waktu yang full aku gunain buat ngerjain tugas, jadi aku semaksimal mungkin menyelesaikannya dengan baik dan fokus.”*. Hal ini menunjukkan bahwa informan SFZ dengan cermat menggunakan waktu luang yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugas kuliah, sehingga hasilnya optimal.

Selain informan NNS dan SFZ yang memanfaatkan waktu luang, informan VP juga menyatakan: *“Kalau saya tu menyelesaikan tugas dalam satu waktu, jika ada waktu kosong saya kerjain tuh semua tugas-tugas yang ada.”*. Selanjutnya informan MFH mengungkapkan: *“Strategi saya, kalo shift malam pulang kerja jam 12 malem itu saya langsung mengerjakan tugas. Untungnya banyak teman-teman yang membantu dan mengingatkan ketika ada tugas. Kalo siang, biasanya juga langsung mengerjakan tugas, tapi kalo lagi pusing biasanya nongkrong sambil mengerjakan tugas.”*. Adanya teman-teman yang saling mendukung dan mengingatkan menunjukkan bahwa lingkungan sosial berperan dalam membantu manajemen waktu.

Tabel 3. 2 Cara Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu Mengelola Waktu

Strategi
Membuat skala prioritas
Membuat daftar rencana harian (<i>dailyplan</i>)
Memanfaatkan waktu luang
Menghindari penundaan

3.1.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah respon yang dimiliki seseorang yang dikarenakan adanya tekanan ataupun tuntutan kerja. Stres kerja dapat menyebabkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa karyawan. Sebagian besar informan mengakui merasakan stres akibat tekanan pekerjaan yang dibarengi dengan perkuliahan, seperti informan KPS, MAS, SFZ, SS, VP, AMS, MNA, dan KH. Sumber stres ini bervariasi, namun umumnya berkaitan dengan beban kerja yang tinggi dan tuntutan waktu. Informan KPS mengungkapkan: *“Terkadang sih aku ngerasa tertekan, karena barengan sama kuliah juga gitu kan. Tapi ya mau gak mau aku harus nyelesein kerjaan ini, kan itu risiko kerja sambil kuliah hehe.”*. Pernyataan ini menunjukkan kesadaran akan tanggung jawab dan kesediaan menerima risiko yang melekat pada pilihan bekerja sambil kuliah, meskipun ada tekanan yang dirasakan. Kemudian informan MAS yang jarang merasa tertekan dengan jumlah pekerjaan yang banyak, namun informan MAS seringkali merasa stres ketika harus membagi fokusnya untuk melakukan pekerjaan yang banyak, hal ini disebutkan dalam pernyataan: *“Ada, misalnya kalau melakukan pekerjaan yang berbeda bidang secara bersamaan. Karena saya bukan orang yang bisa membagi fokus ke lebih dari dua pekerjaan sekaligus yang berbeda dengan bidang yang saya tekuni.”*. Hal ini menggarisbawahi sulitnya melakukan banyak hal sekaligus dan perlunya fokus pada bidang tertentu, sebab pekerjaan di luar keahlian justru dapat

menambah beban mental dan stres. Tekanan dari jumlah pekerjaan yang banyak juga menjadi faktor stres bagi informan SFZ dan informan SS. Informan SS merasa stres ketika berhadapan dengan para *customer* yang disebutkan dalam pernyataan berikut: *“Sejujurnya iya, karena top-up game yang saya pegang itu sangat ramai jadi sering ngerasa kewalahan, apalagi isinya itu kebanyakan bocil, kayak bocil ff gitu loh. Jadi suka neror, nelponin, itu yang sering bikin saya stres.”*

Adapun informan VP yang juga sering merasa stres namun informan VP juga merasa hal tersebut sudah menjadi risiko yang harus ditanggungnya: *“Iya lumayan sering. Soalnya kan agak repot ya kuliah sambil kerja, jadi agak bikin pusing. Tapi ya balik lagi ini udah jadi risiko yang harus saya tanggung.”* Pernyataan ini menunjukkan penerimaan terhadap tantangan sebagai konsekuensi dari pilihan yang telah diambil. Sama halnya dengan informan-informan lainnya, informan AMS juga terkadang merasa tertekan dengan banyaknya jumlah tekanan pekerjaan. Informan AMS menyebutkan dalam pernyataan: *“Iya kadang sih, ada saat-saat aku ngerasa kewalahan dengan tugas-tugas kuliah ditambah kerjaan aku.”* Sementara informan MNA dan KH sama-sama mengungkapkan tanggung jawab ganda yang memcah fokus mereka: *“Iya terkadang. Karena kan kuliah sambil bekerja jadi punya tanggung jawab double. Jadi pikiran terbagi-bagi.”*

Menariknya, beberapa informan menyatakan tidak merasa tertekan ataupun stres dengan banyaknya jumlah pekerjaan, yakni informan NNS, NI, dan MFH. Hal ini dikarenakan jumlah tekanan pekerjaan yang tidak terlalu banyak. Informan NNS merasa *enjoy* dengan pekerjaannya karena timnya memahami statusnya sebagai mahasiswa: *“Ee sejauh ini ngga sih ya, soalnya team makeup aku juga tau kalo aku masih kuliah, jadi ngga dikasih beban pekerjaan yang berat. Sebenarnya ya aku pengen jadi asistennya senior MUA yang kerjanya dibawah tekanan. Cuman kalo kata beliau kan aku masih kuliah, jadi aku mending dapet job aja yang job-nya ngga terus-terusan. Tapi tergantung, pernah juga seminggu 4*

kali, seminggu 2 kali, gitu sih.” Ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dari lingkungan kerja dan pemahaman atasan dapat secara signifikan mengurangi stres. Informan NI juga merasa *enjoy* dengan pekerjaannya, informan NI menyebutkan dalam pernyataan berikut: *“Jarang sih.. soalnya aku enjoy juga ngejalaninnya, jadi ngga begitu tertekan.”* Rasa *enjoy* ini kemungkinan besar muncul dari kesesuaian antara pekerjaan dan *passion*, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat stres. Terakhir, informan MFH tidak merasa tertekan dengan jumlah pekerjaan, namun terkadang merasa tertekan ketika melakukan kesalahan: *“Ngga sih kalo aku, ngga ngerasa tertekan. Mungkin ya ada tapi karena kesalahan sendiri, kayak kesalahan terhadap customer, terus atasan aku menegur untuk bekerja lebih baik dan membenahi lagi.”* Ini menunjukkan bahwa stres yang dialami lebih bersifat situasional dan berkaitan dengan kinerja pribadi, bukan karena beban kerja secara keseluruhan.

Setiap individu memiliki caranya sendiri untuk mengatasi stres akibat beban pekerjaan dan perkuliahan. Salah satu cara untuk mengatasi stres seperti melakukan aktivitas yang menyenangkan atau hobi, ataupun dapat dengan berolahraga. Informan KPS, AMS, ASM, NNS, dan NI menggunakan olahraga sebagai cara untuk mengatasi stres akibat beban kerja dan perkuliahan, hal ini informan KPS menyebutkan dalam pernyataan: *“Biasanya kalo lagi stres aku jalan pagi atau sore-sore gitu di tambak boyo, sambil dengerin musik.”* Dengan olahraga ini dapat untuk menurunkan kadar hormon stres dan meningkatkan produksi endorfin yang dapat membangkitkan rasa senang dan semangat. Informan AMS juga melakukan hobi seperti billiard atau futsal untuk *refreshing*: *“Aku refreshing, biasanya aku ngelakuin hobbyku, kayak billiard ato futsal gitu.”*

Melakukan aktivitas yang menyenangkan atau hobi telah terbukti menjadi strategi efektif untuk mengelola stres. Informan NI mengaku bahwa *hangout* dan olahraga dapat untuk mengatasi stress: *“Buat*

ngatasin stres, aku biasanya pergi hangout sama temen, terus treatment, sama olahraga aja sih.”. Selanjutnya informan NNS menyebutkan: *“Kalopun aku stres ya aku pergi main aja atau nonton film.”*. Namun ada informan yang menggunakan mekanisme koping yang berpotensi kurang sehat. Informan ASM merasa merokok dapat meredakan stres yang dialaminya: *“Untuk mengatasi stres, saya akan merokok sambil mendengarkan musik.”*. Merokok seringkali dianggap dapat menghilangkan stres, hal ini benar karena adanya nikotin yang bisa meningkatkan kadar hormon dopamin, yang mana stres ini berkaitan dengan kadar dopamin dalam tubuh yang menurun, namun memiliki konsekuensi kesehatan jangka panjang yang serius.

Beberapa informan memilih liburan sejenak dan beristirahat sebagai cara untuk menghilangkan stres. Seperti informan SFZ, SS, VP, MNA, dan MFH yang memilih liburan dan istirahat untuk mengatasi stres. Informan SFZ menyatakan, *“Buat ngatasin stres aku biasanya istirahat atau liburan sejenak.”*. Berlibur memang memiliki manfaat yang besar untuk menghilangkan stres, karena perasaan senang dan tenang yang dirasakan yang mana akan membuat imunitas tubuh meningkat. Informan MNA juga suka berlibur untuk mengatasi stres, seperti yang disebutkan dalam pernyataan: *“Cara aku ngatasin stres tu healing aja setelah kerja atau kuliah, kayak pergi ke alam sama temen-temen, atau sekadar nongkrong-nongkrong santai gitu.”*. Ini menunjukkan pentingnya interaksi sosial dan kontak dengan alam dalam mengurangi stres.

Sekadar pergi jalan-jalan juga dapat mengatasi stres, seperti yang dilakukan informan SS: *“Buat ngatasin stres, aku biasanya jalan-jalan sama temen atau sama pacar sih hehe.”*. Selanjutnya informan MFH yang menyebutkan *refreshing* ke alam dapat mengatasi stresnya: *“Kalo aku biasanya refreshing aja, ke alam-alam gitu entah ke pantai atau ke kaliurang atas, itu udah bikin relax.”*. Terakhir, informan VP yang memilih beristirahat untuk menghilangkan stres. Hal ini disebutkan

dalam pernyataan: *“Aku biasanya bawa tidur sih haha.”*. Beristirahat dari banyaknya tekanan pekerjaan juga memiliki manfaat untuk meredakan stres, seperti meningkatkan konsentrasi dan produktivitas, meningkatkan suasana hati, dan juga memperkuat imunitas tubuh.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa stres kerja merupakan isu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Para informan merasa bahwa peran aktif dari perusahaan sangat dibutuhkan untuk membantu mereka mengelola dan mengurangi tingkat stres. Informan KPS menyebutkan bahwa pendekatan antarkaryawan dan atasan dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membantu mengurangi tingkat stres: *“Menurut aku ya dengan pendekatan antarkaryawan dan atasan sih, karena kantor tempat saya bekerja juga termasuknya masih start-up.”* Hal ini menunjukkan bahwa faktor hubungan sosial dan komunikasi memiliki peran yang cukup penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif.

Informan ASM, AMS, dan KH menyatakan hal yang serupa yaitu perusahaan dapat memberikan waktu istirahat lebih memadai. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan informan ASM: *“Emmm mungkin memberikan waktu istirahat lebih..”*. Kemudian diperkuat dengan pernyataan informan KH: *“Menurut saya, perusahaan bisa memberi waktu luang untuk istirahat dan mengerjakan tugas.”* Informan AMS juga menyebut bahwa waktu istirahat yang memadai sangat penting. AMS juga menyebutkan bonus dari perusahaan merupakan salah satu cara perusahaan membantu karyawan mengurangi tingkat stres: *“Kalo menurut aku, harusnya memberikan waktu istirahat yang cukup sih buat karyawan, sama bonus. Itu yang penting haha.”*

Bonus atau insentif dianggap sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras. Perusahaan bisa mengambil langkah nyata untuk mengurangi tingkat stres karyawan dengan mengimplementasikan sistem bonus atau insentif yang jelas dan adil. Informan SFZ, VP, dan MFH mengungkapkan bahwa bonus merupakan hal yang penting. Informan

SFZ menyebutkan dalam pernyataan: *“Kalo diberi insentif pekerja sih, karena kan itu yang bisa ngasih semangat baru haha.”*. Selanjutnya informan VP juga menyebut: *“Kalau menurut aku sih tentunya bonus ya haha.”*. Dan informan MFH menyatakan: *“Mungkin dengan memberikan bonus ya, soalnya di tempat kerja aku jarang ada yang dapet bonus.”*

Tabel 3. 3 Faktor yang Menjadi Sumber Stres

Strategi
Tanggung jawab ganda
Susah membagi fokus
Tekanan jumlah pekerjaan
Bentrok antara tugas pekerjaan & perkuliahan

3.1.4 Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik pula untuk perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk juga akan berdampak buruk bagi perusahaan. Bagi karyawan yang juga berstatus mahasiswa, menyeimbangkan tuntutan kuliah dan pekerjaan dapat menjadi tantangan yang memengaruhi kinerja mereka. Hasil wawancara ini memberikan gambaran tentang persepsi diri karyawan terhadap kinerja mereka serta aspek yang ingin mereka tingkatkan.

Sebagian besar informan dalam penelitian ini menyatakan bahwa kinerja mereka sudah baik. Beberapa bahkan merasa tidak ada aspek spesifik yang perlu ditingkatkan, menunjukkan tingkat kepuasan dan kepercayaan diri yang tinggi terhadap kontribusi mereka. Informan KPS dengan tegas menyatakan, *“Menurut aku, kinerja aku udah sangat baik. Kalo tentang aspek yang ingin ditingkatkan ngga ada sih sepertinya.”*

Sama halnya dengan informan KPS, informan MAS juga menjelaskan, *“Menurut saya kinerja saya sudah cukup baik dan tidak ada hal tertentu yang ingin saya tingkatkan.”*. Persepsi positif terhadap kinerja ini muncul dari umpan balik positif atasan, pencapaian target, atau rasa menguasai dalam pekerjaan mereka.

Meskipun banyak informan merasa kinerja mereka sudah baik, sebagian besar juga mengenali aspek-aspek yang ingin mereka tingkatkan. Ini menunjukkan keinginan untuk terus berkembang. Informan SFZ ingin meningkatkan fokus kerjanya, hal ini dijelaskan dalam pernyataan: *“Udah cukup baik ya aku rasa.. terus buat aspek yang pengen aku tingkatin tu fokus kerja.”*. Fokus dalam bekerja memang sangat penting untuk efisiensi dan kualitas pekerjaan, meminimalkan kesalahan, dan mempercepat penyelesaian tugas.

Selanjutnya informan SS yang menjelaskan bahwa ingin lebih *fast response* dalam melayani *customer*. Informan SS menyatakan dalam pernyataan: *“Saya merasa kinerja saya udah bagus ya alhamdulillah. Kalau meningkatkan pasti ya, salah satunya biar lebih fast respon ya, karena ngga tau kenapa sebenarnya saya kurang tertarik di dunia yang melayani customer kayak gitu, karena saya sendiri merasa slow respon. Namun karena ini tuntutan pekerjaan jadi kan mau ga mau saya harus turun tangan gitu. Mungkin untuk meningkatkannya lebih fast respon terus lebih sabar lah menghadapi customer.”*. Meskipun informan SS merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang melayani pelanggan, namun informan SS menyadari bahwa respons cepat sangat krusial untuk kepuasan dan loyalitas pelanggan, bahkan dapat berdampak pada kenaikan penjualan. Sementara itu, informan VP ingin meningkatkan tingkat kecepatan dalam bekerja: *“Menurut saya kinerja saya sudah bagus.. Kalau soal aspek yang ingin ditingkatkan.. Ingin ini sih, kecepatan dalam bekerja.”*. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tentunya memiliki manfaat seperti dapat menyelesaikan *deadline* lebih

banyak serta untuk mengefisiensi waktu. Beberapa informan menyoroti pentingnya keterampilan *public speaking*.

Informan AMS menyatakan, “Kinerja aku udah cukup baik ya, penilaian dari atasan juga alhamdulillah begitu. Kalo aspek yang pengen ditingkatin sih perilaku aku sama *public speaking*. Itu sih yang pengen aku tingkatin terus.”. Demikian pula informan KH menyebutkan, “Untuk kinerja saya saat ini bisa dibilang stabil alhamdulillah, dan untuk aspek yang ingin saya tingkatkan tentunya *public speaking* dan relasi.”. Informan MFH juga mengungkapkan, “Menurut aku sudah sangat baik, terus yang ingin aku tingkatkan ya *public speaking*, ya sekarang sudah lebih baik dari sebelumnya, tapi saya ingin terus meningkatkan hal tersebut.”. Kemampuan *public speaking* yang mumpuni berperan dalam menumbuhkan kepercayaan diri, memperkuat nilai pribadi, dan memperluas relasi. Semua ini sangat penting untuk pengembangan karier dan efektivitas komunikasi di tempat kerja.

Selanjutnya informan NNS yang menunjukkan inisiatif tinggi untuk meningkatkan *skill makeup*-nya dengan mengikuti *workshop*, *private class*, dan lomba-lomba. Hal ini dijelaskan dalam pernyataan: “Kalo menurutku ya, karena aku *overthinking-an* aku selalu ngerasa kurang. Padahal ya, ya bukannya aku sombong ya, tapi aku sering ngeliat seniorku ngebuat *snap kayak review* dari client, kalo puas sama hasil *makeup-nya team* gitu-gitu. Jadi dari situ aku tau kalo client-ku puas sama hasil *makeup-ku*. Kalo aspek yang pengen aku tingkatin banyak sih. Aku pengen ikut *workshop*, ikut *private class*, ikut lomba-lomba. Ya sebenarnya itu bukan biaya yang murah ya, nah aku kepikirannya di situ. Gimana ya cara ngumpulin uangnya, terus sewa model, sewa baju. Sebenarnya aku pengen ningkatinnya di situ. Terus aku. Mikir, apa aku buka *attire* aja ya, buat sampingannya MUA. Sebenarnya MUA di jogja tu laris banget, tapi masa cuma ngandelin MUA tok. Jadi pengenku sama buka *attire* kecil-kecilan di kost.”. Meskipun mendapatkan umpan balik

positif dari klien, informan NNS memiliki motivasi internal yang kuat untuk terus belajar dan mengasah kemampuannya.

