

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerja adalah sumber daya yang signifikan bagi sebuah organisasi, ada banyak hal yang harus dilihat dengan cermat hasil dari kinerja karyawan. Melakukan pekerjaan dengan baik merupakan tujuan organisasi dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja (Amalia et al., 2016). Setiap organisasi umumnya perlu mencapai tujuannya tanpa batas. Tujuan ini dapat dicapai dengan asumsi bahwa pekerja harus berkinerja dengan baik, organisasi harus terus membangkitkan semangat dan mendorong pekerja untuk memberikan hasil kerja yang bagus dengan diberikan *achivement* yang sesuai (Ady&Djoko, 2013).

Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja sudah menjadi fenomena yang umum. Pilihan untuk kuliah sambil bekerja umumnya dilandasi dengan alasan untuk memenuhi biaya kuliah, biaya akomodasi, biaya makan, biaya sewa indekos, dan biaya ekstra lainnya. Sebagian lainnya memilih bekerja untuk mengembangkan keterampilan tambahan dan memperkaya pengalaman kerja mereka. Mahasiswa yang juga pekerja harus menjalani peran lebih berat dibandingkan mahasiswa yang tidak bekerja. Sambil menjalankan perkuliahan mereka di kampus, mahasiswa tersebut juga dibebani dengan tanggung jawab untuk mampu menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja mereka (Felix et al., 2019).

Berdasarkan data yang diberikan oleh akademik STIE Indonesia Banking School bahwa jumlah mahasiswa aktif yang ada di S1 Reguler sore dan Ekstensi sore yaitu berjumlah 139 mahasiswa. S1 reguler sore merupakan suatu program kuliah yang dirancang dan diselenggarakan khusus bagi mahasiswa yang sudah bekerja. Yang membedakan antara kelas sore dan kelas pagi adalah pada hari dan waktu kuliahnya. Hari dan waktu kelas sore dilaksanakan diluar jam kerja para karyawan sehingga tidak kuliah pada saat jam kerja agar tidak mengganggu pekerjaan mahasiswa ([pasca.paramadina.ac.id](http://pasca.paramadina.ac.id))

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dan 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) (Afrina, 2020).

Berdasarkan wawancara dengan mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore STIE Indonesia Banking School, menurut mereka motivasi itu merupakan *mindset* untuk terus mengasah kemampuan dan mengembangkan karir mereka. motivasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena jika karyawan termotivasi pastinya akan membuat kinerja mereka semakin meningkat, dan motivasi kerja itu terjadi ketika berpikiran bahwa mungkin banyak orang yang menginginkan posisi pekerja sekarang tetapi tidak bisa. Jadi, harus dikerjakan dengan sepenuh hati dan terus termotivasi. Produktivitas kerja

yang tinggi, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, bagian terpenting pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap kinerjanya.

Hasil wawancara di atas diperkuat sesuai dengan pendapat dari Adha et al. (2019) bahwa motivasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi akan mendorong karyawan untuk aktif dalam menyelesaikan berbagai tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Penelitian Dr. Claire Carney (2000) hal yang menjadi motivasi bagi mahasiswa yaitu untuk mengatasi masalah keuangan, atau hanya untuk mengisi waktu luang, perlu mendapatkan wawasan kerja, perlu bertemu banyak orang (lebih mengembangkan kemampuan komunikasi), ingin lebih mengembangkan kemampuan dalam bekerja dengan tujuan agar mereka dapat menambah presentasinya dan karier mereka di masa depan (Puspitadewi, 2012).

Penggunaan waktu secara efektif sangat mempengaruhi pencapaian dan kegagalan pekerja dalam melaksanakan kewajibannya. Pekerja yang tidak dapat mengatur waktunya dengan baik, ada kecenderungan individu tersebut tidak dapat mengatur dan mengelola motivasi-motivasi yang ada dalam dirinya. Jika seseorang dapat mengatur waktu mereka, hasilnya adalah fokus yang lebih luas,

asosiasi waktu yang lebih baik, peningkatan kegunaan, dan terutama berkurangnya perasaan cemas. Mengatur waktu dengan lebih baik, anda akan melacak keselarasan antara waktu belajar, bekerja, melepas lelah, dan istirahat yang nantinya akan membuat kegiatan sehari-hari menjadi lebih sederhana dan terkoordinasi ([linkedin.com](https://www.linkedin.com)).

