



Motivasi Kerja *Part-time* Dalam Resiliensi Mahasiswa Penerima Beasiswa di Universitas Teknologi Digital (Studi Kasus: Mahasiswa Manajemen angkatan 2021)

¹Irma, ²Yudi Ferdiana Permana

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Abstract

Received: 06 Februari 2026

Revised: 16 Februari 2026

Accepted: 28 Februari 2026

Penelitian ini menganalisis fenomena mahasiswa penerima beasiswa Universitas Teknologi Digital yang bekerja Part-time, kondisi yang menghadirkan tantangan ganda dalam menyeimbangkan studi dan pekerjaan. Tujuannya adalah menjelaskan motivasi kerja Part-time mahasiswa, strategi pengelolaan waktu, dan pengalaman resiliensi terkait motivasi tersebut. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dari sembilan informan mahasiswa Manajemen angkatan 2021. Validitas data diperkuat triangulasi sumber dan teknik. Hasil menunjukkan motivasi kerja Part-time didorong pemenuhan kebutuhan dasar (fisiologis, keamanan) hingga pengembangan diri (sosial, harga diri, aktualisasi diri). Motivasi ini mendorong kemampuan mahasiswa mengelola waktu secara efektif melalui penjadwalan dan prioritas. Resiliensi mahasiswa juga kuat dan terkait erat dengan motivasi, termanifestasi melalui ketangguhan pribadi, manajemen emosi, adaptasi positif, kontrol diri, dan keyakinan spiritual. Temuan ini menekankan pentingnya motivasi holistik dan resiliensi sebagai kompetensi krusial bagi individu, sangat relevan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengembangan SDM adaptif.

Keywords: *Motivasi Kerja Part-time, Resiliensi Mahasiswa, Manajemen Waktu, Beasiswa, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

(*) Corresponding Author:

[Irma10121507@digitechuniversity.ac.id*](mailto:Irma10121507@digitechuniversity.ac.id),

yudiferdianapermana@digitechuniversity.ac.id

How to Cite: Irma, I., & Ferdiana Permana, Y. (2026). Motivasi Kerja Part-time Dalam Resiliensi Mahasiswa Penerima Beasiswa di Universitas Teknologi Digital (Studi Kasus: Mahasiswa Manajemen Angkatan 2021). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(3.C), 208-219. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12748>.

PENDAHULUAN

Fenomena mahasiswa penerima beasiswa di Universitas Teknologi Digital yang juga aktif bekerja *Part-time* merupakan topik menarik untuk diteliti. Berdasarkan data dari penerimaan mahasiswa baru (PMB) Universitas Teknologi Digital, jumlah mahasiswa S1 Manajemen angkatan 2021/2022 tercatat lebih banyak dari jalur beasiswa dibandingkan jalur mandiri, dengan total 1.237 mahasiswa penerima beasiswa dari 1.296 mahasiswa. Meskipun banyak yang menerima beasiswa, fakta di lapangan menunjukkan banyak mahasiswa terlibat dalam pekerjaan paruh waktu, sebuah tren yang marak di kota-kota besar karena fleksibilitas waktu dan potensi penghasilan.

Mahasiswa reguler memiliki jadwal kuliah yang padat, membuat pekerjaan *full-time* kurang efektif, namun di sisi lain mereka memiliki banyak kebutuhan dan pengeluaran. Keputusan untuk bekerja *Part-time* didorong oleh berbagai motivasi, dan dalam prosesnya, mereka menunjukkan kemampuan adaptasi serta ketahanan

yang luar biasa. Fenomena ini menjadi gambaran nyata resiliensi mahasiswa dalam menghadapi tantangan hidup, baik dari sisi ekonomi, sosial, maupun akademik. Sebagai contoh, pekerjaan paruh waktu sering digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar (sandang, pangan, papan) dan kebutuhan akademik lainnya.

Motivasi bekerja tidak hanya terbatas pada aspek ekonomi. Mahasiswa penerima beasiswa juga menghadapi stigma sosial terkait penampilan yang modis dan trendy, meskipun ini kerap terkait dengan tuntutan pekerjaan *Part-time* mereka. Kondisi ini menunjukkan tekanan sosial yang harus dihadapi di samping tekanan akademik dan finansial.

Menurut Abraham Maslow, manusia memiliki hierarki kebutuhan: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Mahasiswa penerima beasiswa yang bekerja paruh waktu berada dalam posisi unik untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut secara simultan. Teori ini sejalan dengan penelitian Jacinta dalam Agni (2022) yang mengidentifikasi tiga alasan utama mahasiswa bekerja: kebutuhan finansial, sosial-relasional, dan aktualisasi diri.