Informan MNA ingin meningkatkan kemampuan mengelola keuangannya, hal ini disebutkan dalam pernyataan: *“Menurut aku uda baik, dan menurut karyawan juga baik alhamdulillah. Aku sering bikin meeting gitu sama karyawan, buat nanyain kritik dan saran buat satu sama lain, yang nantinya kita jadikan bahan evaluasi biar lebih baik. Untuk hal yang ingin aku tingkatkan tu kemampuan aku ngelola keuangan sih.”*. Keinginan ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya literasi finansial dalam peran kepemimpinan, yang dapat berdampak langsung pada stabilitas dan pertumbuhan bisnis. Pendekatan informan MNA dalam mencari umpan balik dari karyawan untuk evaluasi diri juga merupakan praktik manajemen yang baik. Terakhir, informan NI yang ingin meningkatkan tingkat kerajinannya untuk mengerjakan *deadline*: *“Alhamdulillah kinerja aku sudah baik.. terus aspek yang pengen aku tingkatin tu lebih rajin ngerjain kerjaan sih, ngga males-malesan lagi.”*. Ini menunjukkan bahwa, meskipun kinerjanya baik, ada kesadaran akan pentingnya disiplin diri dan menghindari penundaan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel 3. 4 Aspek yang Ingin Ditingkatkan Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Aspek yang Ingin Ditingkatkan
Fokus kerja
<i>Fast response</i>
Kecepatan dalam bekerja
<i>Skill makeup</i>
Kemampuan mengelola keuangan
<i>Public speaking</i>
Relasi

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

4.1.1 Motivasi Kerja

4.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk mengerahkan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi (Yusuf, 2024). Motivasi merupakan sebuah dorongan dari dalam diri manusia yang mendasari sebuah tindakan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Namun banyak masyarakat mengartikan motivasi sebagai sebuah semangat. Maka perlu menjadi perhatian bahwa terdapat suatu perbedaan arti motivasi di dalam masyarakat, adapun contoh lain dari istilah ini ialah kebutuhan, keinginan, dan perilaku impulsif. Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi merupakan kekuatan yang menjadi dorongan seseorang untuk mengupayakan tujuan organisasi, yang mana tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan suatu individu. Motivasi kerja muncul dari keinginan seseorang yang dapat membangkitkan semangat, keinginan, dan dapat membantu mengarahkan serta memelihara perilaku untuk tercapainya tujuan dan keinginan yang sesuai (Sitorus, 2020). Sedangkan menurut Zahrah *et al.* (2025) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan batiniah yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam ranah pribadi maupun profesional.

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja, misalnya seperti gaji yang besar, atasan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan, dan lain-lain (Hasibuan *et al.*, 2019). Menurut Lusri *et al.* (2017) motivasi diartikan sebagai penggerak atau

dorongan suatu individu yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang menjadi dorongan atau sebab seseorang dalam melakukan suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya motivasi, para pekerja akan melakukan pekerjaannya dengan semangat sehingga dengan adanya semangat ini akan meningkatkan produktivitas kerja. Seorang karyawan yang termotivasi akan memberikan hasil terbaiknya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan performa bekerjanya. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi tidak akan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, ia akan memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

4.1.1.2 Bentuk dan Prinsip Motivasi

Triadi *et al.* (2019) membedakan motivasi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik merupakan sumber daya kerja yang berasal dari dalam diri seseorang, di mana individu memiliki kesadaran tentang pentingnya dan manfaat pekerjaan yang dilakukan. Dalam kata lain, motivasi ini berasal dari minat, keinginan untuk berkembang, dan kesenangan dalam pekerjaan.
2. Motivasi ekstrinsik yaitu sumber daya kerja yang berasal dari luar diri, seperti kondisi yang memerlukan pekerjaan dilakukan secara optimal. Contoh dari motivasi ekstrinsik ini adalah bekerja keras karena gaji yang tinggi, jabatan yang diinginkan, penghargaan, persaingan, atau menghindari hukuman dari atasan.

Menurut Hasibuan (2007) jenis-jenis motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif adalah strategi untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, dengan cara memungkinkan mereka untuk mendapatkan hadiah.
2. Motivasi negatif adalah strategi untuk mempengaruhi orang lain agar mereka melakukan sesuatu yang kita inginkan, namun teknik dasar yang dilakukan biasanya dengan intimidasi, seperti hukuman jika pekerjaan tidak selesai.

4.1.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Menurut Siagian (2023) faktor internal yang mempengaruhi motivasi di antaranya:

1. Persepsi individu mengenai dirinya sendiri
2. Kepuasan kerja
3. Harga diri
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Prestasi kerja yang dicapai
7. Harapan pribadi

Sementara itu, faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi meliputi:

1. Jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan
2. Kelompok kerja di mana individu tersebut bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan umum
5. Sistem imbalan yang diterapkan dan cara penerapannya

Menurut Danim (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi:

1. Gaya kepemimpinan administrator

Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan situasional. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang otoriter dapat membuat pegawai menjadi stres dan tidak nyaman dalam bekerja.

2. Sikap individu

Karakteristik individu yang mendukung meningkatnya motivasi adalah memiliki keinginan untuk mencapai prestasi baru, tidak cepat puas, dan memiliki fisik yang kuat.

3. Situasi kerja

Lingkungan kerja, jarak tempuh, dan fasilitas kerja yang tersedia di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja jika syarat-syaratnya terpenuhi. Namun, jika syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi dapat mengurangi motivasi.

4.1.1.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Pranata (2014) motivasi memiliki beberapa tujuan di antaranya adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

4.1.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa teori mengenai motivasi yang diungkapkan oleh beberapa ahli, salah satunya adalah Maslow yang dikutip oleh Soetrisno (2016) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*acceptance or affiliation needs*), kebutuhan akan penghargaan diri (*esteem or status needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Faktor-faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator dalam motivasi kerja, di antaranya adalah:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik (*physiological needs*), yang mana ditunjukkan dengan pengupahan yang layak, pemberian bonus, dan pemberian uang tambahan lainnya (misalnya uang makan, uang transportasi, pemberian bonus, dan lain-lain), fasilitas perumahan, asuransi kesehatan, dan lain sebagainya.
2. Keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*), hal ini ditunjukkan dengan diberikannya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja.
3. Sosial (*acceptance and affiliation needs*), hal ini ditunjukkan dengan adanya interaksi dengan orang lain yakni dengan cara menjalin hubungan kerja yang harmonis.
4. Penghargaan diri (*esteem or status needs*), yang mana ditunjukkan dengan pemberian *reward* dan pengakuan kepada karyawan berdasarkan dengan kemampuan mereka, misalnya kebutuhan akan dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Aktualisasi diri (*self actualization needs*), hal ini ditunjukkan dengan adanya tantangan sehingga karyawan dapat mengerahkan kemampuan, keterampilan, dan potensinya terhadap pekerjaan atau tanggung jawabnya.

4.1.2 Manajemen Waktu

4.1.2.1 Pengertian Manajemen Waktu

Moffit dalam Aprilia (2015) menyatakan bahwa manajemen waktu merupakan suatu kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan, melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasan individu itu sendiri. Hal yang serupa juga disampaikan oleh Syelviani (2020), bahwa manajemen waktu merupakan kemampuan suatu individu untuk mengatur waktu yakni dengan menjadwalkan dan memprioritaskan sehingga akan tercapai tujuannya secara efektif dan efisien. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu adalah suatu aktivitas dalam mengatur waktu di mana seorang individu diharuskakan membuat skala prioritas, yakni mendahulukan sesuatu yang dianggap lebih penting untuk dilakukan terlebih dahulu. Seseorang yang memiliki manajemen waktu yang baik cenderung tidak akan membuang-buang waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak bermanfaat.

4.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Manajemen Waktu

Hofer dalam Rivandi (2017) menjelaskan tiga faktor yang dapat mempengaruhi manajemen waktu seorang individu, yakni:

1. Pengaturan Diri (*self-regulation*)

Pengaturan diri merupakan suatu kemampuan diri yang dapat membantu individu untuk mengatur waktunya dengan baik untuk melakukan aktivitasnya.

2. Motivasi

Seseorang yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik.

3. Pencapaian Tujuan

Seseorang yang sedang berusaha untuk mencapai tujuannya akan mampu untuk mengatur waktunya dengan baik.

Puspitasari dalam Rivandi (2017), menjelaskan beberapa aspek yang dapat mempengaruhi manajemen waktu yakni sebagai berikut:

1. Penetapan Tujuan dan Prioritas

Aspek ini dikaitkan dengan hal-hal yang ingin dicapai atau hal-hal yang dibutuhkan untuk memperoleh dan membuat prioritas dari tugas yang penting untuk mencapai tujuan.

2. Mekanisasi dari Manajemen Waktu

Aspek ini meliputi proses-proses dari rencana yang akan dilakukan.

3. Kontrol terhadap Waktu

Aspek ini berhubungan dengan perasaan yang dirasa dapat mengatur waktu dan pengontrolan terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi penggunaan waktu.

4.1.2.3 Indikator Manajemen Waktu

Menurut Prachanban (2023), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel manajemen waktu, yakni sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan

Individu akan lebih fokus terhadap apa yang akan dilakukan, lebih fokus pada tujuan yang akan dicapai, serta mampu untuk membuat rencana menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu jika ia menetapkan tujuan.

2. Menyusun prioritas

Dengan menyusun prioritas ini, seseorang dapat melakukan pekerjaan yang menjadi prioritas terlebih dahulu dikarenakan waktu yang terbatas.

3. Menyusun jadwal

Dengan menyusun jadwal, seseorang dapat menghindari terjadinya bentrok kegiatan, kelupaan, dan dapat mengurangi

ketergesaan yang akan menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan.

4. Bersikap asertif

Seseorang dapat memberikan penolakan terhadap permintaan dari orang lain sehingga dapat lebih fokus kepada pekerjaan yang sedang dijalani karena bersikap asertif.

5. Menghindari penundaan

Dengan menghindari penundaan, individu tidak akan lalai dalam menyelesaikan tugas, tujuannya juga akan tercapai dengan tepat waktu.

6. Meminimalkan waktu penundaan

Dengan meminimalkan waktu penundaan, seseorang tidak akan membuang-buang waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak bermanfaat.

4.1.2.4 Manfaat Kemampuan Manajemen Waktu

Forsyth dalam Aprilia (2015), menjelaskan bahwa dampak dari kemampuan manajemen waktu yang baik adalah sebagai berikut:

1. Memiliki prioritas yang jelas dalam bekerja.
2. Mampu mengurangi kesalahan dan keterlambatan dalam bekerja
3. Mampu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
4. Memiliki kemampuan untuk tetap berkonsentrasi terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik.
5. Mampu melatih kebiasaan disiplin untuk hal-hal yang berhubungan dengan waktu sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih efisien.

4.1.3 Stres Kerja

4.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi yang umum dialami oleh manusia, hal ini dapat mengganggu kelangsungan aktivitas yang dilakukan oleh manusia. Stres dapat terjadi di mana saja, misalnya di tempat kerja yang mana hal ini mempengaruhi kinerja ataupun menghambat kinerja seorang karyawan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan tekanan atau tuntutan dari individu, kelompok, maupun organisasi itu sendiri, kemudian muncullah stres di kalangan karyawan. Stres ini patut mendapat perhatian khusus demi keberlangsungan kinerja dan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Stres yang masih pada level rendah dan menengah dapat diatasi dengan memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya, namun stres yang sudah pada level tinggi dapat menyebabkan timbulnya dampak negatif bagi individu itu sendiri ataupun bagi perusahaan, misalnya penurunan kinerja karyawan (Akbar et al., 2016).

Robbins *et al.* (2019) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi di mana suatu individu berhadapan dengan tuntutan, peluang, atau sumber daya yang terkait dengan keinginannya, dan di mana *output* menjadi suatu hal yang penting. Tingkat stres yang terlalu tinggi dapat menyebabkan terganggunya kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Pada umumnya, stres dianggap sebagai suatu kondisi yang tidak nyaman dan cenderung menegangkan karena beban yang dimiliki oleh seseorang (Massie et al., 2018). Sedangkan menurut Buulolo *et al.* (2021) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan kondisi yang menegangkan secara emosional maupun mental yang dialami oleh seseorang ketika menghadapi situasi seperti ancaman ataupun tekanan di lingkungannya dan tidak

memiliki kemampuan untuk menghadapinya. Stres kerja merupakan suatu respon dari individu terhadap lingkungan, situasi, dan kejadian yang akan berpengaruh terhadap kondisi fisik maupun mental seseorang.

4.1.3.2 Jenis Stres

Menurut Chu *et al.* (2024), jenis stres dibagi menjadi beberapa macam, yaitu:

1. *Acute Stress*

Stres jangka pendek yang dipicu oleh tuntutan langsung atau kejadian tertentu; respons fisiologis seperti *fight-or-flight* terjadi segera.

2. *Chronic Stress*

Stres yang persisten dalam waktu lama karena stressor berkepanjangan, yang dapat berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik.

3. *Episodic Acute Stress*

Stres akut yang sering kali berulang, misalnya seseorang dengan gaya hidup penuh tekanan yang terus-menerus.

4. *Traumatic / Enviromental / Psychological / Physiological Stress*

Berbagai bentuk stress yang timbul dari pengalaman traumatis, kondisi lingkungan, faktor psikologis, atau perubahan fisiologis.

4.1.3.3 Gejala Stres

Ketika karyawan mengalami tekanan dalam lingkungan kerjanya, tubuh akan memberikan respons dengan otomatis. Bentuk respons tersebut berupa reaksi fisik, psikis, ataupun perilaku. Pérez-Jorge *et al.* (2025), menyimpulkan terdapat tiga gejala stres, yaitu:

1. Gejala Psikologis

- a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung
 - b. Perasaan frustrasi, marah, dan dendam
 - c. Sensitif dan *hyperactivity*
 - d. Memendam perasaan, menarik diri, dan depresi
 - e. Komunikasi yang tidak efektif
 - f. Perasaan terkucil dan terasingkan
 - g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
 - h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
 - i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
 - j. Menurunnya rasa percaya diri
2. Gejala Fisiologis
- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
 - b. Meningkatnya sekresi dan hormon stres
 - c. Gangguan gastrointestinal (mislanya gangguan pencernaan, seperti GERD)
 - d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
 - e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*)
 - f. Gangguan pernapasan
 - g. Gangguan pada kulit
 - h. Sakit kepala. Sakit punggung bagian bawah, ketegangan otot
 - i. Gangguan tidur
 - j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko terkena kanker
3. Gejala Perilaku
- a. Menunda. Menghindari pekerjaan, bahkan absen dari pekerjaan

- b. Menurunnya kinerja dan produktivitas
- c. Meningkatnya konsumsi minuman beralkohol dan obat-obatan
- d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, yang mana hal ini mengarah ke obesitas
- f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, yang memiliki kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi
- g. Meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati
- h. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
- i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga atau teman
- j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri

4.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Massie *et al.* (2018) indikator stres kerja ialah:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas di sini merujuk pada segala jenis tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam suatu organisasi. Hal ini bisa berupa tugas harian, proyek khusus, ataupun tanggung jawab rutin.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran merujuk pada harapan dan ekspektasi yang melekat pada suatu peran atau jabatan tertentu dalam suatu organisasi, yang mencakup perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang diharapkan dari seseorang yang menempati posisi tersebut.

3. Tuntutan antarpribadi

Tuntutan antarpribadi merujuk pada interaksi dan hubungan sosial yang terjadi dalam lingkungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, bawahan, ataupun pihak eksternal (pelanggan).

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi di sini merujuk pada cara suatu organisasi dibagi menjadi berbagai unit atau departemen, serta hubungan antar unit-unit tersebut. Struktur organisasi ini dapat mempengaruhi cara kerja, pengambilan keputusan, dan komunikasi dalam organisasi.

5. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi merujuk pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi. Gaya kepemimpinan tentu dapat mempengaruhi motivasi karyawan, ataupun kinerja karyawan.

4.1.3.5 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Jaelani *et al.* (2019), menyatakan terdapat beberapa faktor penyebab stres, yakni:

1. Faktor Organisasi

Faktor organisasi berpengaruh terhadap stres kerja karena semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Misalnya tuntutan dan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan terlalu berat, hal ini dapat memicu stres kerja karyawan.

2. Faktor Lingkungan

Lingkungan sosial juga berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Adanya dukungan sosial berpengaruh untuk mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak ada

dukungan sosial ini dapat menjadi pengaruh munculnya stres kerja.

3. Faktor Individu

Faktor individu ini juga berperan dalam mempengaruhi stres kerja, karena stres kerja berpengaruh terhadap kepribadian ini akan menentukan seseorang mengalami stres kerja atau tidak.

