



ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN WAKTU, MANAJEMEN SDM, DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA YANG MASIH BERKULIAH

Natalia Rosa Yoevita ¹⁾; Kesi Widjajanti ²⁾
nataliarosa668@gmail.com ¹⁾; kesi_widjajanti@yahoo.com ²⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia ¹⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia ²⁾

INFO ARTIKEL

Proses Artikel

Dikirim : 22/03/2022

Diterima: 30/3/2022

Dipublikasikan:

30/3/2022

ABSTRAK

Berlatar belakang banyaknya jumlah mahasiswa yang berkuliah di Universitas Semarang kelas karyawan sore pada tahun 2018 dan juga menjadi seorang karyawan atau pekerja di sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen waktu, manajemen SDM dan stress kerja terhadap kepuasan kinerja pada mahasiswa Universitas Semarang yang sudah bekerja atau berpenghasilan. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Semarang Angkatan 2018 yang berjumlah 2.546 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen waktu dan manajemen sdm berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja mahasiswa yang bekerja. Sementara stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mahasiswa yang bekerja.

Kata kunci : Manajemen waktu; Manajemen SDM; Stress kerja; Kepuasan kerja

ABSTRACT

Based on the background of students who studied at Semarang University employee classes in 2018 and also became an employee or worker in a company. This research aims to analyze the influence of time management, human resource management and work stress on performance satisfaction in Semarang University students who are already working or earning.

The population in this study was a Student of the Faculty of Economics, University of Semarang Force 2018 which amounted to 2,546 people, while the sample in this study was 50 people. The data analysis method used in this study is a multiple regression analysis method. The results of the analysis showed that time management and human resource management had a significant positive effect on the job satisfaction of working students. While work stress does not have a significant effect on the job satisfaction of working students

Keyword : Time Management; Human Resource Management; Work Stress; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kuliah sambil bekerja ini tidak hanya terjadi di Indonesia bahkan banyak dijumpai juga di berbagai negara. Hal ini terjadi di negara berkembang ataupun negara maju. Kondisi keuangan ekonomi yang cukup sulit untuk sebagian mahasiswa mengharuskan mahasiswa untuk mencari solusi untuk membayar biaya kuliahnya. Beberapa diantaranya adalah bekerja dan juga berwirausaha. Hal ini diperkuat oleh pendapat yang mengungkapkan bahwa di zaman krisis seperti sekarang ini, biaya perkuliahan sangatlah mahal sehingga hal tersebut memunculkan suatu fenomena yang berkembang, yaitu banyak mahasiswa yang kuliah sambil bekerja (Hadianto & Johan, 2006 dalam Fasti Rola, 2011). Terdapat beberapa alasan mengapa mahasiswa bekerja selain untuk membayar biaya kuliah, diantaranya adalah untuk mendapat uang jajan, pengalaman baru, teman dan lingkungan yang baru, serta menyalurkan hobi dan mengisi waktu luang. Kemampuan mengatur waktu sangat diperlukan untuk mahasiswa yang juga bekerja. Kemampuan manajemen waktu adalah keterampilan mengelola waktu dan menggunakan waktu secara efisien yang merupakan hal terpenting dalam masa studi dan seluruh kehidupan seseorang (Shaw, dalam Gie, 1995). Kepuasan kinerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya. Untuk dapat mengimbangi kinerja dan kewajiban berkuliah, mahasiswa harus mampu menerapkan manajemen waktu dan menetapkan skala prioritas dalam kehidupannya. Mahasiswa yang bekerja dan juga berkuliah. Hal ini dapat kita simpulkan bahwa mahasiswa tersebut memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja sambil berkuliah. Maka peneliti hendak meneliti apakah terdapat pengaruh antara manajemen waktu, manajemen SDM dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kinerja pada mahasiswa yang juga berstatus sebagai karyawan suatu perusahaan ini.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah proses perencanaan dan pengendalian secara sadar terhadap waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tertentu, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Menurut Taylor (1990) manajemen waktu yang efektif harus dapat menggantikan suatu tugas lain yang kurang penting dengan sesuatu yang lebih penting. Secara keseluruhan, manajemen waktu yaitu pencapaian dari sasaran-sasaran utama kehidupan sebagai hasil dari menyisihkan kegiatan-kegiatan tidak berarti yang seringkali justru banyak memakan waktu (Taylor, 1990).

Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rentan yang luas dari aktifitas-aktifitas organisasi yang mencakup dalam pengadaan staf, latihan dan pengembangan, kompensasi (balas atas jasa), kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan atasan dan bawahan, dan penelitian tentang sumber daya manusia. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) :

1. Fungsi perencanaan (planning)
Merupakan penentu dari program bagian personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh perusahaan.
2. Fungsi pengorganisasian (organizing)
Merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi, dimana setelah fungsi perencanaan dijalankan bagian personalia menyusun dan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik.
3. Fungsi actuating
Pemimpin mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi.
4. Fungsi pengendalian (controlling)
Merupakan upaya untuk mengatur kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Stress Kerja

Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Gibson dkk (1996:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Stress Kerja Pada Mahasiswa yang Bekerja

Mahasiswa yang bekerja memiliki dua pengaruh dalam kehidupan sehari-hari antara kegiatan kuliah dan kegiatan bekerja (Greenberg & Steinberg, dalam Isworohadi 2009). Pengaruh ini yang menentukan mahasiswa yang memilih bekerja akan menjadi lebih mandiri, karena mahasiswa tersebut dituntut untuk menentukan waktu belajar dan waktu untuk bekerja (Papalia & Ods, 2009). Beragam alasan yang melatarbelakangi mahasiswa untuk kuliah sambil bekerja. Alasan utamanya adalah terkait dengan finansial yakni memperoleh penghasilan untuk membayar pendidikan dan kebutuhan sehari-hari sekaligus meringankan beban keluarga. Alasan lainnya adalah untuk mengisi waktu luang dikarenakan jadwal perkuliahan yang tidak padat, ingin hidup mandiri agar tidak ketergantungan dengan orang lain ataupun orang tua, mencari pengalaman di luar perkuliahan, menyalurkan hobi dan macam-macam alasan lainnya. Seperti yang dikemukakan oleh Daulay (2009: 1), bahwa mahasiswa yang kerja paruh waktu dilatar belakangi oleh masalah ekonomi, mengisi waktu luang, hidup mandiri dan mencari pengalaman.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Menurut Robbins (2015:259) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan karyawan lebih memilih pekerjaan yang menantang secara mental dalam menyediakan kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kemampuan karyawan, menawarkan berbagai tugas, memberikan kebebasan dan memberikan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaan yang karyawan lakukan. Menurut Hasibuan (2017:202), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Hubungan Manajemen Waktu Mahasiswa Bekerja dengan Kepuasan Kerja

Seseorang yang dapat mengelola waktu dengan baik dapat memberikan dampak yang baik pula dalam kehidupannya sehari-hari, seperti memiliki prioritas dalam bekerja, mengurangi keterlambatan dan kesalahan dalam bekerja serta adanya konsentrasi yang baik terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas seseorang (Forsyth, 2009). Di samping itu, terdapat pula dampak yang buruk jika seseorang tidak bisa mengelola waktu dengan baik seperti memiliki kecenderungan prokrastinasi sehingga kinerja menjadi terhambat dan lambat dalam mengerjakan tugas (Mujihidah, 2014). Seperti halnya pada mahasiswa yang bekerja. Mahasiswa yang sedang menjalani kuliah dan juga memilih untuk bekerja perlu memiliki kontrol atas waktunya yaitu dalam membagi waktu antara kuliah dan bekerja. Mahasiswa yang bekerja harus menjalankan tanggung jawabnya dengan baik secara efektif dan efisiensi dalam kuliah dan bekerja. Mahasiswa bekerja yang mampu mengelola waktunya dengan baik juga akan mampu menjalankan tugasnya sebagai mahasiswa yaitu menyelesaikan pendidikannya.

Hubungan Manajemen SDM Mahasiswa Bekerja dengan Kepuasan Kerja

Ketika karyawan dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai (Hassan et al., 2006). Pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan pada karyawan (empowerment), memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Price, 2003). Dan juga hubungan manajemen SDM dengan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan dengan adanya Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses mengembangkan keahlian karyawan untuk dapat bekerja secara profesional. Ketika karyawan dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai (Hassan et al., 2006).

