

PELATIHAN MANAJEMEN WAKTU PADA STRES AKADEMIK PEKERJA PENUH WAKTU

Cinthia Annisa Vinahapsari¹, Rosita²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia
Jalan Z.A.Pagaralam no. 9-11, Labuhan Ratu, Bandar Lampung, Lampung,
Indonesia Telpon: (0721) 702022
Email: cinthiavinahapsari@teknokrat.ac.id, rosita.hebat2411@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyse the effectiveness of time management training on academic stress employees who are registered as students at private universities in Bandar Lampung. This study was conducted in Bandar Lampung with a population of 60 fulltime employees. The sample are employee who actively works and holds managerial positions in the company and registered as a student at the university. This study is quantitative method using smartPLS 3.0. software. The results revealed 2 major finding. (1) time management training had a negative and significant effect on employee's academic stress; (2) By understanding the concept of time management, and setting goals and priorities abilities be able to reduce the employee's academic stress.

Keywords: Time Mangement Traning, Academic Stress, Fulltime Employee

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis keefektifan pelatihan manajemen waktu pada stres akademik pekerja yang terdaftar sebagai pelajar di universitas swasta di Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan di Bandar Lampung dengan populasi berjumlah 60 pekerja penuh waktu. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan perangkat smartPLS 3.0 untuk analisis datanya. Hasil penelitian ialah: (1) pelatihan manajemen waktu berpengaruh negatif dan signifikan pada stres akademik pekerja; (2) Pemahaman konsep manajemen waktu, pembuatan tujuan dan skala prioritas dapat menurunkan stres akademik karyawan.

Kata kunci: Pelatihan manajemen waktu, Akademik stres, Karyawan Penuh Waktu

1. PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 menghadirkan banyak tantangan baru di sektor bisnis. Persaingan bisnis semakin kompetitif dan menjadi salah satu risiko besar yang harus dihadapi oleh para pelaku bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan strategi bisnis yang tepat untuk meningkatkan daya saingnya. Dalam rangka mewujudkan strategi bisnisnya, perusahaan harus didukung oleh karyawan yang unggul, yaitu profesional, kompetitif, dan kompeten. Saat ini, peran karyawan di perusahaan tidak lagi hanya sebagai sumber daya manusia, melainkan sebagai modal (*human capital*). Hal ini sejalan dengan pemikiran Becker (1962) yang mengemukakan bahwa manusia (*human*) bukan sekedar sumber daya, akan tetapi sebagai modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas

modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Randall S. Schuler (1987) mengemukakan bahwa inti dari *human capital* adalah keterampilan, pengetahuan dan kompetensi. Pergeseran peranan karyawan dalam perusahaan dari *human resources* menjadi *human capital*, secara tidak langsung telah meletakkan posisi karyawan menjadi aset penting perusahaan. Lazimnya sebuah aset, maka perusahaan perlu melakukan *Human Capital Management* (HCM) yaitu adalah serangkaian praktik organisasi yang komprehensif untuk merekrut, mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan karyawan untuk memaksimalkan nilai bisnis. Hal ini dilakukan mengingat teknologi dan digitalisasi telah menggeser peran manusia dan mengambil sebagian pekerjaan karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu, maka program pelatihan dan pengembangan SDM perlu direalisasikan untuk meningkatkan *competitive advantage* karyawan.

Pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan guna meningkatkan kompetensi. Bangun, (2012) mengemukakan bahwa memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif di bidang SDM dapat mempertahankan atau meningkatkan efektivitas perusahaan. Waris (2015) berpendapat bahwa pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasar pemikiran tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan kompetensi sangatlah penting dan harus terus ditingkatkan. Meraih gelar melalui pendidikan formal (universitas) adalah salah satu cara karyawan untuk meningkatkan *skills, knowledge, competences* karyawan. Selain pelatihan dan pengembangan SDM, perusahaan juga perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Rumangkit dan Zuriana (2019) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, kondisi ini justru menjadi sebuah dilema bagi karyawan penuh waktu (*fulltime employees*) yang perlu mempertahankan pekerjaan tetap nya. Sebuah pekerjaan sangat diperlukan untuk kehidupan, tetapi sekolah pun menuntut waktu yang biasanya dihabiskan di tempat kerja. Menyeimbangkan antara pekerjaan penuh waktu (*fulltime job*) dan sekolah adalah sebuah konsekuensi yang harus dijalani. Kondisi ini mengakibatkan karyawan mengalami stres dalam rutinitas hariannya. Tekanan ini dapat berinvestasi dalam bentuk depresi, tekanan, dan kecemasan.

Isu stres akademik kembali menjadi perhatian beberapa tahun terakhir dan dirasa penting untuk terus diteliti, karena berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan penuh waktu memiliki prevalensi yang cukup tinggi untuk mengalami stres. Penelusuran menunjukkan ada banyak faktor penyebab stres, salah satunya adalah mengatur waktu (*time management*). Sebagai karyawan penuh waktu yang terdaftar sebagai mahasiswa di universitas, aktivitas kuliah dan bekerja adalah dua kegiatan yang sulit untuk dipisahkan, sebab keduanya merupakan dua hal penting yang perlu diperjuangkan. Terutama bagi karyawan yang mengikuti organisasi kampus. Mengemban pendidikan ketingkat lebih tinggi untuk mendukung karir merupakan suatu konsekuensi yang harus dihadapi. Akan tetapi masalah muncul ketika karyawan mengalami kesulitan mengatur waktu dalam menjalani kegiatan perkuliahan dan bekerja. Fenomena inilah yang menjadi latar belakang dari penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keefektifan pelatihan manajemen waktu pada stres akademik karyawan penuh waktu.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Karyawan penuh waktu

Karyawan penuh waktu (*fulltime employee*) adalah karyawan yang bekerja dengan jam waktu penuh sesuai dengan peranturan pemerintah, yaitu sekitar 7-8 jam perhari. Jadi dapat di artikan makna penuh waktu (*full-time*) disini adalah karyawan bekerja secara penuh di mana dalam seminggu menghabiskan waktu kerja sekitar 35-40 jam.

Stress

Handoko (2011) berpendapat *stress* adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Anxiety and Depression Association of America (2017) *stress* adalah respons terhadap ancaman dalam suatu situasi, sementara kecemasan adalah reaksi terhadap *stress*. Selanjutnya, 'The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang muncul akibat adanya ketidaksesuaian dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja, dan berdampak pada kesehatan yang buruk dan bahkan cedera.

Stress Akademik

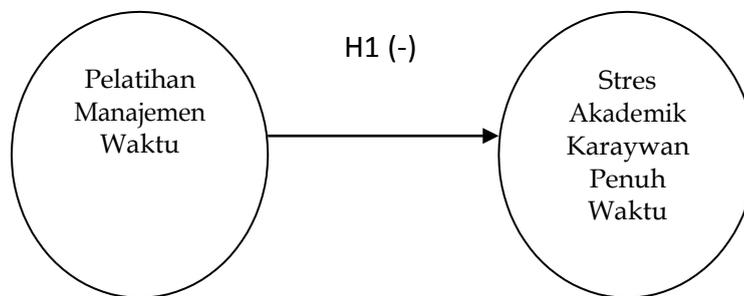
Barseli & Ifdil (2017) berpendapat bahwa *stress* akademik adalah persepsi subjektif terhadap suatu kondisi akademik atau respon yang dialami mahasiswa berupa reaksi fisik, perilaku, pikiran, dan emosi negatif yang muncul akibat adanya tuntutan sekolah atau akademik. Nomor, Payung, & Pekanbaru (2018) mengemukakan bahwa kegagalan dalam memenuhi atau mengatasi tuntutan di masa pendidikan dapat menyebabkan *stress* akademik. Nurmalasari, Yustiana, & Ilfiandra (2015) mengungkapkan penyebab *stress* akademik pada umumnya disebabkan oleh *academic stressor* yaitu *stress* yang berpangkal dari proses pembelajaran seperti: tekanan untuk naik kelas, lamanya belajar, mencontek, banyak tugas, rendahnya prestasi yang diperoleh, keputusan menentukan jurusan dan karir, serta kecemasan saat menghadapi ujian.

Manajemen Waktu

Manajemen waktu berangkat dari suatu pemikiran bahwa waktu adalah uang (*time is money*). Makna dari peribahasa ini ialah waktu adalah sesuatu yang sangat berharga, karena tidak akan pernah bisa diulang kembali. Selanjutnya, pengaturan waktu yang baik akan membantu seseorang untuk bekerja lebih efektif dan berkesempatan untuk memiliki lebih banyak waktu untuk melakukan hal yang lebih penting (MTD Training, 2010). Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kesulitan dalam pengaturan waktu menjadi salah satu pemicu stres akademik.

Hatmanti & Septianingrum (2019) mengemukakan bahwa pengaturan waktu yang tidak baik dapat menyebabkan stres akademik. Misra & McKean, (2000) mengatakan *anxiety, time management, and leisure satisfaction were all predictors of academic stress in the multivariate analysis*. Studi literatur dari Gea (2014) menyebutkan bahwa *time management* yang efektif dapat membantu melakukan hal penting di setiap jam kerja. Macan (1994) yang memperkenalkan program pelatihan manajemen waktu (*time management training program*) dengan cara (1) *Setting goals and Priorities*; (2) *Mechanics of time management*; (3) *Preference for organization*.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah pelatihan manajemen waktu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres akademik karyawan.

3. METODE PENELITIAN

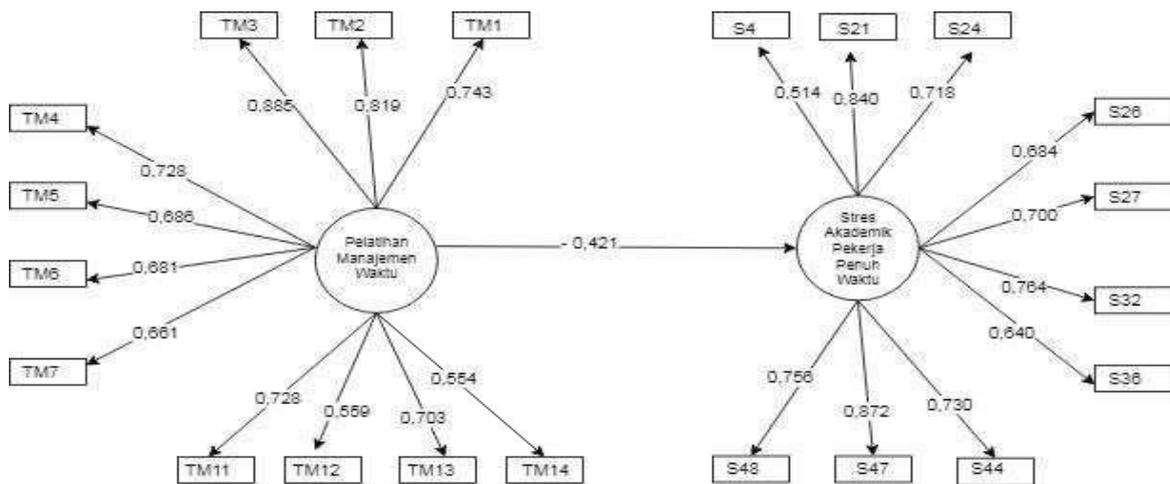
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan *Partial Least Square* (smartPLS 3.0) dalam pengolahan datanya. Populasi penelitian ini adalah karyawan penuh waktu yang terdaftar sebagai mahasiswa di universitas swasta di Bandarlampung. Sampel penelitian yaitu sebanyak 100 karyawan penuh waktu. Namun kuesioner yang dapat digunakan hanya berjumlah 60. Instrumen yang digunakan dalam peneliti ini adalah kuesioner yang mengadopsi Time Management Questionnaire dari Britton & Tesser (Britton and Tesser, 1991) dan DASS 42 dari Lovibond & Lovibond (Lovibond and Lovibond, 1995).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi data dilakukan dengan dua tahap. Pertama analisis outer model (uji validitas dan uji reliabilitas) dan yang kedua uji hipotesis. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dan *Outer Loading* setiap items. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* setiap konstruk.

Uji Validitas

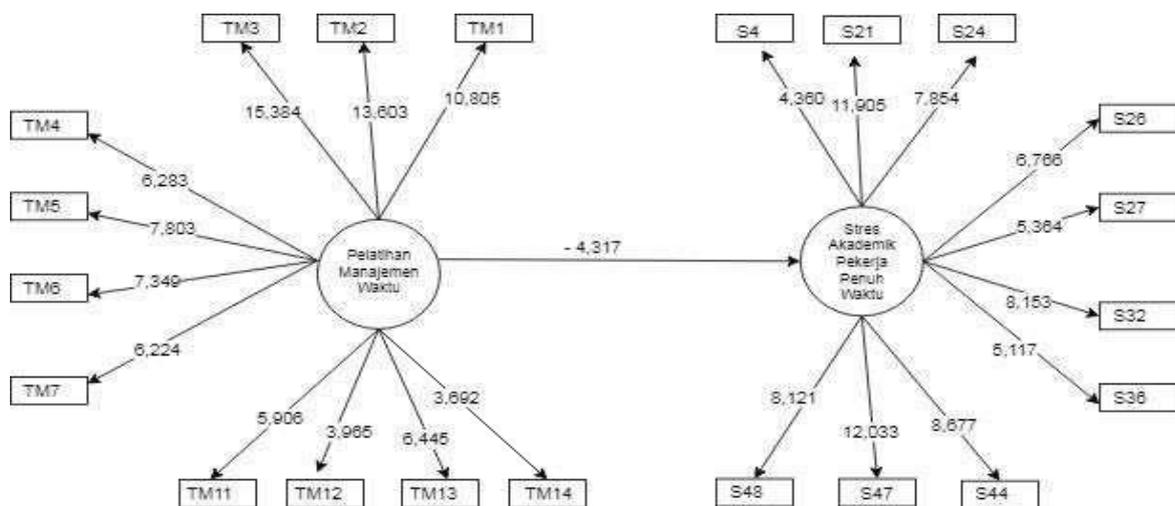
Nilai AVE dan *Outer Loading* menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan penelitian ini adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan hasil running data uji convergent validity dan AVE dengan menggunakan smartPLS 3.0.



Gambar 2. *Outer Loading*

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel pelatihan manajemen waktu terhadap stres akademik karyawan penuh waktu, dilakukan uji hipotesis dengan melihat path coefficients dan t-statistics.



Gambar 3. *Bootstrapping*

Tabel 4. Uji Hipotesis

Path Coeficients	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistic	P-Values
Pelatihan Manajemen Waktu → Stres Akademik	-0,421	-0,485	0,098	4,317	0,000

Sumber: Bootstaping smartPLS 3.0.

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dikemukakan bahwa pelatihan manajemen waktu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress akademik karyawan penuh waktu. Hipotesis teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Pelatihan Manajemen Waktu (Metode TALK)

Pelatihan manajemen waktu pada karyawan penuh waktu dilakukan dengan menggunakan metode TALK (Temukan, Ajari, Latihan, Konsultasi). *Temukan* (T) adalah langkah awal untuk mengetahui tingkat stress karyawan penuh waktu. *Ajari* (A) yaitu karyawan penuh waktu diberikan pengetahuan mengenai penetapan tujuan (*setting goals*) dan skala prioritas. Metode ini mengadaptasi salah satu pelatihan manajemen waktu dari Macan (1994) yaitu *setting goals and priorities*. *Latihan* (L) adalah karyawan penuh waktu berlatih dalam menentukan skala prioritas dan *goals*. *Konsultasi* (K) adalah selama pelatihan berlangsung, karyawan penuh waktu diberikan kesempatan untuk melakukan konsultasi (tanya jawab) terkait pelatih manajemen waktu yang telah mereka lakukan.

Penggunaan metode TALK pada pelatihan manajemen waktu memberikan manfaat serta wawasan bagi karyawan penuh waktu dalam penetapan skala prioritas dan *goals*. Pelatihan manajemen waktu ini memudahkan karyawan dalam menyeimbangkan antara kegiatan bekerja dan kegiatan kuliah. Hasil wawancara kepada beberapa responden, diketahui *setting goals and priorities* secara rutin membantu karyawan mencapai tujuan yang telah ditentukan diawal dan menurunkan stres akademik karyawan terutama dalam mengerjakan tugas kuliah. Tugas kuliah dan kantor dirasa lebih termenej dengan baik, karena mereka mampu menetapkan prioritas dalam menyelesaikan beban pekerjaan di kantor

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan manajemen waktu metode TALK berpengaruh negatif dan signifikan pada *stress* akademik mahasiswa. Penerapan *setting goals and priorities* dalam kegiatan kuliah dan kantor membantu karyawan dalam mengelola waktu. *Stress* akademik karyawan dirasa menurun. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, Macan, dll (1990), yang mengemukakan bahwa mahasiswa yang mempersiapkan waktu dengan baik, memiliki kinerja yang baik, kurangnya ambiguitas dalam bekerja, dan kepuasan. Selain itu, hasil penelitian ternyata konsisten dengan teori dan saran Schuler 1979 tentang management waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anxiety and Depression Association of America (2017) *Facts & Statistics | Anxiety and Depression Association of America, ADAA, Anxiety and Depression Association of America*.
- Bangun, W. (2012) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Barseli, M. and Ifdil, I. (2017) 'Konsep Stres Akademik Siswa', *Jurnal Konseling dan Pendidikan*. doi: 10.29210/119800.
- Becker, G. S. (1962) 'Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis', *Journal of Political Economy*. doi: 10.1086/258724.
- Britton, B. K. and Tesser, A. (1991) 'Effects of Time-Management Practices on College Grades', *Journal of Educational Psychology*. doi: 10.1037/0022-0663.83.3.405.
- Gea, A. A. (2014) 'Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien', *Humaniora*. doi: 10.21512/humaniora.v5i2.3133
- Ghozali, I and Latan, H. (2014). *Partial Least Square*. Rajawali Press. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011) 'Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia', *Pengantar Manajemen*.
- Hatmanti, N. M. and Septianingrum, Y. (2019) 'FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES AKADEMIK MAHASISWA KEPERAWATAN', *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*. doi: 10.33023/jikep.v5i1.217.

- Lovibond, S. H. and Lovibond, P. F. (1995) 'Manual for the depression anxiety and stress scales, 2nd edition', *Behaviour, Research and Therapy*. doi: 10.1016/0005-7967(94)00075-U.
- Macan, T. H. (1994) 'Time Management: Test of a Process Model', *Journal of Applied Psychology*. doi: 10.1037/0021-9010.79.3.381.
- Misra, R. and McKean, M. (2000) 'College students' academic stress and its relation to their anxiety, time management, and leisure satisfaction', *American Journal of Health Studies*.
- Nomor, V., Payung, S. and Pekanbaru, N. (2018) 'ACCADEMIC STRESS RELATIONSHIP ON THE USE OF SMARTPHONE IN NURSING S1 STUDENTS', <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id>.
- Nurmalasari, Y., Yustiana, Y. R. and Ilfiandra (2015) 'Efektivitas restrukturisasi kognitif dalam menangani stres akademik siswa', *Bimbingan dan Konseling*.
- Randall S. Schuler, S. E. J. (1987) 'Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices', *The Academy of Management Executive (1987-1989)*.
- Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18-22.
- 'The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)' (2015) *Choice Reviews Online*. doi: 10.5860/choice.188912.
- Waris, A. P. M. dan A. (2015) 'Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.165.