Pendidikan adalah pilar utama peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), namun akses pendidikan seringkali tidak merata. Universitas Teknologi Digital menyediakan berbagai jenis beasiswa seperti KIP Kuliah, Prestasi, dan lainnya untuk mendukung akses pendidikan tinggi. Namun, beasiswa seringkali tidak cukup menutupi semua kebutuhan hidup mahasiswa, menjadikan kerja *Part-time* pilihan tak terhindarkan. Fenomena ini menyoroti pentingnya resiliensi dan memunculkan pertanyaan apakah motivasi kerja mahasiswa penerima beasiswa hanya didorong oleh kebutuhan finansial atau ada faktor lain.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang hubungan antara pendidikan, beasiswa, dan kerja *Part-time*, serta resiliensi mahasiswa dalam menghadapi dinamika tersebut. Penelitian ini mengangkat judul "Analisis Motivasi Kerja *Part-time* dalam Resiliensi Mahasiswa Penerima Beasiswa di Universitas Teknologi Digital (Studi Kasus: Mahasiswa Manajemen Angkatan 2021)"

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apa yang melatarbelakangi motivasi kerja *Part-time* mahasiswa penerima beasiswa di Universitas Teknologi Digital?
2. Bagaimana mahasiswa penerima beasiswa mampu mengelola waktu antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan *Part-time*?
3. Bagaimana pengalaman mahasiswa penerima beasiswa dalam menghadapi resiliensi dan motivasi kerja *Part-time* mereka?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hal apa saja yang melatarbelakangi motivasi kerja *Part-time* mahasiswa penerima beasiswa di Universitas Teknologi Digital.
2. Mengidentifikasi *time management strategy* yang digunakan oleh mahasiswa dalam menyeimbangkan peran sebagai pelajar dan pekerja *Part-time*.
3. Mengetahui Bagaimana pengalaman mahasiswa penerima beasiswa dalam menghadapi resiliensi dan motivasi kerja *Part-time* mereka?

Kajian Pustaka

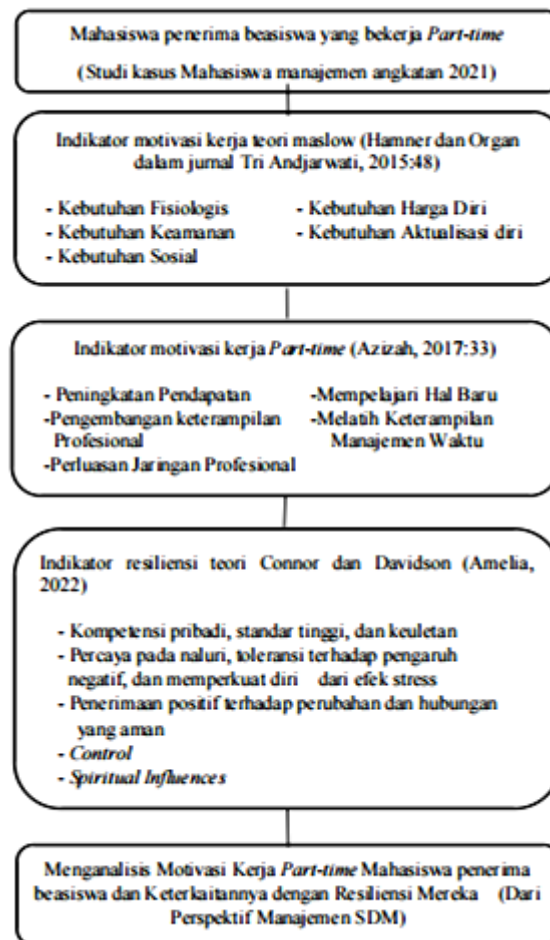
Penelitian ini berlandaskan pada beberapa teori fundamental dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi. Manajemen dipahami sebagai suatu ilmu dan seni. Menurut Hasibuan (dalam Luther, 2019), manajemen melibatkan pengaturan penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. G. R. Terry (dalam Habibi, 2022) mendefinisikannya sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai sasaran. Sementara itu, Mujahid (dalam Priyatna, 2017) mengungkapkan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Intinya, manajemen adalah proses komprehensif pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan optimal.