Hubungan Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja

Jika dibandingkan dengan mahasiswa yang hanya berkuliah perolehan prestasi yang didapat sangat berbeda, hasil prestasi yang diperoleh yaitu sebesar 3.07. Hal ini disebabkan karena pada mahasiswa yang hanya berkuliah dapat lebih fokus dalam belajar karena memiliki waktu yang cukup. Sementara itu mahasiswa yang bekerja harus pandai untuk membagi waktu antara belajar dan bekerja agar tujuan dari kedua kegiatan berbeda yang mereka lakukan itu dapat tercapai (Timbang, 2014). Kegiatan belajar yang dilakukan oleh mahasiswa akan berhasil apabila dilatar belakangi oleh suatu dorongan dalam diri yang umumnya dikatakan sebagai motivasi (Hidayah, 2016). Motivasi yang berhubungan erat dengan pendidikan adalah motivasi berprestasi (Mulya & Indrawati, 2016). Motivasi berprestasi merupakan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkan agar meraih kesuksesan (Mayangsari, 2013). Motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang memiliki keinginan atau mau untuk melakukan sesuatu, individu yang memiliki motivasi akan memiliki kegigihan dan semangat dalam melakukan aktifitasnya (Chernis & Goleman, 2001).

METODE PENELITIAN

Studi kasus yang diangkat dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Semarang Angkatan tahun 2018 kelas sore / Karyawan. Dengan jumlah populasi sebanyak 2.546 mahasiswa, sampel yang diambil sebanyak 50 mahasiswa Universitas Semarang Fakultas Ekonomi. Metode yang digunakan untuk penentuan sampel dalam penelitian ini adalah berdasarkan *purposive sampling*, dengan kriteria dibawah ini:

1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Semarang Tahun 2018
2. Mahasiswa Kelas Sore/Karyawan
3. Memiliki pendapatan / bekerja

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner

Digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara Manajemen Waktu (X1), Manajemen SDM (X2), Stress kerja pada mahasiswa pekerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert, Tingkatan skala Likert (dalam Syafrizal 2011) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Skala 1	: Sangat Tidak Setuju
Skala 2	: Tidak Setuju
Skala 3	: Netral
Skala 4	: Setuju
Skala 5	: Sangat Setuju

Metode Analisis

Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2013).

Metode Analisis Data Kuantitatif

Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian dengan menggunakan Analisis Inferensial (kuantitatif). Dimana dalam analisis tersebut menggunakan paket program SPSS. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara Manajemen Waktu (X1), Manajemen SDM (X2), Stress kerja pada mahasiswa pekerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur untuk kuesioner tersebut. Ghazali (2016) dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing- masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 (signifikan ukuran standar dalam penelitian).

Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016) dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total konstruk atau variabel yakni dengan uji statistic Cronbach's Alpha (α). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuisisioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kusioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012:160). Jika data berdistribusi normal dapat diasumsikan bahwa data yang diambil secara acak dari populasi normal. Data dikatakan berdistribusi normal jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05 pada uji Kolmogorov Smirnov.

Uji Multikolinearitas

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya Variance Inflation (VIF) sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak mempunyai persoalan multikolinearitas sehingga bisa dilakukan pengujian selanjutnya.
- Jika nilai tolerance di bawah 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi persoalan multikolinearitas.

Analisis Linier Berganda

Ghozali (2016) menyatakan regresi linier berganda yaitu suatu uji yang digunakan peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi atau bisa di sebut juga suatu uji dimana untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan linier regresi berganda dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut:

Y	: Kepuasan kerja
X1	: Manajemen waktu
X2	: Manajemen SDM
X3	: Stress kerja pada mahasiswa pekerja
b1.b2.b3	: koefisien regresi
e	: error or trem

Uji Ketepatan Model

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2016) Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kriteria taraf signifikan (α) $< 0,05$.

- H0 ditolak jika F statistik $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel.
- H0 diterima jika F statistik $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu. (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel dependen, secara umum koefisien determinasi untuk data silang (Crosssection).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian menunjukkan variabel Manajemen Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung sebesar 7,662 lebih besar dari T tabel 1,675. Manajemen waktu mampu membuat seseorang lebih produktif, mereka akan cenderung memprioritaskan apa yang harus dilakukan untuk bisa mengimbangi waktu (Discover Time Management, 2009). Penelitian yang dilakukan Kholisa (2012), menemukan bahwa manajemen waktu berhubungan secara positif dengan efektivitas kerja. Para karyawan yang memiliki tingkat manajemen waktu tinggi menjadi lebih produktif, efektif, dan efisien, sehingga mengerjakan pekerjaan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan. Hal ini juga sesuai pendapat Forsyth (dalam Mujahidah, 2014) yang menyatakan manajemen waktu adalah bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektifitas dan efisiensi serta produktivitas dalam bekerja. Mengatur waktu akan memberikan dampak positif untuk kehidupan sehari-hari, seperti pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi dalam meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien (Forsyth, 2009).

