

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP STRESS  
AKADEMIK DENGAN MANAJEMEN WAKTU SEBAGAI VARIABEL MEDIATING  
PADA PEKERJA PARUH WAKTU YANG BERSTATUS MAHASISWA DI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S1  
Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Dea Rizka Amanda**

**NIM : 30402200088**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Skripsi**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
STRESS AKADEMIK DENGAN MANAJEMEN WAKTU SEBAGAI  
VARIABEL MEDIATING PADA PEKERJA PARUH WAKTU YANG  
BERSTATUS MAHASISWA DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**Disusun Oleh :**

**Dea Rizka Amanda**

**NIM : 30402200088**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian penelitian skripsi Pogram Studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan

Agung Semarang.

**Semarang. 25 November 2025**

**Pembimbing,**

**UNISCUOLA**  
جامعته سلطان أبو جوح الإسلامية



**Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si**

**NIK. 210492030**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
STRESS AKADEMIK DENGAN MANAJEMEN WAKTU SEBAGAI  
VARIABEL MEDIATING PADA PEKERJA PARUH WAKTU YANG  
BERSTATUS MAHASISWA DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**Disusun Oleh :**  
**Dea Rizka Amanda**  
**NIM : 30402200088**

**Susunan Dewan Penguji**

Pada Tanggal 25 November 2025

**Pembimbing,**



**Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si**

**NIK. 210492030**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana

Manajemen

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T.,S.E.,M.M**

**NIK. 210416055**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dea Rizka Amanda

NIM : 30402200088

Program studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP STRESS AKADEMIK DENGAN MANAJEMEN WAKTU SEBAGAI VARIABEL MEDIATING PADA PEKERJA PARUH WAKTU YANG BERSTATUS MAHASISWA DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG”** merupakan hasil karya penulis sendiri dan tidak ada unsur plagiasi dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini telah dikutip berdasarkan kode etik ilmiah yang berlaku. Penulis siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 27 November 2025

Yang menyatakan



**Dea Rizka Amanda**  
**NIM. 30402200088**

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Dea Rizka Amanda
NIM	: 30402200088
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Universitas	: Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

**“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP STRESS  
AKADEMIK DENGAN MANAJEMEN WAKTU SEBAGAI VARIABEL MEDIATING  
PADA PEKERJA PARUH WAKTU YANG BERSTATUS MAHASISWA DI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 27 November 2025

Yang Memberi Pernyataan

  
**Dea Rizka Amanda**  
NIM. 30402200088

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan, mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan, apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap manajemen waktu pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan, mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap manajemen waktu pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan, apakah terdapat pengaruh manajemen waktu terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja merupakan faktor-faktor krusial dalam menentukan tinggi-rendahnya stres akademik pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Fenomena global dan lokal menunjukkan mahasiswa pekerja menghadapi tantangan unik yang memerlukan penanganan manajerial dan psikologis tersendiri. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasi.

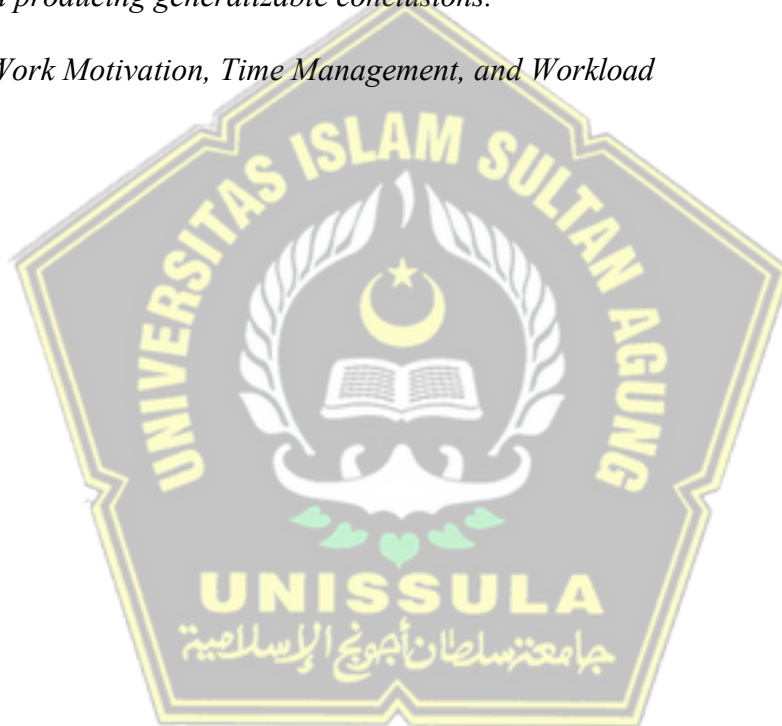
**Kata Kunci** : motivasi kerja, manajemen waktu, beban kerja dan stress akademik



## ABSTRACT

*This study aims to determine whether there is an effect of work motivation on academic stress on part-time workers who are students of employee grade, whether there is an effect of work burden on academic stress on part-time workers who are students of employee grade, whether there is an effect of work motivation on time management on part-time workers who are students of class employees, whether there is an effect on work load on time management on part-time workers who are students of class employees, is there any effect of time management on academic stress on part-time workers who are students of class employees at the Sultan Agung Islamic University Semarang. Employment motivation, time management, and workload are crucial factors in determining the low level of academic stress in students who go to college while working. Global and local phenomena show working students facing unique challenges that require managerial and psychological management themselves. This type of research uses quantitative methods, namely studies used to test specific theories by examining the relationships between variables and producing generalizable conclusions.*

**Keywords :** *Work Motivation, Time Management, and Workload*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah tak henti-hentinya penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik. Tak lupa shalawat serta salam kita haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat Islam dari zaman jahiliyah menuju jaman yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP STRESS AKADEMIK DENGAN MANAJEMEN WAKTU SEBAGAI VARIABEL MEDIATING PADA PEKERJA PARUH WAKTU YANG BERSTATUS MAHASISWA DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG”. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, motivasi, semangat serta nasehat dari banyak pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr, Heru Sulistiyo, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Lutfi Nurcholis, SE, ST, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing, yang dengan sabar, tulus, dan penuh perhatian telah memberikan arahan dan masukan untuk peneliti.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, terima kasih atas curahan ilmu yang bermanfaat.
5. Kedua Orang tua saya, Bapak Ahmadi dan Ibu Muniroh dan pendamping hidup saya Rafi Bachtiar R.H yang telah memberikan dukungan baik doa dan motivasi.
6. Seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT dengan Ridho-nya membalas segala kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda. Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Akhir kata dengan segala kerendahan hati, semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak.

Semarang, 27 November 2025

Penulis,



**Dea Rizka Amanda**

**NIM. 30402200088**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	14
1.3    Tujuan Penelitian.....	15
1.4    Manfaat Penelitian.....	16
BAB II .....	19
KAJIAN PUSTAKA.....	19
2.1    Motivasi Kerja.....	19
2.1.1    Definisi Motivasi Kerja.....	19
2.1.2    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	20
2.1.3    Indikator Motivasi Kerja.....	21
2.2    Manajemen Waktu .....	23
2.2.1    Definisi Manajemen Waktu.....	23
2.2.2    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Time Management .....	25
2.2.3    Indikator Time Management.....	27
2.3    Beban Kerja.....	29
2.3.1.    Pengertian Beban Kerja .....	29

2.3.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	30
2.3.3.	Indikator Beban Kerja.....	31
2.4	Stres Akademik .....	32
2.4.1	Pengertian Stres Akademik .....	32
2.5	Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	33
2.5.1	Hubungan Motivasi Kerja dengan Stres Akademik .....	33
2.5.2	Hubungan Beban Kerja dengan Stres Akademik .....	34
2.5.3	Hubungan Motivasi Kerja dengan Manajemen Waktu.....	35
2.5.4	Hubungan Beban Kerja dengan Manajemen Waktu.....	35
2.5.5	Hubungan Manajemen Waktu dengan Stress Akademik .....	36
2.5.6	Hubungan Motivasi kerja dan Manajemen Waktu dengan Stres Akademik.....	36
2.5.7	Hubungan Beban Kerja dan Manajemen Waktu dengan Stres Akademik.....	38
2.5.8	Model Penelitian Motivasi kerja, Manajemen Waktu, dan Beban Kerja dengan Stres Akademik .....	39
3.1.	Jenis Penelitian .....	40
3.2.	Populasi dan Sampel .....	40
3.2.1.	Populasi.....	40
3.2.2.	Sampel .....	41
3.3.	Definisi Operasional Variabel .....	42
3.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.2.1.	Skala Pengukuran.....	45
3.5.	Sumber Dan Pengumpulan Data .....	45
3.2.1.	Sumber Data.....	45
3.2.2.	Jenis Data .....	46
3.6.	Analisis Data .....	47
3.2.1.	Uji Validitas .....	47
3.2.2.	Uji Reliabilitas .....	48
3.2.3.	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.2.4.	Uji Regresi Linier Berganda .....	53
3.2.5.	Uji Regresi Linier Moderasi .....	54
3.2.6.	Analisis Korelasi.....	55
3.7.	Pengujian Hipotesis .....	56
3.7.1.	Uji t (Parsial).....	56
3.7.2.	Uji F (Simultan).....	58

3.7.3. Uji F (Simultan).....	60
3.7.4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	61
3.7.4 Uji Variabel Dominan.....	62
BAB IV.....	64
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	64
4.1 Gambaran Umum Responden.....	64
4.2 Analisis Data.....	66
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	66
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	74
4.3 Pembahasan.....	78
BAB V.....	89
PENUTUP .....	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran .....	91
5.3 Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang .....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	95



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	42
Tabel 3.2 Instrumen Skala <i>Likert</i> .....	45
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif .....	90
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas .....	93
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas .....	95
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	96
Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi dengan Uji <i>Run Test</i> .....	98
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda (1).....	98
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda (2) .....	99
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda (3) .....	99



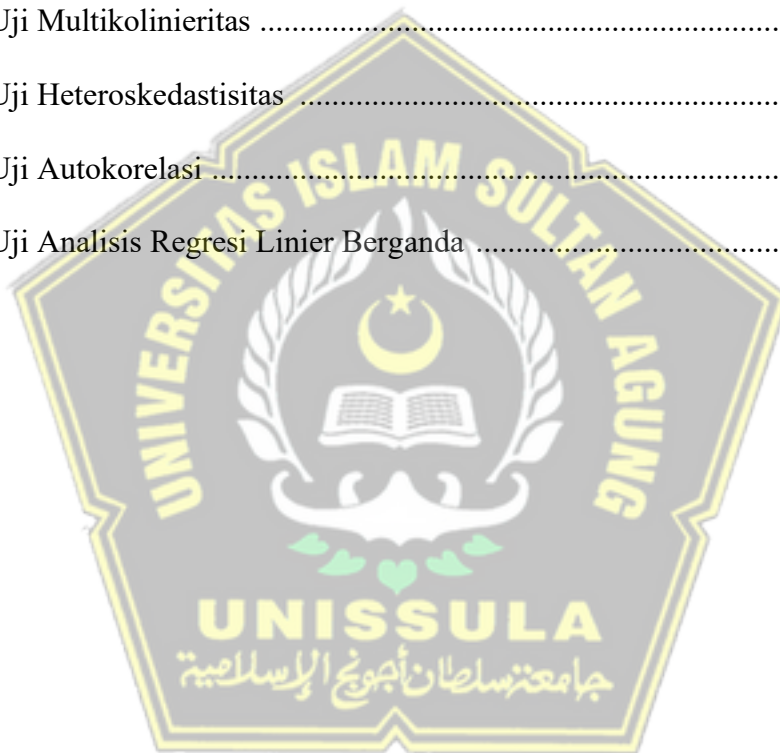
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian.....39



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Peneltian .....	96
Lampiran 2 Data responden .....	98
Lampiran 3 Statistik Responden.....	103
Lampiran 4 Analisis Deskriptif .....	105
Lampiran 5 Uji Normalitas .....	106
Lampiran 6 Uji Multikolinieritas .....	107
Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas .....	107
Lampiran 8 Uji Autokorelasi .....	107
Lampiran 9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	108



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi dan persaingan pasar kerja yang ketat, fenomena mahasiswa bekerja sambil kuliah semakin jamak ditemui. Para mahasiswa terdorong untuk tidak hanya meraih gelar akademik, tetapi juga memperoleh pengalaman kerja guna meningkatkan daya saing mereka. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa sekitar 6,98% pelajar usia 10–24 tahun di Indonesia pada tahun 2020 bersekolah sambil bekerja. Alasan utama yang mendorong mahasiswa bekerja paruh waktu antara lain kebutuhan ekonomi untuk membiayai pendidikan dan kebutuhan hidup, serta keinginan memperoleh pengalaman kerja sebelum lulus (Maseviciute, 2018 dalam BPS). Tekanan finansial biaya kuliah yang tinggi dan tuntutan kemandirian membuat banyak mahasiswa memilih bekerja demi menambah penghasilan dan memperkaya CV selama kuliah. Selain motif ekonomi dan pengalaman, ada pula motivasi lain seperti mengisi waktu luang (jika jadwal kuliah tidak padat), mencari kemandirian tanpa bergantung pada orang tua, serta menekuni hobi yang produktif (Kinasih, 2019; Pasaribu & Perangin-angin, 2020).

Menggabungkan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja bukanlah hal yang mudah. Tantangan utama terletak pada keterbatasan waktu dan energi: tugas- tugas kuliah yang menumpuk bersamaan

dengan jam kerja yang padat dapat memicu stres jika tidak dikelola secara baik. Banyak pihak berpendapat bahwa kuliah sambil bekerja meningkatkan risiko kegagalan akademis; tidak jarang mahasiswa drop-out karena kesulitan menyeimbangkan kewajiban kuliah dan pekerjaan. BPS bahkan memperingatkan bahwa bekerja secara intens dapat meningkatkan risiko putus sekolah. Namun demikian, bekerja saat kuliah juga dapat membawa manfaat. Bagi mahasiswa yang menghadapi kesulitan keuangan, pekerjaan paruh waktu membantu meringankan biaya pendidikan (Pinatih & Nopiyani, 2024). Dengan manajemen yang tepat, kombinasi kuliah dan kerja justru dapat menjadi kesempatan untuk mengembangkan kemandirian dan keterampilan multitasking. Oleh karena itu, fenomena “kuliah sambil kerja” menjadi perhatian penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pendidikan tinggi, terutama terkait bagaimana para mahasiswa pekerja mengelola peran ganda mereka agar sukses di kedua bidang.

Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang menangkap fenomena ini dengan menyediakan program kelas karyawan (kelas non-reguler) bagi mahasiswa yang sudah bekerja. Program ini dirancang agar karyawan dapat melanjutkan studi tanpa harus meninggalkan pekerjaannya. Jadwal perkuliahan disusun secara fleksibel, misalnya dengan kuliah sore/malam atau bahkan *full online*, sehingga tidak mengganggu jam kerja para mahasiswa yang sibuk.

Setiap fakultas di UNISSULA membuka kelas khusus bagi karyawan di berbagai program studi, memberi peluang bagi para profesional meningkatkan kualifikasi akademiknya. Kualitas pengajaran dan kurikulum pada kelas karyawan dijaga setara dengan kelas reguler, namun dengan penyesuaian metode agar mahasiswa dapat lulus tepat waktu meskipun berkuliah sambil bekerja. Fasilitas pendukung seperti platform e-learning juga disediakan untuk mempermudah mahasiswa mengakses materi di sela kesibukan kerja. Adanya program ini menunjukkan komitmen UNISSULA dalam mendukung pengembangan SDM yang berkelanjutan. Mahasiswa kelas karyawan UNISSULA umumnya memiliki semangat belajar tinggi untuk meningkatkan karier mereka, namun sekaligus rentan menghadapi tekanan akibat tanggung jawab ganda. Populasi mahasiswa bekerja ini menjadi subjek yang menarik untuk diteliti, khususnya terkait faktor-faktor apa saja yang memengaruhi stres akademik mereka.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal seseorang dalam mencapai tujuan-tujuan pekerjaannya. Dalam konteks manajemen SDM, motivasi kerja adalah *tenaga pendorong* yang membuat seorang individu berupaya mencapai sasaran kerja tertentu (Mangkunegara, 2014). Setiap orang memiliki tingkat dan jenis motivasi kerja yang berbeda, tergantung kebutuhannya. Misalnya, menurut teori ERG Alderfer, motivasi dapat bersumber dari kebutuhan keberadaan (fisik dan keamanan), hubungan sosial, hingga

pertumbuhan dan aktualisasi diri. Bagi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, motivasi kerja mereka kerap terkait erat dengan alasan memilih bekerja. Studi lokal menemukan alasan dominan mahasiswa bekerja adalah faktor finansial – untuk menutupi biaya kuliah dan mengurangi beban keluarga disusul motivasi mengembangkan diri dan karier melalui pengalaman kerja (Kinasih, 2019; Pasaribu & Perangin-angin, 2020). Motivasi-motivasi tersebut menunjukkan bahwa banyak mahasiswa pekerja memiliki orientasi tujuan ganda: sukses dalam karier sekaligus berhasil menyelesaikan studi.

Tingkat motivasi kerja dapat memengaruhi bagaimana mahasiswa mengelola peran gandanya dan stres yang muncul. Motivasi yang tinggi seringkali mendorong individu untuk lebih giat dan disiplin, yang dapat membantu mereka bertahan menghadapi tekanan. Mahasiswa yang sangat termotivasi bekerja, misalnya demi karier yang lebih baik, mungkin akan berusaha menata waktu dan energinya agar kedua tanggung jawab (kerja dan kuliah) dapat terpenuhi. Namun, motivasi yang tinggi di pekerjaan juga bisa menjadi pedang bermata dua: jika fokus dan ambisi kerja terlalu besar, mahasiswa bisa mengalokasikan lebih banyak waktu dan tenaga untuk pekerjaan daripada kuliah, sehingga risiko stres akademik meningkat. Sebaliknya, motivasi yang rendah bisa membuat mahasiswa kurang bersemangat, mudah menunda tugas kuliah, dan akhirnya mengalami stres karena tertinggal dalam akademik.

Bagi mahasiswa yang bekerja sambil kuliah, manajemen waktu adalah keterampilan fundamental. *Manajemen waktu* merujuk pada kemampuan merencanakan, mengatur, dan mengendalikan penggunaan waktu untuk berbagai aktivitas secara efektif. Kemampuan ini mencakup pembuatan jadwal, penentuan prioritas, dan pembagian waktu yang proporsional antara tugas kuliah, pekerjaan, maupun istirahat. Mahasiswa kelas karyawan dituntut mampu mengalokasikan waktu di tengah kesibukan kerja agar tugas-tugas akademik tetap terselesaikan tepat waktu. Apabila kemampuan ini kurang, maka penumpukan tuntutan dari kedua peran akan terjadi dan berujung pada stres (Haryadi *et al.*, 2018). Penelitian menunjukkan bahwa ketidakmampuan mengatur aktivitas kuliah dan kerja secara seimbang akan menciptakan tekanan yang disebut stres.

Sebaliknya, manajemen waktu yang baik berperan signifikan dalam mengurangi stres akademik mahasiswa pekerja. Kadrianti dan Alam (2023) menemukan bahwa keterampilan mengatur waktu secara efektif berpengaruh penting terhadap rendahnya tingkat stres belajar. Mahasiswa yang terampil mengatur jadwal harian, menetapkan prioritas tugas, serta disiplin mengikuti rencana yang dibuat cenderung lebih mampu mengendalikan beban sehingga tidak merasa kewalahan. Temuan serupa dilaporkan dalam studi internasional: kemampuan manajemen waktu termasuk *study skills* paling menentukan keberhasilan akademik dan berhubungan negatif dengan stres. Artinya,

mahasiswa yang tidak merencanakan waktunya dengan baik lebih rentan mengalami stres dan kegagalan akademik, sedangkan mereka yang terampil mengelola waktu dapat menekan tingkat stres dan mempertahankan performa studi (Sharifi *et al.*, 2021). Dengan demikian, manajemen waktu diperkirakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres akademik pada mahasiswa bekerja: semakin baik manajemen waktunya, seharusnya semakin rendah stres yang dirasakan, dan begitu pula sebaliknya.

Beban kerja mengacu pada banyaknya tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam kurun waktu tertentu. Bagi mahasiswa pekerja, beban kerja mencakup tidak hanya jam kerja dan tugas di tempat kerja, tetapi juga beban studi seperti kuliah, tugas akademik, dan belajar untuk ujian. Kombinasi beban dari dua peran ini dapat menjadi sumber tekanan yang besar. Tingginya beban kerja cenderung berbanding lurus dengan tingkat stres: semakin banyak dan berat tugas yang harus ditangani, semakin besar potensi stres yang muncul. Penelitian di berbagai negara menunjukkan efek negatif kerja paruh waktu berjam-jam terhadap kesehatan mental dan akademik mahasiswa. Misalnya, mahasiswa yang bekerja  $\geq 20$  jam per minggu dilaporkan mengalami tingkat stres dan burnout lebih tinggi, serta lebih rentan depresi. Demikian pula, studi Kadrianti & Alam (2023) mencatat bahwa mahasiswa yang bekerja lebih dari 16 jam per minggu memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan yang tidak

bekerja atau bekerja lebih sedikit jam. Beban kerja yang berlebihan menyulitkan mahasiswa untuk membagi energi antara pekerjaan dan belajar, sering kali memaksa mereka mengorbankan waktu istirahat atau waktu belajar, yang akhirnya menguras kondisi fisik dan mental.

Dari sisi akademis, beban kerja tinggi dapat mengganggu Konsentrasi dan komitmen studi. Mahasiswa yang pulang kerja dalam keadaan lelah mungkin kesulitan mengikuti perkuliahan atau mengerjakan tugas dengan optimal. Akumulasi kelelahan fisik dan mental ini berpotensi memicu stres akademik karena mahasiswa merasa tertinggal atau tidak mampu memenuhi tuntutan kurikulum. Sebuah penelitian kasus di Indonesia menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres akademik mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Artinya, semakin berat beban pekerjaan yang ditanggung mahasiswa, stres dalam studi mereka cenderung meningkat. Beban kerja yang tinggi juga dikaitkan dengan potensi konflik peran (*role conflict*) – situasi ketika tuntutan pekerjaan dan pendidikan bertabrakan secara langsung. Kondisi konflik peran ini dapat memperburuk stres dan menurunkan kinerja di kedua bidang. Sebaliknya, jika beban kerja dapat dikendalikan pada tingkat moderat, mahasiswa lebih leluasa mengatur waktu belajar sehingga tekanan akademiknya berkurang. Oleh sebab itu, *variabel beban kerja* diduga kuat memiliki pengaruh terhadap intensitas stres akademik mahasiswa kelas karyawan: beban kerja yang berlebihan cenderung meningkatkan

stres, sedangkan beban kerja yang terkendali dapat membantu menjaga stres tetap rendah.

Stres akademik adalah tekanan psikologis yang dialami mahasiswa terkait tuntutan dan beban dalam lingkungan pembelajaran. Stres ini muncul ketika mahasiswa merasa sumber daya atau kemampuannya tidak mampu memenuhi tanggung jawab akademik yang dipikulnya. Pada mahasiswa kelas karyawan, stres akademik dapat menjadi lebih kompleks karena dipengaruhi pula oleh faktor pekerjaan. Misalnya, tenggat tugas kuliah yang berdekatan dengan deadline pekerjaan dapat menimbulkan tekanan berlipat, begitu pula jadwal ujian yang berbenturan dengan jam kerja bisa memicu kecemasan tinggi. Stres akademik umumnya termanifestasi dalam gejala seperti tegang, cemas terhadap nilai, kelelahan mental, hingga burnout studi.

Pada mahasiswa pekerja, stres akademik perlu mendapatkan perhatian khusus karena berpotensi memengaruhi *work-life balance* dan produktivitas kerja mereka juga. Stres akademik yang tidak tertangani dapat membuat mahasiswa ini kesulitan memenuhi peran di tempat kerja, misalnya karena kelelahan atau pikiran terpecah, sehingga performa kerja menurun. Sebaliknya, tekanan kerja yang dibawa ke lingkungan akademik juga dapat memperburuk stres belajar. Dengan demikian, stres akademik menjadi indikator penting kesejahteraan mahasiswa kelas karyawan dan kesuksesan mereka

dalam menyelesaikan studi. Berbagai faktor di atas – motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja diduga saling berinteraksi memengaruhi tingkat stres akademik kelompok mahasiswa ini.

Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa 6,98 persen pemuda Indonesia berusia 10 sampai 24 tahun tercatat bersekolah sambil bekerja pada Maret 2020 (Badan Pusat Statistik, 2020). Peneliti Pinatih dan Nopiyani meneliti 98 mahasiswa reguler sore STIE Satya Dharma dan menemukan bahwa 84 persen responden mengaku mengalami stres akademik tinggi ketika memikul beban ganda belajar dan kerja (Pinatih & Nopiyani, 2024). Peneliti Khadijah dan rekan menguji 31 mahasiswa paruh waktu Universitas Pahlawan dan mendapati 52 persen berada pada kategori stres sedang, sedangkan 32 persen berada pada kategori stres berat (Khadijah et al., 2024). Musikhah dan Nastiti meneliti 161 mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan melaporkan bahwa 66 persen responden menempati kategori stres sedang, sementara sisanya terbagi antara kategori rendah dan tinggi (Musikhah & Nastiti, 2021). Dewi meneliti mahasiswa kelas karyawan Universitas Mercu Buana dan menemukan hubungan negatif bermakna antara kontrol diri dan stres akademik, tetapi tidak menemukan perbedaan stres berdasarkan gender (Dewi, 2023). Peneliti Andini dan Marsofiyati meneliti 50 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta dan menunjukkan bahwa manajemen waktu menjelaskan hampir 30 persen variasi stres

akademik, meskipun sebagian besar responden tetap merasa kekurangan waktu (Andini & Marsofiyati, 2024). Widya dan Sueca menggambarkan bahwa mahasiswa perantau di Denpasar yang terdorong oleh ambisi karier memperpanjang jam kerja dan pada akhirnya mengalami burnout akademik (Widya & Sueca, 2022). Kadrianti dan Alam meneliti mahasiswa Teknik Industri Universitas Islam Syekh Yusuf dan menyimpulkan bahwa status kerja serta manajemen waktu tidak menjelaskan stres secara signifikan ketika diuji bersama, meskipun masing-masing variabel menunjukkan arah pengaruh berbeda (Kadrianti & Alam, 2023). Supradewi meneliti 144 mahasiswa semester II Fakultas Psikologi Unissula dan menemukan korelasi negatif sedang antara adversity quotient dan stres, tetapi penelitian tersebut tidak memisahkan kelompok kelas karyawan (Supradewi, 2021). Peneliti Puji Dwi Prihanta di UIN Ar-Raniry melaporkan bahwa self-regulated learning berkorelasi negatif dengan stres akademik pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, tetapi prevalensi stres spesifik tidak dipublikasikan (Prihanta, 2023).

Sebagian penelitian menyimpulkan bahwa tujuan finansial yang jelas membantu mahasiswa menekan kecemasan sehingga tingkat stres menurun (Kinasih, 2023). Namun survei kuantitatif di Jakarta melaporkan 59 % responden merasa motivasi bekerja menurunkan semangat belajar dan memicu tekanan karena kelelahan (Aswanto et al., 2024). Riset fenomenologis di Denpasar juga

menemukan ambisi karier mendorong mahasiswa menambah jam kerja sehingga mengalami burnout akademik (Wira & Sueca, 2022). Perbedaan orientasi motivasi (finansial vs karier) dan kultur kampus belum pernah dibandingkan dalam satu model empiris. Pada mahasiswa Reguler Sore STIE Satya Dharma, manajemen waktu terbukti menekan stres meski beban kerja tinggi (Pinatih & Nopiyani, 2024). Hasil serupa muncul di Bandung—manajemen waktu berkorelasi negatif dengan stres kerja dan positif dengan prestasi (Haryadi & Roosallyn, 2024). Akan tetapi, survei di Universitas Pahlawan menunjukkan > 50 % responden tetap berada pada kategori stres sedang-berat walau mengaku “sudah mencoba” teknik manajemen waktu (Khadijah et al., 2024). Penelusuran kualitatif di UNESA menambahkan bahwa mahasiswa lebih sering memakai coping emosional daripada perencanaan teknis sehingga pelatihan time-management belum otomatis efektif (Surya & Pertiwi, 2022). Mekanisme mediasi antara keterampilan mengatur waktu dan jenis strategi coping belum pernah diuji.

Analisis di USM Yogyakarta menunjukkan korelasi positif signifikan antara intensitas kerja dan stres (Taufik & Naim, 2023). Penelitian lain menemukan konflik peran meningkat bersama jam kerja dan menambah tekanan psikologis (Musikhah, 2021). Namun, studi di Padang mengungkap efek beban kerja baru signifikan jika mahasiswa belajar < 2 jam per hari, mengindikasikan ambang

moderasi manajemen waktu yang belum dipatok jelas (Safitri & Nopiyani, 2024). Survey UMSIDA bahkan menemukan variasi stres antar-gender meski durasi kerja serupa (Musikhah, 2021). Faktor demografi dan kebiasaan belajar sebagai pemoderasi masih jarang disentuh.

