

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pandemi Covid-19 yang terjadi pada tahun 2020 ini menyebar hingga ke wilayah Indonesia. Wabah ini membuat pemerintah Indonesia dan berbagai pihak yang terkait berusaha dalam mengatasi fenomena ini. Berdasarkan penjelasan Kemenkes (Kementerian Kesehatan) tahun 2020 tentang Coronavirus atau Covid-19 merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan.

Berdasarkan penjelasan tentang Covid-19, kemudian para tenaga ahli dalam bidang kesehatan menyebarkan himbauan agar tidak melakukan banyak aktivitas di luar rumah dan juga untuk menjaga kebersihan diri dan juga lingkungan rumah. Dari himbauan tersebut mendapatkan tanggapan berupa pengeluaran kebijakan oleh pemerintah kepada masyarakat untuk menghindari kerumunan dan tetap beraktivitas di dalam rumah. Kebijakan ini dikeluarkan dengan harapan dapat menghindari wabah tersebut dan juga memutuskan rantai sebaran virus COVID-19.

Selama pandemi COVID-19 banyak sektor yang terkena dampak dari wabah ini terutama pada sektor pendidikan dan juga ekonomi, dampak yang dirasakan pada bidang pendidikan berupa perubahan sistem belajar yang dikeluarkan berdasarkan kebijakan dari Presiden kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Berdasarkan Kementerian Keuangan tahun 2020 mengenai dampak Covid-19 dalam sektor ekonomi berpengaruh terhadap penghasilan individu berupa pemutusan kerja dan juga berkurangnya jumlah konsumen sehingga menurunkan pendapatan, lalu pada sistem kerja yang dilakukan di rumah atau disebut dengan *Work From Home*. Kebijakan ini ditujukan

kepada masyarakat dalam segala bentuk kegiatan terutama dalam bidang pendidikan yang memiliki potensi penyebaran dan pembentukan klaster baru yang cepat karena terdapat kegiatan berkelompok yang menimbulkan kerumunan.

Himbauan untuk melakukan aktivitas di rumah mendapatkan respon oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia dengan menyebarkan kebijakan pembelajaran *online* atau pembelajaran jarak jauh melalui media internet kepada pihak kampus. Hal tersebut disampaikan oleh Kemendikbud tahun 2020 “Merujuk kepada Keputusan Bersama Empat Menteri Nomor 01/KB/2020 tanggal 15 Juni 2020 tentang Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran pada Tahun Ajaran 2020/2021 dan Tahun Akademik 2020/2021 di Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* bahwa metode pembelajaran di perguruan tinggi pada semua zona wajib dilaksanakan secara daring untuk mata kuliah teori dan sedapat mungkin juga untuk mata kuliah praktik.”

Menurut Sarwono (dalam Panjaitan, Simanungkalit, dkk. 2018) Mahasiswa merupakan individu yang secara resmi terdaftar untuk mencari ilmu pengetahuan dalam perguruan tinggi dengan batas usia 18-30 tahun. Sistem perkuliahan di kampus lebih fleksibel dibandingkan sistem belajar pada pelajar sekolah. Waktu luang yang dimiliki mahasiswa pada saat kegiatan normal atau sebelum pandemi Covid-19 dapat diisi dengan berbagai hal sambil menunggu jam mata kuliah selanjutnya. Terkait situasi tersebut membuat mahasiswa memiliki waktu yang lebih luang sehingga mahasiswa memilih melakukan pekerjaan paruh waktu.