Pengaruh Manajemen SDM Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian menunjukkan variabel Manajemen SDM berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung sebesar 2,971 lebih kecil dari T tabel 1,675. Hubungan manajemen SDM dengan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan dengan adanya Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses mengembangkan keahlian karyawan untuk dapat bekerja secara profesional. Ketika karyawan dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai (Hassan et al., 2006). Pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan pada karyawan (empowerment), memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Price, 2003).

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian menunjukkan variabel Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan T hitung sebesar 0,113 lebih kecil dari T tabel 1,675. Adanya konflik peran antara kuliah dan bekerja dapat menjadi sumber stress, absensi dan produktivitas (Lenaghan & Sengupta, 2007). Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, mulai dari manajemen waktu antara waktu yang digunakan untuk kuliah dengan pekerjaan, kedisiplinan, baik itu dalam urusan perkuliahan maupun dalam pekerjaan, dan memperhatikan kondisi kesehatan fisik karena mereka harus membagi peran antara menjadi seorang mahasiswa dan karyawan. Menjalani kuliah sambil bekerja bukanlah hal yang mudah. Pilihan untuk kuliah sambil bekerja tentunya memiliki manfaat dan risiko tersendiri bagi kelangsungan pendidikan mahasiswa dan di sisi lain bekerja juga menimbulkan efek negatif bagi mahasiswa. Manfaat yang diperoleh mahasiswa dengan bekerja selain finansial adalah untuk pengembangan keterampilan, pemahaman yang luas tentang dunia bisnis, dan peningkatan kepercayaan diri (Curtis & Shani, 2002).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini berisi bahwa variabel manajemen waktu memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa seorang mahasiswa yang bekerja dan memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik dapat memberikan kepuasan kerja. Variabel manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa seorang mahasiswa yang bekerja dan memiliki kemampuan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik dapat memberikan kepuasan kerja. Variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa seorang mahasiswa yang bekerja dan mengalami stress kerja belum tentu tidak bisa mencapai kepuasan bekerja