Hal serupa juga disampaikan oleh Anantan dalam Herlina (2019), yang menyebutkan beberapa faktor penyebab stres, yakni:

1. Stresor dari luar organisasi (*extra organizational stressor*) yang mana mencakup perubahan sosial dan teknologi, perubahan ekonomi dan finansial, kondisi keluarga dan masyarakat.
2. Stresor dari dalam organisasi (*intra organizational stressor*), yaitu strategi dan kebijakan administrasi, struktur organisasi, proses organisasi, dan suasana lingkungan kerja.
3. Stresor dari kelompok dalam organisasi (*group stressor*) yang mana dapat terjadi karena kurangnya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, terutama pada level bawah yang kurang dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas, munculnya konflik antarpribadi ataupun antarkelompok.
4. Stresor dari dalam individu (*individual stressor*) yang mana hal ini diakibatkan oleh ketidakjelasan peran dan konflik, beban kerja yang terlalu berat, dan pengawasan yang rendah dari *supervisor*.

4.1.3.6 Cara Mengelola Stres

Dewi (2022) menjelaskan dua strategi untuk mengelola stres, yaitu:

1. Pendekatan individu

Setiap orang harus mampu mengelola stres pada dirinya sendiri, karena dengan mengelola stres pada dirinya sendiri

berarti orang tersebut dapat mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawabnya sendiri sebagai cara untuk mengurangi stresnya. Terdapat strategi individu yang efektif untuk mengelola stres, di antaranya adalah:

- a. Melaksanakan teknik-teknik manajemen waktu yang efektif dan efisien.
- b. Melakukan olahraga seperti yoga, jogging, dan lain sebagainya secara rutin.
- c. Memperluas jaringan dukungan seperti teman dan keluarga yang dapat diajak berbicara ketika mengalami stres yang berlebihan.

2. Pendekatan organisasi

Faktor organisasi dapat dikendalikan oleh manajemen, misalnya tuntutan tugas, struktur organisasi dapat dimodifikasi sehingga dapat menghindari tingkat stres yang tinggi. Beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen adalah:

- a. Mempebaiki mekanisme rekrutmen dan penempatan kerja, yang mana individu memiliki tingkat daya tahan yang tinggi terhadap stres yang tinggi.
- b. Menggunakan penetapan sasaran yang realistis, sehingga individu dapat mengetahui dengan jelas sasaran mana yang dituju, menerima umpan balik serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Merancang kembali pekerjaan yang dapat memberikan karyawan kendali yang besar dalam pekerjaannya.
- d. Penegakan program kesejahteraan korporasi yang memutuskan penelitian pada keseluruhan kondisi fisik dan mental karyawan.

Hal serupa juga disampaikan oleh Firdauzi (2022), bahwa upaya mengatasi stres dapat bersifat preventif (pencegahan), developmental (pengembangan), dan kuratif (perbaikan) yang dapat dilakukan secara individual. Pengelolaan stres dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

1. Mengendalikan faktor-faktor yang menjadi sumber-sumber stres.
2. Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres.
3. Meningkatkan daya tahan seseorang terhadap stres.

4.1.4 Kerja Paruh Waktu

4.1.4.1 Pengertian Kerja Paruh Waktu (*Part Time*)

Part time berasal dari bahasa Inggris yaitu *part* yang berarti sebagian, dan *time* yang berarti waktu. Kerja *part time* berarti bekerja dengan jam yang lebih sedikit dibandingkan dengan pekerjaan penuh waktu. Menurut Nariswari Galih dalam Ardianto *et al.* (2021) pekerjaan paruh waktu (*part time*) merupakan pekerjaan sampingan yang jam kerjanya disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Berdasarkan definisi Badan Pusat Statistik (BPS), pekerjaan paruh waktu merujuk pada orang yang jam kerjanya kurang dari 35 jam per minggu, atau di bawah jam kerja normal dan tidak mencari atau menerima pekerjaan tambahan lainnya.

Pekerjaan paruh waktu (*part time*) adalah jenis pekerjaan yang fleksibel karena tidak terikat pada jam kerja yang panjang. Pekerjaan paruh waktu ini dapat ditemukan di berbagai sektor, seperti toko retail, *coffee shop*, restoran, hingga pekerjaan yang dilakukan dengan *online*. Meskipun sering dianggap sebagai jenis pekerjaan *precarial* yang minim hak, pekerjaan paruh waktu tidak selalu memberikan banyak keuntungan. Para pekerja paruh waktu sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti upah yang tidak layak, jam kerja yang tidak menentu, kurangnya jaminan keselamatan kerja, serta

tidak adanya kontrak dan cakupan pekerjaan yang jelas (Bessant, 2018). Namun, peminat dari pekerjaan paruh waktu tetap banyak, terutama dari kalangan mahasiswa yang dikatakan sebagai pelajar dengan tingkat intelektual tinggi.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUTK), tidak ada perbedaan definisi antara pekerja penuh waktu, pekerja paruh waktu, pekerja tidak tetap, maupun pekerja pengganti. Undang-undang ini secara umum mendefinisikan pekerja atau buruh sebagai individu yang bekerja dan mendapatkan upah atau imbalan. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, jam kerja normal adalah 40 jam per minggu. Sementara menurut Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan pekerja paruh waktu sebagai seseorang yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu, yang berarti jam kerjanya di bawah jam kerja normal. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan paruh waktu (*part time*) adalah pekerjaan yang memiliki jam kerja lebih pendek dari jam kerja normal, yaitu kurang dari 35 jam per minggu. Pekerjaan ini umumnya bersifat sementara dan memiliki jadwal yang lebih fleksibel dibandingkan dengan pekerjaan paruh waktu. Mahasiswa pekerja paruh waktu merupakan mahasiswa yang tidak hanya fokus pada kegiatan perkuliahan, tetapi juga mencari pengalaman untuk menambah wawasan dan keterampilan di luar pembelajaran di dalam kampus (Lasmi et al., 2024). Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja mendapatkan banyak pengalaman mengenai dunia kerja, menambah relasi, mendapatkan uang tambahan, melatih kemampuan (*softskill & hardskill*), belajar manajemen waktu, dapat mempelajari hal-hal baru, serta memperkaya CV (Ardianto et al., 2021).

4.1.4.2 Faktor-faktor Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu

Menurut Aprilia *et al.* (2019) ada beberapa faktor yang menyebabkan mahasiswa memilih bekerja paruh waktu:

- a. untuk mencari pengalaman
- b. untuk mengasah kemampuan yang dimiliki
- c. untuk mengisi waktu luang
- d. untuk menabung dan meringankan beban orang tua

Hal ini sejalan dengan penelitian Setiawan *et al.* (2018) bahwa penyebab banyaknya mahasiswa memilih bekerja paruh waktu (*part time*) terbagi menjadi dua motif, yakni motif sebab dan motif tujuan. Motif sebab merupakan alasan yang mendasari mahasiswa bekerja paruh waktu yang mencakup kondisi finansial, waktu luang yang kurang produktif, serta dukungan dari lingkungan sekitar. Sedangkan yang menjadi motif tujuan adalah alasan-alasan yang bersifat prospektif, yakni pengembangan diri.

Ada beragam alasan yang mendasari mahasiswa untuk kuliah sambil bekerja, alasan terkuat umumnya berkaitan dengan finansial, seperti mendapatkan penghasilan untuk membiayai kuliah dan kehidupan sehari-hari, sekaligus membantu meringankan beban orang tua. Selain alasan finansial, alasan lainnya adalah untuk mengisi waktu luang, membangun kemandirian dan tidak bergantung dengan orang tua, mencari pengalaman di luar kegiatan perkuliahan, serta menyalurkan hobi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa alasan yang melatarbelakangi mahasiswa untuk kuliah sambil bekerja adalah karena kebutuhan ekonomi, di mana mereka membutuhkan gaji atau upah untuk membantu perekonomian keluarga. Selain itu, ada juga kebutuhan sosial, yaitu keinginan untuk bergaul dengan banyak orang, memperluas koneksi, dan mengembangkan pola pikir melalui interaksi dengan lingkungan baru. Terakhir, adanya kebutuhan aktualisasi diri, di mana mereka mencari pengalaman dan pengembangan diri untuk menemukan arti hidup sesungguhnya.

4.1.4.3 Manfaat dan Kekurangan Kerja Paruh Waktu

Agni (2022) menjelaskan manfaat yang diperoleh dari kerja paruh waktu, di antaranya adalah:

- a. Mendapatkan upah sebagai penghasilan tambahan
- b. Mempelajari hal-hal baru dan mengasah keahlian yang relevan sebelum memasuki dunia kerja sesungguhnya
- c. Memperluas relasi dan koneksi profesional

Selain manfaat, pekerjaan paruh waktu juga memiliki kekurangan, Azizah (2017) menyebutkan beberapa kekurangan pekerjaan paruh waktu, di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya perlindungan bagi pekerja, sehingga mereka rentan menjadi korban penipuan.
- b. Diremehkan dan dianggap tidak profesional. Hal ini dikarenakan adanya anggapan bahwa mereka tidak memiliki kemampuan yang unggul.
- c. Upah yang tidak sesuai. Meskipun memiliki kemampuan yang hebat, banyak pekerja paruh waktu yang tidak mendapatkan upah yang layak, bahkan di bawah standar, meskipun kualitas pekerjaan mereka setara atau bahkan lebih baik dari pekerja tetap.

Tidak adanya jenjang karir yang jelas. Karena tidak terikat kontrak, pekerja paruh waktu biasanya tidak memiliki jalur karir yang pasti untuk berkembang.

4.1.4.4 Indikator Kerja Paruh Waktu

Adapun indikator kerja paruh waktu (*part time*) menurut Ningsih *et al.* (2020) adalah sebagai berikut:

1. Durasi Waktu Kerja

Waktu merujuk pada seluruh rentang saat suatu proses, tindakan, atau kondisi terjadi. Sementara itu, jam kerja adalah waktu yang ditentukan bagi seseorang untuk

bekerja. Dengan demikian, waktu bekerja dapat disimpulkan sebagai total durasi saat seseorang melakukan pekerjaannya. Waktu bekerja terbaik bagi mahasiswa untuk bekerja paruh waktu adalah setelah jam kuliah, sehingga mereka masih memiliki waktu malam untuk belajar. Durasi pekerjaan paruh waktu sangat memengaruhi konsentrasi belajar, semakin lama mereka bekerja, semakin sedikit waktu yang tersisa untuk belajar yang pada akhirnya dapat mengurangi fokus di perkuliahan (Tecson et al., 2025).

2. Beban Kerja

Beban kerja menurut Mahawati *et al.* (2021) adalah kapasitas fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut ilmu ergonomi, beban kerja harus seimbang dengan kemampuan fisik dan psikologis pekerja. Beban kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Beban kerja fisik: meliputi tugas-tugas berat yang membutuhkan kekuatan fisik, seperti mengangkat, merawat, atau mendorong.
- b. Beban kerja psikologis: berkaitan dengan tingkat keahlian dan pencapaian individu dibandingkan dengan orang lain.

Mahasiswa yang bekerja paruh waktu menghadapi beban ganda, yaitu tugas kuliah dan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, mereka harus mampu untuk mengatur waktu serta menjaga kondisi fisik dan mental dengan baik. Hal ini penting agar mereka dapat bekerja secara profesional dan tetap fokus belajar.

3. Intensitas Kerja

Intensitas berasal dari bahasa Inggris "*intense*" yang berarti semangat atau giat. Menurut Hazim (2005) intensitas

adalah segenap usaha yang dicurahkan untuk suatu upaya. Sehingga dapat dikatakan, intensitas adalah usaha yang dilakukan seseorang dengan penuh semangat untuk mencapai tujuannya. Semakin intens mahasiswa bekerja, semakin banyak waktu dan energi yang mereka habiskan. Akibatnya, waktu belajar mereka berkurang dan dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi untuk perkuliahan.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Rasi et al., 2024).

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan

5.1.1 Motivasi Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan wawancara terhadap para informan, diperoleh data bahwa sebagian besar informan memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh indikator-indikator seperti semangat dalam menyelesaikan tugas serta keinginan untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi ini sebagian besar dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti mendapatkan pengalaman, mengisi waktu luang, menambah wawasan dan peluang, melatih manajemen waktu, serta belajar mengelola bisnis. Selain itu juga dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik seperti menambah penghasilan dan meringankan beban orang tua. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki dorongan untuk mengerahkan seluruh kemampuannya.

Hal ini juga diperkuat dengan pendapat Rivai (2016) bahwa motivasi merupakan pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Dengan motivasi yang kuat, karyawan dapat mencapai tujuan pribadi mereka, yang mana akan meningkatkan kinerja mereka dan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi yang dimiliki karyawan tentunya berdeda-beda, seperti yang dikemukakan oleh Simatupang *et al.* (2024) yaitu setiap karyawan memiliki tingkat motivasi yang berbeda, yang mana dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan kondisi ekonomi karyawan. Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi dan kemandirian finansial cenderung termotivasi oleh faktor-faktor yang melampaui motivasi tradisional seperti otoritas formal dan insentif, bagi mereka berbagai kebutuhan lainnya turut berperan dalam membangun motivasi kerja. Perbedaan ini juga ditemukan dalam penelitian ini, motivasi

karyawan dengan latar belakang yang berbeda-beda menjadi alasan mengapa setiap orang memiliki motivasi yang berbeda-beda.

Namun dalam penelitian ini, perbedaan motivasi antar informan tidak terlalu signifikan, hal ini disebabkan karena informan merupakan seorang mahasiswa yang bekerja sehingga sebagian besar dari mereka memiliki motivasi yang serupa. Hal ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (1943) di mana individu dimotivasi oleh serangkaian kebutuhan yang tersusun oleh hierarki, dari kebutuhan dasar (fisiologis, keamanan) hingga kebutuhan yang lebih tinggi seperti kemandirian, pengembangan keterampilan (sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri). Teori lain yang disampaikan oleh Vroom (1964) di mana individu termotivasi untuk bertindak berdasarkan harapan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja tersebut akan mengarah pada hasil yang diinginkan, dan hasil tersebut bernilai bagi mereka. Bentuk kesamaan motivasi itu umumnya berakar pada kebutuhan untuk menyeimbangkan antara tuntutan akademik dan kebutuhan finansial atau pengembangan diri.

Berdasarkan beragam temuan motivasi kerja dari para informan, peneliti mengkategorikan motivasi dalam 2 bentuk, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Untuk kategori pertama yaitu motivasi intrinsik; mendapatkan pengalaman, mengisi waktu luang, membuka wawasan & peluang, melatih manajemen waktu, belajar mengelola bisnis, untuk mengetahui dunia kerja, dan membuat produktif. Untuk kategori kedua yaitu motivasi ekstrinsik; menambah uang jajan serta meringankan beban orang tua. Salah satu pendorong utama motivasi intrinsik bagi karyawan yang berstatus mahasiswa adalah keinginan untuk mendapatkan pengalaman kerja. Lebih dari sekadar mendapatkan pendapatan tambahan tetapi juga sebagai wadah untuk menerapkan teori perkuliahan, meningkatkan keterampilan, dan memahami cara kerja dunia profesional.

Dalam konteks mendapatkan pengalaman, mahasiswa merasa kompeten ketika mereka berhasil menerapkan pengetahuan atau

menguasai tugas-tugas baru di lingkungan kerja. Setiap proyek yang diselesaikan atau masalah yang dipecahkan menjadi validasi atas kemampuan dasar mereka, memperkuat rasa percaya diri serta keyakinan diri (Bandura, 1997). Pengalaman yang diperoleh tidak hanya mencakup peningkatan kompetensi teknis atau keahlian spesifik pekerjaan, namun juga berfokus pada pengembangan non-teknis (*softskills*) yang sangat relevan di era kontemporer, seperti kemampuan berkomunikasi, kerja sama tim, penyelesaian masalah, dan adaptabilitas. Sabry *et al.* (2021) menekankan dalam riset mereka, bahwa pengalaman praktis dapat meningkatkan pemahaman konseptual, kemampuan berpikir kritis, dan kesiapan mereka dalam berkarier. Dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang berbekal pengalaman kerja lebih baik dalam mengenali pilihan karier yang tepat dan memiliki transisi yang lebih mulus dari dunia akademis ke dunia kerja.

Motivasi intrinsik untuk memanfaatkan waktu luang dengan bekerja timbul dari pemahaman bahwa waktu adalah sumber daya berharga yang dapat diinvestasikan untuk masa depan. Mahasiswa yang bekerja cenderung tidak membiarkan waktu luang terbuang sia-sia; sebaliknya, mereka terdorong untuk memanfaatkannya sebaik mungkin. Waktu luang yang dimanfaatkan untuk bekerja paruh waktu dapat menjadi peluang untuk pengembangan diri yang berkelanjutan. Mahasiswa yang bekerja lebih mahir dalam mengatur prioritas dan menyeimbangkan tanggung jawab (Ali, 2017). Selain itu terdapat motivasi intrinsik membuka wawasan dan peluang, yang mana mahasiswa dapat berinteraksi dengan beragam individu, memahami dinamika industri, dan terbuka terhadap gagasan-gagasan baru. Hal ini sejalan dengan penelitian Panther *et al.* (2024) yang menemukan bahwa pengalaman kerja memberdayakan mahasiswa untuk lebih mudah beradaptasi, memperluas relasi profesional, serta menemukan jalur karier yang tak terduga.