Menurut Setiawan & Legowo (2018) bahwa terdapat beberapa faktor yang membuat mahasiswa melakukan pekerjaan paruh waktu di masa pandemi, faktor pertama yaitu mahasiswa memiliki waktu yang cukup luang karena pembelajaran yang dilakukan secara jarak jauh

bisa dilakukan dimana saja dan waktunya cukup fleksibel seperti mahasiswa yang berdagang sambil mengikuti perkuliahan, adapun mahasiswa yang melakukan pekerjaan di jam yang tidak ada mata kuliah seperti mengajar les, menjaga kedai kopi dan sebagainya. Faktor yang kedua yaitu dapat membantu atau mengurangi beban ekonomi keluarga dengan membayar UKT dari hasil kerja sendiri dan memiliki uang saku sendiri sehingga tidak memberi tekanan kepada orang tua yang juga terkena dampak ekonomi akibat pandemi Covid-19 tersebut.

Dalam melaksanakan pendidikan tingkat tinggi memiliki berbagai kesulitan, contohnya seperti kesulitan dalam pembiayaan kuliah sehingga mahasiswa termotivasi untuk mencari pekerjaan sembari berkuliah agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dan juga mampu membiayai kuliah. Mahasiswa yang saat ini menjalankan kuliah sembari bekerja tidak hanya karena dampak pandemi Covid-19 tetapi juga ada beberapa dari kalangan mahasiswa yang sudah memutuskan untuk kuliah sambil bekerja sejak awal masuk perguruan tinggi. Menjalani pekerjaan pada saat aktif berkuliah cukup sulit dilakukan bersamaan, mahasiswa berjuang membagi waktu antara kuliah dan bekerja. Para mahasiswa memilih untuk melakukan pekerjaan paruh waktu agar dapat menyeimbangkan kegiatan kuliah dan bekerja (Ario, 2019).

Pekerjaan yang dilakukan oleh mahasiswa biasanya pekerjaan paruh waktu atau pekerjaan yang jam kerjanya lebih sedikit dari pekerjaan normal. Berdasarkan hasil observasi awal oleh peneliti di lingkungan kampus Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam bahwa bidang pekerjaan yang dilakukan seperti berdagang *online*, mengajar les, mengajar madrasah, barista *coffee shop*, *photographer* dan masih banyak lainnya. Berdasarkan penjelasan dari buku Glosarium Ketenagakerjaan Pusdatinaker tahun 2018 bahwa bekerja paruh waktu (*part-time worker*) dimana seseorang yang bekerja dalam waktu yang

lebih sedikit dari standar kerja secara teratur. Menurut Badan Pusat Statistik tahun 2022 bahwa kerja paruh waktu yaitu kerja yang dilaksanakan dibawah jam kerja normal biasanya pegawai bekerja tidak mencapai 35 jam dalam seminggu. Jenis pekerjaan ini dapat dilakukan di waktu senggang atau di luar waktu belajar, sehingga dapat menyesuaikan antara belajar dan bekerja. Hal tersebut juga ditemukan di kampus IAIN Syekh Nurjati pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi, mahasiswa yang bekerja melakukan kerja paruh waktu di sela-sela kegiatan kuliah demi dapat membiayai kebutuhan kuliah seperti biaya UKT dan juga biaya lainnya yang berhubungan dengan kebutuhan perkuliahan.

Beberapa mahasiswa yang memutuskan untuk bekerja paruh waktu disela-sela waktu kuliah akan dapat mengganggu kegiatan kuliah apabila mahasiswa tidak dapat memprioritaskan kewajibannya sebagai mahasiswa yaitu menuntut ilmu. Maka tekanan yang dirasakan mahasiswa yang bekerja paruh waktu sangat besar mengingat mahasiswa harus menjalankan tugas pekerjaan dengan baik dan juga bertanggung jawab atas pendidikannya. Dalam satu waktu dimana mahasiswa yang bekerja paruh waktu sembari kuliah akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja akibat tuntutan pekerjaan dan juga tuntutan pendidikan, turunnyalah motivasi mahasiswa dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stres pada mahasiswa ketika sedang berusaha memenuhi kebutuhan ekonomi dan juga mengurangi produktivitas kerja (Puspitadewi, 2012).