Badan Pusat Statistik hanya mempublikasikan angka mahasiswa bekerja (6,98 %) tanpa mengukur stres psikologis. Penelitian kampus berskala kota—misalnya STIE Satya Dharma dan Universitas Pahlawan—memakai instrumen berbeda sehingga hasil tidak dapat dibandingkan lintas lokasi (Khadijah et al., 2024; Pinatih & Nopiyani, 2024). Belum ada survei nasional yang memetakan prevalensi stres mahasiswa kelas karyawan atau menguji interaksi motivasi–manajemen waktu–beban kerja secara simultan. Itulah celah teoretis dan praktis yang hendak dijumpai riset mendatang di UNISSULA.

Sebagian penelitian melaporkan motivasi finansial menurunkan stres, sementara riset lain menunjukkan ambisi karier justru memperparah tekanan. Kemampuan mengelola waktu di sejumlah kampus efektif meredakan stres, tetapi di tempat lain mahasiswa tetap merasa kehabisan waktu meski telah mengikuti pelatihan. Beban kerja  $\geq 20$  jam per minggu umumnya menaikkan stres, namun ada bukti efek ini baru nyata ketika waktu belajar  $< 2$  jam per hari. Inkonsistensi tersebut menegaskan perlunya riset yang menguji

ketiga variabel secara simultan dalam konteks mahasiswa kelas karyawan UNISSULA.

Berdasarkan paparan di atas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja merupakan faktor-faktor krusial dalam menentukan tinggi-rendahnya stres akademik pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Fenomena global dan lokal menunjukkan mahasiswa pekerja menghadapi tantangan unik yang memerlukan penanganan manajerial dan psikologis tersendiri. Oleh karena itu, penelitian dengan sudut pandang manajemen sumber daya manusia ini penting dilakukan untuk menganalisis *pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja terhadap stres akademik mahasiswa pekerja paruh waktu di UNISSULA*.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi pendukung bagi mahasiswa kelas karyawan agar mampu mengelola stres akademik dengan baik, sehingga dapat berprestasi secara akademis tanpa mengorbankan kinerja dan kesehatan mental mereka. Penulis akan mempelajari masalah tersebut dengan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Akademik Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Universitas Sultan Agung”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung?
- 2 Apakah beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung?
- 3 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap manajemen waktu pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung?
- 4 Apakah beban kerja berpengaruh terhadap manajemen waktu pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung?
- 5 Apakah manajemen waktu berpengaruh secara langsung terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung?
- 6 Apakah manajemen waktu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung?
- 7 Apakah manajemen waktu memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres

akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap manajemen waktu pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap manajemen waktu pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh manajemen waktu terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang.

6. Untuk mengetahui apakah manajemen waktu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Untuk mengetahui apakah manajemen waktu memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat antara lain :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memperkaya khazanah manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan bagaimana motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja berinteraksi untuk membentuk tingkat stres akademik pada populasi mahasiswa pekerja, sebuah kelompok yang selama ini kurang disorot dalam literatur. Temuan empirisnya dapat memvalidasi atau menyempurnakan model-model stres berbasis teori transaksional Lazarus, teori motivasi ERG Alderfer, serta kerangka beban kerja Karasek, sehingga menawarkan kontribusi

konseptual berupa integrasi variabel individual, perilaku pengelolaan waktu, dan tuntutan kerja ke dalam satu skema penjelasan. Selain itu, penelitian ini menyediakan data kontekstual Indonesia khususnya pada Universitas Islam Sultan Agung yang dapat menjadi rujukan komparatif bagi studi lintas budaya dan memperluas generalisasi teori di ranah akademik-kerja ganda.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian akan memberi panduan konkret bagi pihak universitas dalam merancang kebijakan kelas karyawan yang lebih responsif, misalnya melalui penjadwalan kuliah yang fleksibel, layanan konseling stres, atau pelatihan manajemen waktu terstruktur. Bagi perusahaan yang mempekerjakan mahasiswa, temuan ini dapat menjadi dasar penyusunan program dukungan seperti penyesuaian beban kerja atau fasilitas belajar daring guna menjaga produktivitas karyawan sekaligus keberhasilan studi mereka. Mahasiswa sendiri memperoleh rekomendasi strategis untuk menata motivasi, menetapkan prioritas, dan mengelola beban agar stres akademik tidak menghambat perkembangan karier maupun capaian akademik. Pada tataran lebih luas, penelitian ini dapat mendorong pembuat kebijakan merumuskan regulasi dan skema insentif bagi institusi

pendidikan dan dunia usaha agar kolaboratif mendukung pembangunan sumber daya manusia yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja diperlukan bagi karyawan, dan karyawan yang bermotivasi tinggi harus memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. (Prihartanta, 2015) mengartikan “motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi terkadang diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas”. Menurut Javed (Kamaruddin, 2017) kata motivasi tidak mudah untuk dipahami karena setiap orang mempunyai definisi yang berbeda-beda tentang motivasi. Motivasi adalah tindakan atau kemauan untuk menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja sama mengembangkan ide-ide kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Saleh, 2018). Menurut (Susanto, 2019), motivasi merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja atau penyemangat pekerjaan. Motivasi sebagai keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan pribadi lainnya.

Menurut (Riansyah 2022) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yg baik dan berkualitas. Menurut (Jufrizen, 2021) motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Menurut (Jufrizen, 2018), motivasi diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan untuk membangkitkan

antusiasme dalam bekerja, dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja.

Menurut Li & Teori dalam (Deva et al, 2017) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja / pendorong semangat kerja. Berdasarkan pengertian beberapa para ahli diatas sehingga penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang sehingga memberikan semangat berlebih guna menyelesaikan berbagai bentuk tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut (Umpung et al., 2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain adalah berkaitan dengan:

a. Keluarga dan Kebudayaan.

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

b. Konsep Diri.

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

c. Jenis Kelamin.

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

d. Pengakuan dan Prestasi.

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

e. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

### 2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Li & Teori (Deva et al., 2022) yaitu :

a. Gaji.

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta

dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

c. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

d. Pengakuan atau penghargaan.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

e. Keberhasilan.

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam

pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

Menurut (Riansyah, 2022) Indikator motivasi kerja terdiri dari:

a. *Need For Power.*

Harapan untuk mengontrol atau memantau karyawan lainnya untuk mempengaruhi tindakan mereka.

b. *Need For Affiliation.*

Harapan untuk menjalin dan menjaga ikatan pertemanan antar sesama karyawan.

c. *Need For Achievement.*

Harapan untuk membuat sesuatu lebih efektif dan seefisien mungkin dalam menyelesaikan masalah dalam mengerjakan kewajiban yang berat.

## 2.2 Manajemen Waktu

### 2.2.1 Definisi Manajemen Waktu

Menurut (Sahito, 2017) time management dapat diartikan sebuah proses untuk mengelola waktu sesuai dengan tugas atau kegiatan tertentu dengan tujuan memastikan keberhasilan organisasi dengan memanfaatkan, menghemat dan tidak membuang- buang waktu atau tenaga. Manajemen waktu adalah proses memaksimalkan output dalam waktu yang dialokasikan dengan merencanakan, mengkoordinasikan, memantau, dan mengatur kegiatan. Manajemen waktu yang efektif melibatkan lebih dari sekadar mencatat waktu itu juga melibatkan

memanfaatkan setiap saat yang tersedia. Mereka yang mahir dalam manajemen waktu tahu bagaimana memprioritaskan tanggung jawab mereka, mendahulukan tanggung jawab yang akan berdampak besar pada kesuksesan mereka (Rosa,2022).

Jones dan Barrett (Ikaningtyas, 2021) menyatakan bahwa manajemen waktu merupakan sebuah kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan, melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasan individu itu sendiri. Hal serupa juga disampaikan oleh Sanusi (Nisa et al., 2019), bahwa manajemen waktu merupakan sebuah kemampuan dalam menentukan dan melaksanakan seluruh pekerjaan dengan adanya tujuan dan batasan waktu yang jelas, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Menurut Dutta & Bhosle (Zega, 2022) dasar dari manajemen waktu dimulai dengan memprioritaskan atau lebih menekankan pada tugas-tugas penting, mampu menolak untuk masalah yang tidak penting, dan mampu menghentikan dan segera memulai aktivitas tertentu pada jadwal yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Atkison (Andani et al., 2019) manajemen waktu merupakan suatu jenis keterampilan yang berkaitan dengan segala bentuk upaya serta tindakan seseorang yang dilakukan secara terencana dengan memanfaatkan waktu sebaik- baiknya. Menurut (Nurrahmaniah, 2019) “Manajemen waktu adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan waktu dengan menjadwalkan dan memprioritaskan

sehingga tercapai secara efektif dan efisien”. Sedangkan menurut (Mulyani, 2013) mengatakan bahwa manajemen waktu merupakan proses merencanakan, mengatur, mengontrol waktu, dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin menggunakan kemampuan diri sendiri sehingga mendapatkan hasil yang sesuai harapan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen waktu ialah sebuah aktivitas seseorang dalam mengatur waktu dimana seorang individu diharuskan memprioritaskan aktivitas yang dianggap lebih penting untuk dilakukan terlebih dahulu, selain itu individu yang memiliki manajemen waktu yang baik cenderung tidak akan membuang-buang waktu untuk melakukan hal yang tidak bermanfaat. Hal ini dikarenakan individu akan membuat langkah atau rencana untuk mengatur dan mengelola waktu dengan baik, sehingga individu tersebut akan lebih produktif dan dapat mencapai tujuan hidup yang mereka tetapkan atau targetkan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Time Management**

Hoffer (Nisa et al., 2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen waktu yaitu:

#### **a. Pengaturan diri**

Pengaturan diri merupakan hal yang penting dalam kehidupan seseorang. Semakin baik pengaturan diri seseorang maka akan mampu mengatur waktunya dengan baik pula.

b. Motivasi

Seseorang yang memiliki motivasi dalam diri yang tinggi, akan memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik pula.

c. Pencapaian tujuan

Seseorang yang berusaha mencapai tujuan dengan sungguh-sungguh maka dapat mengatur waktunya dengan baik.

Selain itu menurut (Mulyani, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen waktu yaitu:

a. Adanya target yang jelas

Dengan adanya target pencapaian maka hidup akan lebih terarah dan waktupun dapat diatur dengan sebaik-baiknya.

b. Adanya prioritas kerja

Individu dapat menjalankan manajemen waktu dengan baik akan mencurahkan seluruh konsentrasi dan energinya untuk mencapai prioritas yang telah ditetapkannya. Adanya prioritas dalam bekerja merupakan salah satu faktor utama yang membuat individu berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Penundaan pekerjaan

Kebiasaan menunda pekerjaan seringkali menyebabkan kehabisan waktu dan tenaga saat akan mengerjakannya. Sehingga bila dipaksakan melaksanakannya maka hasilnya bukanlah yang terbaik karena dilakukan dengan sia-sia.

#### d. Pendelegasian tugas

Pendelegasian tugas Sifat kurang percaya pada orang lain dan ingin semua pekerjaan selesai dengan sempurna seringkali membuat tersitanya waktu yang kita miliki. Perlu kiranya di ingat bahwa pekerjaan yang dilakukan orang lain mungkin tidak sebaik jika di lakukan sendiri, akan tetapi jika pekerjaan tersebut tidak yang utama kenapa tidak didelegasikan saja pada orang lain dengan tetap diawasi.

### 2.2.3 Indikator Time Management

Adapun indikator manajemen waktu (Riansyah, 2022) yaitu:

#### a. Menyusun tujuan

Kemampuan dalam menentukan tujuan kegiatan kegiatan. Seperti menetapkan dan meninjau tujuan jangka panjang serta jangka pendek.

#### b. Menyusun prioritas dengan tepat

Setiap tugas memiliki kepentingan atau tingkat urgensi yang berbeda. Sehingga dalam pelaksanaannya harus ditentukan terlebih dahulu prioritas antar tugas

#### c. Membuat jadwal

Kemampuan ini berbentuk kegiatan yang berkaitan dengan manajemen waktu, seperti membuat jadwal atau daftar yang harus dikerjakan, membagi waktu yang diperlukan, mengatur waktu istirahat, dan menggunakan agenda atau sarana lainnya.

#### d. Meminimalisir gangguan

Hampir tiap orang mengalami gangguan dalam menjalankan aktivitas.

Seorang sebaiknya dapat menghindari gangguan yang tidak terduga dan tetap fokus pada tugas yang sedang dikerjakan.

Menurut Davidson (Andani et al., 2019) menyebutkan indikator manajemen waktu yaitu:

- a. Mampu menetapkan dan menyusun tujuan dan prioritas.

Menetapkan tujuan dan mencapai tujuan merupakan bagian yang paling utama dalam pengaturan waktu. Dengan tujuan tersebut, individu akan sangat mudah untuk mengetahui dari mana harus memulai pekerjaan. Selain itu, memudahkan untuk memutuskan apa yang penting dan perlu untuk dilakukan. Dengan demikian, akan terhindar dari tindakan yang membuang waktu.

- b. Mampu mengontrol dan memonitor waktu

Mengontrol dan memonitor waktu merupakan kemampuan seseorang yang mampu dapat menggunakan atau memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin dan dapat mengendalikan waktu yang ada.

- c. Membuat dan merencanakan jadwal

Membuat jadwal kegiatan merupakan salah satu contoh manajemen waktu yang baik. Dengan membuat jadwal individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya tepat waktu.

- d. Mampu melakukan pekerjaan dengan terorganisir

Melakukan pekerjaan dengan terorganisir merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Dengan mempunyai jadwal dan perencanaan individu dapat mengatur segala sesuatu dengan mudah.

## **2.3 Beban Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Sedangkan menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Dari

beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Suwanto & Priansa (2016) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

#### **a. Faktor Lingkungan Fisik**

Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi:

- 1) Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas kantor lainnya.
- 2) Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas- tugasnya.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerja tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para karyawan.
- 4) Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada

lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak. Selain itu sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

#### b. Faktor Lingkungan Psikis

1) Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terdiri dari: pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun pekerjaan yang berlebihan belum tentu dapat menimbulkan stres.

2) Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya feedback prestasi kerja, dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab. Pekerjaan yang memiliki tanggungjawab besar tapi tidak diimbangi dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan.