Upaya yang dilakukan agar produktifitas dan keefektifan pekerjaan mengalami peningkatan seperti melakukan pembagian waktu yang baik, mengatur jadwal, koordinasi waktu untuk bekerja disebut dengan manajemen waktu. Sehingga diperlukan kebijaksanaan dalam manajemen waktu. Berdasarkan penjelasan (Gea, 2014) perilaku seorang individu dalam penyelesaian pekerjaan dengan melibatkan penataan, pengorganisasian, pengalokasian dan penjadwalan disebut dengan *time management*.

Berdasarkan wawancara dengan mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore STIE Indonesia Banking School, menurut mereka kemampuan mengelola waktu merupakan hal yang harus diprioritaskan sesuai dengan kesibukan yang ada yaitu kuliah sambil bekerja agar kuliah dan bekerja bisa berjalan bersamaan. Mengelola waktu bekerja sambil kuliah itu berpengaruh terhadap kinerja, jadi agar tetap terkelola dengan baik yaitu dengan cara melibatkan penataan, pengorganisasian, pengalokasian dan penjadwalan. Dan menurut mereka mengelola waktu itu memberikan dampak yang positif karena itu akan membuat diri mereka terlatih untuk bertanggung jawab terhadap hal yang mereka hadapi yaitu kuliah sambil bekerja dan mendapatkan hasil lulus tepat waktu serta pekerjaan selesai sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Hasil wawancara tersebut di perkuat oleh pendapat menurut Halim et al. (2019) kemampuan mengelola waktu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Proses manajemen ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian serta pengawasan terhadap waktu agar menjadi lebih bermanfaat dan tidak terbuang sia-sia. Target yang ingin dicapai yaitu kuliah sambil bekerja dan lulus tepat waktu dapat lebih mudah untuk dijalankan.

Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya (Kajuwatu et al., 2022). Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja-nya.

Berdasarkan wawancara dengan mahasiswa S1 reguler sore STIE Indonesia Banking School, stres kerja merupakan hal yang membuat para pekerja tidak termotivasi atau tidak semangat dalam menjalankan aktivitasnya selama bekerja, hal itu biasanya terjadi karena faktor lingkungan yang tidak mendukung, sikap atasan yang kurang mengapresiasi karyawan, serta beban kerja yang terlalu banyak. Stres kerja yang sering di alami mahasiswa reguler sore dan esktnsi sore yaitu ketika mereka sedang sibuk dengan urusan perkuliahannya tetapi pekerjaan dikantor banyak di dalam kelompok mereka tidak ada yang bisa membantu meng-*handle* pekerjaanya. Dampak dari stres kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan terjadinya

stres kerja akan membuat mereka tidak termotivasi dalam melakukan aktivitas selama jam kerja itu berlangsung.

Hasil wawancara tersebut di perkuat dengan pendapat menurut Buulolo et al. (2021) stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat menyebabkan berbagai hal seperti motivasi kerja menurun, pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu, mudah merasa jenuh, hasil pekerjaan yang buruk dan karyawan merasa tidak percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Korabik et al. (2017), *work family conflict* atau konflik pekerjaan keluarga adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Sapitri & Dudija, 2020).

Menurut Akbar (2017) seorang karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan urusan keluarga dapat menimbulkan konflik, yaitu konflik pekerjaan dan konflik keluarga atau yang biasa disebut konflik peran ganda (*work family conflict*). Akibat dari konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh karyawan dapat

menimbulkan berbagai masalah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja (Rayhana & Dudija, 2022).

Berdasarkan wawancara dengan mahasiswa S1 reguler sore STIE Indonesia Banking School, *work family conflict* merupakan timbulnya perasaan emosi terhadap individu di tempat bekerja yang berdampak ke-keluarga dan juga aktivitas selama bekerja. *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja, hal itu disebabkan karena adanya desakan dari keluarga untuk cepat lulus dan perasaan keluarga yang merasa kurang adanya waktu untuk bersama keluarga. *Work family conflict* dapat mengganggu kinerja karena jika terdapat konflik di keluarga pastinya akan mengganggu pikiran dan perasaan individu. Upaya yang dilakukan yaitu sebisa mungkin individu tidak membawa perasaan emosinya ke-keluarga, membuat manajemen waktu yang baik, mengoptimalkan waktu kerja untuk kerja dan waktu istirahat untuk bersama keluarga di rumah.