Sumber Daya Manusia merupakan hal paling penting untuk membangun dan menjalankan perusahaan atau organisasi. Sikap dan perilaku pegawai dapat mempengaruhi hasil dan perkembangan perusahaan, hendaknya SDM perlu diperhatikan agar perusahaan tidak mengalami kerugian. Dalam meningkatkan SDM memerlukan gairah atau dorongan agar pegawai lebih bersemangat dan produktif dalam

menjalankan pekerjaan sehingga perusahaan dan juga pegawai dapat mencapai kebutuhannya secara maksimal (Nababan, 2010). Sedangkan bagi para mahasiswa yang melakukan pekerjaan paruh waktu sembari menjalankan pendidikannya memiliki berbagai rintangan sehingga perlu adanya perhatian sebagai SDM dalam suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut. Dorongan yang diberikan berupa motivasi kerja baik dari dalam pegawai itu sendiri ataupun dari pengurus organisasi dan perusahaan.

Menurut Robbins (dalam Kadii, 2012) motivasi merupakan proses individu dalam menentukan arah tujuan hidup, jadi motivasi kerja adalah sebuah pekerjaannya. Upaya untuk mendorong karyawan untuk bekerja produktif adalah dengan memberikan motivasi kerja baik secara eksternal maupun internal. Memiliki tingkat produktivitas yang tinggi mampu mengurangi biaya pengerjaan setiap produksi. Bagian terpenting dalam memupuk motivasi dan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi dengan memberikan kesempatan berkembang pada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Hal lain untuk mendorong produktivitas karyawan datang dari tunjangan finansial berupa bonus dan gaji dari prestasi kerja, dengan demikian karyawan dapat berkontribusi dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Dalam penelitian hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat pada masa pandemi oleh Fikri, Rizany dan Setiawan (2022) menjelaskan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif yaitu semakin baik motivasi perawat dalam bekerja maka akan semakin baik pula kepuasan kerja perawat pada masa pandemi Covid-19 di rawat inap. Maka dari itu motivasi kerja adalah hal yang sangat penting untuk dimiliki setiap pegawai agar dapat bekerja dengan optimal dan

mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan baik bagi individu itu sendiri ataupun bagi organisasi.

Motivasi kerja memiliki dua proses seorang pekerja yang berjalan menuju tujuannya dalam macam, yaitu motivasi positif adalah motivasi yang bisa meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam bentuk pujian atau bonus gaji. Pentingnya motivasi kerja merupakan sebagai kekuatan pendorong bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Bila pegawai mampu mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja maka kebutuhan hidupnya akan tercapai secara maksimal (Minihuruk & Tirtayasa, 2020).

Kemudian motivasi negatif, yaitu motivasi yang muncul karena dapat ancaman dari ketua tim atau dari bos berupa PHK, teguran dari atasan dan pengurangan gaji sehingga karyawan dapat membangun semangat dalam bekerja dan tidak melakukan kesalahan. Motivasi negatif ini jika diterapkan dalam jangka panjang akan menimbulkan tekanan pada psikologis pegawai seperti stres kerja yang dapat memperburuk prestasi kerja (Achiel dkk. 2020). Mengelola motivasi kerja dengan baik maka akan mempermudah pekerjaan pegawai, tapi sebaliknya jika pegawai tidak mampu mengelola motivasi maka akan timbul gangguan dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang tidak memiliki motivasi positif akan mudah menyerah dan jika pegawai memiliki motivasi negatif yang berlebihan maka akan menimbulkan permasalahan lain seperti stres kerja akibat banyaknya tekanan dari motivasi negatif.