Saran

Melihat hasil dari uji analisis diskriptif dalam penelitian, diketahui masih ada beberapa indikator yang masih memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menandakan masih ada yang harus ditingkatkan dalam menciptakan kepuasan kerja pada mahasiswa kelas karyawan Universitas Semarang yang sudah bekerja. Maka disarankan untuk dalam meningkatkan variabel manajemen waktu khususnya pada indikator perencanaan dan penundaan pekerjaan, terlihat bahwa pada indikator tersebut memiliki perhitungan rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan masih banyak mahasiswa pekerja di Universitas Semarang yang kurang dapat merencanakan terlebih dahulu pekerjaan yang hendak dikerjakan dan masih banyak juga mahasiswa pekerja yang menunda pekerjaannya. Dan indikator yang memiliki perhitungan rata-rata tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lainnya adalah pemenuhan pekerjaan yang dilakukan secara mendadak dan tidak terencana. Ini menandakan bahwa masih banyak mahasiswa pekerja yang tidak suka merencanakan terlebih dahulu pekerjaan yang hendak dikerjakan dan lebih suka apabila dikerjakan secara mendadak. Meskipun sudah tergolong sangat bagus penelitian ini memberikan saran agar sebaiknya mahasiswa Universitas Semarang yang juga bekerja harus lebih dapat meningkatkan kemampuan manajemen waktu terlebih dalam bidang penyusunan rencana kerja. Dalam meningkatkan variabel manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya pada indikator kesesuaian pemenuhan pelayanan konsumen, hubungan kerja sama dengan rekan kerja dan hasil kerja rapih, terlihat bahwa pada indikator tersebut memiliki perhitungan rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan masih banyak mahasiswa pekerja di Universitas Semarang yang masih kurang dapat maksimal dalam memenuhi dan melayani konsumen, selain itu masih juga banyak mahasiswa pekerja di Universitas Semarang yang memiliki hubungan kerja sama kurang baik dengan rekan sepekerjaannya. Dan masih banyak juga mahasiswa pekerja yang masih kurang memiliki hasil kerja yang rapih. Namun pada variabel ini khususnya pada indikator kesesuaian pemenuhan target, kerja cermat dan suka mempelajari hal baru, memiliki perhitungan rata-rata tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain. Meskipun sudah tergolong sangat bagus namun penelitian ini memberikan saran agar perusahaan dimana mahasiswa Universitas Semarang bekerja lebih dapat mengatur manajemen SDM agar karyawannya bisa lebih kompak dalam bekerja sama agar dapat memaksimalkan pemenuhan pelayanan terhadap konsumen serta memiliki hasil kerja yang rapih dan memuaskan. Dalam variabel stress kerja khususnya pada indikator kesesuaian kerja sama yang baik dengan rekan kerja merupakan indikator yang memiliki rata-rata perhitungan yang paling rendah menandakan bahwa memang salah satu yang dapat memicu stress kerja adalah kurang baiknya hubungan kerja sama antar karyawan seperusahaan. Namun pada variabel ini khususnya indikator pembagian kerja yang adil dan pekerjaan yang tidak mengganggu kewajiban kuliah memiliki perhitungan yang paling tinggi ini menandakan bahwa mahasiswa Universitas Semarang yang sudah bekerja terhindar dari stress kerja karena salah satu faktornya adalah pembagian kerja yang merata dan pekerjaan tersebut tidak mengganggu kewajiban berkuliah. Pada penelitian ini menyarankan agar mahasiswa pekerja harus lebih dapat berorganisasi dan berbaur dengan sesama rekan

kerja agar ketika ada tanggung jawab kerja sama dapat dikerjakan dengan semaksimal mungkin dengan tujuan menghindari terjadinya stress kerja. Dalam variabel kepuasan kerja khususnya pada indikator kepuasan pekerjaan yang telah diselesaikan dan indikator kepuasan terhadap gaji yang diterima, terlihat bahwa indikator tersebut memiliki rata-rata perhitungan yang paling rendah. Ini sudah cukup baik namun hal ini juga menandakan bahwa masih banyak mahasiswa pekerja yang masih belum puas akan hasil kerja yang diselesaikan dan upah yang didapat. Penelitian ini menyarankan kepada perusahaan untuk dapat memberikan upah yang cukup kepada karyawan yang masih berkuliah agar dapat mencapai kepuasan kerja dan merasa seimbang dengan hasil pekerjaan yang sudah diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allan C. Ornstein, Francis P. Hunkins. Curriculum: Foundations, Principles, and Issues. Canada: Pearson; 2009.
- Anwar, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Ardana, K. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia*. Bandung: Cetakan Kesatu. Pt Refika Aditama.
- Hasibuan, S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia: pendekatan non sekuler, *Muhammadiyah University Press*, 12.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Indriyani, S., & Handayani, N. S. (2018). Stres Akademik Dan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Yang Bekerja Sambil Kuliah. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 153–160. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i2.2260>
- Kotler P. Manajemen Pemasaran: Analisa Perencanaan dan Pengendalian. Ellen Gunawan, editor. Jakarta: Erlangga; 2002.
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa Bekerja Dan Dampaknya Pada Aktivitas Belajar Dan Prestasi Akademik. *Jurnal Economia*, 13(2), 201. <https://doi.org/10.21831/economia.v13i2.13239>
- Maulana, I., Salistia, F., & Sukarna, S. (2019). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Nasabah: *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(1), 111–123. <https://doi.org/10.47467/elmal.v2i1.317>
- Monalis, E. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 1080–1088.
- R. Wayne Mondy. Human Resource Management. Canada: Pearson; 1996.
- Rangkuti, Freddy. 2002. Manajemen Strategi. Jakarta: PT. Gramedia
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed., Vol. 9). Yogyakarta: Ykpn.
- Sudarmanto, SIP, Msi. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2007, Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta
- Timpe, A. Dale. (1991). Mengelola Waktu: penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Tjiptono F. Pemasaran jasa. Malang: Bayumedia; 2005.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.