Sumber daya manusia (SDM) sendiri merujuk pada kemampuan gabungan antara daya pikir dan fisik yang dimiliki individu (Hasibuan dalam Panjaitan, 2017). SDM merupakan aset paling penting bagi organisasi karena menjadi penggerak utama aktivitas (Aula, dkk, 2022). Oleh karena itu, diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan proses komprehensif pengelolaan tenaga kerja (Kasmir, 2016), meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, hingga pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi dan kesejahteraan stakeholder (Mangkunegara dalam Christina, 2023; Husaini, 2017).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal yang memicu individu untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu (Achmad Hipijillah dalam Alamudin, 2022). Motivasi kerja dapat dibagi menjadi finansial dan non-finansial (Mubarak dkk, 2022). Abraham Maslow dalam teori hierarki kebutuhannya menguraikan lima tingkatan kebutuhan yang menjadi indikator motivasi kerja: fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri (Alamudin, 2022; Hamner dan Organ dalam Andjarwati, 2015). Dalam konteks pekerjaan *Part-time*, Azizah (2017) mengidentifikasi beberapa indikator pendorong dan manfaat, meliputi peningkatan pendapatan, kesempatan mempelajari hal baru, pengembangan keterampilan profesional, melatih keterampilan manajemen waktu, dan perluasan jaringan profesional.

Resiliensi, didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk bangkit dari kondisi tidak menguntungkan dan berkembang dalam menghadapi kesulitan atau tekanan (Aula dkk, 2022; Connor dan Davidson dalam Sari, 2017). Adrian Du Plessis Van Breda (dalam Wahyudi dan Partini, 2019) mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan seseorang untuk berjuang dan bangkit dari masalah hidup. Indikator resiliensi menurut Connor dan Davidson (dalam Amelia, 2022) mencakup kompetensi pribadi, standar tinggi dan keuletan; percaya pada naluri, toleransi terhadap pengaruh negatif, dan memperkuat diri dari efek stres; penerimaan positif terhadap perubahan dan hubungan yang aman; kontrol; serta spiritual influences.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, berfokus secara mendalam pada fenomena motivasi kerja *Part-time* dan resiliensi mahasiswa penerima beasiswa di Universitas Teknologi Digital. Data diperoleh melalui berbagai sumber yang relevan dengan topik yang diteliti, melibatkan pihak-pihak terkait langsung (Nawawi dalam Dera, 2022). Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh data yang lebih kaya dan terperinci melalui wawancara, guna memberikan gambaran langsung mengenai pengalaman mahasiswa dalam mengelola keseimbangan antara kuliah dan pekerjaan.

Objek penelitian adalah mahasiswa Manajemen angkatan 2021 penerima beasiswa yang aktif bekerja *Part-time* di Universitas Teknologi Digital. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik Purposive Sampling, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti memiliki pengetahuan mendalam mengenai topik yang diteliti (Sugiyono, 2022). Peneliti menetapkan kriteria khusus:

1. Mahasiswa/i Universitas Teknologi Digital
2. Reguler S1 Manajemen angkatan 2021

3. Penerima beasiswa
4. Bekerja *Part-time*

Mahasiswa manajemen angkatan 2021 dipilih karena menduduki angka tertinggi jumlah penerima beasiswa dan memiliki banyak aktivitas akademik dan non-akademik. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 9 orang, dipilih dengan pertimbangan variasi jenis pekerjaan *Part-time* untuk memastikan keberagaman perspektif. Penambahan sampel dihentikan ketika data mencapai titik kejenuhan, di mana tidak ada informasi signifikan baru yang diperoleh (Sugiyono, 2022).

Pengumpulan data dilakukan dalam konteks alami (*natural setting*) menggunakan sumber data primer. Triangulasi diterapkan dengan menggabungkan berbagai teknik dan sumber data untuk menguji kredibilitas data (Sugiyono, 2022). Teknik pengumpulan data meliputi observasi berpartisipasi (*participant observation*), wawancara mendalam (*in-depth interview*), dan dokumentasi.

1. Observasi: Peneliti menggunakan observasi partisipasi lengkap (*complete participation*), di mana peneliti terlibat penuh dalam aktivitas informan untuk menciptakan suasana penelitian yang alami dan mengamati bagaimana mahasiswa menyeimbangkan peran ganda mereka (Sugiyono, 2022).
2. Wawancara: Wawancara mendalam dilakukan dengan sembilan mahasiswa/i program studi Manajemen angkatan 2021 di Universitas Teknologi Digital yang menerima beasiswa namun tetap memiliki semangat untuk bekerja *Part-time*, wawancara ini dilakukan untuk menggali motivasi kerja mereka dan bagaimana resiliensi mereka selama memerankan hal tersebut.
3. Dokumentasi: Metode ini digunakan untuk mendukung kredibilitas data melalui rekaman atau catatan mengenai peristiwa yang telah terjadi, seperti tulisan, gambar, atau karya monumental (Sugiyono, 2022).

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2022).

1. Reduksi data (*data reduction*): Merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada aspek penting yang relevan dengan topik penelitian, seperti alasan mahasiswa penerima beasiswa bekerja sampingan serta variasi pekerjaan sampingan yang dilakukan.
2. Penyajian data (*display data*): Data yang telah direduksi disajikan secara terorganisir dalam bentuk naratif untuk memudahkan pemahaman tentang motivasi kerja *Part-time* mahasiswa penerima beasiswa dan bagaimana motivasi tersebut berkaitan dengan upaya resiliensi mereka.
3. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*): Melibatkan proses penyimpulan data untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang diintegrasikan dengan pembahasan, merajut temuan dari wawancara dengan sembilan informan mahasiswa Manajemen angkatan 2021 penerima beasiswa yang bekerja *Part-time*. Pembahasan ini menguraikan bagaimana motivasi kerja *Part-time* mahasiswa menjadi pendorong utama yang berkaitan dengan kemampuan mereka mengelola

waktu dan menunjukkan resiliensi di tengah berbagai tantangan. Data dianalisis berdasarkan indikator motivasi kerja, motivasi kerja *Part-time*, dan resiliensi.

Profil Informan Penelitian

Tabel 3.1 Data Profil Informan Penelitian

Informan	J K	U	PEKERJAAN/JAM	Alasan
Informan 1	P	23	Host Live Fashion (Thrift) (Fleksible)	Memenuhi pengeluaran sebagai anak rantau
Informan 2	P	22	Host Live (Agency) (4-6 jam/hari)	Harus memenuhi kebutuhan sendiri
Informan 3	L	22	Barista (8 jam 3 hari/minggu)	Mengisi waktu luang, ekonomi pribadi, dan mencari pengalaman baru karena bosan
Informan 4	P	22	Admin & Talent (6 jam/hari - fleksible)	biaya hidup mandiri karena kedua orang tua sudah meninggal
Informan 5	L	22	Crew Outlet & Sales (6 jam/hari - fleksible)	Meningkatkan skill & pengalaman untuk bekal nanti
Informan 6	L	23	Freelance (fleksible)	Pengalaman & wawasan untuk persiapan dunia kerja
Informan 7	P	22	Driver Food (fleksible)	kebutuhan sehari-hari secara mandiri karena orang tua sudah tidak bekerja.
Informan 8	L	23	Konten Kreator (5 jam/hari)	ekonomi pribadi dan keinginan untuk mencoba menerapkan ilmu yang diajarkan di kampus langsung di lapangan
Informan 9	P	22	Guru PAUD (2 jam/hari)	Kondisi orang tua (ayah sakit dan tidak bekerja)

Gambaran Umum Hasil Penelitian berdasarkan Indikator

Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan konsisten dari sembilan informan terkait motivasi kerja, motivasi kerja *Part-time*, dan resiliensi:

- **Motivasi Kerja:** Ditemukan bahwa motivasi kerja mahasiswa didorong oleh kombinasi kebutuhan dasar (fisiologis dan keamanan) seperti pemenuhan biaya hidup dan kuliah, serta dorongan untuk pengembangan diri yang lebih tinggi (kebutuhan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri). Pekerjaan *Part-time* memfasilitasi perluasan jaringan, peningkatan keterampilan komunikasi, dan rasa percaya diri.
- **Motivasi Kerja *Part-time*:** Mahasiswa merasakan peningkatan pendapatan yang signifikan untuk kemandirian finansial. Selain itu, mereka memperoleh kesempatan mempelajari hal baru, mengembangkan keterampilan profesional, melatih kemampuan manajemen waktu, dan memperluas jaringan profesional yang bermanfaat untuk masa depan karier.
- **Resiliensi:** Mahasiswa menunjukkan tingkat ketangguhan dan daya juang yang tinggi dalam menghadapi tekanan. Ini termanifestasi melalui kepercayaan pada kemampuan diri, pengelolaan emosi dan stres, adaptasi positif terhadap perubahan, kontrol diri yang baik, serta keyakinan spiritual yang menjadi sumber kekuatan dalam menghadapi kesulitan hidup.