Kesempatan untuk mengasah manajemen waktu menjadi motivasi intrinsik bagi mahasiswa yang bekerja. Mereka terdorong untuk

mengembangkan keahlian ini di tengah tuntutan akademik dan keinginan untuk aktif bersosialisasi. Dengan adanya pekerjaan, mahasiswa dihadapkan dengan kerangka waktu yang jelas dan tanggung jawab tambahan, yang secara langsung membentuk bagaimana mereka harus mengelola jadwal studi mereka. Melinda (2024) menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu pada umumnya lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas kuliah. Hal ini disebabkan oleh adanya batasan waktu yang ketat. Mahasiswa dihadapkan pada keharusan untuk terus-menerus menentukan mana yang lebih penting, seperti tenggat waktu tugas, shift kerja, atau bahkan kegiatan organisasi. Keterampilan manajemen waktu yang krusial adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan memprioritaskan tugas-tugas penting, sambil menunda tugas yang tidak terlalu mendesak.

Bekerja merupakan wadah praktis bagi mahasiswa yang ingin menjadi wirausahawan atau memahami operasional perusahaan. Mereka dapat mengamati proses pengambilan keputusan, dinamika kerja tim, dan strategi penyelesaian masalah. Handoko (2016) mengemukakan bahwa pengalaman ini memberikan pemahaman praktis tentang manajemen, keuangan, pemasaran, dan aspek-aspek operasional yang tidak selalu bisa didapatkan di perkuliahan. Selain itu, mahasiswa yang bekerja paruh waktu dapat mengamati langsung proses pengambilan keputusan dalam skenario bisnis sesungguhnya, seperti cara manajemen mengatasi keluhan pelanggan, penerapan strategi pemasaran, serta alokasi anggaran. Bahkan dengan peran kecil, kesempatan untuk terlibat dalam proses ini memberikan pemahaman mendalam tentang pertimbangan di balik setiap keputusan bisnis. Kesempatan untuk melihat langsung proses pengambilan keputusan di tempat kerja sangat membantu mahasiswa mengembangkan pemikiran kritis dan kemampuan analitis yang krusial untuk manajemen bisnis.

Keinginan untuk mengetahui dunia kerja adalah pendorong intrinsik yang kuat. Mengetahui dunia kerja membuat mahasiswa merasa lebih siap

menghadapi tantangan karier di masa depan. Seringkali, pengetahuan ini tidak bisa sepenuhnya dikuasai hanya melalui teori dari buku atau kuliah. Pengalaman praktis ini memperkaya pembelajaran dan membantu menghubungkan titik-titik antara teori dan praktik. Pandangan ini diperkuat oleh penelitian Sabry *et al.* (2021) yang menunjukkan bagaimana pengalaman kerja paruh waktu dapat membekali mahasiswa dengan pemahaman praktis yang berharga mengenai bidang karier potensial. Studi tersebut menunjukkan bahwa melalui interaksi dengan profesional, mahasiswa menjadi lebih mampu mengidentifikasi tujuan karier mereka serta memahami kualifikasi yang dibutuhkan di dunia kerja.

Dengan bekerja, seseorang mendapatkan struktur dan arah, sehingga waktu yang tadinya kurang produktif bisa dimanfaatkan untuk menghasilkan hal yang bermanfaat. Energi dan keinginan besar mahasiswa untuk berkontribusi dapat tersalurkan dengan baik melalui pekerjaan. Hal ini tidak hanya menimbulkan rasa keberhasilan, tetapi juga memperkuat identitas diri sebagai individu yang mampu dan berguna. Dalam konsep *flow* dari Csikszentmihaly (1990), pengalaman produktif yang memuaskan terjadi ketika individu benar-benar fokus pada kegiatan yang menantang namun dapat mereka kuasai. Mahasiswa mungkin mengalami *flow* ini melalui pekerjaan yang memungkinkan mereka mengaplikasikan kemampuan dan melihat hasil nyata.

Selain motivasi intrinsik untuk belajar dan berkembang, motivasi ekstrinsik juga sangat penting bagi mahasiswa yang memilih bekerja. Salah satu motivasi ekstrinsik yang paling umum adalah kebutuhan untuk mendapatkan uang saku tambahan. Bagi kebanyakan mahasiswa, aspek keuangan ini menjadi alasan utama mereka mencari pekerjaan. Menurut Deci *et al.* (2013) dalam Teori Penentuan Diri (*Self-Determination Theory/STD*), motivasi ekstrinsik adalah ketika seseorang melakukan sesuatu bukan karena aktivitas itu sendiri, melainkan untuk mendapatkan hasil di luar aktivitas tersebut, seperti imbalan, pengakuan, atau menghindari hukuman. Mempunyai uang saku sendiri memberikan

mahasiswa kemandirian dan kebebasan finansial yang krusial di usia mereka. Ini memungkinkan mereka untuk membuat pilihan pribadi tanpa selalu bergantung pada orang tua, yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa percaya diri. Harahap *et al.* (2025) menyebutkan bahwa mahasiswa seringkali bekerja paruh waktu untuk menutupi biaya hidup. Mereka menemukan bahwa kebutuhan finansial adalah alasan yang sering disebutkan mahasiswa saat memutuskan mencari pekerjaan.

Selain untuk kebutuhan pribadi, banyak mahasiswa bekerja karena dorongan kuat untuk mengurangi beban finansial keluarga atau orang tua. Meskipun bersifat altruistik, ini tetap termasuk motivasi ekstrinsik. Mahasiswa memahami pengorbanan yang telah dilakukan orang tua untuk biaya pendidikan dan biaya hidup, sehingga mereka ingin ikut berkontribusi. Motivasi ini tidak hanya meringankan tekanan finansial keluarga, tetapi juga memupuk rasa tanggung jawab dan penghargaan dalam diri mahasiswa. Mereka akan memahami nilai dari kerja keras dan manajemen keuangan sejak dini, yang merupakan keterampilan hidup yang sangat berharga. Hamara & Widiasih (2024), dalam penelitian mereka menemukan bahwa banyak mahasiswa bekerja tidak hanya untuk menutupi biaya pribadi, tetapi juga untuk membantu finansial keluarga.

5.1.2 Manajemen Waktu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan wawancara, dapat disimpulkan bahwa para informan menerapkan berbagai strategi manajemen yang adaptif. Skala prioritas, penyusunan *to-do list*, dan pemanfaatan waktu luang menjadi kunci utama dalam menyeimbangkan tanggung jawab akademik dan pekerjaan. Bagi karyawan yang berstatus mahasiswa, yang memiliki banyak tanggung jawab, memprioritaskan tugas menjadi fondasi penting dalam mengelola waktu secara efektif. Hal ini tidak sekadar membuat daftar, tetapi juga menentukan tugas mana yang paling penting dan mendesak, lalu mengalokasikan waktu dan energi sesuai prioritas tersebut. Kemampuan ini sangat penting untuk

menghindari beban berlebih, memastikan semua tugas selesai tepat waktu, dan menjaga kualitas hasil belajar maupun bekerja. Tanpa kemampuan memprioritaskan, mahasiswa yang bekerja berisiko terjebak dalam kebiasaan menunda atau menghabiskan waktu untuk hal yang kurang penting, sehingga mengabaikan tugas yang lebih penting. Mahasiswa yang mahir manajemen waktu, termasuk membuat jadwal dan memprioritaskan tugas cenderung memiliki tingkat stres lebih rendah dan hasil akademik yang lebih baik (Anasty et al., 2023).

Salah satu strategi yang digunakan informan yaitu membuat *to-do list*, yang merupakan salah satu strategi fundamental dalam manajemen waktu. Daftar rencana yang terstruktur bukan hanya sekadar catatan tugas, melainkan alat yang ampuh untuk mengatur pikiran, memprioritaskan pekerjaan, dan meningkatkan produktivitas secara signifikan. Seperti yang ditekankan oleh Patzak *et al.* (2025), perencanaan yang efektif melalui daftar tugas adalah kunci untuk mengurangi stres dan meningkatkan kinerja secara signifikan. Strategi selanjutnya adalah pemanfaatan waktu luang. Bagi karyawan yang berstatus mahasiswa, setiap menit sangat berarti. Dengan jadwal yang padat, mereka sering merasa tidak punya “waktu luang”. Namun, manajemen waktu yang efektif bukan hanya tentang mengatur jam kerja atau kuliah, tetapi juga mengenali dan memanfaatkan waktu luang yang sering terlewatkan atau dianggap sepele. Pemanfaatan waktu luang ini selaras dengan prinsip fleksibilitas dalam manajemen waktu, di mana seseorang menyesuaikan diri dengan tuntutan yang ada demi mencapai tujuan mereka (Happsari et al., 2025).

Dalam hal ketaatan pada tenggat waktu, para informan menunjukkan variasi. Sebagian besar informan menyatakan bahwa mereka selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Para informan melakukannya dengan memulai mengerjakan pekerjaan lebih awal untuk menghindari kebiasaan menunda-nunda. Namun, beberapa informan mengaku terkadang kesulitan mematuhi tenggat waktu, terutama saat tugas atau jadwal mereka bertabrakan. Hal ini sering disebabkan oleh

faktor eksternal seperti perubahan jadwal kerja atau peningkatan beban tugas kuliah. Ini menunjukkan selain memiliki sistem manajemen waktu, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi juga merupakan keterampilan yang sangat penting bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu (Kinasih, 2023).

Secara umum, mahasiswa yang bekerja paruh waktu menggunakan beragam strategi manajemen waktu, tetapi semua strategi tersebut berfokus pada tiga hal utama, yaitu prioritas, perencanaan, dan efisiensi. Mereka tidak hanya mengandalkan jadwal yang ketat, tetapi juga membutuhkan fleksibilitas dan dukungan dari lingkungan sekitar agar semua tugas dapat selesai tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja paruh waktu terorganisir dan adaptif dalam menghadapi berbagai tantangan (Kauffman et al., 2018).

5.1.3 Stres Kerja

Stres kerja pada individu yang bekerja sambil kuliah merupakan hal yang lazim, hal ini juga dipicu oleh beban kerja yang tinggi serta tuntutan ganda. Penelitian terdahulu secara konsisten menemukan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki tingkat stres yang lebih besar dibandingkan mahasiswa yang fokus kuliah saja, terutama karena konflik peran dan tuntutan waktu (Thorifa'i & Mulyaningsih, 2025). Hasil penelitian ini menyoroti pengalaman stres kerja yang dialami para informan dan strategi yang mereka terapkan untuk mengatasinya. Salah satu penyebab utama stres adalah konflik peran (*role conflict*) antara tanggung jawab sebagai mahasiswa dan karyawan. Mereka dituntut untuk memenuhi harapan dari kedua peran tersebut secara bersamaan. Sebagai mahasiswa, mereka dituntut fokus pada tugas, ujian, dan kehadiran di kelas. Di sisi lain, sebagai karyawan, mereka diharapkan untuk produktif, mencapai target, dan bekerja sesuai jadwal.

Konflik peran ganda yang dialami mahasiswa yang bekerja menjadi lebih kompleks karena tuntutan yang sulit ditoleransi, baik dari pihak

kampus maupun tempat kerja. Menurut Anwar *et al.* (2022) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan peran (kuliah dan kerja) dengan sumber daya yang ada (waktu dan energi) menyebabkan konflik peran. Konflik inilah yang menjadi penyebab utama stres, karena individu merasa sulit untuk memenuhi ekspektasi dari kedua lingkungan tersebut. Hal ini didukung oleh Akkoc *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa konflik peran yang tidak teratasi dapat memicu stres, dan tanpa adanya dukungan sosial yang berkelanjutan, dapat berujung pada *burnout*.

Beban kerja yang berat juga salah satu penyebab stres yang sering dikeluhkan. Mahasiswa yang bekerja seringkali harus menyeimbangkan antara jam kerja yang panjang, tugas kuliah, dan persiapan ujian. Kondisi ini semakin parah jika pekerjaan menuntut tanggung jawab yang besar, seperti yang dialami oleh para informan yang harus menghadapi tekanan dari pelanggan atau tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian mereka. Salah satu penyumbang stres kerja terbesar adalah beban kerja yang melampaui batas. Di dunia industri, ini terjadi saat pekerjaan menuntut karyawan bekerja dengan kecepatan, hasil, dan tingkat konsentrasi yang berlebih (Equilera & Almigo, 2022).

Adapun dampak negatif dari stres kerja yang dirasakan para informan yaitu kelelahan fisik maupun kelelahan psikologis. Kelelahan fisik timbul dari jam kerja dan jam belajar yang panjang dan membuat kurangnya istirahat sehingga mahasiswa paruh waktu sering merasa lelah. Kelelahan fisik ini mengurangi energi dan stamina yang diperlukan untuk fokus di kelas ataupun di tempat kerja. Selain itu, kelelahan psikologis muncul akibat dari beban mental untuk membagi konsentrasi antara perkuliahan dan pekerjaan. Ketika pikiran dan emosi terus-menerus tertekan, motivasi untuk mengerjakan tugas-tugas pun juga menurun, yang digambarkan dengan perasaan malas-malasan. Pada akhirnya, kelelahan bisa menjadi awal dari masalah yang lebih serius, seperti demotivasi dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, mahasiswa pekerja paruh waktu perlu menyadari kemampuan diri dan mengatur beban kerja dengan baik agar

tidak terjebak dalam siklus kelelahan yang dapat merugikan masa depan (Rosyidah et al., 2025).

Setiap individu memiliki caranya tersendiri untuk mengatasi stres akibat beban pekerjaan dan kuliah. Metode yang diungkapkan oleh informan beragam, mulai dari aktivitas fisik hingga relaksasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa informan memilih olahraga dan hobi sebagai strategi utama untuk mengatasi stres. Mereka memahami bahwa aktivitas ini tidak hanya mengalihkan perhatian, tetapi juga memberikan dampak positif yang jelas pada fisik. Penelitian ilmiah menunjukkan bahwa olahraga ringan hingga sedang dapat merangsang produksi endorfin, yaitu senyawa kimia di otak yang berfungsi sebagai peredam nyeri alami dan dapat membangkitkan perasaan senang serta semangat (Junior et al., 2024).

Menurut Durcan *et al.* (2024), ketika seseorang melakukan hobi yang disenangi, mereka dapat merasakan kondisi *flow*. Dalam kondisi ini, mereka sepenuhnya tenggelam dalam aktivitas yang dinikmati, sehingga sementara waktu dapat melupakan tekanan dari pekerjaan atau kuliah. Strategi ini menunjukkan bahwa para informan memahami pentingnya pemulihan aktif (aktivitas fisik) dan pemulihan pasif (melakukan hobi) sebagai bagian tak terpisahkan dari manajemen stres. Mereka tidak hanya menunggu stres reda, tetapi secara proaktif mencari cara untuk melepaskannya, yang pada akhirnya membantu mereka menjaga kesehatan mental dan fisik di tengah kesibukan yang padat.

Selain olahraga dan hobi, sebagian besar informan menganggap istirahat dan berlibur sejenak sebagai strategi penting untuk mengatasi stres. Mereka menyadari bahwa tubuh dan pikiran membutuhkan jeda untuk memulihkan diri dari tuntutan ganda pekerjaan dan kuliah. Strategi ini didukung oleh penelitian Baroi (2024), bahwa liburan dan rekreasi memiliki manfaat dalam mengurangi stres dan memperbaiki suasana hati. Selain itu, terdapat pula informan yang memilih strategi yang sederhana, yaitu tidur. Meskipun sering diabaikan, tidur adalah mekanisme pemulihan

yang paling efisien. Tidur yang cukup sangat penting untuk mengatur hormon stres, meningkatkan fungsi kognitif seperti konsentrasi dan produktivitas, serta memperbaiki suasana hati (Baranwal et al., 2023).

Secara keseluruhan, strategi istirahat dan berlibur yang dipilih oleh para informan menunjukkan pemahaman bahwa pemulihan tidak selalu harus berupa aktivitas berat. Memberikan waktu istirahat bagi diri sendiri melalui liburan, *refreshing* di alam, atau tidur nyenyak, merupakan langkah proaktif untuk menjaga mental di tengah tekanan yang terus-menerus. Adapun hal-hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membantu mengurangi tingkat stres karyawan yaitu, memberikan waktu istirahat yang memadai dan bonus atau insentif. Istirahat yang cukup memungkinkan karyawan untuk mengisi kembali energi fisik dan mental, yang pada akhirnya meningkatkan fokus dan produktivitas. Selain itu, karyawan juga menyoroti pentingnya bonus. Adanya bonus dapat mengurangi tekanan finansial, yang sering kali menjadi sumber stres tambahan (Sedyowidodo, 2024).

5.1.4 Sejauh Apa Mahasiswa Mampu Menempatkan Diri dengan Tugas Utama dalam Perkuliahan

Menyeimbangkan antara kuliah dan pekerjaan adalah tantangan tersendiri bagi karyawan yang berstatus mahasiswa, hal ini tentunya berdampak pada kinerja mereka. Hasil wawancara ini memperlihatkan bagaimana para informan menilai kinerja mereka dan aspek-aspek yang ingin mereka tingkatkan. Sebagian besar informan dalam penelitian ini memiliki persepsi kinerja yang positif. Mereka merasa telah melakukan pekerjaan dengan baik, bahkan ada yang tidak merasa perlu meningkatkan aspek tertentu. Hal ini menunjukkan kepercayaan diri dan kepuasan yang tinggi terhadap kontribusi mereka di tempat kerja. Persepsi positif ini tidak muncul begitu saja, melainkan terdapat faktor yang memengaruhinya. Misalnya umpan balik positif dari atasan, pencapaian target, serta rasa menguasai pekerjaan. Meskipun demikian, evaluasi diri juga

menunjukkan bahwa para informan sangat menyadari pentingnya memenuhi ekspektasi pekerjaan, terlepas dari status ganda mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung meningkat ketika individu merasa dapat memenuhi tuntutan dari pekerjaan (Setyaningrum & Ekhsan, 2021).