Stres kerja merupakan ketegangan yang dirasakan oleh karyawan terhadap respon dari tekanan yang diberikan. Menurut Wexley & Yukl (dalam Puspitadewi, 2012) mengatakan bahwa prestasi yang didapatkan karyawan ditentukan oleh kuat dan lemahnya kerja karyawan tersebut. Stres kerja dapat mengacu pada seluruh

karakteristik kerja yang memungkinkan adanya ancaman pada pegawai sehingga memiliki tekanan yang sangat berat dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Moorhead & Griffin (1995) menyebutkan bahwa ada tiga bentuk dampak stres kerja yang dialami pegawai yaitu pada perilaku, psikologis dan juga medis. Dampak yang dimunculkan pada perilaku seperti mabuk-mabukan, melakukan tindak kekerasan, kejahatan verbal seperti menghina dan merundung teman satu kantor. Kemudian pada psikologis pegawai yaitu gangguan makan seperti tidak nafsu makan atau makan berlebih, pola tidur yang berantakan, dan *mood* yang tidak teratur sehingga menimbulkan *burnout*. Dampak yang ketiga yaitu medis, bentuk gangguan yang dirasakan berupa sakit kepala, tekanan dara tinggi, bahkan dapat menyebabkan kematian akibat terlalu stres.

Menurut Quick dkk. (dalam Nurdiawati & Atiatunnisa, 2018) Stres kerja tidak hanya memiliki dampak negative bagi kondisi psikologis tetapi berbagai macam dampak yang ditimbulkan akibat stress yang diantaranya adalah dampak yang bersifat positif dan yang bersifat negative. Meskipun memiliki dampak positif, tetapi stress memiliki dampak negative yang lebih banyak lagi yang berpotensi sangat buruk bagi tubuh individu. Dampak negative yang dirasakan baik secara fisik dan mental adalah mudah lelah dalam melakukan kegiatan dan sangat sensitive hingga menyebabkan depresi kerja. Prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat stress kerja yang dialami karyawan, prestasi kerja yang buruk tidak hanya dapat merugikan perusahaan, tetapi dapat merugikan diri sendiri karena tidak dapat mengembangkan potensi diri dalam perusahaan. Gambaran dari tingkat stress yang tinggi berupa terbatasnya ide-ide yang dimiliki, tidak memiliki semangat bekerja, sulit dalam mengambil keputusan bahkan keputusan yang diambil tidak tepat, terdapat gangguan dalam proses komunikasi antara karyawan, sering tidak masuk kerja, hingga terjadinya tindakan

criminal seperti kekerasan yang dilakukan karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurdiawati dan Atiatunnisa (2018) tentang Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Psikologis dan Perilaku dengan Kinerja Karyawan bahwa stres kerja juga berdampak pada stres kerja fisiologis dengan hasil 45,0% dan stres kerja psikologis 38,3% yang artinya tingkat stres pegawai tinggi. Berdasarkan pada bidang kesehatan mengenai fungsi tubuh, terdapat respon yang terjadi ketika individu mengalami stress dengan munculnya perubahan fungsi tubuh akibat dari respon stress. Gejala-gejala yang dirasakan akibat stress kerja adalah meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, perubahan tingkat sekresi hormon *adrenalin* dan *nonadrenalin*, mengalami gangguan pada organ metabolisme tubuh seperti asam lambung, sesak nafas, air keringat lebih banyak keluar dari normalnya dan mengalami kesakitan pada kepala dan kesulitan ketika hendak tidur.

Menurut Robbins (dalam Nurdiawati & Atiatunnisa, 2018) bahwa permasalahan psikologis dapat muncul akibat dari stress, bentuk gangguan yang dirasakan individu dan sering kita ketahui adalah mudah tersulut emosi, merasa jenuh berlebihan, sering menunda pekerjaan, hingga gangguan kecemasan. Kemudian menurut NIOSH dalam Karima (2014) terdapat gejala psikologis yang perlu diketahui karena gejala ini sering terjadi dan perlu diperhatikan, adapun gejalanya adalah ketika individu tidak memiliki selera makan yang baik, merasa bersedih sepanjang hari, tidak mampu focus dalam suatu hal, menyalahkan diri sendiri, mengalami ketakutan, sulit untuk tidur, sangat emosional, tidak dapat menikmati hidup, jarang berbicara dan merasa tidak disenangi orang lain. Dampak stres kerja tidak hanya mengganggu fungsi fisik dan juga mental pegawai tetapi juga dapat mengganggu keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan. Menurut Muhdar (2012) bahwa stres kerja bisa menurunkan kinerja

pegawai sehingga menghambat karir pegawai dan juga organisasi, apabila kinerja pegawai terus menurun maka akan merugikan suatu organisasi dan menyebabkan suatu permasalahan terhadap organisasi tersebut.