#### 2.3.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

##### a. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahai pekerjaannya

dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

#### b. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

#### c. Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.:

## 2.4 Stres Akademik

### 2.4.1 Pengertian Stres Akademik

Allen berpendapat bahwa stres akademik adalah keadaan emosional yang memiliki efek jangka pendek dan jangka panjang yang tidak diinginkan dan tidak membantu, termasuk rasa kepemilikan sekolah yang rendah (Hidayat dkk, 2021). Menurut Barseli dan Ifdil stres akademik merupakan stres yang terjadi karena adanya tuntutan ataupun tekanan di bidang akademik. Pendapat lain dikemukakan oleh

Oktavia, Urbayatun, dan Mujidin stres akademik ialah kondisi seseorang yang mengalami adanya tekanan dari persepsi serta penilaian siswa terhadap stressor akademik (Khoirunnisa,2021).

Menurut pendapat Nurmaliyah stres akademik merupakan persepsi siswa terhadap banyaknya pengetahuan harus dikuasai dan persepsi terhadap ketidakcukupan waktu untuk mengembangkannya. Stres akademik adalah stres yang berhubungan dengan kegiatan belajar siswa di sekolah berupa ketegangan-ketegangan yang bersumber dari faktor akademik yang dialami siswa, sehingga mengakibatkan terjadinya distorsi pada pikiran siswa dan mempengaruhi fisik, emosi, dan tingkah laku (Sudarsana, 2019).

## **2.5 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.5.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Stres Akademik**

Dalam model *Job Demands-Resources* (JD-R) motivasi kerja digolongkan ke dalam *personal resources* karena ia meningkatkan perasaan bermakna, sense of control, dan optimisme individu (Bakker & Demerouti, 2017). Latar belakang penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa kelas karyawan UNISSULA umumnya terdorong oleh kebutuhan ekonomi sekaligus keinginan memperkuat portofolio karier (Kinasih, 2019; Pasaribu & Perangin-angin, 2020). Dorongan semacam itu mendekati konstruk need for achievement yang, menurut McClelland, bersifat memacu performa namun juga menyediakan “bantalan psikologis” ketika individu menghadapi tuntutan berat (Prihartanta,

2015). Berbagai studi lokal menemukan korelasi negatif yang konsisten antara skor motivasi berprestasi dan tingkat stres akademik mahasiswa pekerja; semakin kuat dorongan untuk meraih tujuan (intrinsik maupun ekstrinsik), semakin kecil gejala kelelahan belajar yang dilaporkan (Kadrianti & Alam, 2023). Secara teoritis, motivasi tinggi memperbesar persepsi self-efficacy dan mengaktifkan coping berorientasi solusi, sehingga ketegangan akademik berkurang (Jufrizen, 2021; Riansyah, 2022).

H1: Motivasi kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan Universitas Islam Sultan Agung.

### **2.5.2 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Akademik**

Mahasiswa non-reguler Universitas Widya Nusantara yang memikul beban kerja sedang–tinggi menunjukkan prevalensi stres 86,4 persen dan uji  $\chi^2$  mencatat  $p = 0,022$  menandakan hubungan positif yang kuat (Pratiwi Udiani & Hidayat, 2025). Pada pekerja konstruksi jalan tol Cinere–Jagorawi beban kerja fisik yang berat juga menaikkan stres kerja secara signifikan dengan  $p = 0,006$  (Dihartawan et al., 2024). Di kalangan mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di Bali, regresi linear menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres akademik sementara manajemen waktu menekan efek tersebut (Safitri Pinatih & Nopiyan, 2024). Bukti konsisten ini menegaskan bahwa overload tugas, baik akademik maupun profesional, merupakan prediktor kuat stres jika tidak diimbangi keterampilan pengelolaan waktu..

H2: Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan Universitas Islam Sultan Agung

### 2.5.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Manajemen Waktu

Mahasiswa Ekonomi di UNS yang sangat termotivasi melaporkan kebiasaan menyusun agenda harian lebih teratur dan prestasi akademik lebih baik. Analisis regresi menunjukkan motivasi berkontribusi positif terhadap manajemen waktu dengan  $\beta$  0,42 (Widhita et al., 2023). Temuan serupa muncul pada pekerja PT Tiga Dewa Nusantara di Jakarta: motivasi kerja menaikkan efektivitas manajemen waktu sekaligus kinerja karyawan secara signifikan pada  $n = 100$  responden (Novia, 2025). Kedua studi menyimpulkan bahwa dorongan internal untuk berprestasi membuat individu lebih tegas menetapkan prioritas dan meminimalkan pemborosan waktu.

H3: Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap manajemen waktu pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan Universitas Islam Sultan Agung.

### 2.5.4 Hubungan Beban Kerja dengan Manajemen Waktu

Di Perumda Tirta Hidayah Bengkulu kenaikan beban kerja terbukti menurunkan ketepatan penjadwalan tugas; uji regresi ganda mencatat koefisien negatif antara beban kerja dan manajemen waktu sebesar  $-0,31$  (Lestari & Arini, 2024). Pola serupa terpantau pada perawat IGD RS Hermina Makassar: beban kerja tinggi berkorelasi dengan ketidakmampuan mengatur waktu giliran jaga,  $p = 0,003$  (Tenri Diah & Pratiwi, 2022). Kedua hasil menegaskan bahwa volume tugas

yang melebihi kapasitas praktis memaksa individu bekerja reaktif sehingga perencanaan waktu runtuh..

H4: Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap manajemen waktu pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan Universitas Islam Sultan Agung.

### **2.5.5 Hubungan Manajemen Waktu dengan Stress Akademik**

Survei 273 mahasiswa wirausaha di Bandung memperlihatkan manajemen waktu memprediksi penurunan tingkat stres sebesar 57,1 persen; semakin terampil mengatur waktu semakin ringan tekanan akademik yang dirasakan (Dewi & Marwansyah, 2025). Pada mahasiswa tingkat akhir Universitas dr. Soebandi hubungan serupa terdeteksi walau tidak signifikan secara statistik, menunjukkan variasi konteks mempengaruhi kekuatan relasi (Mindyansyah & Susanti, 2023). Di Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati keterampilan waktu yang buruk juga selaras dengan skor stres kategori sedang–tinggi meski korelasi lemah ( $r \approx -0,55$ ) (Savira et al., 2023). Secara keseluruhan studi domestik menempatkan manajemen waktu sebagai peredam psikologis yang penting di lingkungan belajar.

H5: Manajemen waktu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan Universitas Islam Sultan Agung.

### **2.5.6 Hubungan Motivasi kerja dan Manajemen Waktu dengan Stres Akademik**

Motivasi kerja yang tinggi membuat mahasiswa pekerja lebih sadar

agenda dan lebih konsisten menata prioritas, sehingga tekanan belajar menurun. Studi pada mahasiswa reguler sore STIE Satya Dharma menunjukkan motivasi intrinsik memperkuat kecakapan menyusun jadwal dan hubungan tidak langsung itu memangkas skor stres akademik secara signifikan (Pinatih & Nopiyani, 2024). Penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura menegaskan korelasi positif motivasi– manajemen waktu serta melaporkan bahwa stres turun tajam ketika keduanya naik bersama (Arifin, 2024). Skripsi Psikologi UNISSULA tentang work–life balance menemukan bahwa mahasiswa yang termotivasi secara internal cenderung merencanakan waktu belajar lebih rinci dan mendapatkan IPK lebih tinggi, efek yang tercipta melalui peningkatan kapasitas manajemen waktu (Melinda, 2024). Penelitian pada mahasiswa paduan suara UNISSULA juga mengonfirmasi hubungan positif motivasi–manajemen waktu yang berakhir pada hasil akademik lebih baik, sebuah pola yang implisit menekan stres (Wardani, 2022). Survei di Universitas Pamulang memperlihatkan bahwa persepsi manajemen waktu memediasi pengaruh motivasi terhadap gejala kecemasan akademik dalam populasi mahasiswa yang bekerja paruh waktu (Setiawan, 2025).

H6: Manajemen waktu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan Universitas Islam Sultan Agung.

### **2.5.7 Hubungan Beban Kerja dan Manajemen Waktu dengan Stres Akademik**

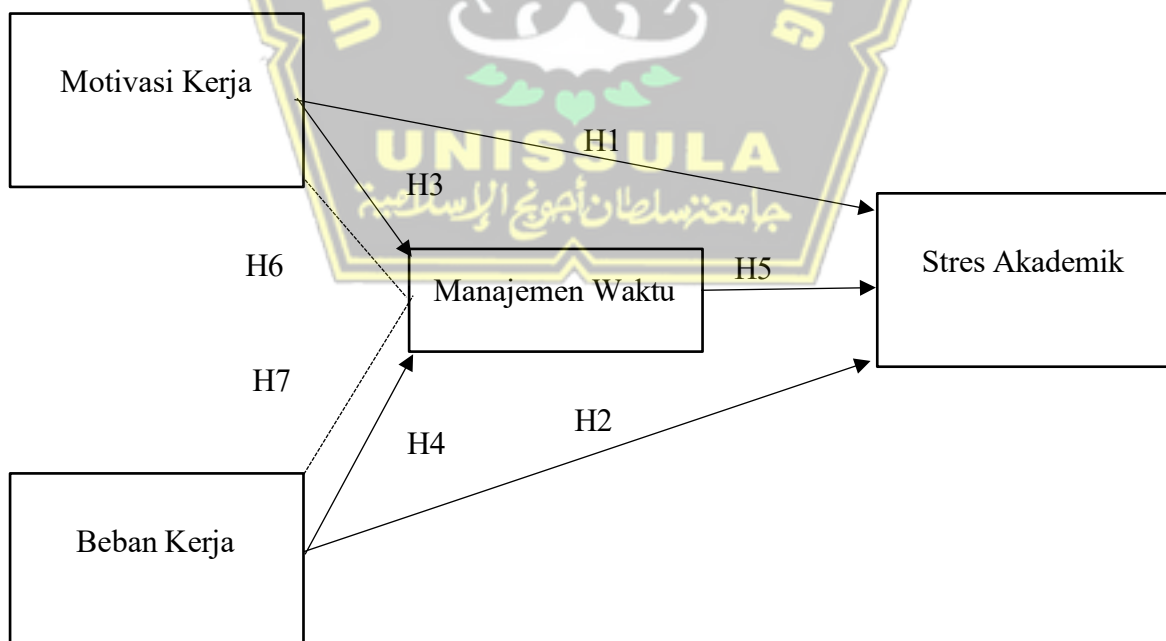
Beban kerja berlebih terbukti meningkatkan stres, namun efek tersebut melemah ketika mahasiswa mampu mengelola waktu secara efektif. Analisis pada mahasiswa bekerja di STIE Satya Dharma menunjukkan beban kerja menaikkan stres, sementara peran mediasi manajemen waktu menurunkan koefisien pengaruh langsung hampir setengahnya (Pinatih & Nopiyani, 2024). Penelitian kuantitatif di Bandung menemukan bahwa setiap kenaikan unit beban kerja memperlebar kesenjangan waktu sehingga pelaku usaha mahasiswa mengalami “time-poverty stress”, tetapi kelompok yang terlatih teknik time-blocking melaporkan stres signifikan lebih rendah (Dewi & Marwansyah, 2025). Hasil serupa tercatat di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Bali di mana regresi berganda menempatkan manajemen waktu sebagai peredam utama dampak beban kerja terhadap stres akademik (Saputra, 2024). Penelitian di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau menunjukkan beban kerja memicu tekanan, namun intervensi pelatihan manajemen waktu secara signifikan menurunkan tingkat stres responden (Rahmawati, 2025). Studi observasi di Universitas Islam Sultan Agung juga mencatat bahwa mahasiswa kelas karyawan yang mempraktikkan perencanaan harian mampu menjaga keseimbangan beban tugas dan melaporkan stres moderat saja meski jam kerja panjang (Pertiwi, 2025). Data terkini dari jurnal Innovative

menegaskan bahwa beban kerja tinggi memicu stres, tetapi mediasi manajemen waktu tetap signifikan pada populasi kuliah sambil kerja (Safitri & Nopiyani, 2024).

H7: Manajemen waktu memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres akademik pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa kelas karyawan Universitas Islam Sultan Agung

### 2.5.8 Model Penelitian Motivasi kerja, Manajemen Waktu, dan Beban Kerja dengan Stres Akademik

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya maka model penelitian dan hipotesis dapat dijelaskan dengan gambar sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Penelitian

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasi. hal tersebut berdasarkan pada judul yang diteliti yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Akademik Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Universitas Sultan Agung”.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1. Populasi**

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Islam Sultan Agung. Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia, jenis kelamin, jenis pendidikan dan jenis pekerjaan. Jumlah populasi mahasiswa kelas karyawan di UNISSULA belum

tersedia secara publik. penelitian ini menetapkan populasi sebagai ‘seluruh mahasiswa UNISSULA yang aktif bekerja paruh waktu dan tercatat di program kelas karyawan pada semester berjalan’, dengan estimasi sekitar 100–150 mahasiswa.

### 3.2.2. Sampel

Menurut Handayani (2020) teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk pengambilan sampel menggunakan teknik sampling adalah *probability sampling* dengan metode *random sampling* yaitu sampel diambil secara acak oleh penulis dari populasi.

Teknik penentuan sampel secara acak ini diambil dari pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Sultan Agung pada saat peneliti membagikan angket. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 sampel (Responden). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow. Pengambilan

$n$  = Jumlah sampel

$z^2 \cdot 1 - \alpha / 2 = Z$  adalah skor pada  $1 - \alpha / 2$  tingkat

kepercayaan  $p$  = Estimasi proporsinya

$d$  = Presisi yang digunakan

$$n = \frac{1,962 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,1^2} = \frac{1,962 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,01}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04$$

Sehingga didapatkan hasil sampel 96,04 dan dibulatkan menjadi 96 responden.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan langkah akhir dalam mencari jawaban rumus hipotesis yang di ajukan. Sehingga dapat diketahui betapa pentingnya definisi operasional dalam sebuah penelitian ilmiah dimana definisi operasional tersebut mengandung indikator dari variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

<b>Uraian Variabel</b>	<b>Definisi operasional</b>	<b>Indikator</b>
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membangkitkan semangat, kesungguhan, dan konsistensi individu untuk menyelesaikan tugas serta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Supervisi</li> <li>3. Hubungan kerja</li> <li>4. Pengakuan atau penghargaan</li> </ol>
<b>Uraian Variabel</b>	<b>Definisi operasional</b>	<b>Indikator</b>
	mencapai tujuan organisasi dan kebutuhan pribadi.	5. Keberhasilan (achievement)
<b>Beban Kerja (X2)</b>	Beban kerja adalah sejumlah tugas fisik, mental, maupun sosial yang harus diselesaikan individu dalam jangka waktu tertentu sesuai tuntutan jabatan atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi pekerjaan</li> <li>2. Penggunaan waktu kerja</li> <li>3. Target yang harus dicapai</li> </ol>

<b>Manajemen Waktu (Z)</b>	Manajemen waktu adalah proses merencanakan, menetapkan prioritas, menjadwalkan, serta mengendalikan penggunaan waktu secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun tujuan</li> <li>2. Menyusun prioritas dengan tepat</li> <li>3. Membuat jadwal</li> <li>4. Meminimalisir gangguan</li> <li>4. Mengontrol dan memonitor waktu</li> </ol>
<b>Stres Akademik (Y)</b>	Stres akademik adalah kondisi tekanan psikologis yang muncul ketika tuntutan belajar dipersepsi melebihi kemampuan, waktu, atau sumber daya yang dimiliki, menimbulkan respon fisiologis, kognitif, dan perilaku negatif.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distorsi kognitif</li> <li>2. Keluhan fisik</li> <li>3. Emosi negatif</li> <li>4. Perubahan perilaku</li> </ol>

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2025

a. Instrumen Penelitian

Menurut (Arikunto, 2018) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Uji instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau sejauh mana pernyataan dapat dipahami dan tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Mengobservasi/melakukan pengamatan yang dilakukan secara langsung kelas karyawan di Universitas Sultan Agung.

#### 2. Wawancara

Wawancara di lakukan secara terstruktur dan tatap muka terhadap konsumen maupun dalam pengumpulan data untuk mengajukan suatu pertanyaan kepada yang di wawancarai.

#### 3. Data kuesioner (Angket)

Pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja terhadap stres akademik yang diberikan kepada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Sultan Agung dengan menggunakan skala penilaian responden 1-5, dimana skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

#### 4. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dari buku, jurnal, teori yang relevan, dan literatur lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### 3.2.1. Skala Pengukuran

Menurut (Hakim et al., 2022) dalam statistik, skala pengukuran merupakan penentu dalam memilih metode atau rumus yang akan digunakan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala *likert*. Skala *Likert* merupakan sebuah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala sosial (Sugiyono, 2021). Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan sebuah penelitian terhadap variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), manajemen waktu (Z), dan stres akademik (Y) pada setiap jawaban akan diberikan skor. Penelitian ini menggunakan sejumlah statement dengan skala yang menunjukkan setuju atau tidak setuju pada statement tersebut. Keterangan skor penilaian menggunakan skala *likert* :

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Skala *Likert***

Jawaban	Nilai
Sangat setuju ( SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TJ)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019:94)

## 3.5. Sumber Dan Pengumpulan Data

### 3.2.1. Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

### 1. Data Primer

Data primer adalah metode pengumpulan data yang langsung memberikan data pada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang merupakan pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Sultan Agung.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian ini, penulis memperoleh data dari study dokumentasi. Study dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan membaca, mengkaji dan menganalisa berbagai buku dan dokumen yang relevan dengan topic yang diteliti.

#### 3.2.2. Jenis Data

Sumber data penelitian yaitu sumber subjek dari tempat mana data itu bisa di dapatkan. Jika peneliti menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan datanya, maka sumber data itu dari responden, yaitu orang yang menjawab pertanyaan atau pernyataan peneliti yang tertulis maupun lisan. Sumber data berbentuk responden ini digunakan dalam penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden.

### 3.6. Analisis Data

#### 3.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor tiap butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu menentukan hipotesis, H<sub>0</sub>: skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total konstruk dan H<sub>a</sub>: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan skor total konstruk. Setelah mengajukan hipotesis kemudian uji dengan membandingkan r hitung (tabel corrected item total correlation) dengan r tabel (tabel product moment dengan sig 0,05) untuk degree of freedom (df) = n – k. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung dan r tabel bernilai positif. Jika nilai r-hitung adalah sama atau lebih besar dari r- tabel, maka butir dari instrumen yang dimaksud adalah valid. Sebaliknya jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka butir instrumen tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti. Analisis ini

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan atau pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut valid. Untuk mencari nilai korelasi akan menggunakan metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas dengan korelasi pearson product moment dengan rumus menurut sugiyono (2020 : 246) adalah sebagai berikut :

Keterangan :

x = Skor variabel (Jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden

ke-n n = Jumlah responden

### 3.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. SPSS dapat mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha, dengan syarat apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 menunjukkan instrumen yang digunakan reliable. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Uji Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan memiliki konsistensi hasil yang sama setiap kali dilakukan

pengukuran. Ada beberapa teori yang dapat digunakan sebagai dasar pengujian reliabilitas dimana kriteria yang paling banyak digunakan peneliti adalah kriteria dari Nunnally dimana reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ .

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach's alpha  $> 0,60$  maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai Cronbach's alpha  $< 0,60$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Cronbach Alpha sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

ri = koefisien reliabilitas  
 Alfa Cronbach k = jumlah  
 item soal  
 $\sum s_i^2$  = jumlah varians  
 skor tiap item  $s_t^2$  =  
 varians total

### 3.2.3. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga, pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Menurut (Sujarweni, 2019) menyatakan uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak, uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau di ambil dari populasi normal, metode klasik dalam pengujian normalitas suatu tidak begitu rumit. Pengujian normalitas dapat menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*.

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari

$n^1$  = jumlah sampel yang diperoleh

$n^2$  = jumlah sampel yang diharapkan

(Sugiyono 2013:257)

Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis :

H0: Data residual terdistribusi normal (jika nilai signifikansi  $> \alpha$ )

HA: Data residual tidak terdistribusi normal (jika nilai signifikansi  $< \alpha$ )

Uji *kolmogorov-smirnov* dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05.

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal,

Begitupun sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kemiripan (korelasi) antar variabel bebas (*independen*).

Multikolinieritas adalah suatu kondisi yang menunjukkan satu atau lebih variabel independen terdapat korelasi dengan variabel independen lainnya. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut Singgih Santoso (2012:236), rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

Keterangan :

VIF : Variance Inflation Factor

R : Koefisien korelasi variabel bebas

Untuk mengetahui ada atau Tidak terjadinya multolinieritas maka

dilakukan dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas sebagai berikut :

- a. Jika Nilai VIF  $< 10$  maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas.
- b. Jika VIF  $> 10$  maka dalam data terdapat multikolinieritas.

### 3. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dapat dikatakan sebagai suatu varian pengganggu yang tidak mempunyai varian yang sama untuk setiap observasi, sehingga mengakibatkan penaksiran regresi yang tidak efisien. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistic karena lebih dapat menginterpretasi hasil pengamatan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas di dalam model regresi, maka diperlukan dasar pengambilan keputusan untuk pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser sebagai berikut :

RUMUS:

$$\rho_{xy} = 1 - \frac{6 \sum d^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan:

$\rho_{xy}$  = koefisien korelasi rank spearman

$d$  = selisih antar rangking 2 variabel

$N$  = jumlah pasangan pengamatan

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.2.4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan beban kerja terhadap stres akademik pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Sultan Agung. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu stres akademik ( $Y$ ). Jika suatu variabel dependen bergantung pada lebih dari satu variabel independent, hubungan antara kedua variabel disebut analisis regresi linier berganda (Sulaiman, 2004) dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$Y$  = Stres Akademik

$X_1$	= Motivasi Kerja
$X_2$	= Manajemen Waktu
$a$	= Konstanta
$b_1, b_2, b_3$	= Koefisien Regresi
$e$	= Standart Error

### 3.2.5. Uji Regresi Linier Moderasi

Salah satu metode untuk menganalisis variabel moderasi adalah regresi moderasi. Menurut Solimun (2017) Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. Variabel moderasi berperan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel prediktor (independen) dengan variabel tergantung (dependen):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_1X_1Z + b_2X_2Z + e$$

Dimana :

$Y$	= Stres Akademik
$X_1$	= Motivasi Kerja
$X_2$	= Beban Kerja
$Z$	= Manajemen Waktu
$a$	= Konstanta
$b_1, b_2, b_3$	= Koefisien Regresi
$e$	= Standart Error

### 3.2.6. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel control). Dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Jenis korelasi hanya bisa digunakan pada hubungan variabel garis lurus (linear) adalah korelasi Product Moment ( $r$ ) karena variabel yang diteliti adalah data rasio. Rumus korelasi Product Moment ( $r$ ) menurut Sugiyono (2018:183) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi^2)\}\{n \sum Yi^2 - (\sum Yi^2)\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien

korelasi pearson  $Xi$

= Variabel

independen

$Yi$  = Variabel dependen

$n$  = Banyak sampel yang diteliti

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen ( $x$ ) dan variabel dependen ( $y$ ). Nilai koefisien

harus terdapat dalam batas-batas  $-1$  hingga  $+1$  ( $-1 \leq r \leq +1$ ), yang menghasilkan beberapa kemungkinan yaitu:

- a. Bila  $r = -1$  atau mendekati  $-1$  maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah dan mempunyai hubungan yang berlawanan.
- b. Bila  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka hubungan antar kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang searah.
- c. Jika  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti.

### 3.7. Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t-test ini pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Adapun langkah dalam melakukan uji t (Ghozali, 2018) adalah :

1. Menentukan Hipotesis yang akan di uji :

$$H_0 : \beta_j = 0$$

Artinya secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang

signifikan.  $H_1 : \beta_j \neq 0$

Artinya secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan.

2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05) dan derajat kebebasan

$$(df) = (\alpha/2, n-k-1)$$

Dimana : \*

n = jumlah sampel k = jumlah variabel

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana:

t = nilai uji t

r = koefisien relasi

r<sup>2</sup> = koefisien determinasi

n = jumlah sampel yang diobservasi

3. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika nilai t hitung > t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya bahwa semua variabel secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
  - b. Jika nilai t hitung < t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. artinya bahwa semua variabel secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
4. Membandingkan tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan

program SPSS dengan kriteria :

- a. Nilai signifikan  $t < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Nilai signifikan  $t > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Interpretasi untuk Setiap Hipotesis

Koefisien	Model	Hipotesis	Kriteria Keputusan
$\beta_{1A}$	A	H1	$t\text{-hitung} < t\text{-kr?}$ Gagal tolak $H_1$ ; $t\text{-hitung} \geq t\text{-kr?}$ $H_1$ diterima; arah negatif diharapkan.
$\beta_{2A}$	A	H2	$t\text{-hitung} \geq t\text{-kr?}$ $H_2$ diterima; arah positif diharapkan.
$\beta_{3B}$	B	H3	$t\text{-hitung} \geq t\text{-kr?}$ $H_3$ diterima; arah positif diharapkan.
$\beta_{4B}$	B	H4	$t\text{-hitung} \geq t\text{-kr?}$ $H_4$ diterima; arah negatif diharapkan.
$B_{7C}$	C	H5	$t\text{-hitung} \geq t\text{-kr?}$ $H_5$ diterima; arah negatif diharapkan.

### 3.7.2. Uji F (Simultan)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t-test ini pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua

variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_1$  ditolak, sedangkan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_1$  diterima.

Adapun kriteria pengujian uji F (Ghozali, 2018) yaitu :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$$H_0 : \beta_j = 0$$

Artinya secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2$  dengan  $Y$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

Artinya secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2$  dengan  $Y$ .

2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)

Dimana :

n = jumlah sampel K = jumlah variabel

Adapun rumus yang digunakan untuk uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = Harga

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda K = Jumlah variabel bebas

$N$  = Banyak sampel

Membandingkan  $F$  hitung dengan  $F$  tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa semua variabel secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
  - b. Jika nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
3. Membandingkan tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat signifikan  $F$  yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :
- a. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
  - b. Nilai signifikan  $F > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

### 3.7.3. Uji F (Simultan)

Uji mediasi ialah pengujian yang digunakan supaya dapat mengetahui apakah hubungan yang melalui variabel mediasi yang secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut

atau tidak (Basuki, 2021). Dimana uji mediasi menggunakan uji z dengan rumus berikut.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana:

a: koefisien regresi pada variabel bebas terhadap variabel mediasi

b: koefisien regresi pada variabel mediasi terhadap variabel bebas

SEa: estimasi standar error pada pengaruh variabel bebas terhadap

variabel mediasi SEb: estimasi standar error pada pengaruh variabel mediasi terhadap variabel bebas

#### 3.7.4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model yang digunakan dapat menerangkan variasi variabel independen. X memegang peranan dalam perubahan Y. bila terjadi perubahan X, maka Y akan berubah. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu mempunyai arti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2018). Adapun rumus yang digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi  $r^2$  = korelasi

Nilai koefisien determinasi diantara 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati angka 1 angka koefisien determinasi maka pengaruhnya semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati angka 0 maka pengaruhnya semakin lemah

#### 3.7.4 Uji Variabel Dominan

Uji dominan dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh dominan di dalam regresi linier (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari pengaruh motivasi kerja, dan beban kerja serta variabel terikat stres akademik serta variabel moderasi manajemen waktu, maka dilakukan dengan melihat rangking koefisien regresi yang distandardkan ( $\beta$ ) atau standartdized of coefficient beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang

$$SE = \beta \times \text{person correlation} \times 100\%$$

dominan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun kriteria dalam melakukan uji variabel dominan adalah :

1. Apabila Beta ( $\beta$ ) bernilai negatif, maka variabel tersebut berpengaruh negatif terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya apabila Beta ( $\beta$ ) bernilai positif, maka variabel tersebut berpengaruh positif terhadap variabel dependen.
2. Semakin  $\beta$  menjauhi nol (0), maka variabel tersebut semakin berpengaruh (dominan).



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang bekerja sebagai pekerja paruh waktu sebanyak 96 responden. Hasil pengolahan kuesioner penelitian dapat dijelaskan pada table 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Reponden Penelitian**

<b>Karakteristik</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jenis kelamin	Laki-laki	50	52.1
	Perempuan	46	47.9
Umur (tahun)	< 20	3	3.1
	21 – 25	88	91.7
	>25	5	5.2
Lama bekerja (tahun)	< 1	14	14.6
	1 – 5	78	81.3
	>5	4	4.1
Jurusan	Akuntansi	18	18.8
	Ekonomi	8	8.3
	Hukum	8	8.3
	Manajemen	32	33.3
	PGSD	24	25.0
	Teknik industri	5	5.2
	Teknik sipil	1	1.0
Semester	3	1	1.0
	5	1	1.0
	7	65	67.7
	9	10	10.4
	Lainnya	19	19.8

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat dijelaskan bahwa jika dilihat dari jenis kelamin responden maka diketahui bahwa responden laki-laki lebih besar yakni sebanyak 50 responden atau sebesar 52.1% dan sisanya sebanyak 46 responden atau

sebesar 47.1% merupakan responden perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibanding responden perempuan. Hal tersebut dimungkinkan terjadi karena sebagian besar mahasiswa yang mengambil kesempatan untuk bekerja paruh waktu adalah laki-laki karena fisik dan kesempatan mereka lebih banyak daripada perempuan.

Berdasarkan karakteristik usia maka dapat dijelaskan bahwa sebagian responden ada pada rentang usia 21 s/d 25 tahun yaitu sebanyak 88 responden atau sebesar 91.7% dan hanya 3 responden yang berada pada usia <20 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden ada pada usia produktif dan memiliki semangat luar biasa sehingga dapat mengambil pekerjaan paruh waktu walaupun sedang kuliah.

Berdasarkan karakteristik lama bekerja maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja antara 1 s/d 5 tahun sebanyak 78 responden atau sebesar 81.3%. Hal tersebut menjelaskan bahwa rata-rata mahasiswa yang mengambil kerja paruh waktu bertahan dengan kondisi bekerja dan kuliah dalam waktu yang bersamaan.

Berdasarkan jurusan yang diambil responden maka dapat dijelaskan bahwa responden paling banyak dari mahasiswa jurusan manajemen yaitu sebanyak 32 responden atau sebesar 33.3% kemudian disusul PGSD sebanyak 24 responden atau sebesar 25% dan Akuntansi sebanyak 18 responden atau sebesar 18.8% dan paling sedikit jurusan teknik sipil sebanyak 1 responden atau sebesar 1%.

Berdasarkan karakteristik semester responden maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yang merupakan mahasiswa Universitas Sultan Agung

Semarang semester 7 yaitu sebanyak 65 responden atau sebesar 67.7% sedangkan jumlah paling sedikit adalah pada mahasiswa semester 1 dan 5 sebanyak 1 responden atau sebesar 1.0%. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa mahasiswa yang mengambil pekerjaan paruh waktu adalah mahasiswa semester akhir.

## 4.2 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang menguji pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap stress akademik dengan manajemen waktu sebagai variabel mediating pada pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan menggunakan data responden sebanyak 96.

### 4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi pada masing-masing indikator data penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	Indikator	Mean	SD
Beban kerja (X1)	Kondisi pekerjaan	3.40	1.174
	Penggunaan waktu kerja	3.40	1.201
	Target yang harus dicapai	3.52	1.345
Motivasi Kerja (X2)	Gaji	3.67	1.211
	Supervise	3.72	1.043
	Hubungan kerja	4.14	0.902
	Pengakuan atau penghargaan	4.05	1.208
	Keberhasilan	3.93	1.216
	Menyusun tujuan	3.75	1.124
Manajemen waktu (Z)	Menyusun prioritas dengan tepat	3.90	0.968
	Membuat jadwal	3.67	1.102
	Meminimalisir gangguan	3.84	0.998
	Mengontrol dan memonitor waktu	4.06	1.054

Stress Akademik (Y)	Distorsi kognitif	3.32	1.119
	Keluhan fisik	3.57	1.449
	Emosi negatif	3.75	1.314
	Perubahan perilaku	3.20	1.477

*Sumber: Data Sekunder, diolah dengan SPSS 2025*

Table 4.2 menjelaskan bahwa variabel beban kerja (X1) yang diinterpretasikan dengan indikator kondisi pekerjaan yang memiliki nilai mean 3.40 serta SD 1.174 yang menunjukkan persepsi responden yang cukup beragam. indikator penggunaan waktu kerja memiliki nilai mean 3.40 dengan standar deviasi 1.201. indikator ketiga yaitu target yang harus dicapai menunjukkan nilai mean tertinggi yakni 3.52 dengan standar deviasi 1.345 yang mengindikasikan bahwa target pekerjaan memberi tekanan paling besar pada variable beban kerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu merasakan beban kerja pada Tingkat menengah terutama terkait dengan target pekerjaan yang harus dicapai.

Motivasi kerja menunjukkan mean tinggi pada rentang 3.67 – 4.14 yang mengindikasikan bahwa responden memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Indikator gaji memiliki nilai mean 3.67 dengan SD 1.211 yang menunjukkan gaji cukup memotivasi namun bervariasi antar responden. Indikator supervise memiliki mean 3.72 dengan SD 1.043 sedangkan hubungan kerja memiliki mean tertinggi yaitu 4.14 dengan SD 0.902 menandakan hubungan kerja merupakan faktor motivasi paling kuat. Indikator pengakuan memiliki mean 4.05 dengan SD 1.208 dengan keberhasilan memiliki nilai mean 3.93 dengan SD 1.216. Dengan demikian motivasi kerja responden berada pada kategori tinggi terutama didorong oleh hubungan kerja yang baik dan adanya pengakuan/penghargaan di tempat kerja.

Manajemen waktu memiliki nilai mean indicator memiliki rentang 3.64 – 4.06 yang menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja paruh waktu memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik. Dari table tersebut juga dapat dijelaskan bahwa indicator mengontrol dan memonitor waktu memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4.06 dengan SD 1.054 kemudian indicator Menyusun prioritas memiliki nilai mean 3.90 dengan SD 0.968 dan indicator membuat jadwal memiliki nilai mean terendah sebesar 3.67 dengan SD 1.102. Tabel tersebut menjelaskan bahwa responden cenderung mampu mengendalikan waktu dan meminimalisir gangguan sehingga manajemen waktu secara umum termasuk kategori baik.

Variable stress akademik memiliki rata-rata indikator berada pada rentang 3.20 – 3.75 yang menunjukkan Tingkat stress akademik berada pada kategori sedang. Indikator distorsi kognitif memiliki nilai mean 3.32 dengan SD 1.119 sedangkan keluhan fisik memiliki nilai mean 3.57 dengan SD 1.449 yang memiliki variasi respon yang cukup besar. Indikator emosi negative menunjukkan mean tertinggi yaitu 3.75 dengan SD 1.314 yang menandakan responden paling banyak mengalami tekanan emosional sedangkan perubahan perilaku memiliki nilai mean terendah yaitu 3.20 dengan SD 1.477. responden mengalami stress akademik pada Tingkat sedang terutama pada aspek emosional negatif dan keluhan fisik.

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan model regresi, maka akan dilakukan pengujian asumsi terlebih dahulu supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang *BLUE* (*Best Linier Unbiased Estimated*). Pengujian asumsi ini terdiri dari empat pengujian (Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi).

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (*residual*) terdistribusi normal. Jika asumsi tersebut tidak terpenuhi maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (KS). Kriteria pengujian apabila *probability value* > 0,05 maka data terdistribusi normal. Sebaliknya apabila *probability value* < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Penyajian uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		96	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.79522365	
Most Extreme Differences	Absolute	.059	
	Positive	.051	
	Negative	-.059	
Test Statistic		.059	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.567	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.555
		Upper Bound	.580

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

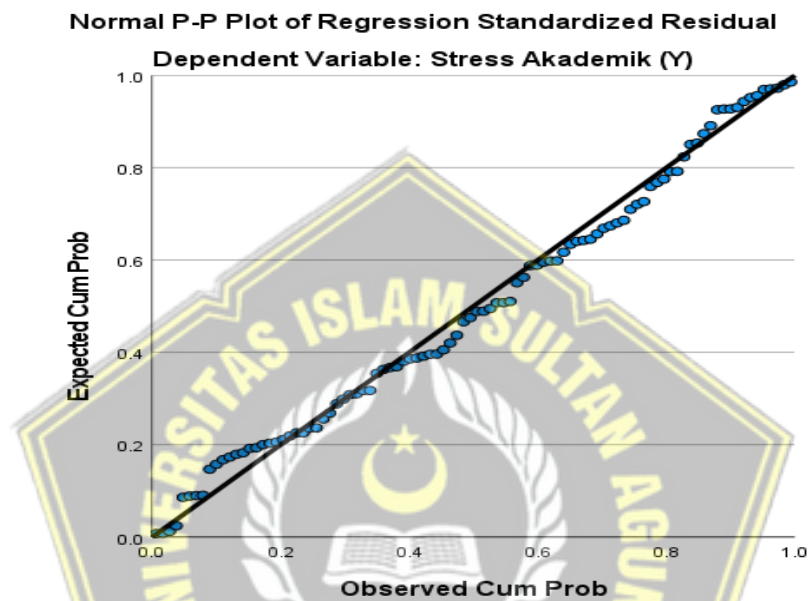
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

*Sumber: Data sekunder, diolah dengan SPSS 2025*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa data terdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari uji *Kolmogorov Smirnov* yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,567 yang lebih besar dari *probability value* 0,05. Artinya data

penelitian ini telah terdistribusi normal sehingga data dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Selain uji *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas juga dapat diketahui dari grafik probability yang dapat dilihat pada grafik 4.1 berikut:



**Grafik 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas dengan diagram Probability Plot (P-Plot)**

*Sumber: Data sekunder, diolah dengan SPSS 2025*

Sebuah variable dapat dikatakan terdistribusi normal apabila penyebaran plot berada disekitar dan disepanjang garis diagonal. Berdasarkan grafik 4.1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Deteksi dilakukan dengan

*Collinearity Diagnostic*, yaitu melihat nilai *VIF* (*Variable Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance* dari variabel independen. Jika nilai *tolerance* variabel independen  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10$  menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang terbaik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Adapun hasil uji penelitian dapat dilihat melalui tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0.987	1.013
Motivasi Kerja (X2)	0.759	1.318
Manajemen Waktu (Z)	0.766	1.305

Sumber: Data sekunder, diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa semua nilai tolerance tinggi dan nilai VIF juga jauh dibawah batas kritis sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas yang artinya bahwa ketiga variable tidak saling mempengaruhi secara berlebihan dan layak digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

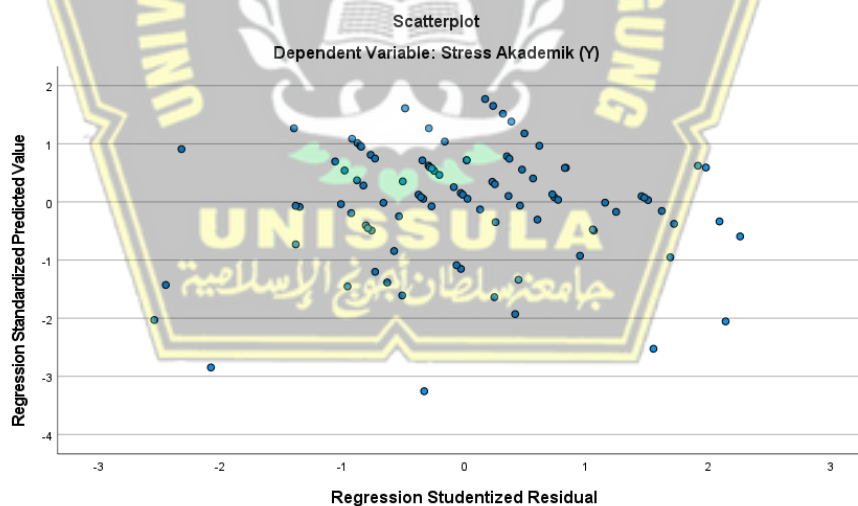
**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi
Beban Kerja (X1)	0.710
Motivasi Kerja (X2)	0.934
Manajemen Waktu (Z)	0.766

Sumber: Data Sekunder, diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa data variabel yang digunakan tidak terindikasi terjadinya heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat dari *probability value* (sig) untuk semua variabel menunjukkan nilai diatas 0,05 yaitu berkisar antara 0,710 sampai dengan 0,934.

**Grafik 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan diagram Scatter Plot**



Sumber: Data Sekunder, diolah dengan SPSS 2025

Dari grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED terlihat bahwa titik-titik dari data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dan tidak membentuk

suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Hal tersebut muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu dengan lainnya. Masalah tersebut timbul karena *residual* (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya (Ghozali, 2021).

Salah satu cara mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *run test* sebagai bagian dari statistik non-parametrik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau *random*. *Run test* digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara *random* atau tidak. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi *autokorelasi* dan sebaliknya akan terjadi *autokorelasi* jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2021). Hasil uji *autokorelasi* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Autokorelasi dengan Uji *Run Test***

Test value	-0.02656
Case < test value	48
Cases >= test value	48
Total cases	96
Number of runs	45
Z	-0.821
Asymp. Sig (2 tailed)	0.412

Sumber: *Data Sekunder, diolah dengan SPSS 2025*

Padatabel 4.6 di atas diketahui bahwa hasil uji *run test* sebesar -0.02656 dengan nilai signifikan sebesar  $0.415 > 0.05$  yang menunjukkan bahwa model regresi tidak terdapat autokorelasi.

#### 4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Berdasarkan uji asumsi klasik diperoleh kesimpulan bahwa model regresi tersebut telah memenuhi syarat yaitu data terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta autokorelasi. Hasil perhitungan menggunakan rumus linier berganda dengan bantuan program *Statistic Package for Sosial Science (SPSS)* versi 27 dapat diperoleh hasil pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda (1)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	13.457	2.399		5.611	.000
Beban Kerja (X1)	.492	.103	.435	4.760	.000
Motivasi Kerja (X2)	-.034	.121	-.029	-.280	.780
Manajemen Waktu (Z)	-.210	.100	-.217	-2.093	.039

a. Dependent Variable: Stress Akademik (Y)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda (2)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
(Constant)	8.367	2.325		3.599	.001
Beban Kerja (X1)	-.052	.107	-.045	-.488	.626
Motivasi Kerja (X2)	.584	.110	.486	5.325	.000

a. Dependent Variable: Manajemen Waktu (Z)

**Tabel 4.9**  
**Hasil pengaruh tidak langsung**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	14.294	1.181		12.107	.000
Mediasi manajemen waktu dengan motivasi kerja dan stres kerja	.022	.005	.461	4.417	.000
Mediasi manajemen waktu dengan beban kerja dan stress kerja	-.013	.003	-.417	-4.000	.000

a. Dependent Variable: Stress Akademik (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.457 + 0.492 X_1 - 0.034 X_2 - 0.0210 Z + e$$

Keterangan:

- Y = Stress Akademik
- X1 = Beban kerja
- X2 = Motivasi kerja
- Z = Manajemen waktu

$$Z = 8.367 - 0.052 X_1 + 0.584 X_2 + e$$

Keterangan:

- Z = Manajemen waktu
- X1 = Beban kerja
- X2 = Motivasi kerja

$$\text{Moderasi} = 14.294 + 0.022 M_1 - 0.013 M_2 e$$

Keterangan:

Y = Stress Akademik

M1 = Mediasi antara manajemen waktu dengan beban kerja

M2 = Mediasi antara manajemen waktu motivasi kerja

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut maka memiliki arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan angka positif sebesar 13.457 yang artinya bahwa apabila variabel beban kerja, motivasi kerja dan manajemen waktu dianggap konstan, maka rata-rata stress akademik adalah sebesar 13.457.
2. Nilai koefisien variabel motivasi kerja menunjukkan angka negatif sebesar -0.034 yang artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka stress akademik akan menurun sebesar 0.034 dan berlaku sebaliknya. Dengan asumsi beban kerja dan manajemen waktu dalam keadaan konstan. Dalam hal ini motivasi kerja berperan mengurangi stress walaupun pengaruhnya sangat kecil karena angka koefisiennya mendekati nol. Hasil ini mendukung hipotesis 1 yang menyatakan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan stress akademik. Nilai koefisien variabel beban kerja menunjukkan angka positif sebesar 0.492 yang artinya apabila beban kerja meningkat sebesar satu satuan maka stress kerja akan meningkat sebesar 0,492 dan berlaku sebaliknya. Dengan asumsi motivasi kerja dan manajemen

waktu dalam keadaan konstan. Hasil ini mendukung hipotesis 2 yang menyatakan adanya hubungan antara beban kerja dengan stress akademik.

3. Nilai koefisien beban kerja ( $X_1$ ) sebesar  $-0.052$ , nilai negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin buruk manajemen waktu. Nilai tersebut juga menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 unit beban kerja akan menurunkan manajemen waktu sebesar 0.052 poin dengan asumsi motivasi kerja tetap konstan. Hasil ini mendukung hipotesis 3 yang menyatakan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan manajemen waktu. Beban kerja yang semakin berat membuat seseorang lebih sulit mengatur waktu karena banyaknya tuntutan dan tugas yang harus ditangani.
4. Nilai koefisien variabel motivasi kerja menunjukkan angka positif 0.584 yang artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik manajemen waktu seseorang. Setiap kenaikan 1 unit motivasi kerja akan meningkatkan manajemen waktu sebesar 0.584 poin, dengan asumsi variabel beban kerja tetap. Hasil ini mendukung hipotesis 4 yang menyatakan adanya beban kerja dengan manajemen waktu. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, terorganisir, dan mampu mengelola prioritas sehingga manajemen waktu mereka lebih baik
5. Nilai koefisien variabel manajemen waktu menunjukkan angka negatif sebesar  $-0,021$  yang artinya apabila manajemen waktu meningkat

sebesar satu satuan maka stress akademik akan menurun sebesar 0,021 dan berlaku sebaliknya. Dengan asumsi beban kerja dan manajemen waktu dalam keadaan konstan. Manajemen waktu terbukti akan menurunkan stress akademik, namun pengaruhnya sangat kecil. Hasil ini mendukung hipotesis 5 yang menyatakan adanya hubungan antara manajemen waktu dengan stress akademik.

6. Nilai koefisien mediasi manajemen waktu dengan beban kerja dan stress kerja adalah positif 0.022 (sign; 0.000). hasil ini menunjukkan bahwa manajemen waktu berfungsi sebagai variabel mediating dalam hubungan antara motivasi kerja dan stress akademik. Artinya semakin tinggi motivasi kerja harus diikuti dengan penerapan manajemen waktu yang baik, sehingga dapat menurunkan stress akademik.
7. Nilai koefisien mediasi manajemen waktu dengan beban kerja dan stress akademik sebesar -0.013 (sign. 0.000). Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak pada manajemen waktu yang kurang baik, selanjutnya manajemen waktu yang dikelola dengan baik akan menurunkan stress akademik.

### **4.3 Pembahasan**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka dijelaskan secara lebih rinci pada pembahasan hasil uji hipotesis. Adapun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **4.3.1 Pengaruh motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Stress Akademik (Y)**

Motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar  $-0.034$ , menunjukkan arah hubungan yang negatif. Nilai signifikansi sebesar 0.000 menunjukkan bahwa

variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap stress akademik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah stres akademik yang dirasakan dan begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan mengakibatkan stress kerja meningkat.

Secara teoritis, individu dengan motivasi yang tinggi akan lebih mampu menghadapi tuntutan akademik karena memiliki dorongan internal, tujuan, dan sikap positif dalam menyelesaikan tugas. Motivasi yang baik dapat menjadi *buffer* terhadap stres. Namun, kecilnya nilai koefisien menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya memberikan sedikit kontribusi dalam menurunkan stres akademik pada responden penelitian ini.

Keterkaitan indicator motivasi kerja dengan stress akademik antara lain:

1. Gaji (*reward finansial*) dengan emosi negative dan perubahan perilaku

Dalam konteks mahasiswa yang bekerja sambil kuliah, Tingkat gaji mempengaruhi motivasi kerja mereka. Gaji yang tidak sesuai beban kerja dapat menurunkan motivasi dan menimbulkan emosi negatif seperti kecewa, cemas, atau stres terkait keuangan, sehingga memperburuk kemampuan mereka mengatasi tuntutan akademik. Kondisi ini dapat memunculkan perubahan perilaku, misalnya menambah jam lembur untuk menutupi kebutuhan ekonomi sehingga waktu belajar berkurang, lalu berdampak pada stres akademik.

Sebaliknya, gaji yang layak meningkatkan stabilitas emosional sehingga dapat menurunkan tingkat stres akademik.

2. Supervise dengan distorsi kognitif, emosi negative dan perubahan perilaku

Supervise yang baik dari atasan, antara lain: arahan yang jelas, dukungan

dan komunikasi efektif dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi tekanan. Supervisi yang buruk membuat mahasiswa berpikir tidak mampu memenuhi tuntutan kerja (distorsi kognitif), memunculkan emosi negatif seperti frustrasi atau merasa tidak dihargai, dan memicu perubahan perilaku seperti menunda tugas kuliah, kehilangan konsentrasi, atau menarik diri. Supervisi yang suportif justru menurunkan stres akademik karena mahasiswa merasa lebih mampu menyeimbangkan kerja dan belajar.

### 3. Hubungan kerja dengan emosi negative dan keluhan fisik

Hubungan kerja yang harmonis memberikan dukungan sosial yang sangat penting bagi mahasiswa yang bekerja. Jika hubungan kerja tidak harmonis, mahasiswa dapat mengalami emosi negatif seperti cemas, tertekan, dan stres interpersonal. Stres ini dapat berkembang menjadi keluhan fisik, misalnya kelelahan, sulit tidur, atau sakit kepala, yang kemudian mengganggu performa akademik. Sebaliknya, hubungan kerja yang positif meningkatkan kesejahteraan emosional sehingga menurunkan kemungkinan munculnya stres akademik.

### 4. Pengakuan atau penghargaan dengan distorsi kognitif, emosi negative dan perubahan perilaku

Pengakuan atas usaha atau pencapaian meningkatkan rasa kompeten dan termotivasi. Jika mahasiswa merasa kurang mendapatkan penghargaan, mereka dapat mengalami distorsi kognitif seperti merasa tidak berharga atau tidak cukup baik. Hal ini memicu emosi negatif, termasuk sedih, frustrasi, atau kehilangan semangat, serta perubahan perilaku seperti menurunnya produktivitas, malas

belajar, atau menghindari tugas akademik. Penghargaan yang memadai meningkatkan motivasi internal sehingga membantu mahasiswa menghadapi tekanan akademik dengan lebih stabil.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kadrianti & Alam, 2023 yang menemukan adanya korelasi negatif yang konsisten antara skor motivasi berprestasi dan tingkat stres akademik mahasiswa pekerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa semakin kuat dorongan untuk meraih tujuan (intrinsik maupun ekstrinsik) maka semakin kecil gejala kelelahan belajar. Hasil penelitian Putri & Nurhayati (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (dorongan internal untuk mencapai hasil) memiliki hubungan negatif dengan stres akademik. Mereka menjelaskan bahwa ketika seseorang terdorong secara internal, ia lebih mampu mengatur tekanan dan tuntutan akademik.

#### **4.3.2 Pengaruh beban kerja (X1) terhadap stress akademik (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0.492, yang berarti setiap peningkatan satu unit beban kerja akan meningkatkan stres akademik sebesar 0.492 poin, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Keterkaitan antar indikator beban kerja dan stress akademik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan dengan distorsi kognitif, emosi negative dan perubahan perilaku

Kondisi pekerjaan (misalnya banyaknya tuntutan tugas, kesulitan materi, ritme pembelajaran yang padat, atau ekspektasi dosen yang tinggi) dapat

menciptakan tekanan akademik yang signifikan. Ketika tuntutan tersebut melebihi kapasitas mahasiswa, mereka dapat mengalami distorsi kognitif, seperti merasa “tidak mampu,” “pasti gagal,” atau “tugas ini terlalu berat,” meskipun kemampuan sebenarnya memadai. Tekanan tersebut juga memunculkan emosi negatif seperti cemas, tertekan, atau frustrasi. Dalam jangka panjang, mahasiswa mungkin menunjukkan perubahan perilaku, misalnya menarik diri, menghindari tugas, atau menunda pekerjaan karena merasa kewalahan. Dengan demikian, semakin berat kondisi pekerjaan maka semakin besar peluang timbulnya gejala stress akademik pada area kognitif, emosional dan perilaku.

2. Penggunaan waktu kerja dengan keluhan fisik, emosi negative dan perubahan perilaku

Penggunaan waktu kerja mencakup kemampuan mahasiswa mengatur waktu, jumlah waktu belajar yang dibutuhkan, dan seberapa padat jadwal perkuliahan dan tugas. Ketika mahasiswa harus menghabiskan waktu yang berlebihan untuk menyelesaikan tugas, mereka sering mengalami keluhan fisik seperti kelelahan, sulit tidur, sakit kepala, atau ketegangan otot. Ketidakseimbangan waktu belajar dan istirahat juga memperkuat emosi negatif, seperti mudah marah, gelisah, dan cepat stres. Selain itu, manajemen waktu yang buruk menyebabkan perubahan perilaku, seperti penundaan, ketidakteraturan dalam belajar, atau ketergantungan pada begadang, yang semuanya memperburuk stres akademik. Semakin tidak efektif penggunaan waktu kerja, semakin kuat gejala fisik, emosional, dan perilaku yang muncul sebagai bentuk stres akademik.

3. Target yang harus dicapai dengan distorsi kognitif, emosi negative dan keluhan

fisik

Target capaian akademik (nilai tinggi, standar tugas yang ketat, deadline singkat, dan ekspektasi besar dari dosen atau diri sendiri) dapat menjadi sumber tekanan signifikan. Target yang terlalu tinggi memicu distorsi kognitif, seperti pikiran “tidak mungkin memenuhi standar,” “harus sempurna,” atau “sekali gagal semuanya hancur.” Tekanan untuk mencapai target memunculkan emosi negatif berupa kecemasan berlebih, rasa takut tidak memenuhi harapan, hingga stres berat. Upaya mengejar target sering mengharuskan mahasiswa bekerja lebih keras dan lebih lama, sehingga memunculkan keluhan fisik, seperti kelelahan dan kurang tidur. Target capaian yang tinggi atau tidak realistis menjadi salah satu pendorong utama stres akademik, baik dari aspek kognitif, emosional, maupun fisik.

Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi stres akademik. Semakin tinggi tuntutan tugas yang harus diselesaikan, semakin besar tekanan psikologis yang dirasakan individu. Hal ini sejalan dengan teori stres yang menyatakan bahwa tuntutan berlebih dapat memicu reaksi stres fisiologis maupun psikologis.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Nirwana & Handayani (2020) yang menjelaskan bahwa beban akademik berpengaruh positif signifikan terhadap stres akademik mahasiswa. Semakin tinggi tuntutan tugas, kuis, deadline, dan jam kuliah maka dapat menimbulkan ketegangan, kelelahan, dan tekanan mental yang berujung pada stres akademik.

#### **4.3.3 Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap manajemen waktu (Z)**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen waktu (Z). Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,584, nilai  $t = 5,325$ , dan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Artinya, setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan manajemen waktu sebesar 0,584 poin, dengan asumsi variabel lain konstan. Selain itu, nilai Beta standar (0,486) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi manajemen waktu dibandingkan beban kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih mampu mengelola waktu secara efektif. Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk:

1. Menetapkan prioritas tugas dengan jelas,
2. Disiplin dalam menyelesaikan aktivitas akademik,
3. Menghindari penundaan (*procrastination*),
4. Menyusun jadwal yang realistis untuk mengoptimalkan waktu yang tersedia.

Dengan kata lain, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang membuat mahasiswa lebih sadar akan pentingnya manajemen waktu. Hal ini sejalan dengan prinsip dalam Self-Determination Theory (Ryan & Deci, 2000) yang menyatakan bahwa individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih proaktif, terorganisir, dan mampu mengatur perilaku mereka untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sari & Kurniawan (2021) yang menunjukkan bahwa mahasiswa dengan motivasi tinggi mampu

mengoptimalkan waktu meskipun menghadapi tuntutan akademik yang tinggi.

#### 4.3.4 Pengaruh beban kerja (X1) terhadap manajemen waktu (Z)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja (X1) memiliki koefisien regresi negatif sebesar  $-0,052$ , dengan nilai  $t = -0,488$  dan tingkat signifikansi  $0,626 (> 0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap manajemen waktu tidak signifikan secara statistik, serta arahnya negatif, yang berarti bahwa secara teoritis, semakin tinggi beban kerja, kemampuan manajemen waktu cenderung menurun. Namun, pengaruh ini sangat kecil dan tidak berdampak nyata dalam model.

Secara konsep, beban kerja yang tinggi berpotensi membuat mahasiswa kesulitan mengatur waktu karena:

1. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas,
2. Tekanan deadline yang tinggi,
3. Risiko mengalami penundaan atau overload.

Meski demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajemen waktu mahasiswa tidak terlalu terpengaruh oleh beban kerja, kemungkinan karena mahasiswa sudah memiliki strategi pengaturan waktu yang adaptif atau kompensasi melalui motivasi kerja dan prioritas tugas.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sari & Kurniawan (2021) yang menemukan bahwa mahasiswa tetap mampu menjaga manajemen waktu meski beban kerja tinggi, terutama jika mereka memiliki motivasi dan disiplin diri yang baik. Misra & McKean (2000) juga menyatakan bahwa meskipun beban

akademik tinggi, pengaruhnya terhadap manajemen waktu tidak selalu signifikan, karena mahasiswa dengan kemampuan self-regulation yang baik dapat mengatasi tekanan tugas

#### **4.3.5 Pengaruh manajemen waktu (Z) terhadap stress akademik**

Variabel manajemen waktu menunjukkan koefisien regresi sebesar  $-0.021$ . Nilai negatif tersebut artinya semakin baik kemampuan seseorang dalam mengelola waktu, maka semakin rendah tingkat stres akademiknya. Nilai signifikan sebesar  $0.039$  juga menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap stress akademik. Hal tersebut menegaskan bahwa peran manajemen waktu sebagai variabel mediasi terbukti dapat mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap stress kerja.

Hasil ini mendukung teori bahwa kemampuan mengatur waktu secara efektif dapat mengurangi tekanan akibat beban kerja. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Sari & Kurniawan (2021) yang menunjukkan bahwa manajemen waktu berhubungan negatif dengan stres akademik, namun kontribusinya kecil, karena banyak mahasiswa dapat mengelola waktu dengan baik tetapi tetap mengalami stres karena faktor tugas yang menumpuk atau tekanan nilai. Hasil tersebut juga sesuai dengan teori bahwa manajemen waktu yang baik membantu individu mengatur prioritas, menghindari penundaan, serta mengurangi tekanan akibat tugas yang menumpuk. Namun demikian, kecilnya koefisien mengindikasikan bahwa secara umum responden dalam penelitian ini mungkin sudah memiliki manajemen waktu yang cukup baik, sehingga variabilitasnya tidak terlalu memengaruhi tingkat stres.

#### 4.3.6 Manajemen waktu (Z) memediasi pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap stres akademik (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi mediasi, interaksi antara manajemen waktu (Z) dan motivasi kerja (X2) terhadap stres akademik (Y) menunjukkan koefisien positif sebesar 0,022,  $t = 4,417$ , dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu secara signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap stres akademik.

Koefisien positif mengindikasikan bahwa mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi dan manajemen waktu yang baik cenderung mengalami peningkatan stres akademik, meskipun efeknya kecil ( $B = 0,022$ ). Fenomena ini dapat dijelaskan dari perspektif tekanan internal dan tuntutan diri sendiri: mahasiswa yang termotivasi dan terorganisir mungkin menetapkan target yang tinggi bagi dirinya sendiri. Akibatnya, mereka merasa tertekan untuk mencapai ekspektasi yang ditetapkan, sehingga tingkat stres akademik meningkat meski mereka mampu mengatur waktu dengan baik. Dengan kata lain, manajemen waktu memperkuat efek motivasi kerja terhadap stres akademik, terutama dalam konteks mahasiswa yang perfeksionis atau ambisius.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sulastri (2019) juga menekankan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi dapat menurunkan stres jika disertai dengan pengelolaan waktu yang realistis, tetapi jika target terlalu tinggi, efek stres bisa tetap muncul. Pengelolaan motivasi harus seimbang dengan strategi coping agar manajemen waktu tidak menjadi sumber tambahan stres. Perguruan tinggi dapat memberikan pelatihan self-regulation dan manajemen ekspektasi,

sehingga mahasiswa yang termotivasi tetap dapat mengatur waktu tanpa meningkatkan stres berlebihan.

#### 4.3.7 Manajemen waktu (Z) memediasi pengaruh beban kerja (X1) terhadap stres akademik (Y)

Hasil analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa interaksi antara manajemen waktu (Z) dan beban kerja (X1) terhadap stres akademik (Y) memiliki koefisien negatif sebesar  $-0,013$ ,  $t = -4,000$ , dan tingkat signifikansi  $0,000 (< 0,05)$ . Hal ini menandakan bahwa manajemen waktu secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres akademik.

Koefisien negatif menunjukkan bahwa manajemen waktu berperan sebagai faktor protektif. Mahasiswa yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung dapat mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap tingkat stres akademik. Dengan kata lain, meskipun mahasiswa menghadapi beban tugas yang tinggi, kemampuan mereka dalam mengatur jadwal, memprioritaskan tugas, dan mengelola waktu dengan efektif dapat menekan peningkatan stres yang biasanya ditimbulkan oleh beban kerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan manajemen waktu terhadap stres akademik, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres akademik.

Koefisien regresi sebesar 0.492 menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat stres akademik. Beban kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi stres.

2. Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap stres akademik, namun pengaruhnya kecil.

Koefisien regresi sebesar  $-0.034$  menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat menurunkan stres akademik, tetapi kontribusinya relatif rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi internal tidak menjadi determinan utama stres pada responden.

3. Beban kerja berpengaruh negative terhadap manajemen waktu, namun pengaruhnya sangat kecil dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban tugas tinggi, mahasiswa masih mampu mempertahankan kemampuan manajemen waktu mereka.

4. Motivasi berpengaruh positif terhadap manajemen waktu.

Semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa, semakin baik kemampuan mereka dalam mengatur waktu, menetapkan prioritas, dan menyelesaikan tugas akademik tepat waktu

5. Manajemen waktu berpengaruh negatif terhadap stres akademik, tetapi pengaruhnya juga kecil. Mahasiswa yang mampu mengelola waktu cenderung mengalami stres akademik lebih rendah dibandingkan yang kurang terorganisir.

6. Manajemen waktu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap stress akademik. Interaksi ini signifikan, namun arah positif menunjukkan bahwa mahasiswa yang termotivasi tinggi dan sangat terorganisir dapat mengalami peningkatan stres akademik akibat tekanan internal dan target diri yang tinggi.

7. Manajemen waktu memediasi pengaruh beban kerja terhadap stress akademik.

Interaksi antara manajemen waktu dan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa kemampuan mengelola waktu dapat mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap stres akademik. Dengan kata lain, mahasiswa yang mampu mengatur waktu dengan baik cenderung tidak terlalu tertekan meskipun menghadapi beban tugas yang tinggi, sehingga stres akademik dapat ditekan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi manajemen waktu sebagai faktor protektif dalam menghadapi tekanan akademik.

8. Secara keseluruhan, model menunjukkan bahwa stres akademik lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa beban kerja dibanding faktor internal seperti motivasi atau keterampilan manajemen waktu.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi institusi/organisasi
  - a. Perlu melakukan pengaturan ulang pembagian beban kerja agar tidak berlebihan dan disesuaikan dengan kemampuan individu.
  - b. Menyediakan jadwal kegiatan atau tugas yang lebih terstruktur agar tidak menumpuk pada waktu yang bersamaan.
2. Bagi mahasiswa/pekerja (responden penelitian)
  - a. Disarankan untuk meningkatkan kemampuan manajemen waktu, seperti membuat jadwal harian, menentukan prioritas, dan menghindari penundaan tugas (*procrastination*).
  - b. Tetap menjaga motivasi internal, misalnya melalui penetapan tujuan pribadi, refleksi diri, atau teknik self-motivation lainnya.

## 5.3 Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

### 1. Keterbatasan

- a. Penggunaan metode survei (kuesioner)

Pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner sehingga jawaban responden

sangat bergantung pada kejujuran dan persepsi pribadi. Hal ini berpotensi menimbulkan bias subjektif karena peneliti tidak dapat mengontrol kondisi emosional responden saat mengisi.

- b. Sampel terbatas pada mahasiswa pekerja paruh waktu di satu universitas.

Penelitian hanya dilakukan pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk mahasiswa pekerja paruh waktu di universitas lain atau wilayah yang berbeda.

- c. Data bersifat cross-sectional

Penelitian dilakukan pada satu waktu pengambilan data, sehingga tidak menggambarkan perubahan beban kerja, motivasi, manajemen waktu, atau stres akademik dari waktu ke waktu.

- d. Variabel terbatas pada tiga faktor utama

Stres akademik dapat dipengaruhi oleh banyak faktor lain seperti dukungan sosial, kondisi ekonomi, lingkungan keluarga, atau gaya belajar. Namun penelitian hanya memfokuskan pada beban kerja, motivasi kerja, dan manajemen waktu sehingga variabel lain tidak dianalisis.

- e. Tidak mempertimbangkan perbedaan jenis pekerjaan paruh waktu

Mahasiswa yang bekerja paruh waktu memiliki jenis pekerjaan yang berbeda-beda (kasir, barista, tutor, admin, dll.), namun penelitian tidak memisahkan atau menganalisis beban kerja berdasarkan jenis pekerjaan tersebut.

- f. Skala pengukuran menggunakan persepsi, bukan data objektif

Beban kerja, motivasi, dan manajemen waktu diukur menggunakan skala persepsi, sehingga tidak mencerminkan ukuran objektif seperti jumlah jam kerja,

tingkat kesulitan tugas, atau performa akademik sebenarnya.

g. Variabel moderasi hanya diuji secara statistic

Walaupun manajemen waktu digunakan sebagai variabel moderasi, penelitian tidak mengeksplorasi lebih dalam aspek kualitatif seperti strategi manajemen waktu yang digunakan responden.

3. Agenda penelitian mendatang

a. Memperluas cakupan sampel ke beberapa universitas atau wilayah berbeda

Penelitian mendatang dapat melibatkan mahasiswa pekerja paruh waktu dari berbagai universitas atau kota sehingga hasil penelitian lebih general dan dapat menggambarkan kondisi yang lebih luas.

b. Menggunakan metode longitudinal

Penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat perubahan beban kerja, motivasi kerja, manajemen waktu, serta stres akademik pada mahasiswa pekerja paruh waktu dari semester ke semester.

c. Menggunakan pendekatan mixed-method (kuantitatif–kualitatif)

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan wawancara mendalam untuk memahami dinamika stres akademik dan strategi manajemen waktu secara lebih komprehensif, tidak hanya mengandalkan data kuantitatif.

- Mempertimbangkan variabel lain yang memengaruhi stres akademik  
Penelitian dapat menambahkan variabel seperti (dukungan sosial, tekanan ekonomi, lingkungan keluarga, efikasi diri, gaya belajar)
- Hal tersebut dapat dilakukan untuk memberikan pemahaman lebih holistik tentang faktor-faktor pembentuk stres akademik mahasiswa pekerja.

d. Menganalisis perbedaan berdasarkan jenis pekerjaan paruh waktu

Penelitian mendatang dapat memisahkan sampel berdasarkan jenis pekerjaan (misalnya barista, kasir, guru les, admin, freelancing) karena tiap pekerjaan memiliki tingkat beban kerja dan tuntutan waktu yang berbeda.

e. Melibatkan variabel moderasi atau mediasi lain

Selain manajemen waktu, penelitian berikutnya dapat memasukkan variabel seperti: regulasi emosi, coping stress, job satisfaction, work–study balance, sebagai mediator atau moderator tambahan yang dapat memperkaya model penelitian.

f. Menggunakan pengukuran objektif

Untuk penelitian lanjutan, jam kerja aktual, IPK, dan jadwal kuliah dapat dimasukkan sebagai data objektif untuk melengkapi pengukuran persepsi responden.

g. Menguji model penelitian pada populasi berbeda

Penelitian serupa dapat diterapkan pada : (pekerja penuh waktu yang kuliah, mahasiswa magang, mahasiswa yang menjalankan usaha sendiri), untuk melihat apakah model pengaruh beban kerja–motivasi–manajemen waktu terhadap stres akademik berlaku secara universal.

4. Bagi lembaga pembina atau konselor akademik

Perlu menyediakan program konseling, pelatihan manajemen waktu, atau workshop manajemen stres untuk membantu mahasiswa/pekerja mengatasi tekanan akademik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Andani, Y., Suryadi, A., & Ridwan, A. (2019). *Keterampilan manajemen waktu mahasiswa*. Bandung: CV Widya.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik pendidikan 2020: Pelajar yang bekerja menurut kelompok umur, jenis kelamin, dan provinsi*. <https://www.bps.go.id>
- Barseli, M., & Ifdil, I. (2017). *Stres akademik dan intervensinya*. Padang: Sukabina Press.
- Davidson, J. (2019). *Time management for students*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Deva, F., Izzati, N., & Huda, M. (2022). *Manajemen motivasi karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Haryadi, B., Kusmanto, H., & Suryani, D. (2018). Manajemen waktu, kecemasan, dan stres akademik pada mahasiswa keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 21(3), 182–190. <https://doi.org/10.7454/jki.v21i3.1284>
- Jufrizen. (2021). *Perilaku organisasi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Press.
- Kadrianti, K., & Alam, S. (2023). Hubungan keterampilan manajemen waktu dengan tingkat stres akademik mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 9(2), 123–132. <https://doi.org/10.33369/jpki.v9i2.1256>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kinasih, S. M. (2019). Determinan keputusan mahasiswa untuk bekerja sambil kuliah di Jabodetabek. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(3), 210–225. <https://doi.org/10.21009/jpe.v8i3.1584>
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Analisis beban kerja karyawan*. Yogyakarta: Andi.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*.

- Springer. Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (ed. revisi). Remaja Rosdakarya.
- Masevičiūtė, K., Šaldekaitė, N., & Jakubauskaitė, M. (2018). Combining studies and paid jobs: The impact on students' future wages. *Youth Studies Magazine*, 119(1), 19–31. <https://doi.org/10.4995/ys.2018.9209>
- Pasaribu, D., & Perangin-angin, R. (2020). Tren mahasiswa bekerja paruh waktu di era digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.24843/jeb.2020.v11.i01.p01>
- Pertiwi, R. A. (2020). Pengaruh stres akademik terhadap prestasi belajar mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 17(1), 45–52. <https://doi.org/10.24114/jpp.v17i1.15791>
- Pinatih, G. N., & Nopiyani, N. W. (2024). Dampak pekerjaan paruh waktu terhadap kesejahteraan mahasiswa perguruan tinggi swasta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 65–78. <https://doi.org/10.31000/jmsdm.v12i1.5294>
- Prihartanta, E. (2015). *Psikologi kerja dan motivasi*. Semarang: UPT Undip Press.
- Riansyah, R. (2022). *Manajemen waktu dan motivasi kerja generasi Z*. Jakarta: Kencana.
- Rohman, A., & Ichsan, I. (2021). *Pengukuran beban kerja*. Surabaya: Ganesha.
- Rolos, A., Manik, E., & Tupti, J. (2018). *Workload analysis in modern organizations*. Bandung: Alfabeta.
- Rosa, R. (2022). *Productive time management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sahito, Z., & Väisänen, P. (2017). Managing time in educational contexts. *Journal of Education and Practice*, 8(16), 134–140.
- Sharifi, M., Asadi, R., & Mohammadi, A. (2021). Time-management behaviours and academic stress among medical students: A cross-sectional study. *Advances in Medical Education and Practice*, 12, 747–753. <https://doi.org/10.2147/AMEP.S314042>
- Sudarsana, I. (2019). *Stres akademik mahasiswa dan strategi coping*. Denpasar: Laros.