

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang bekerja paruh waktu merupakan fenomena yang berkembang di negara barat hampir di seluruh wilayah terutama kota-kota besar banyak ditemukan mahasiswa yang memiliki kesibukan lain selain perkuliahan dengan menjadi pekerja paruh waktu. Hal ini sesuai dengan pernyataan Andari dkk. (2016) bahwa bekerja paruh waktu dikalangan mahasiswa merupakan fenomena yang menyebar diberbagai bagian negara barat dan mulai berkembang di bagian negara lainnya yang menyebabkan tenaga kerja meningkat secara drastis dari tahun ke tahun.

Paruh waktu adalah istilah yang biasa dikenal dengan *part time* yaitu profesi yang pengaturan jam kerja yang fleksibel atau kurang dari jam kerja yang ditetapkan penuh, misalnya seseorang yang ditunjuk menjadi *junior copywriter* di sebuah perusahaan *start up* yang hanya bekerja dua sampai tiga hari dalam seminggu, pekerja harian yang mendapatkan upah menurut jam kerja dan jumlah barang atau jasa yang mereka selesaikan. Berdasarkan *Program Officer ILO (International Labor Organization) Jakarta, 2017 by Lusiani Julia*, rata-rata pekerja penuh waktu (*fulltime*) akan menghabiskan sekitar 35 jam per minggu, sedangkan pekerja *parttime* memiliki waktu yang lebih sedikit dari itu, biasanya per hari hanya membutuhkan waktu sekitar 3-5 jam, tergantung jenis pekerjaan. Pekerjaan paruh waktu banyak diminati oleh mahasiswa karena tidak mengharuskan pekerjaanya memiliki keahlian khusus seperti, pelayan *restaurant, café*, barista di *coffee shop*, pramuniaga, dan lain sebagainya.

Fenomena kerja paruh waktu merambah luas hampir di seluruh negara termasuk negara Indonesia sebanyak 26% dari jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia atau bekerja dalam negeri adalah pekerja paruh waktu salah satunya di kota Malang. Kota Malang merupakan salah satu kota di Jawa Timur yang mendapat predikat Kota Pendidikan. Gelar ini diperoleh karena malang

memiliki banyak perguruan tinggi baik swasta maupun negeri. Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 menyatakan Kota Malang memiliki jumlah total mahasiswa terbanyak kedua di Jawa Timur. Jumlah total mahasiswa di Kota Malang sebanyak 330.000 mahasiswa. Banyaknya jumlah mahasiswa Kota Malang menjadi salah satu faktor yang menyebabkan adanya fenomena kerja paruh waktu di kalangan mahasiswa yang terus berkembang di kota tersebut.

Melihat banyaknya jumlah mahasiswa di Kota Malang yang memilih bekerja paruh waktu dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan, mencari pengalaman, wawasan, dan rasa tanggung jawab pribadi yang akan membantu mereka dengan baik saat memasuki dunia kerja. Hal itu menjadi daya tarik bagi mahasiswa untuk bekerja paruh waktu dengan tidak adanya syarat-syarat khusus yang sangat memudahkan para mahasiswa mendapatkan pekerjaan bahkan sebelum memiliki gelar. Pada nyatanya, memiliki banyak kewajiban yang harus dijalani seperti kuliah sambil bekerja bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Purwanto, (2013) menyatakan mahasiswa yang bekerja cenderung memiliki tingkat lelah yang lebih tinggi dikarenakan padatnya jadwal aktivitas kuliah dan bekerja dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak bekerja.

Para mahasiswa yang bekerja paruh waktu harus bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik dan maksimal demi mempertahankan kualitas di tempat kerja, meskipun hal tersebut tidaklah mudah karena peran ganda yang mereka miliki untuk kinerja yang baik para pekerja paruh waktu perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja seperti ketepatan waktu, motivasi, kualitas pekerjaan, kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyesuaikan diri dan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan.