Analisis Pembahasan Penelitian

1. Latar Belakang Motivasi Kerja *Part-time* Mahasiswa Penerima

Motivasi mahasiswa penerima beasiswa untuk bekerja *Part-time* merupakan sebuah fenomena multifaset yang mencerminkan upaya mereka dalam menyeimbangkan antara tuntutan akademik dan kebutuhan hidup. Berdasarkan

temuan, dorongan utama sebagian besar informan secara fundamental berakar pada pemenuhan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman, yang merupakan fondasi dalam hierarki kebutuhan manusia. Banyak informan, khususnya mereka yang berstatus anak rantau atau mengalami perubahan signifikan dalam kondisi finansial keluarga, memilih bekerja untuk menopang biaya kosan, kebutuhan sehari-hari, dan biaya kuliah, demi mencapai kemandirian ekonomi. Informan 4, misalnya, mengungkapkan alasan kuatnya untuk bekerja, "*Awalnya gak kerja karna masih dikasih sama kakak juga cuman waktu semester 3 gitu aku kayak butuh uang saku gitu loh buat tambahan apalagi kan semakin banyak tugas yang harus ngeluarin uang juga kan makin tinggi semesternya tuh. Ya buat biaya hidup juga, kebetulan orang tua aku juga dua-duanya enggak ada (meninggal). Jadi emang benar benar ngandelin diri sendiri doang gitu*". Pekerjaan *Part-time* ini memberikan mereka rasa aman finansial dan stabilitas, didukung oleh fleksibilitas jam kerja yang dapat disesuaikan dengan jadwal perkuliahan, yang mengurangi kekhawatiran finansial yang bisa mengganggu studi.

Lebih dari sekadar aspek ekonomi, motivasi mahasiswa juga secara signifikan mencakup kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri. Pekerjaan *Part-time* terbukti memperluas jaringan dan relasi profesional, meningkatkan keterampilan komunikasi, serta memberi kesempatan berinteraksi dengan berbagai kalangan yang mendukung pengembangan diri. Informan 4 bahkan mengungkapkan adanya peningkatan kepercayaan diri, "*Banyak banget dari yang awalnya aku emang lumayan canggung gitu ya kalau di kamera-kamera gitu di situ aku kayak dituntut belajar buat disana PD (percaya diri)*". Sebagian informan memandang pekerjaan ini sebagai jalan untuk mengaktualisasikan diri, baik dalam konteks pengembangan keterampilan profesional maupun pertumbuhan pribadi. Aspek-aspek motivasi ini tidak hanya bersifat finansial, melainkan juga berorientasi pada pengembangan diri, pengalaman praktis, dan pembangunan relasi yang esensial bagi prospek karier di masa depan, selaras dengan tujuan memperoleh manfaat holistik dari kerja *Part-time*. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat kita lihat bahwa latar belakang motivasi kerja *Part-time* mahasiswa penerima beasiswa adalah gabungan kompleks antara pemenuhan kebutuhan dasar (fisiologis dan keamanan) dan dorongan kuat untuk memenuhi kebutuhan sosial, harga diri, serta aktualisasi diri melalui pengembangan diri dan perluasan jaringan profesional.

2. Pengelolaan Waktu Mahasiswa Antara Akademik dan Pekerjaan *Part-time*

Motivasi kuat yang dimiliki mahasiswa untuk berhasil dalam kedua ranah baik akademik maupun profesional secara langsung mendorong mereka untuk mengembangkan dan melatih keterampilan manajemen waktu yang efektif. Pengelolaan waktu menjadi tantangan utama yang harus dihadapi oleh mahasiswa yang bekerja *Part-time*, namun temuan menunjukkan bahwa sebagian besar informan berhasil mengaturnya dengan baik. Mereka secara proaktif menyusun jadwal yang fleksibel, memprioritaskan tugas sesuai urgensi, dan berani berkomunikasi dengan atasan untuk menyesuaikan jam kerja dengan jadwal kuliah. Informan 1 misalnya, mengungkapkan, "*...jadi biasanya aku setiap Minggu tuh ada ngeliat jadwal nih. Nah biasanya tuh aku susun dulu, habis disusun nanti aku kelompokkan yang paling mepet yang paling cepat nih misalkan kayak dikumpulannya atau yang hal yang memang harus segera dikerjain itu dikerjain lebih dulu dulu...*". Fleksibilitas dari jenis pekerjaan *Part-time* itu sendiri, seperti

yang diungkapkan Informan 7 yang berstatus freelance, turut mempermudah mereka dalam menentukan prioritas kuliah.

Pengalaman kerja ini secara nyata meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam mengelola waktu secara efektif. Mereka belajar untuk menjadi lebih teratur dan beradaptasi dengan tuntutan ganda, memastikan bahwa performa akademik tidak terlalu terganggu sambil tetap memenuhi tanggung jawab pekerjaan. Pekerjaan *Part-time* ini tidak hanya menuntut, tetapi juga menjadi "arena pelatihan" bagi keterampilan manajemen waktu yang krusial untuk kesuksesan jangka panjang, baik di bidang akademik maupun profesional. Hal ini sejalan dengan salah satu manfaat motivasi kerja *Part-time* yaitu melatih keterampilan manajemen waktu. Pada intinya, mahasiswa penerima beasiswa mampu mengelola waktu antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan *Part-time* melalui strategi penjadwalan yang fleksibel, penetapan prioritas yang jelas, dan komunikasi efektif dengan pihak terkait, yang kesemuanya merupakan hasil dari dorongan motivasi mereka.

3. Resiliensi Mahasiswa dalam Menghadapi Tantangan Kuliah dan Pekerjaan

Motivasi kerja *Part-time* yang telah diuraikan sebelumnya berkaitan erat dan menjadi faktor signifikan dalam membentuk ketahanan (resiliensi) yang luar biasa ditunjukkan oleh mahasiswa penerima beasiswa dalam menghadapi tekanan dari pekerjaan dan studi mereka. Resiliensi di sini dipahami sebagai kualitas pribadi yang memungkinkan individu untuk berkembang dalam menghadapi kesulitan atau tekanan. Mahasiswa ini mengakui adanya berbagai kesulitan mulai dari tekanan akademik, beban skripsi, masalah ekonomi keluarga, hingga jadwal kerja yang mendadak namun mereka mampu menghadapinya dengan keyakinan pada diri sendiri dan dukungan sosial. Informan 2 dengan tegas menyatakan, "*Tekanan pasti ada, terutama dengan beban skripsi dan pekerjaan. Tapi saya percaya, ini ujian yang harus saya lewati dan saya selalu mendapat dukungan dari orang-orang terdekat saya, teman-teman saya*". Ketangguhan mereka ini termanifestasi melalui berbagai indikator resiliensi:

Kompetensi pribadi, standar tinggi, dan keuletan: Mahasiswa menunjukkan kepercayaan diri dalam kemampuan mereka untuk mengatasi masalah dan tidak mudah menyerah meskipun menghadapi fase "capek" atau keinginan untuk menyerah. Informan 4, misalnya, pernah merasa ingin menyerah karena sulitnya manajemen waktu tetapi berhasil melewatinya. Mereka mempertahankan standar pribadi untuk lulus tepat waktu atau mencapai tujuan karier di masa depan.

Percaya pada naluri, toleransi terhadap pengaruh negatif, dan memperkuat diri dari efek stres: Informan memiliki ketenangan dalam menghadapi masalah, mampu mengendalikan emosi negatif, dan secara aktif mencari cara untuk meredakan stres melalui self-reward atau me-time. Informan 1 melakukan apresiasi diri dengan membeli makanan kesukaan atau keliling kota untuk menenangkan diri.

Penerimaan positif terhadap perubahan dan hubungan yang aman: Mereka mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan situasi sulit, bahkan belajar menerimanya sebagai bagian dari takdir yang mendewasakan. Informan 1 menemukan pemahaman mendalam yang membantunya menerima takdir dan beradaptasi setelah mengikuti kajian, di mana ia menyadari bahwa "*barangkali apa yang kamu anggap baik itu tidak baik menurut Allah. Begitupun sebaliknya yang*

kata kamu ini memang gak baik ternyata kata Allah itu bagus". Dukungan dari lingkungan sosial juga berperan penting dalam menjaga stabilitas mereka.

Kontrol: Informan menunjukkan kemampuan untuk mengendalikan emosi dan situasi, seringkali dengan mengambil jeda, menenangkan diri, atau mencari ruang pribadi untuk kembali fokus dan mengatasi rasa kesal atau tertekan. Informan 1, yang belajar mengontrol emosinya saat dianggap marah karena nada bicaranya, memilih diam sejenak.

Spiritual Influences: Keyakinan pada takdir dan keimanan menjadi sumber kekuatan yang sangat penting, membantu mereka menjaga optimisme, menerima perubahan, dan bangkit dari kesulitan secara positif. Informan 1 secara mendalam mengungkapkan keyakinannya, *"Tak terhingga gitu ya kak ya berserah banget gitu... Ternyata makin ke sini makin dijalanin baru tuh ketemu jawabannya oh ternyata kenapa Allah bawa aku sejauh ini teh karena kayak gini. Dan ternyata ini teh adalah doa-doa yang pernah aku panjatkan 5 tahun berapa tahun sebelumnya gitu ya."*

Secara keseluruhan, resiliensi mahasiswa adalah kapasitas adaptif yang kuat, diperkuat dan dimanifestasikan oleh motivasi kerja *Part-time* mereka. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan pribadi menjadi kunci bagi kemampuan mereka untuk tetap tangguh dan adaptif saat menghadapi berbagai kesulitan. Mereka tidak hanya bertahan, tetapi juga belajar dan tumbuh dari setiap rintangan yang ada.

4. Integrasi dan Relevansi dengan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fenomena motivasi kerja *Part-time* dan resiliensi mahasiswa penerima beasiswa ini memiliki relevansi signifikan bagi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Temuan penelitian menunjukkan bahwa individu termotivasi oleh kebutuhan berjenjang (mulai dari dasar hingga aktualisasi diri) yang terpenuhi tidak hanya oleh kompensasi materi, tetapi juga oleh kesempatan mengembangkan keterampilan, membangun relasi, dan merasa berharga. Ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam MSDM yang tidak hanya fokus pada aspek transaksional, tetapi juga pada pengembangan potensi dan kesejahteraan karyawan.

Kemampuan manajemen waktu yang efektif dan resiliensi yang ditunjukkan oleh mahasiswa ini adalah kompetensi krusial yang sangat dicari dalam dunia kerja. Mahasiswa ini secara tidak langsung telah menjalani "pelatihan" dalam menghadapi tekanan, beradaptasi dengan perubahan, dan mengelola diri di bawah tuntutan ganda, yang merupakan modal berharga bagi organisasi. Dari perspektif MSDM, perusahaan dapat melihat kelompok mahasiswa pekerja *Part-time* ini sebagai sumber daya manusia potensial yang sudah terlatih dalam adaptabilitas dan ketahanan, yang dapat dioptimalkan melalui program pengembangan karyawan yang tepat. Memahami motivasi dan resiliensi mereka juga dapat membantu organisasi merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk menarik dan mempertahankan individu-individu berdaya juang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan mengenai motivasi kerja *Part-time* dalam resiliensi mahasiswa penerima beasiswa di Universitas Teknologi Digital, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Motivasi utama mahasiswa penerima beasiswa untuk bekerja *Part-time* adalah gabungan kompleks antara pemenuhan kebutuhan dasar (fisiologis dan rasa aman finansial) dan dorongan untuk pengembangan diri (sosial, harga diri, dan aktualisasi diri) melalui pengembangan keterampilan, perluasan jaringan profesional, dan pengalaman yang menantang.
2. Mahasiswa mampu mengelola waktu antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan *Part-time* melalui strategi penjadwalan yang fleksibel, penetapan prioritas tugas yang jelas, dan komunikasi efektif dengan atasan. Pengalaman ini meningkatkan kemampuan manajemen waktu mereka yang krusial.
3. Resiliensi mahasiswa penerima beasiswa dalam menghadapi tekanan kuliah dan pekerjaan sangat berkaitan erat dan diperkuat oleh motivasi kerja *Part-time* yang mereka miliki. Mereka menunjukkan ketahanan luar biasa melalui kompetensi pribadi dan keuletan, kemampuan mengelola emosi dan meredakan stres, penerimaan positif terhadap perubahan serta dukungan dari hubungan yang aman, kontrol diri, dan pengaruh spiritual sebagai sumber kekuatan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran dapat diajukan sebagai berikut:

Saran untuk Mahasiswa yang Ingin Kuliah Sambil Kerja: Manajemen waktu yang baik adalah kunci utama. Mahasiswa perlu menetapkan prioritas dan membuat jadwal yang fleksibel agar dapat mengatur waktu dengan efisien. Kesehatan mental harus dijaga dengan istirahat yang cukup. Komunikasi dengan atasan sangat penting, serta berani memulai tapi ingat tujuan awal kuliah.

Saran untuk Lembaga Pendidikan: Diharapkan lembaga pendidikan dapat mendukung mahasiswa yang kuliah sambil bekerja *Part-time*, memfasilitasi ataupun bekerjasama dengan pihak-pihak yang dapat mendukung mahasiswa sambil bekerja *Part-time*, dan mendorong potensi-potensi mahasiswa untuk menyiapkan karir lebih awal mengingat persaingan saat ini semakin ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agni, M. A. (2022). Pengaruh Kerja Paruh Waktu Terhadap Prestasi Mahasiswa IAIN Palopo. Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Palopo.
- Alimuddin, N. (2022). Analisis Motivasi Kerja pada Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu di IAIN Parepare. Skripsi, Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, IAIN Parepare.
- Amelia, P. (2022). Resiliensi mahasiswa rantau yang bekerja paruh waktu dari keluarga ekonomi lemah di UIN Walisongo Semarang. [Skripsi, UIN Walisongo Semarang]. UIN Walisongo Repository. https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/20971/1/Skripsi_1707016040_Putri_Amelia.pdf.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y McGregor, dan Teori Motivasi Prestasi McClelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45-54.
- Azizah, N. L. (2017). Pengaruh Kerja *Part-time* Terhadap Prestasi Akademik dan Non Akademik Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam

- Angkatan 2014 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Skripsi, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Bertsia, V., & Poulou, M. (2023). Resilience: Theoretical Framework and Implications for School. *International Education Studies*, 16(2), 1-12. <https://doi.org/10.5539/ies.v16n2p1>.
- Christina, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, time management, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/Pegawai yang Berstatus Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang. Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. (2019). Pengertian angkatan dan tenaga kerja. <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengertian-angkatan-dan-tenaga-kerja-34>.
- Fiantika, F. R., dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Pradina Pustaka.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.1109/ICSE.2020.00021>.
- Humaidi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja. El-Publisher.
- Husaini. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi. Pustaka Setia.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Raja Grafindo Persada.
- Luther, A. (2019). Dasar-Dasar Manajemen: Fungsi-Fungsi Manajemen. Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, A. P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mubarak, M., Remmang, H., & Ruslan, M. (2022). Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja & Motivasi Kerja. Chakti Pustaka Indonesia.
- Muflihini, M. H. (2024). Motivasi Kinerja. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Muhson, A. (2017). Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 22(3), 345-357. https://www.researchgate.net/profile/AliMuhson/publication/320159226_pdf.
- Nawawi, H. (2022). Metode Penelitian Kualitatif: Bidang Ilmu Sosial. Gadjah Mada University Press.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen*, 1(4), 392-405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>.
- Novilya, D. (2022). Pekerjaan Sampingan Mahasiswa: Studi Atas Resiliensi Mahasiswa Penerima Bidikmisi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta Angkatan 2018-2019. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Panjaitan, F. M. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Deepublish.

- Pratiwi, D. (2011). Pengaruh kerja paruh waktu terhadap prestasi belajar mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta. [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. UMS Eprints. <https://eprints.ums.ac.id/16948/>.
- Priyatna, A. (2017). Pengantar Manajemen: Fungsi dan Proses. Mitra Wacana Media.
- Rahmawati, A. (2021). Resiliensi mahasiswa yang bekerja. *Psychology: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 1-10. <https://diksima.pubmedia.id/index.php/Psychology/article/view/40/43>.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Sari, N. P. (2019). Pengaruh kerja paruh waktu terhadap aspek psikologis mahasiswa. *Empati: Jurnal Ilmu Psikologi*, 8(4), 233-240. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20003/18887>.
- Sari, N. P. (2021). Pengaruh kerja paruh waktu terhadap prestasi belajar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Parepare. [Skripsi, IAIN Parepare]. IAIN Parepare Repository. <https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/5069/1/17.3200.032.pdf>.
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Student Journal*, 5(3), 228-239. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STEMBI Bandung. (2021). Laporan 2021: Pembahasan Bea UTD. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STEMBI Bandung.
- Slamet, R. (2021). Manajemen Strategik: Konsep dan Aplikasi. Gava Media.
- Sugiyono, D. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta.
- Syahtana Rizqi, D., & Nabila, R. A. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja (Literatur Review MSDM). *JMPIS Journal*, 3(2), 500-505. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>.
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan di Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>.
- Syifa, Z. (2021). Pengaruh Kerja Paruh Waktu dan Beasiswa Pendidikan Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Mahasiswa. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto.
- Terry, G. R. (2022). Prinsip-Prinsip Manajemen. Bumi Aksara.
- Usroh, L., & Ningrum, Y. R. (2018). Resiliensi pada Mahasiswa Kerja Shift. *Proceeding National Conference Psikologi UMG 2018*, 141-146.
- Wahyudi, A., & Partini, S. (2019). Resiliensi Mahasiswa Penerima Beasiswa Bidikmisi. *Jurnal Advice*, 1(1), 113-120.