Hasil wawancara tersebut di perkuat dengan pendapat menurut Fajri et al. (2022) *work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena jika seorang karyawan mengalami konflik yang melibatkan dua kepentingan dalam satu waktu akan menyebabkan ia tidak bisa berkonsentrasi saat bekerja karena memikirkan hal atau masalah yang terjadi di keluarga/dirumah, membuat karyawan bingung untuk menyelesaikan pekerjaan atau masalah keluarga terlebih dahulu hingga membuat karyawan menunda pekerjaan yang diberikan yang berdampak pada turunya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian teori, fenomena dan hasil penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Dampak Kinerja Berdasarkan Motivasi Kerja, Kemampuan Mengelola Waktu, Stres Kerja dan *Work Family Conflict (WFC)* (Studi Pada Mahasiswa S1 Reguler Sore dan Ekstensi Sore STIE Indonesia Banking School).”**

## 1.2 Ruang Lingkup Masalah

Metode dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, pengambilan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Berikut ini adalah batasan yang dibuat oleh penulis dalam penyusunan penelitian:

1. Penelitian yang diteliti penulis berdasarkan pengembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini dapat berbentuk modifikasi dari model, atau modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya.
2. Terdapat dua jenis variabel yang diimplementasikan dalam riset yakni variabel independen berupa motivasi kerja, kemampuan mengelola waktu, stres kerja dan *work family conflict*. Variabel dependen berupa kinerja mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore STIE Indonesia Banking School di tempat kerja.
3. Objek penelitian ini dikhususkan untuk mahasiswa yang bekerja sambil kuliah di STIE Indonesia Banking School. Penelitian ini akan mengukur tingkat kinerja karyawan di tempat kerja melalui motivasi kerja, kemampuan mengelola waktu, stres kerja dan *work family conflict*.

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore yang ada di STIE Indonesia Banking School?
2. Apakah kemampuan mengelola waktu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore yang ada di STIE Indonesia Banking School?
3. Apakah tingkat stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore yang ada di STIE Indonesia Banking School?
4. Apakah *work family conflict* memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore yang ada di STIE Indonesia Banking School?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka penulis memiliki tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore di STIE Indonesia Banking School.

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kemampuan mengelola waktu terhadap kinerja mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore di STIE Indonesia Banking School.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi di STIE Indonesia Banking School.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh negatif *work family conflict* terhadap kinerja mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore di STIE Indonesia Banking School.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pelaksanaan riset diharapkan membawa kebermanfaatn bagi beberapa pihak diantaranya yakni:

#### 1. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini sangat diharapkan bisa menjadi sarana untuk menambah dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh penulis di perguruan tinggi dan juga untuk memperluas wawasan pemikiran, mengasah kemampuan pengamatan dan juga penganalisaan penulis terkait dampak motivasi kerja, kemampuan mengelola waktu, stres kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore di STIE Indonesia Banking School.

2. Manfaat bagi mahasiswa mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore yang ada di STIE Indonesia Banking School. Penelitian ini dapat digunakan untuk pedoman mahasiswa untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang

harus di perhatikan untuk meningkatkan kinerja para mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore di STIE Indonesia Banking School

### 3. Manfaat bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kinerja mahasiswa dan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, kemampuan mengelola waktu, stres kerja dan *work family conflict*. Penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan sebagai acuan untuk menambah wawasan bagi penelitian yang selanjutnya yang lebih spesifik dalam pembahasan kinerja mahasiswa.

## 1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan merupakan tata urutan penelitian ini dan dimaksudkan agar mempermudah dalam penyusunan penelitian. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

### Bab I: Pendahuluan

Bagian ini membahas terkait latar belakang riset, rumusan permasalahan yang dipilih dalam riset, batasan riset, tujuan riset, kebermanfaatan riset dan sistematika kepenulisan.

### Bab II: Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian

Bagian ini membahas mengenai studi kepustakaan yang diimplementasikan dalam riset mulai dari teori motivasi kerja, kemampuan mengelola waktu, stres kerja dan *work family conflict* yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian, hipotesis penelitian, ruang lingkup riset dan kerangka berpikir.

### Bab III: Metode Penelitian

Bab ini akan membahas tentang objek penelitian, desain penelitian, metode pengumpulan data beserta populasi dan sampel, operasional variabel yang didalamnya terdapat indikator dan skala pengukuran dalam penelitian ini, hipotesis penelitian, pengujian hipotesis, dan metode pengolahan dan analisis penelitian.

### Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan membahas mengenai objek penelitian yaitu mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore di STIE Indonesia Banking School serta membahas masalah dan hasil dari analisis motivasi kerja, kemampuan mengelola waktu, stres kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja mahasiswa S1 reguler sore dan ekstensi sore di STIE Indonesia Banking School.

### Bab V: Penutup

Berisi kesimpulan dan saran dalam riset yang sudah dilakukan.