Meningkatnya kualitas kinerja pada pekerja paruh waktu karena motivasi kerja yang mereka terima dan rasakan dari perusahaan. Kinerja pekerja paruh waktu meningkat jika ada dorongan motivasi, sebegitupun sebaliknya. Jika pekerja tidak didorong dengan motivasi mengakibatkan kinerja yang buruk dengan adanya motivasi kerja dapat lebih mudah mencapai kinerja yang baik

dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Andika dkk (2019) menyatakan motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Dorongan motivasi sangatlah penting dan berpengaruh dalam tercapainya kinerja yang baik. Tak hanya motivasi manajemen waktu juga penting dalam menjalankan pekerjaan untuk itu seseorang perlu melakukan manajemen diri. Manajemen waktu adalah salah satu manajemen diri agar seseorang dapat bekerja lebih baik. Manajemen waktu menjadi hal sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, penerapan manajemen waktu dalam kehidupan sehari-hari akan sangat membantu pekerja dalam mengerjakan seluruh kegiatannya. Pekerja paruh waktu akan menentukan prioritas dalam melakukan kegiatannya seperti, pekerja paruh waktu berstatus mahasiswa harus menyelesaikan kegiatan perkuliahan dan mereka juga melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan yang ada di tempat kerja. Seperti pernyataan Dewi (2011) manajemen waktu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan produktivitas waktu.

Manajemen waktu sangat membantu seseorang dalam melakukan satu kegiatan ataupun lebih, tetapi manajemen waktu tidak akan berjalan baik tanpa adanya aksi nyata dan konkret dari orang tersebut, aksi yang dimaksud adalah etos kerja. Etos kerja adalah sikap atau keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Seseorang yang mempunyai etos kerja tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan baik karena mereka menyadari bahwa etos kerja yang baik akan membuat pekerja berkomitmen penuh dalam pekerjaannya. Mereka selalu bersemangat, fokus, dan totalitas ketika bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan tercapainya target perusahaan. Pada pekerja paruh waktu yang mempunyai etos kerja tinggi mereka cenderung

lebih ulet dan tekun dalam bekerja dan juga mereka selalu meningkatkan kualitas diri dan pekerjaannya. Ginting (2016) menyakatan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka pekerja khususnya pekerja paruh waktu mempunyai motivasi kerja, manajemen waktu, dan etos kerja yang baik mereka dapat melakukan semua kegiatannya dengan semangat, ulet, fokus, dan optimal. Sehingga akan memberikan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian terdahulu oleh Prasetya dan Alkadri (2023) dengan hasil motivasi kerja yang secara signifikan meningkatkan produktivitas pekerja mahasiswa paruh waktu sedangkan manajemen waktu dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Riansyah (2022) menunjukkan hasil motivasi kerja dan stress kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Ninja Express di Kota Madiun. Dan Saleh dan Utomo (2018) mendapatkan hasil disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inko Java Semarang. Zinni dkk (2021) mendapatkan hasil motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PTPN III kebun rambutan.

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yakni Amira (2018). Perbedaan penelitian ini adalah penggantian variabel stress kerja menjadi etos kerja. Pemilihan etos kerja pada penelitian ini dikarenakan etos kerja merupakan bentuk nyata atau konkret dari perilaku manusia. Hasil dari beberapa penelitian terdahulu pada variabel stress kerja memperoleh hasil yang tidak konsisten dan kurang signifikan, maka peneliti ini ingin menganalisis pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, etos kerja terhadap pekerja paruh waktu berstatus mahasiswa di Kota Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang terdiri dari dua aspek yaitu:

1. Aspek Teoritis
Penelitian ini diharapkan menjadi referensi, menambah hasil penelitian dan menjadi pengetahuan baru pembaca umum agar lebih memahani mengenai pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, etos kerja kinerja pekerja paruh waktu.
2. Aspek Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para usahawan dan pekerja khususnya mahasiswa dalam pengambilan keputusan dan bahan pertimbangan mengenai pekerja paruh waktu.