Adapun aspek yang ingin ditingkatkan oleh informan adalah peningkatan fokus, kecepatan dalam bekerja, disiplin kerja, serta kemampuan *public speaking*. Keinginan untuk memperbaiki konsentrasi, kecepatan, dan disiplin dalam bekerja menunjukkan bahwa para informan sangat memahami bagaimana kemampuan fundamental ini berdampak langsung pada performa mereka. Mereka tidak sekadar menerima keadaan, melainkan aktif berupaya menjadi lebih produktif. Selanjutnya, keterampilan *public speaking* menjadi area pengembangan penting bagi beberapa informan. Mereka memahami bahwa keterampilan ini sangat krusial untuk kemajuan karier dan diri mereka. Keinginan yang konsisten ini menunjukkan bahwa para informan memahami manfaat dari *public speaking*, seperti; meningkatkan kepercayaan diri, memperkuat nilai diri (*personal value*), dan memperluas relasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi yang kuat adalah salah satu kualitas yang paling dicari oleh perusahaan dan merupakan kunci untuk kemajuan karier (Corray, 2019).

Sebagian informan merasa kuliah sambil bekerja tidak memengaruhi kualitas kerja mereka, namun sebagian juga merasa hal ini berpengaruh terhadap kinerja mereka. Para informan mengaku peran ganda sebagai mahasiswa dan karyawan terkadang berdampak pada kinerja mereka. Tetapi mereka memiliki caranya tersendiri untuk mengatasi hal tersebut. Bahkan semua informan yang telah diwawancarai mengaku mampu untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan tepat waktu. Hal tersebut tentunya karena adanya motivasi yang kuat, manajemen waktu yang baik, serta kemampuan mengelola stres.

Secara keseluruhan, wawancara ini menunjukkan bahwa para informan memiliki evaluasi diri yang positif terhadap kinerja mereka, serta memiliki komitmen kuat untuk terus berkembang. Aspek-aspek yang ingin mereka tingkatkan meliputi konsentrasi, kecepatan, kedisiplinan dalam bekerja, kemampuan berkomunikasi, pelayanan pelanggan, keterampilan teknis, dan pengelolaan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun menghadapi dua tuntutan, para informan berupaya aktif untuk menambah nilai dan kontribusi mereka di tempat kerja. Ini menekankan pentingnya dukungan dari perusahaan untuk memfasilitasi pembembangan keterampilan ini, yang pada akhirnya akan menguntungkan individu maupun organisasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Yogyakarta ini menyoroti dinamika menarik terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan paruh waktu yang juga berstatus mahasiswa. Temuan utamanya adalah motivasi kerja dan manajemen waktu yang efektif berperan sebagai pendorong kinerja yang signifikan, sementara stres kerja, meskipun ada tidak menunjukkan dampak negatif yang berarti pada kinerja mereka. Mahasiswa pekerja paruh waktu yang berada di Yogyakarta yang menjadi informan dalam penelitian kali ini telah memiliki kesadaran akan tanggung jawab dan dorongan untuk menyelesaikan tugas, meskipun diiringi tekanan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi tidak hanya berasal dari eksternal, tetapi juga komitmen pribadi dan penerimaan mereka terhadap konsekuensi pilihan mereka untuk bekerja sambil kuliah. Motivasi yang tinggi ini kemungkinan besar berkorelasi dengan peningkatan kinerja karena individu yang termotivasi cenderung lebih gigih, proaktif, dan berkomitmen dalam menghadapi tantangan kerja dan kuliah. Mereka memiliki dorongan kuat untuk beradaptasi dan mencari solusi untuk menyeimbangkan kedua peran. Hal ini menekankan perlunya mempertahankan dan mengembangkan motivasi ini, yang pada akhirnya terlihat dari kontribusi positif mereka kepada perusahaan.

Dari hasil wawancara, meskipun para informan tidak ada yang menyebutkan secara eksplisit “saya melakukan manajemen waktu yang efektif”, perilaku dan respons mereka secara tidak langsung menunjukkan upaya penting dalam mengelola waktu untuk menghadapi tuntutan ganda pekerjaan dan perkuliahan. Fakta bahwa mereka mampu bertahan serta terus bekerja dan kuliah merupakan bukti penerapan strategi manajemen waktu. Stres kerja juga merupakan bagian tak terhindarkan dari pengalaman para

informan. Secara terang-terangan para informan mengakui bahwa mereka merasakan stres akibat tekanan pekerjaan yang beriringan dengan perkuliahan. Sumber stresnya bervariasi, mulai dari beban kerja yang tinggi, tuntutan waktu, sulitnya membagi fokus antara pekerjaan dan perkuliahan, hingga berhadapan dengan pelanggan yang menuntut. Meskipun demikian, terdapat aspek menarik yang muncul dari wawancara ini, yaitu stres kerja tidak serta-merta berdampak pada penurunan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan adanya tingkat profesionalisme dan ketahanan yang tinggi pada para informan.

Beberapa informan menerima stres sebagai risiko yang harus ditanggung dari pilihan bekerja sambil kuliah. Ini menunjukkan adanya penerimaan dan kesiapan mental untuk menghadapi tantangan. Respons para informan dalam mengatasi stres juga bervariasi, mulai dari melakukan hobi dan olahraga, hingga berlibur dan beristirahat. Keberagaman strategi ini menunjukkan bahwa, meskipun stres ada, mereka memiliki cara masing-masing untuk mengelolanya agar tidak mengganggu kinerja mereka. Dengan demikian, hasil wawancara ini tidak hanya membuktikan keberadaan stres, tetapi juga menekankan kemampuan adaptasi dan ketahanan yang kuat dari para informan dalam menghadapi tekanan. Mereka mampu menjaga profesionalisme dan kinerja meskipun berada dalam situasi yang menantang. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman penting bahwa kinerja karyawan paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Yogyakarta adalah interaksi kompleks antara motivasi kerja, manajemen waktu, serta stres kerja.

6.2 Saran

Saran yang diberikan peneliti untuk penelitian ini adalah sebaiknya perusahaan menetapkan waktu istirahat yang cukup, serta menerapkan sistem insentif yang transparan dan adil berdasarkan kinerja kepada pekerja paruh waktu.

Saran untuk mahasiswa yang bekerja paruh waktu yaitu mahasiswa juga perlu menyusun jadwal kegiatan sevara terencana, menentukan prioritas antara tugas akademik dan pekerjaan, serta menerapkan strategi pengelolaan

stress seperti istirahat yang cukup, serta menjaga komunikasi terbuka dengan atasan.

Selain itu, peneliti juga memberi saran bagi penelitian selanjutnya, bahwa penelitian ini dilakukan secara kualitatif sehingga tidak dapat mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode kuantitatif agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan mahasiswa dalam memanajemen waktu, menjaga motivasi diri, mengembangkan strategi mengelola stres terhadap kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agni, M. A. (2022). *Pengaruh Kerja Paruh Waktu Terhadap Prestasi Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Palopo*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., MS, N. H. A., Gc, B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. In *Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu*. CV. Pustaka Ilmu.
- Ajjah, & Pradikto, S. (2025). *Pengaruh Kerja Part-time dan Manajemen Waktu terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Universitas PGRI Wiranegara Pendidikan Ekonomi Universitas PGRI Wiranegara*.
- Akbar, R., Noermijati, N., & Troena, E. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(3), 537–545. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.3.14>
- Akkoç, İ., Okun, O., & Türe, A. (2021). The Effect of Role-related Stressors on Nurses' Burnout Syndrome: The Mediating Role of Work-related Stress. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(2), 583–596.
- Ali, E. (2017). Impact of Part Time Work on The Academic Performance of International Students. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 2(1), 17. <https://doi.org/https://doi.org/10.24191/jibe.v2i1.14457>
- Anasty, A., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh Teknologi, Manajemen Waktu, Pemberian Insentif dan Sarana Prasarana Kantor terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Wilayah Jakarta Timur. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, 1(2), 116–136.
- Andari, N. D., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Kuliah, dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa yang Bekerja. *Journal of Management*, 5, 2.

- Anwar, M., & Ranti, R. (2022). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Kelas Karyawan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*.
- Aprilia, A. D. (2015). *Hubungan Antara Manajemen Waktu dengan Performansi Kerja pada Mahasiswa yang Bekerja di Yogyakarta*. Skripsi.
- Aprilia, L., Musfiana, M., & Suraiya, N. (2019). Faktor-faktor yang Mendorong Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala Bekerja Part-time. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi*, 1(2).
- Ardianto, A., Halimah, N., & Susilowati, W. E. (2021). Pola Belajar Mahasiswa Pekerja Part Time (Studi Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Negeri Manado). *The Teacher of Civilization: Islamic Education Journal*, 1(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30984/jpai.v1i1.1062>
- Argarini, D. F., Yazidah, N. I., & Kurniawati, A. (2020). The Construction Learning Media and Level of Students' Mathematical Communication Ability. *Infinity Journal*, 9(1), 1–14.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Assyakurrohim, D., Ikhram, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9.
- Azizah, N. L. (2017). *Pengaruh Kerja Part-Time Terhadap Prestasi Akademik dan Non Akademik Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Angkatan 2014 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*. June, 1–14.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. Macmillan.
- Baranwal, N., Phoebe, K. Y., & Siegel, N. S. (2023). Sleep Physiology, Pathophysiology, and Sleep Hygiene. *Progress in Cardiovascular Diseases*, 77, 59–69.

- Baroi, B. (2024). Impact of Travel and Recreational Activities on Stress, Happiness, and Life Satisfaction among University Students. *Science, Engineering and Health Studies*, 24050027.
- Bessant, J. (2018). Young Precariat and a New Work Order? A Case for Historical Sociology. *Journal of Youth Studies*, 21(6), 780–798. <https://doi.org/10.1080/13676261.2017.1420762>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Chu, B., Marwaha, K., Sanvictores, T., Awosika, A. O., & Ayers, D. (2024). Physiology, Stress Reaction. In *StatPearls [Internet]*. StatPearls Publishing.
- Corray, R. (2019). *The Art of Effective Public Speaking: Stand Up and Speak Up*. Xlibris Corporation.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage publications.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihaly, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience* (Vol. 1990). Harper & Row New York. <https://doi.org/10.2307/258925>
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.2307/2070638>
- Dewi, C. L. (2022). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Beserta Sumber dan Solusinya*. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Durcan, O., Holland, P., & Bhattacharya, J. (2024). A Framework for Neurophysiological Experiments on Flow States. *Communications Psychology*, 2(1), 66.
- Eko, M. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal). *Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN" Veteran" Yogyakarta Press*. <Http://Www.Academia.Edu/Download>.

- Epistemologi, P., Irawati, D., Natsir, N. F., & Haryanti, E. (2021). *Positivisme , Pospositivisme , Teori Kritis*. 4, 870–880.
- Equilera, Y., & Almigo, N. (2022). *Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan*. 6(1), 61–74.
- FIRDAUZI, S. A.-V. (2022). *Kemampuan Mengelola Stres sebagai Pengendalian Diri Mahasiswa dalam Mengerjakan Tugas Skripsi (Studi Kasus Mahasiswa Semester VIII Program Studi Bimbingan Konseling IAIN Palopo)*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
- Hamara, N. El, & Widiasih, P. A. (2024). Gambaran Work-Life Balance Mahasiswa yang Bekerja di Sektor FnB An Overview of the Work-Life Balance Among Working Students in FnB Sector. *Journal Wacana*, 16(2), 110–121.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bpfe.
- Happsari, A. A., Zikrinawati, K., & Ikhrom. (2025). Pengalaman Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu dalam Menghadapi Stres Akademik Selama Kuliah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 15518–15526. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v9i2.27694>
- Harahap, A. E. E. G., Diah, A., Panjaitan, N., Lianty, D. N., Ningsih, W., & Marbun, S. F. (2025). *Analisis Persentasi dan Jenis Pekerjaan Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Yang Kuliah Sambil Bekerja*. 9, 33763–33769.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *USM National Seminar Proceedings*, 2(1), 134–147. <https://doi.org/10.70001/jidea.v1i3.274>
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hazim, N. (2005). Teknologi Pembelajaran. In *Jakarta: UT, Pustekom, IPTPI*. UT, Pustekom, IPTPI.
- Hendratan, F., Dhewanto, W., & Lantu, D. C. (2014). Hiring Student For Part Time Workers In Indonesia To Enhance Small Medium Enterprises In Food

- Industries. *Global Illuminators*, 1, 176–182.
<https://doi.org/10.3923/ibm.2015.128.133>
- Herlina, L. (2019). Kondisi dan Faktor Penyebab Stres Kerja pada Karyawan Wanita PT ‘SGS.’ *Psiko Edukasi*, 17(2), 118–132.
- Hikmah, J. (2017). *Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian*. 14(1), 62–70.
- Hossain, S. (2024). *Phenomenological Approach in the Qualitative Study : Data Collection and Saturation*. 148–172.
- Huda, M. A. A., Fani, M., Saragih, R. M., & Lestari, D. (2023). Pengaruh Kerja Paruh Waktu terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa UIN SU. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 447(6), 447–456.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8127903>
- Humayra, S., & Kumalasari, L. D. (2025). Motivasi Mahasiswa dalam Memilih Bekerja Paruh Waktu. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(3), 597–604. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v8i3.4673>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Teknik Pengumpulan Data Penelitian* (pp. 241–264).
- Jaelani, D., & Desiani, R. (2019). Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV. AMELIA BATIK. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 771–778.
- Janse, B. (2025). *Respondent: the Definition, Meaning and the Recruitment*. Toolshero. <https://www.toolshero.com/research/respondents/>
- Junior, A. H., Geriana, R., & Dewi, N. (2024). Beta-Endorphin Responses to Varying Exercise Intensity. *Journal of Exercise Physiology and Health Science*, 1(1), 1–5.
- Kahija, Y. La. (2018). Penelitian Fenomenologis. <https://Penalaran-Unm.Org/Penelitian-Fenomenologi/>, 9, 1–1.
- Kauffman, C. A., Derazin, M., Asmar, A., & Kibble, J. D. (2018). Relationship Between Classroom Attendance and Examination Performance in a Second-year Medical Pathophysiology Class. *Advances in Physiology Education*, 42(4), 593–598. <https://doi.org/https://doi.org/10.1152/advan.00123.2018>

- Kinasih, R. S. (2023). *Motivasi dan Manajemen Waktu Mahasiswa dalam Bekerja Paruh Waktu (Studi Kasus Mahasiswa Aktif Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang Bekerja Paruh Waktu)*. Universitas Islam Indonesia.
- Kusuma, A. A. (2021). The Effect of Motivation and Work Environment on the Performance of Hotel Muria Semarang Employees. *Indonesia Accounting Research Journal*, 9(2), 74–82. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v10i02.146>
- Lasmi, N. W., & Sukarnasih, D. M. (2024). Pengelolaan Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu: Peran Manajemen Waktu, Self-efficacy, dan Profesionalisme. *Jurnal Ekobistek*, 13(1), 1–6. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i1.734>
- Leuwol, N. V., Wula, P., Purba, B., Marzuki, I., Brata, D. P. N., Efendi, M., Masrul, M., Sahri, S., Ahdiyat, M., & Sari, I. N. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Yayasan Kita Menulis.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mardelina, E. (2017). Pengaruh Kerja Part-Time Terhadap Aktivitas Belajar dan Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta*, 6.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002). <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>
- Melinda, W. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance dan Manajemen Waktu (Time Management) Terhadap Prestasi Akademik Pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. sage.
- Ningsih, R. S. M., Irwansyah, M., & Harahap, J. M. (2020). Pengaruh Kerja Part-time terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Universitas Al-Washliyah (Univa) Labuhanbatu. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Nuryana, A., Pawito, P., & Utari, P. (2019). Pengantar Metode Penelitian kepada Suatu Pengertian yang Mendalam Mengenai Konsep Fenomenologi. *Ensains Journal*, 2(1), 19–24.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31848/ensains.v2i1.148>
- Pakpahan, A. F., Prasetio, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F. R., Tasnim, T., Sipayung, P. D., Sesilia, A. P., Rahayu, P. P., & Purba, B. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- PANTHER, C. O., & BARRETT-MAITLAND, N. A. (2024). The Relationship Between Student Employment and Academic Performance: A Case Study. *Journal of Arts Science & Technology*, 16(3).
- Patzak, A., Zhang, X., & Vytasek, J. (2025). Boosting Productivity and Wellbeing Through Time Management: Evidence-based Strategies for Higher Education and Workforce Development. *Frontiers in Education*, 10, 1623228.
- Pérez-Jorge, D., Boutaba-Alehyan, M., González-Contreras, A. I., & Pérez-Pérez, I. (2025). Examining the Effects of Academic Stress on Student Well-being in Higher Education. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1), 1–13.
- Prachanban, N. (2023). The Development of Time Management Measurement For Graduate Students. *Journal of Modern Learning Development*, 8(12), 1–17.
- Pranata, A. W. F. D. (2014). Motivasi dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat. *Seminar Nasional" Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kesehatan Dan Pasien Dalam Perspektif UU No. 36 Tahun 2014"*.
- Rahmani, D. A., Muhayati, S., & Kholis, I. (2025). *Analisis Data Kualitatif*. 9, 13037–13048.

- Rasi, C. E., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 579–589. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i3.13574>
- Rianto Rahadi, D., & Farid, M. (2021). *E-Recruitment and Selection*. CV. Lentera Ilmu Mandiri.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rivandi, J. (2017). Hubungan antara Manajemen Waktu dengan Self-directed Learning Readiness pada Mahasiswa Tahun Kedua Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. *Lampung: Fakultas Kedokteran Universitas Lampung*.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior. 18th Edition*. USA: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi edisi 16. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Rosyidah, Y., & Umam, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7, 254–265. <https://doi.org/10.32493/JEE.v7i2.48065>
- Sabry, M., Gardner, A., & Hadgraft, R. (2021). Student Learning Outcomes from Work Placement: A Systematic Literature Review. *REES AAEE 2021 Conference: Engineering Education Research Capability Development: Engineering Education Research Capability Development*, 725–735.
- Sedyowidodo, U. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Berbasis Teknologi, Menuju Ekosistem Hijau dan SDGs*. Universitas Bakrie Press.
- Setiawan, B. A., & Legowo, M. (2018). Kerja Paruh Waktu Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya (Studi Fenomenologi pada Pengemudi Ojek Online Omahku “Ojek Mahasiswa Ketintang Unesa”). *Paradigma*, 6(1).
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance. *Management Research Studies Journal*, 2(1), 44–54. <https://doi.org/10.56174/mrsj.v2i1.369>

- Siagian, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*. Bumi Aksara.
- Simatupang, U. N., Arneti, R., Esisuarni, E., Nellitawati, N., & Yahya, Y. (2024). Enhancing Educational Leadership Through School-Based Management: A Strategic Approach. *International Journal of Educational Dynamics*, 6(2), 569572.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiyono, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 1, Issue 11). Alfabeta.
- Sylviani, M. (2020). Pentingnya Manajemen Waktu dalam Mencapai Efektivitas bagi Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Manajemen UNISI). *Jurnal Analisis Manajemen*, 6(1), 66–75. <https://doi.org/0.32520/jam.v6i1.1028>
- Tecson, C. P., Torion, R. H., Rigos, D. G. I., Torres, J. V., Abergas, A. P., & Alivio, M. R. (2025). Assessing the Relationship Between Work Study Balance and Academic Success: A Story of Working Students. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, VII(2454), 1175–1189. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Thorifa'i, O. F., & Mulyaningsih, H. (2025). Dinamika Adaptasi Sosial pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Eksakta*, 5(1), 49–57. <https://doi.org/10.47134/trilogi.v5i1.1678>
- Triadi, R., & Hidayah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. wiley.
- Yunianto, A., & Waruwu, P. (2017). *Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi dengan Anteseden Kepemimpinan Terpersepsi dan Lingkungan Kerja Terpersepsi*.

- Yusuf, A. M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenada Media.
- Yusuf, M. A. (2024). Penerapan Motivasi Dalam Organisasi, Motivasi dan Kinerja. *Islamic Education Journal*, 2(2), 1–24.
- Zahrah, N. F., Fijriah, L. L., Safitri, Y., & Bachtiar, M. (2025). Peran Strategis Motivasi dan Pemberdayaan SDM dalam Manajemen Organisasi: Tinjauan Teoritis Pendahuluan Metode. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 03(03), 114–127.
- Zulkarmain, L., Islam, U., Sunan, N., & Yogyakarta, K. (2021). *Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam*. 3, 17–31.

LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa yang menjadi motivasi Anda untuk bekerja sambil kuliah?	<p>KPS</p> <p>“Motivasi aku sih biar bisa menghasilkan uang sendiri terus buat ngisi waktu luang juga.”</p> <p>ASM</p> <p>“Motivasi saya untuk bekerja sembari kuliah adalah mengumpulkan uang buat ikut beberapa pelatihan yang sesuai dengan jurusan saya.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Motivasi aku untuk terus membuka wawasan dan peluang, juga buat dapetin pengalaman di luar perkuliahan.”</p> <p>SS</p> <p>“Motivasinya pastinya untuk dapet uang jajan lebih ya. Jujur aja aku ngerasa uang jajannya kurang, apalagi aku perempuan ya kebutuhannya banyak, apalagi dapet tawaran dari temen sendiri dan itu bisa dikerjain <i>online</i>, jadi yaudalah ambil aja. Terus jadwal kuliah udah ngga terlalu padat jadi daripada gabut mending menghasilkan uang gitu haha.”</p>

		<p>VP</p> <p>“Motivasi saya untuk mempersingkat waktu, karena saya sudah <i>start</i> duluan di dunia kerja. Terus juga untuk meringankan beban orang tua tentunya”</p> <p>AMS</p> <p>“Motivasi aku buat dapet uang jajan tambahan.”</p> <p>NNS</p> <p>“Uang hahaha. Jujur aku bahagia kalo punya uang. Ngeliat lingkungan di sekitar aku banyak orang-orang sukses, uangnya banyak, masi muda tanpa jadi PNS, jadi aku tertarik juga.”</p> <p>MNA</p> <p>“Motivasi aku, buat nambah uang jajan, buat tabungan, sama belajar buat ngelola bisnis gitu.”</p> <p>NI</p> <p>“Motivasi aku.. pertama, buat ngelatih manajemen waktu dengan baik. Terus buat tambah-tambah uang jajan sama nabung.”</p> <p>KH</p> <p>“Untuk motivasi tentunya yang pertama saya perlu pengalaman, kedua saya perlu</p>
--	--	---

		<p>tau dunia kerja seperti apa, dan yang ketiga itu bekerja sambil kuliah bisa membuat saya lebih produktif.”</p> <p>MFH</p> <p>“Motivasi aku karena ingin mencari uang tambahan, karena orang tua tidak bisa memberikan uang yang lebih-lebih, jadi disuruh untuk belajar mencari uang sendiri.”</p>
2.	<p>Bagaimana cara Anda mempertahankan motivasi Anda ketika merasa lelah atau tertekan?</p>	<p>KPS</p> <p>“Kalau aku sih, mikirin apa yang harus aku capai, apa yang harus aku tuju gitu sih.”</p> <p>ASM</p> <p>“Melihat kondisi sekitar yang tidak seberuntung saya, jadi itu membuat saya lebih bersyukur dan bersemangat. Selain itu, hal yang akan saya lakukan adalah ngeliat <i>wallpaper</i> hp saya, karena ada foto orang tua.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Aku selalu bersyukur, soalnya kan gak semua orang bisa ada di posisi aku ini, jadi aku selalu tanamin rasa senang dan ikhlas di hati. Jadi aku kerja niatin buat ibadah dan bantu ngeringanin beban orang tua.”</p>

	<p>SS</p> <p>“Kalau mempertahankan motivasi, lebih ke karena kebutuhan ya. Karena kayak aduh kalo ga kerja ngga bisa beli ini, beli itu kayak gitu. Jadinya ya paling kalo udah cape banget ya udah semangat lagi, karena nunggu gajian.”</p> <p>VP</p> <p>“Meningat kalo zaman sekarang tu sulit buat cari pekerjaan, jadi alhamdulillah saya bisa bekerja.”</p> <p>AMS</p> <p>“Cara aku.. mengingat orang tua, karena ekonomi kita terbatas, jadi aku harus kerja buat nyari tambahan uang jajan.”</p> <p>NNS</p> <p>“Aku ngga pernah ngerasa lelah atau tertekan, karena kerja cuma bentar doang. Tapi untuk mempertahankan motivasi ya karena uang.”</p> <p>MNA</p> <p>“Kalo aku sih sebaik-baiknya memanfaatkan peluang, karena ngga semua orang bisa kayak aku, ngga semua orang punya peluang yang sama kayak aku.”</p>
--	---

		<p>NI</p> <p>“Aku biasanya <i>recharge</i> energi, olahraga kayak yoga atau pilates gitu.”</p> <p>KH</p> <p>“Kalau sedang lelah, saya biasanya <i>refreshing</i>. Kayak main sama temen kampus atau sama temen di kedai.”</p> <p>MFH</p> <p>“Ya karena ingat orang tua, yang udah memenuhi kebutuhan aku dari kecil. Jadi sekarang waktunya aku buat meringankan beban orang tua.”</p>
<p>3.</p>	<p>Seberapa penting penghargaan atau insentif dalam meningkatkan motivasi kerja Anda?</p>	<p>KPS</p> <p>“Buat aku insentif tu sangat penting ya, karena kan kita jadi bisa lebih semangat kerjanya.”</p> <p>ASM</p> <p>“Menurut saya penting, karena hal tersebut bisa mengobati ego yang saya miliki.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Buat aku itu sangat penting ya untuk meningkatkan motivasi kerja.”</p> <p>SS</p> <p>“Kalau menurut saya, insentif tu sangat penting ya. Karena, misalkan ya apalagi aku lembur nih kayak gitu. Biasanya</p>

	<p>kerja dari jam 7 malam sampai jam 12, namun kenyataannya biasanya sampai jam 1 atau jam 2 gitu masih balesin <i>customer</i>, nah karena sering lembur gitu kan jadi insentif sangat penting, apalagi kalau kita lembur ga dibayar kan jadi males gitu ngapain kita lembur gitu, kalau dibayar kan kita jadi lebih semangat.”</p> <p>VP</p> <p>“Sangat penting ya buat saya. Karena dengan insentif itu saya bisa lebih bersemangat dalam bekerja.”</p> <p>AMS</p> <p>“Cukup penting ya, kalau diskala sekitar 7/10.”</p> <p>NNS</p> <p>“Sangat penting. Karena ya tadi, uang bikin aku seneng hehehe.”</p> <p>MNA</p> <p>“Sangat penting, karena itu bagian dari motivasi aku ya jadi sangat penting.”</p> <p>NI</p> <p>“Sangat penting.. kan aku jadi lebih semangat kerja.”</p>
--	--

		<p>KH</p> <p>“Menurut saya sangat penting, karena dengan adanya penghargaan bisa membuat apa yang saya lakukan atau kerjaan itu terasa berharga.”</p> <p>MFH</p> <p>“Sangat penting, karena itu yang bikin saya semangat kerja.”</p>
<p>4.</p>	<p>Apakah kondisi lingkungan tempat kerja sangat nyaman untuk bekerja?</p>	<p>KPS</p> <p>“Iya, kondisi lingkungan tempat kerja aku sangat nyaman sih. Ya seperti yang aku bilang tadi, teman-teman kerja tu saling <i>support</i> semuanya.”</p> <p>ASM</p> <p>“Cukup nyaman alhamdulillah.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Sudah, sudah nyaman ya aku ngerasanya.”</p> <p>SS</p> <p>“Kalau nyaman, nyaman sih. Karena jujur ya, karena <i>wfh</i> kita jarang ketemu jadi kurang bisa merasakan, namun untuk kominkasi di grup WA atau rapat sebulan sekali, temen-temen rata-rata orangnya baik gitu, dan mereka emm nyaman-nyaman aja.”</p>

	<p>VP</p> <p>“Tentu, saya merasa nyaman ya dengan lingkungan kerja saya.”</p> <p>AMS</p> <p>“Aku ngerasanya biasa aja.. ngga yang nyaman banget gitu.”</p> <p>NNS</p> <p>“Kondisional ya, karena MUA harus terima lingkungan nyaman atau engga, yang lokasinya berbeda-beda, untuk nanganin <i>client</i>. Jadi kita harus siap dengan segala kondisi.”</p> <p>MNA</p> <p>“Nyaman, tapi jujur aku ngga selalu ada di toko ya, tapi dari karyawan-karyawan aku mereka nyaman ya di tempat kerja kami.”</p> <p>NI</p> <p>“Iya.. Alhamdulillah.”</p> <p>KH</p> <p>“Iya, saya merasa nyaman banget ya di tempat kerja.”</p> <p>MFH</p> <p>“Nyaman, nyaman. Walopun ada oknum yang kurang membuat nyaman, tapi</p>
--	--

		kebanyakan teman-teman kerja lainnya orangnya baik-baik, asik juga.”
5.	Bagaimanakah hubungan antara atasan dan bawahan serta rekan kerja di lingkungan kerja? Apakah sangat baik dan tidak kaku? Atau bagaimana?	<p>KPS</p> <p>“Iya di tempat kerja kita sangat nyaman dan tidak kaku, mungkin karena kita juga seumuran gitu ya.”</p> <p>ASM</p> <p>“Menurut saya sudah cukup baik, setidaknya tidak ada nilai-nilai yang melanggar pakem saya.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Untuk hubungan antara atasan dan rekan kerja di tempat aku kerja cukup baik sih.”</p> <p>SS</p> <p>“Kalau hubungan atasan dan bawahan baik ya, sangat baik. Karena apalagi kita temen ya jadi kayak udah saling terbuka aja, yang penting memenuhi target terus yaudah gitu ngga kaku sama sekali.”</p> <p>VP</p> <p>“Iya, hubungan antara atasan, bawahan, dan rekan kerja alhamdulillah sangat baik.”</p>

	<p>AMS</p> <p>“Kalo di tempat kerja aku, tergantung itu karyawan lama atau karyawan baru, kalo karyawan baru agak susah buat ngga kaku ya.. Tapi kalo udah lama kerja di situ, udah bisa santai aja terus ngga kaku gitu.”</p> <p>NNS</p> <p>“Menurut aku dunia MUA di Jogja sebagian besar sangat baik dan royal, sangat <i>humble</i>. Kalopun ada yang problematik itu hanya sebagian kecil aja.”</p> <p>MNA</p> <p>“Iya baik, karena yang kerja di aku juga beberapa itu temen-temen aku sendiri, jadi kita hubungannya baik dan ngga kaku. Karena walopun aku <i>owner</i>-nya aku ngga mau bikin suasana jadi kaku, jadi kita santai aja gitu.”</p> <p>NI</p> <p>“Kebetulan aku <i>owner</i> nya. Menurut aku hubungan kerja kita baik ya. Karena aku kerja sama temen-temen aku jadi santai lah.”</p>
--	--

		<p>KH</p> <p>“Sangat baik dan kita udah seperti keluarga.”</p> <p>MFH</p> <p>“Baik, tidak ada senioritas yang gimana-gimana. Tapi ya ada ketegasan ketika kita membuat kesalahan. Tapi di luar pekerjaan ya biasa-biasa aja, seperti teman sendiri.”</p>
<p>6.</p>	<p>Apakah bekerja paruh waktu dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan Anda?</p>	<p>KPS</p> <p>“Iya benar, aku ngerasa keterampilan aku jadi lebih berkembang sih.”</p> <p>ASM</p> <p>“Kalo dipikir-pikir, mungkin yang cukup terasa adalah kemampuan untuk berkomunikasi sih.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Iya, aku ngerasa bisa berkembang ya kemampuan aku.”</p> <p>SS</p> <p>“Iya, karena kan saya <i>customer service</i> dan admin, tentunya melatih komunikasi saya.”</p> <p>VP</p> <p>“Ya, saya merasa keterampilan dan kemampuan saya berkembang karena bekerja ya, yang tadinya saya kurang</p>

	<p>bisa bersosialisasi, di tempat kerja saya bisa belajar bersosialisasi.”</p> <p>AMS</p> <p>“Iya bisa, terutama kemampuan komunikasi ya. Kerja jadi <i>waiters</i> kan ketemu orang banyak, ngelayanin <i>customer</i>, nah dari situ aku ngerasa kemampuan komunikasiku udah meningkat. Dulu awal-awal kerja aku masih malu buat ngomong sama orang lain loh.”</p> <p>NNS</p> <p>“Iya, menurut aku kerjaan ini sangat membantu. Adanya <i>freelance</i> ini sangat membantu aku buat melanyahkan, apa ya bahasanya.”</p> <p>MNA</p> <p>“Iya sangat mengembangkan. Dari kerjaan ini aku jadi bisa belajar mengelola bisnis, tau cara ngelola pemasukan dan pengeluaran gitu, selain itu juga aku belajar buat manajemen waktu, buat nyeimbangin antara kuliah dan pekerjaan.”</p>
--	---

		<p>NI</p> <p>“Iya.. tentu.. ini kan bidangku ya, jadi aku ngerasa dengan kerjaan ini aku bisa lebih ngembangin kemampuan aku.”</p> <p>KH</p> <p>“Sangat sangat mengembangkan.”</p> <p>MFH</p> <p>“Iya, karena seorang <i>waiters</i> harus memiliki <i>public speaking</i> yang bagus ya. Jadi saya bisa berbicara dengan baik, berusaha untuk terus sopan.”</p>
7.	Strategi apa yang Anda gunakan supaya tidak keteteran dengan banyaknya tugas?	<p>KPS</p> <p>“Aku biasanya lebih mengutamakan tugas kuliah terlebih dahulu, karena kan pekerjaan aku tu baru mulai pas siang, dan jadwal kelas aku pagi.”</p> <p>ASM</p> <p>“Saya orang yang terencana, jadi saya selalu memiliki catatan untuk mengurutkan kegiatan berdasarkan prioritasnya.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Waktu libur kerja tu waktu yang full aku gunain buat ngerjain tugas, jadi aku semaksimal mungkin menyelesaikannya dengan baik dan fokus.”</p>

	<p>SS</p> <p>“Kalau biasanya saya bagi waktu, nah bikin kayak skala prioritas gitu, misalnya ada tugas kuliah yang harus diselesaikan, kan balik lagi tujuan utamanya kan kuliah gitu. Misalkan ada tugas yang harus dikumpulkan malam itu juga pasti saya akan prioritasin tugas itu dulu. Baru setelah itu saya meng-<i>handle</i> kerjaan. Dan ketika mungkin ada bentrok saya akan meminta bantuan teman yang setim untuk membackup sementara terlebih dahulu, mungkin kurang lebihnya begitu.”</p> <p>VP</p> <p>“Kalau saya tu menyelesaikan tugas dalam satu waktu, jika ada waktu kosong saya kerjain tuh semua tugas-tugas yang ada.”</p> <p>AMS</p> <p>“<i>Simple</i> aja sih. Ngga nunda-nunda pekerjaan maupun tugas kuliah. Jadi kalo ada tugas langsung kerjain, biar ngga makin numpuk.”</p> <p>NNS</p> <p>“Aku kan kuliahnya itu lebih banyak praktiknya daripada teorinya, nah aku kebanyakan praktiknya di kampus, ya</p>
--	--

	<p>walaupun kalau di kost juga banyak praktiknya sih. Nah kalau strategi tu aku pake, kan kerjaan aku dini hari dari tengah malam sampai pagi, nah abis itu aku tidur sampai siang, terus abis itu aku baru ngerjain tugas dari sore sampai malem. Terus sebenarnya harusnya tidurnya ngga sampe larut malam ya, tapi aku ngga bisa karena ya udah tidur pagi sampe siang itu.”</p> <p>MNA</p> <p>“Strategi aku itu bikin catatan apa yang mau aku lakuin besok, terus aku kerjain satu persatu.”</p> <p>NI</p> <p>“Biar ngga keteteran, aku ngerjain kerjaan tu pas malem.”</p> <p>KH</p> <p>“Kalau saya strateginya itu dengan membagi waktu aja, seperti pagi ke siang untuk kuliah, dan malam untuk bekerja.”</p> <p>MFH</p> <p>“Strategi saya, kalo shift malam pulang kerja jam 12 malem itu saya langsung mengerjakan tugas. Untungnya banyak teman-teman yang membantu dan mengingatkan ketika ada tugas. Kalo</p>
--	--

		siang, biasanya juga langsung mengerjakan tugas, tapi kalo lagi pusing biasanya nongkrong sambil mengerjakan tugas.”
8.	Bagaimana Anda mengatur waktu antara bekerja, belajar, dan kegiatan pribadi lainnya? Apakah Anda selalu menyusun jadwal atau sistem tertentu?	<p>KPS “Ya, aku nyusun jadwal sesuai dengan jadwal kuliah dan kerja aku gitu, jadi biar ngga ada yang tabrakan gitu.”</p> <p>ASM “Untuk mengatur hal tersebut, kayak tadi ya. Iya saya menyusun jadwal.”</p> <p>SFZ “Kadang sih, kadang aku nyusun jadwal gitu pas libur kerja. Gimana buat aku ngatur kegiatan pribadi lainnya dan buat belajar.”</p> <p>SS “Kalau untuk jadwal sendiri, biasanya saya menyusun jadwal, namun tidak setiap hari ya. Karena ada beberapa, mungkin pas waktu kuliahnya padat ya saya menyusun jadwal misalkan besok nih ada apa aja, tapi ngga setiap hari belum rutin juga. Tapi diusahain biar tetep nyusun jadwal biar tetep teratur.”</p>

		<p>VP</p> <p>“Emm, tidak juga sih. Mengikuti suasana hati dan niat aja.”</p> <p>AMS</p> <p>“Iya kalo aku bikin <i>schedule</i> mingguan, antara kerjaan sama kuliah. Tapi <i>flexible</i> juga, kalo tiba-tiba ada perubahan mendadak bisa disesuaikan, misal kalo ada temen yang minta tukeran <i>shift</i> gitu.”</p> <p>NNS</p> <p>“Ya itu tadi, tengah malem bangun sampe pagi aku <i>job makeup</i>, terus abis itu tidur sampe siang, lalu ngerjain tugas, kalo ngga ada tugas ya ngga ngapain paling pergi main, terus malemnya ya <i>flexible</i> lah kadang ngerjain tugas juga. Kalo menyusun jadwal sih tergantung tugasnya ya, kalo tugasnya banyak aku ngatur jadwal gitu, kalo tugasnya dikit tergantung moodku, tergantung tenggat <i>deadline</i> nya juga.”</p> <p>MNA</p> <p>“Iya nyusun jadwal, terus aku ngerjain tugas-tugas sesuai <i>deadline</i> sama hal-hal yang lebih penting aku kerjain duluan.”</p>
--	--	---

		<p>NI</p> <p>“Iya, biasanya aku bikin <i>to do list</i> gitu apa yang bakal aku lakuin besok, jadi biar ngga tabrakan ato ada yang kelupaan.”</p> <p>KH</p> <p>“Iya betul, saya selalu menyiapkan <i>dailyplan</i> di malam hari sebelum memasuki hari esok.”</p> <p>MFH</p> <p>“Di awal masuk kerja, aku ngasih jadwal kuliahku untuk menyesuaikan dengan jadwal shift. Terus untuk belajar biasanya aku pas sepulang dari bekerja. Kemudian untuk kegiatan lainnya jarang sih buat main, karena ya waktu aku udah abis buat kuliah sama kerja. Dan seringnya teman-teman aku dateng ke cafe jadi ngga main kemana-mana gitu.”</p>
<p>9.</p>	<p>Apakah Anda selalu melakukan kegiatan berdasarkan prioritas yang paling penting?</p>	<p>KPS</p> <p>“Dulu sih iya, tapi sekarang ngga lagi.”</p> <p>ASM</p> <p>“Iya, tentunya”</p> <p>SFZ</p> <p>“Iya tentu.. Jadi aku harus tau mana yang lebih penting buat aku kerjain dulu,”</p>

	<p>SS</p> <p>“Yak betul. Saya adalah orang yang paling melakukan kegiatan sesuai prioritas, mana yang lebih penting pasti itu yang saya utamakan.”</p> <p>VP</p> <p>“Iya.. saya mendahulukan sesuatu yang saya anggap penting.”</p> <p>AMS</p> <p>“Sejujurnya engga sih hahaha. Aku tipenya kerjain dulu apa yang ada di depan mata.”</p> <p>NNS</p> <p>“Iya betul. Ngerjain tugas dulu abis itu main, nge-job dulu baru main. Pokonya main itu belakangan. Kalo kerjaan ama tugas selama ini ngga ada tabrakan ya, jadi aman-aman aja.”</p> <p>MNA</p> <p>“Iya, aku harus duluin hal yang lebih penting karena udah jadi tanggung jawab yang aku emban gitu. Harus memprioritaskan kuliah sama pekerjaan dulu.”</p>
--	---

		<p>NI</p> <p>“Iya, aku harus tau mana yang penting buat dikerjain dulu.”</p> <p>KH</p> <p>“Iya, saya selalu berusaha untuk memprioritaskan tugas-tugas saya.”</p> <p>MFH</p> <p>“Ya, karena prioritas aku sekarang cuma belajar dan bekerja, di luar hal itu tidak ada.”</p>
10.	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan <i>deadline</i> yang telah ditentukan?	<p>KPS</p> <p>“Iya, karena kan sama-sama penting ya kuliah ataupun pekerjaan ini, jadi harus sesuai <i>deadline</i>.”</p> <p>ASM</p> <p>“Untuk hal-hal yang menjadi prioritas utama, ya. Tetapi untuk yang lain tidak selalu.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Iya.. harus itu.”</p> <p>SS</p> <p>“Ya, karena kalau udah <i>deadline</i> mau ngga mau harus diselesaikan kan. Terus selain itu saya juga orang yang kalau udah dikasih tanggung jawab sebisa mungkin ya harus amanah.”</p>

	<p>VP “Iya betul.”</p> <p>AMS “Iya sesuai <i>deadline</i>.”</p> <p>NNS “Kalo kerjaan aku ngga ada <i>deadline</i>, kalo aku ada <i>job</i> yaudah musti berangkat. Kalo tugas kuliah kebanyakan ya sesuai <i>deadline</i>, ya meskipun kadang ada telatnya ngga sesuai <i>deadline</i> hehe.”</p> <p>MNA “Ngga selalu, tapi sebisa mungkin aku kerjain sebelum <i>deadline</i> biar ngga bingung dan keteteran kalo terlalu mepet <i>deadline</i>.”</p> <p>NI “Ngga selalu sih, tapi seringnya begitu.”</p> <p>KH “Iya, untungnya saya selalu tepat waktu.”</p> <p>MFH “Tentu, aku jarang sekali terlambat untuk mengumpulkan tugas. Dan untuk pekerjaan alhamdulillah juga aman-</p>
--	--

		aman aja, tidak pernah terlambat untuk masuk shift.”
11.	Apakah Anda sering merasa tertekan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan?	<p>KPS “Terkadang sih aku ngerasa tertekan, karena barengan sama kuliah juga gitu kan. Tapi ya mau gak mau aku harus nyelesein kerjaan ini, kan itu risiko kerja sambil kuliah hehe.”</p> <p>ASM “Saya jarang merasa tertekan ya dengan banyaknya jumlah pekerjaan itu.”</p> <p>SFZ “Terkadang ya, kadang aku ngerasa tertekan sama tugas-tugas di kerjaan sama tugas kuliah juga.”</p> <p>SS “Sejujurnya iya, karena <i>top-up</i> game yang saya pegang itu sangat ramai jadi sering ngerasa kewalahan, apalagi isinya itu kebanyakan bocil, kayak bocil ff gitu loh. Jadi suka neror, nelponin, itu yang sering bikin saya stres.”</p> <p>VP “Iya lumayan sering. Soalnya kan agak repot ya kuliah sambil kerja, jadi agak</p>

	<p>bikin pusing. Tapi ya balik lagi ini udah jadi risiko yang harus saya tanggung.”</p> <p>AMS</p> <p>“Iya kadang sih, ada saat-saat aku ngerasa kewalahan dengan tugas-tugas kuliah ditambah kerjaan aku.”</p> <p>NNS</p> <p>“Ee sejauh ini ngga sih ya, soalnya <i>team makeup</i> aku juga tau kalo aku masih kuliah, jadi ngga dikasih beban pekerjaan yang berat. Sebenarnya ya aku pengen jadi asistennya senior MUA yang kerjanya dibawah tekanan. Cuman kalo kata beliau kan aku masih kuliah, jadi aku mending dapet <i>job</i> aja yang <i>job</i>-nya ngga terus-terusan. Tapi tergantung, pernah juga seminggu 4 kali, seminggu 2 kali, gitu sih.”</p> <p>MNA</p> <p>“Kadang-kadang aja kalo ada kerjaan yang berat.”</p> <p>NI</p> <p>“Jarang sih.. soalnya aku <i>enjoy</i> juga ngejalaninnya, jadi ngga begitu tertekan.”</p>
--	---

		<p>KH</p> <p>“Iya terkadang. Karena kan kuliah sambil bekerja jadi punya tanggung jawab <i>double</i>. Jadi pikiran terbagi-bagi.”</p> <p>MFH</p> <p>“Nggak sih kalo aku, nggak ngerasa tertekan. Mungkin ya ada tapi karena kesalahan sendiri, kayak kesalahan terhadap <i>customer</i>, terus atasan aku menegur untuk bekerja lebih baik dan membenahi lagi.”</p>
12.	Apakah ada aspek pekerjaan atau perkuliahan yang paling sering menyebabkan Anda stres?	<p>KPS</p> <p>“Aku ngerasa paling stres tu pas ada <i>deadline</i> dalam satu waktu. Wah itu stres banget sih.”</p> <p>ASM</p> <p>“Ada, misalnya kalau melakukan pekerjaan yang berbeda bidang secara bersamaan. Karena saya bukan orang yang bisa membagi fokus ke lebih dari dua pekerjaan sekaligus yang berbeda dengan bidang yang saya tekuni.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Ada..yang paling bikin stres tu pas ada bentrok antara tugas kerja sama tugas kuliah.”</p>

	<p>SS</p> <p>“Kalau di pekerjaan ya itu, karena harus <i>stand by</i> di hp jadi matanya kadang suka capek. Terus tadi harus ngeladenin bocil. Kalau di perkuliahan, kalau tugasnya udah mulai banyak banget kayak menjelang uts atau uas gitu itu yang bikin stres sih.”</p> <p>VP</p> <p>“Ada.. ada.. emm kalau ada kerjaan sama tugas kuliah yang numpuk jadi satu itu saya stres tuh.”</p> <p>AMS</p> <p>“Aaaa, kalo jadwal kerja sama jadwal kuliah tabrakan. Kadang kan ada kelas pengganti pas lagi jadwal <i>shift</i>, tapi ngga ada temen yang bisa gantiin <i>shift</i> ku, itu pusing sih.”</p> <p>NNS</p> <p>“Ngga ada. Soal pekerjaan aku ngga pernah ngerasa stres, karena menurutku kerjanya enak dan itu <i>passion</i>-ku. Terus kalo perkuliahan juga sebenarnya ngga ada, kan aku sering ada praktik dan praktiknya pun kelompokan.”</p>
--	--

		<p>MNA</p> <p>“Kalo pekerjaan mungkin terkait dengan keuangan, karena aku juga masih belajar, jadi masih memahami tentang keuangan ini. Kalo untuk kuliah ya paling kalo ada tugas banyak yang <i>deadline</i>-nya tu barengan, itu aja sih.”</p> <p>NI</p> <p>“Kalau saat ini, cuma karena sambil skripsian aja sih, jadi ya begitu. Adalah stresnya tapi ngga yang stres banget.”</p> <p>KH</p> <p>“Ada, yang membuat saya stres biasanya karena tugas kuliah dan kerjaan yang numpuk.”</p> <p>MFH</p> <p>“Mungkin kalo ada tugas-tugas yang numpuk dan <i>deadline</i>-nya barengan. Kalo untuk pekerjaan aman aja, <i>enjoy</i> banget.”</p>
<p>13.</p>	<p>Bagaimana Anda mengatasi stres yang timbul akibat beban kerja dan perkuliahan?</p>	<p>KPS</p> <p>“Biasanya kalo lagi stres aku jalan pagi atau sore-sore gitu di tambak boyo, sambil dengerin musik.”</p> <p>ASM</p> <p>“Untuk mengatasi stres, saya akan merokok sambil mendengarkan musik.”</p>

	<p>SFZ “Buat ngatasin stres aku biasanya istirahat atau liburan sejenak.”</p> <p>SS “Buat ngatasin stres, aku biasanya jalan-jalan sama temen atau sama pacar sih hehe.”</p> <p>VP “Aku biasanya bawa tidur sih haha.”</p> <p>AMS “Aku <i>refreshing</i>, biasanya aku ngelakuin hobbyku, kayak <i>billiard</i> ato futsal gitu.”</p> <p>NNS “Kalo kerja ngga ada, dan kuliah pun ngga ada stres yang gimana gitu. Kalopun aku stres ya aku pergi main aja atau nonton film.”</p> <p>MNA “Cara aku ngatasin stres tu <i>healing</i> aja setelah kerja atau kuliah, kayak pergi ke alam sama temen-temen, atau sekadar nongkrong-nongkrong santai gitu.”</p>
--	---

		<p>NI</p> <p>“Buat ngatasin stres, aku biasanya pergi <i>hangout</i> sama temen, terus <i>treatment</i>, sama olahraga aja sih.”</p> <p>KH</p> <p>“Saya selalu mengingatkan diri bahwa menjadi orang sukses gaboleh cape.”</p> <p>MFH</p> <p>“Kalo aku biasanya <i>refreshing</i> aja, ke alam-alam gitu entah ke pantai atau ke kaliurang atas, itu udah bikin <i>relax</i>.”</p>
<p>14.</p>	<p>Apakah ada dampak negatif yang Anda rasakan akibat stres terhadap kinerja Anda?</p>	<p>KPS</p> <p>“Iya, aku jadi ngerasa lelah terus jadi males-malesan gitu.”</p> <p>ASM</p> <p>“Ada, saya jadi sering melakukan kesalahan. Sehingga hasil pekerjaan jadi ngga maksimal.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Dampak negatif.. aku biasanya jadi males ngelakuan apapun. Bangun dari Kasur pun aku males haha.”</p> <p>SS</p> <p>“Kalau kinerja kebetulan engga, tapi saya jadi gampang marah aja haha.”</p>

		<p>VP</p> <p>“Ada, saya jadi males-malesan terus jadi mudah marah juga.”</p> <p>AMS</p> <p>“Ada.. yang tak rasain tu produktivitasku jadi menurun, aku jadi males-malesan terus emosi naik-turun.”</p> <p>NNS</p> <p>“Ngga ada.”</p> <p>MNA</p> <p>“Dampak negatif tentunya ada, misalnya aku jadi agak emosian, atau jadi malas-malasan. Tapi hal ini ngga baik ya, jadi aku sebisa mungkin buat ngontrol emosi aku, karena hal negatif ini bisa jadi menyebabkan hal-hal negatif lainnya.”</p> <p>NI</p> <p>“Dampak negatifnya tu kadang aku jadi males, terus kerjaan jadi agak lambat kelarnya.”</p> <p>KH</p> <p>“Iya ada, terkadang kinerja saya jadi menurun karena kelelahan.”</p>
--	--	--

		<p>MFH</p> <p>“Ada, mungkin <i>mood</i> aku yang jadi jelek, jadi kurang senyum ke <i>customer</i> sehingga saya ditegur atasan.”</p>
15.	Apa yang dapat dilakukan perusahaan untuk membantu mengurangi tingkat stres karyawan?	<p>KPS</p> <p>“Menurut aku ya dengan pendekatan antarkaryawan dan atasan sih, karena kantor tempat saya bekerja juga termasuk masih <i>start-up</i>.”</p> <p>ASM</p> <p>“Emm mungkin memberikan waktu istirahat lebih..”</p> <p>SFZ</p> <p>“Kalo diberi insentif pekerja sih, karena kan itu bisa ngasih semangat baru haha.”</p> <p>SS</p> <p>“Kalau menurut aku sendiri, karena kemarin itu shiftnya cuman baru satu gitu ya, jadi hampir 24 jam gitu loh. Mungkin tambah shift kali ya, biar ngga terlalu stres gitu ya ngadepin orang banyak setiap harinya. Mungkin bisa dibagi dua atau tiga shiftnya, jadi biar ada waktu buat istirahat.”</p> <p>VP</p> <p>“Kalau menurut saya sih tentunya bonus ya haha.”</p>

	<p>AMS</p> <p>“Kalo menurut aku, harusnya memberikan waktu istirahat yang cukup sih buat karyawan, sama bonus. Itu yang penting haha.”</p> <p>NNS</p> <p>“Ngga ada. Kalo misalnya pun jobku rame, aku juga ngga akan ngerasa terbebani. Soalnya hidupku itu lebih banyak leha-lehanya haha.”</p> <p>MNA</p> <p>“Kalau di tempat aku, biasanya aku ngajak karyawan buat <i>healing</i>, biar pada seneng ya ngga stres kerja mulu.”</p> <p>NI</p> <p>“Kalau aku, pinter-pinteran bagi waktu antara kerja dan istirahat ya. Soalnya stres seringnya muncul tu karena kelelahan.”</p> <p>KH</p> <p>“Menurut saya, perusahaan bisa memberi waktu luang untuk istirahat dan mengerjakan tugas.”</p>
--	---

		<p>MFH</p> <p>“Mungkin dengan memberikan bonus ya, soalnya di tempat kerja aku jarang ada yang dapet bonus.”</p>
16.	Apakah Anda sering merasa khawatir tidak dapat menjalankan tugas atau pekerjaan dengan baik?	<p>KPS</p> <p>“Iya terkadang aku ngerasa begitu. Tapi aku berusaha banget sih buat ngejalanin tugas dengan baik.”</p> <p>ASM</p> <p>“Terkadang.. tapi saya selalu berusaha semaksimal mungkin ya untuk menjalankannya.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Terkadang iya, karena pikiranku terbagi kan antara kuliah sama kerja. Tapi ya aku selalu berusaha yang terbaik dan semaksimal mungkin buat semuanya.”</p> <p>SS</p> <p>“Yak betul. Aku tu orang yang <i>overthinking</i> gitu lo, kayak bisa ngga sih nanti. Apalagi misalkan ada kerjaan bikin konten juga tiba-tiba dadakan harus dikumpulin, duh belum lagi tugas lain-lain jadi suka panik dan khawatir.”</p>

		<p>VP</p> <p>“Iya.. Saya kadang ngerasa gitu. Takut kerjaan saya ngga bagus terus ditegur kan gaenak. Jadi saya usaha semaksimal mungkin buat nyelesein tugas-tugas yang ada.”</p> <p>AMS</p> <p>“Iya kadang, tugas kuliah yang numpuk ditambah beban kerjaan itu yang bikin ngerasa khawatir.”</p> <p>NNS</p> <p>“Sebenarnya kalo khawatir sih aku khawatirnya nilaiku jelek, sebnernya gapapa sih nilai jelek, tapi aku gasuka aja ada tertulis nilaiku jelek. Aku perna ya dapet nilai jelek, ya aku ulangin sampe nilaiku bagus. Kalo pekerjaan aku ngerasa khawatirnya takutnya kalo <i>client</i> aku ngga puas sama hasil <i>makeup</i>-ku gitu loh. Nah aku sebelum <i>makeup</i> itu sukanya nanyain <i>client</i>-ku, ada <i>request makeup</i> ngga, misalnya <i>lipstick</i>-nya mau <i>full lips</i> ato satu warna ato ombre, pake <i>lipgloss</i> ngga, terus <i>eye shadow</i>-nya pake <i>glitter</i> ngga, alisnya mau cukur ato <i>no</i> cukur gitu-gitu. Sebenarnya kan aku orangnya <i>overthinking</i>-an, jadi tu aku dikit-dikit takut <i>client</i>-ku gimana-gimana. Dan <i>fun fact</i> kalo MUA tua</p>
--	--	---

	<p>harus super ramah, ceria banget banget. Dan aku tu ngga bisa kayak gitu. Kalo orang yang ngga kenal aku, aku tu keliatannya orangnya jutek, judes kalo ngeliat tu kayak galak gitu loh. Nah dari pekerjaan ini, aku harus belajar kalo dikit-dikit tu aku harus ramah, ceria. Pokoknya ramah tu nomor satu.”</p> <p>MNA</p> <p>“Iya kadang, karena aku kan harus kuliah, harus kerja. Jadi agak pontang-panting ngerjainnya. Terus aku juga harus memberikan contoh yang baik buat karyawan-karyawan, jadi agak khawatir kalo aku ngga melakukan kerjaan dengan baik, jadi suka mikir gimana karyawan aku kalo aku ngga ngasih contoh yang baik.”</p> <p>NI</p> <p>“Iya lumayan sering.”</p> <p>KH</p> <p>“Sering kalau itu, untungnya saya punya bos yang baik, yang selalu menyemangati saya.”</p> <p>MFH</p> <p>“Tidak sering juga, tapi ada lah gitu.”</p>
--	---

<p>17.</p>	<p>Bagaimana Anda menilai kinerja Anda di tempat kerja saat ini? Apakah ada aspek yang ingin Anda tingkatkan?</p>	<p>KPS “Menurut aku, kinerja aku udah sangat baik. Kalo tentang aspek yang ingin ditingkatkan ngga ada sih sepertinya.”</p> <p>ASM “Menurut saya kinerja saya sudah cukup baik dan tidak ada hal tertentu yang ingin saya tingkatkan.”</p> <p>SFZ “Udah cukup baik ya aku rasa.. terus buat aspek yang pengen aku tingkatin tu fokus kerja.”</p> <p>SS “Saya merasa kinerja saya udah bagus ya alhamdulillah. Kalau meningkatkan pasti ya, salah satunya biar lebih <i>fast respon</i> ya, karena ngga tau kenapa sebenarnya saya kurang tertarik di dunia yang melayani <i>customer</i> kayak gitu, karena saya sendiri merasa <i>slow respon</i>. Namun karena ini tuntutan pekerjaan jadi kan mau ga mau saya harus turun tangan gitu. Mungkin untuk meningkatkannya lebih <i>fast respon</i> terus lebih sabar lah menghadapi <i>customer</i>.”</p>
------------	---	---

	<p>VP</p> <p>“Menurut saya kinerja saya sudah bagus.. Kalau soal aspek yang ingin ditingkatkan.. Ingin ini sih, kecepatan dalam bekerja.”</p> <p>AMS</p> <p>“Kinerja aku udah cukup baik ya, penilaian dari atasan juga alhamdulillah begitu. Kalo aspek yang pengen ditingkatin sih perilaku aku sama <i>public speaking</i>. Itu sih yang pengen aku tingkatin terus.”</p> <p>NNS</p> <p>“Kalo menurutku ya, karena aku <i>overthinking-an</i> aku selalu ngerasa kurang. Padahal ya, ya bukannya aku sombong ya, tapi aku sering ngeliat seniorku ngebuat snap kayak <i>review</i> dari <i>client</i>, kalo puas sama hasil <i>makeup-nya team</i> gitu-gitu. Jadi dari situ aku tau kalo <i>client-ku</i> puas sama hasil <i>makeup-ku</i>. Kalo aspek yang pengen aku tingkatin banyak sih. Aku pengen ikut <i>workshop</i>, ikut <i>private class</i>, ikut lomba-lomba. Ya sebenarnya itu bukan biaya yang murah ya, nah aku kepikirannya di situ. Gimana ya cara ngumpulin uangnya, terus sewa model, sewa baju. Sebenarnya aku pengen ningkatinnya di situ. Terus aku.</p>
--	--

	<p>Mikir, apa aku buka <i>attire</i> aja ya, buat sampingannya MUA. Sebenarnya MUA di jogja tu laris banget, tapi masa cuma ngandelin MUA tok. Jadi pengenku sama buka <i>attire</i> kecil-kecilan di kost.”</p> <p>MNA</p> <p>“Menurut aku uda baik, dan menurut karyawan juga baik alhamdulillah. Aku sering bikin <i>meeting</i> gitu sama karyawan, buat nanyain kritik dan saran buat satu sama lain, yang nantinya kita jadikan bahan evaluasi biar lebih baik. Untuk hal yang ingin aku tingkatkan tu kemampuan aku ngelola keuangan sih.”</p> <p>NI</p> <p>“Alhamdulillah kinerja aku sudah baik.. terus aspek yang pengen aku tingkatin tu lebih rajin ngerjain kerjaan sih, ngga males-malesan lagi.”</p> <p>KH</p> <p>“Untuk kinerja saya saat ini bisa dibilang stabil alhamdulillah, dan untuk aspek yang ingin saya tingkatkan tentunya <i>public speaking</i> dan relasi.”</p> <p>MFH</p> <p>“Menurut aku sudah sangat baik, terus yang ingin aku tingkatkan ya <i>public</i></p>
--	--

		<i>speaking</i> , ya sekarang sudah lebih baik dari sebelumnya, tapi saya ingin terus meningkatkan hal tersebut.”
18.	Apakah Anda merasa bekerja sambil berkuliah memengaruhi kualitas kerja Anda?	<p>KPS “Terkadang iya, karena ya itu kan kerja sambil kuliah gitu, jadi kadang ada bentrok gitu.”</p> <p>ASM “Tidak tidak.”</p> <p>SFZ “Iya, karena kan pikiran kita kebagi ya antara kuliah sama kerja. Jadi menurut aku memengaruhi.”</p> <p>SS “Kalau untuk kerjaan ini ngga ada sih.”</p> <p>VP “Engga.. Saya ngerasanya sih nggak ya. Karena saya kan professional jadi walaupun kuliah sambil kerja ngga mempengaruhi kualitas kerja saya.”</p> <p>AMS “Kadang yaa.. ngga selalu begitu sih. Kalo lagi stres, capek, itu yang memengaruhi.”</p>

	<p>NNS</p> <p>“Sejauh ini engga ya. Aku kan mulai kerja tahun lalu, dari aku magang terus aku dapet panggilan terus nih. Sebenarnya yang magang di seniorku itu 4 orang, tapi yang selalu dipanggil tu 3 orang, yang 1 ngga kepake. Terus lama-lama cuma 2 orang, aku sama temen aku satu lagi. Dan setelah magang itu kan kuliah ngga sepadet sebelumnya, jadi ngga sih, ngga memengaruhi kualitas kerja aku.”</p> <p>MNA</p> <p>“Iya kadang, kalo jadwal kuliah sama kerjaan sama-sama lagi padat.”</p> <p>NI</p> <p>“Iya.. kan kita ngerjain itu barengan ya , kuliah sama kerja. Jadi mempengaruhi lah.”</p> <p>KH</p> <p>“Iya terkadang. Tentunya bisa ke arah positif ataupun negatif ya, tapi dengan manajemen waktu dan dukungan dari orang-orang sekitar saya bisa meminimalisir dampak negatifnya.”</p>
--	---

		<p>MFH</p> <p>“Tidak, karena aku merasa udah melakukan yang terbaik.”</p>
19.	Apakah Anda mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan?	<p>KPS</p> <p>“Alhamdulillah.. mampu, aku sendiri ngerasa hasil kerjaan aku bagus ya, terus biasanya temen-temen juga muji kalo kerjaan aku memuaskan gitu.”</p> <p>ASM</p> <p>“Mampu. Karena ya tadi, saya orangnya terencana dan alhamdulillah sampai sekarang saya mampu.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Alhamdulillah aku mampu, karena aku selalu berusaha semaksimal yang aku bisa.”</p> <p>SS</p> <p>“Sepertinya ya. Karena <i>review</i> dari temen-temen yang juga lain baik. Jujur saya merasa puas juga ya. Karena sebagai <i>customer service</i> saya juga sebisa mungkin melayani mereka.”</p> <p>VP</p> <p>“Kadang ya.. tapi kadang juga ngga memuaskan banget, tapi lebih memuaskannya sih hehe.”</p>

		<p>AMS</p> <p>“Mampu. Meskipun kuliah sambil kerja berat, tapi alhamdulillah aku bisa ya.”</p> <p>NNS</p> <p>“Kalo menurut aku mampu ya.”</p> <p>MNA</p> <p>“Mampu, mampu. Aku cukup ambisius ya orangnya, jadi harus melakukan pekerjaan tu dengan sepenuh hati, dan harus maksimal hasilnya. Kalo engga jadi rasanya ada yang kurang gitu.”</p> <p>NI</p> <p>“Iya.. Aku sering dapet testimoni dari pelanggan pada suka sama hasil yang aku kerjain, jadi aku ngerasa puas juga sama hasilku.”</p> <p>KH</p> <p>“Iya, saya mampu. Saya selalu berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan tanggung jawab saya dengan baik.”</p> <p>MFH</p> <p>“Iya, alhamdulillah mampu.”</p>
20.	Apakah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	<p>KPS</p> <p>“Alhamdulillah aku ngerasa mampu sih.”</p>

	<p>ASM</p> <p>“Mampu juga alhamdulillah.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Alhamdulillah mampu juga haha. Karena aku cukup ambisius ya.”</p> <p>SS</p> <p>“Mampu, tapi sebenarnya kadang apa ya kalau udah numpuk banget suka kewalahan, tapi tetep sesuai deadline gitu.”</p> <p>VP</p> <p>“Iya, mampu. Harus sih itu menurut saya. Udah jadi tanggung jawab saya buat nyelesin pekerjaan dengan tepat waktu.”</p> <p>AMS</p> <p>“Mampu juga, karena aku selalu berusaha semaksimal mungkin buat kelarin kerjaan sesuai <i>deadline</i>. Walopun kadang yaa ada keterlambatan, tapi seenggaknya aku selalu berusaha memberikan yang terbaik.”</p> <p>NNS</p> <p>“Kebanyakan sih tepat waktu, ya paling ada molornya 10 menit sampe 15 menit gitu. Biasanya itu aku rias itu waktunya</p>
--	---

		<p>1 jam 15 menit udah sama <i>hijab do</i>, cepet-cepetnya ya aku biasanya 50 menit ngga sampe sejam. Aku belum bisa <i>makeup</i> cuma 40 menit apalagi 30 menit tu aku belum bisa. Yang bikin lama biasanya tu kulit <i>client</i>, kalo misalnya dia itu sebelum rias <i>treatment</i> atau pake krim dokter itu di hari H mesti hasil <i>makeup</i>-nya tu longsor, nah itu yang bikin susah bikin <i>makeup</i> lama.”</p> <p>MNA “Iya mampu.”</p> <p>NI “Iya aku mampu.”</p> <p>KH “Mampu, walopun kadang ada yang telat dikit ya. Tapi saya sangat berusaha untuk tepat waktu.”</p> <p>MFH “Iya mampu juga. Karena aku orangnya cukup disiplin ya.”</p>
21.	Apakah Anda dan rekan kerja Anda selalu dapat bekerjasama dengan baik dan profesional?	<p>KPS “Iya kami selalu bekerjasama dengan baik dan professional ya. Karena untuk mencapai tujuan bersama harus bekerjasama.”</p>

	<p>ASM</p> <p>“Iya kami selalu bekerjasama dengan baik dan professional juga.”</p> <p>SFZ</p> <p>“Aku kebetulan kerjanya secara tim gitu, jadi udah pasti kita bekerjasama dengan baik dan professional.”</p> <p>SS</p> <p>“Yak pasti. Kalau kita pas udah kerja yaa kita kerja, pas waktunya kita jadi temen ya jadi temen.”</p> <p>VP</p> <p>“Iya.. iya kita selalu kerjasama dengan baik.”</p> <p>AMS</p> <p>“Iya kami selalu profesional, soalnya menurut aku itu hal penting buat keberhasilan pekerjaan kita.”</p> <p>NNS</p> <p>“Menurut aku iya, aku dan <i>team</i> bekerjasama dengan baik dan professional. Misalnya, kalo lagi rias tu aku sama temen-temen yang lain itu ngga kebanyakan ngomong biar cepet selesai, terus di <i>team</i> aku tu ngga boleh nggasih tau, aku kan ada akun <i>makeup</i></p>
--	--

	<p>sendiri, temen-temen yang lain juga sih. Nah kita tu gaboleh ngasih tau akun kita ke <i>client</i> seniorku itu, kecuali <i>client</i> itu yang nanya, itu kita boleh ngasih tau, profesionalnya di situ sih menurut aku.”</p> <p>MNA</p> <p>“Iya, kan beberapa karyawan itu temen aku sendiri, jadi kita udah biasa buat kerjasama, tapi walopun kita temen ya kita juga harus professional kalo udah masalah kerjaan.”</p> <p>NI</p> <p>“Iya, kita bisa kerjasama dengan baik.”</p> <p>KH</p> <p>“Iya, bahkan saya bisa berkomunikasi tanpa bicara sekarang haha.”</p> <p>MFH</p> <p>“Iya, kita bisa bekerjasama dengan baik dan professional. Meskipun kalo di luar pekerjaan kita haha hihi, namun kalo udah kerja kita berusaha professional.”</p>
--	--