Beberapa artikel berita seperti Idntimes (2019) dan Brilio.net (2015) mengungkapkan bahwa ternyata tidak sedikit mahasiswa saat ini yang bekerja paruh waktu mengalami stres kerja akibat turunnya motivasi kerja yang disebabkan oleh tekanan kerja dan juga kewajiban dalam belajar, jika mahasiswa memaksakan kondisinya yang stres maka akan menambah problematika yang lain seperti gangguan pada fisik, tidak mengelola waktu untuk mengikuti perkuliahan hingga jauh dari lingkungan sosial dan lain sebagainya. Ketika mahasiswa mengalami penurunan motivasi kerja dan belajar maka individu tersebut akan mengganggu jalannya mimpi mahasiswa untuk mencapai tujuannya baik dalam pekerjaannya maupun dalam pendidikannya. Kondisi yang demikian merupakan dampak buruk dari stres kerja yang perlu mahasiswa ketahui dan juga selesaikan agar dapat menjalani kehidupan yang seimbang dan sehat.

Berdasarkan dari hasil observasi awal bahwa terdapat 50 mahasiswa yang bekerja paruh waktu dan pemaparan latar belakang tersebut bahwa peneliti berkeinginan untuk mengetahui tentang hubungan motivasi kerja dengan stres kerja pada mahasiswa fakultas dakwah dan komunikasi yang bekerja paruh waktu, apakah motivasi kerja mahasiswa yang kerja paruh waktu dapat mengurangi stres mahasiswa dalam bekerja dan juga berkuliah.

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- 1) Permasalahan ekonomi dalam memenuhi kebutuhan hidup mahasiswa untuk membiayai pendidikannya

- 2) Kesulitan dalam mengatur waktu untuk bekerja dan belajar sehingga melalaikan kewajiban sebagai mahasiswa
- 3) Tidak mampu dalam mengelola motivasi kerja sehingga menyebabkan stres kerja pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu
- 4) Performa dalam menjalankan pekerjaan kurang maksimal

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti bermaksud memfokuskan diri dalam permasalahan mahasiswa tentang motivasi kerja dengan stres kerja yang dirasakan oleh mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang bekerja paruh waktu, dengan demikian stres kerja menjadi acuan pada penelitian ini untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja pada mahasiswa fakultas dakwah dan komunikasi yang bekerja paruh waktu.

D. Perumusan Masalah

Menurut penjelasan pada latar belakang di atas, maka ada beberapa permasalahan yang bisa peneliti rumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu?
2. Bagaimana gambaran stres kerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan stres kerja pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, ada beberapa tujuan yang ingin peneliti ketahui yaitu:

1. Memperoleh gambaran motivasi kerja yang dapat mempengaruhi stres kerja mahasiswa.
2. Mengetahui gambaran stres kerja pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

3. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan manfaat teoritis sebagai berikut:

- a. Peneliti dapat membagi ilmu pengetahuan kepada para mahasiswa yang bekerja paruh waktu mengenai hubungan motivasi kerja dengan stres kerja

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, menjadi pengetahuan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mengatur stres kerja.
- b. Bagi pemerintah, menjadi bahan pertimbangan dalam pembiayaan kuliah dan juga lapangan kerja paruh waktu bagi para mahasiswa.
- c. Bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu, menjadi bahan acuan dalam pertimbangan solusi dalam meningkatkan motivasi kerja.
- d. Bagi akademisi, menjadi bahan penelitian selanjutnya untuk mengkaji permasalahan motivasi kerja dan stres kerja pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu.