

**ANALISIS MANAJEMEN DIRI PADA KARYAWAN
PT. BINTAN SEJAHTERA MAKMUR DI TANJUNGPINANG
DALAM MENGHADAPI BEKERJA SAMBIL KULIAH**

SKRIPSI

SHIRLEY

NIM : 16612205



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN

TANJUNGPINANG

2020

**ANALISIS MANAJEMEN DIRI PADA KARYAWAN PT. BINTAN
SEJAHTERA MAKMUR DI TANJUNGPINANG DALAM MENGHADAPI
BEKERJA SAMBIL KULIAH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

SHIRLEY

NIM : 16612205

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS MANAJEMEN DIRI PADA KARYAWAN PT. BINTAN
SEJAHTERA MAKMUR DI TANJUNGPINANG DALAM MENGHADAPI
BEKERJA SAMBIL KULIAH**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : SHIRLEY

NIM : 16612205

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

NIDN. 8818010016 / Lektor

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS MANAJEMEN DIRI PADA KARYAWAN PT. BINTAN
SEJAHTERA MAKMUR DI TANJUNGPINANG DALAM MENGHADAPI
BEKERJA SAMBIL KULIAH**

Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : SHIRLEY

NIM : 16612205

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Delapan Bulan Desember Tahun Dua Ribu Dua Puluh (**Tanggal Saat Ujian**) Dan Dinyatakan Telah Menenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Rizki, S.Psi, M.HSc.

NIDN.102109102 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Satriadi, S.AP., M.Sc.

NIDN.1011108901 / Lektor

Anggota,



Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M

NIDN.1029127202 / Lektor

Tanjungpinang, 28 Desember 2020

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

Ketua,



Charly Marlianda, S.E., M.Ak.,CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Shirley
NIM : 16612205
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.48
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Manajemen Diri Pada Karyawan
PT. Bintang Sejahtera Makmur Di Tanjungpinang
Dalam Menghadapi Bekerja Sambil Kuliah

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 21/12/2020

Penyusun,



Shirley

NIM : 16612205

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Kedua orangtua, nenek dan adik-adik saya yang tidak berhenti menyemangati dan membantu saya dalam melancarkan penyelesaian skripsi ini.
- Kepada teman dan sahabat saya yang selalu memberi inspirasi, dorongan dan dukungan untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Tanpa kalian, saya mungkin tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih karena selalu ada untukku.

HALAMAN MOTTO

“Let your dream be bigger than your fears,
your actions louder than your word,
and your faith stronger than your feelings”

-- Morgan Scott Peck --

“Always desire to learn something useful”

-- Sophocles --

“No matter what some people say,
no matter what some people hate,
no matter what the things that make you sick,
just keep it up”

-- ATEEZ (Sunrise) --

“There are days when nothing goes right.
There are days when you stumble and fall.
There are days when you just want to cry a lot or even eat a lot.
It’s alright, as long as you pick yourself up again”

-- Yuki Takeya --

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa, yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Manajemen Diri Pada Karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur Di Tanjungpinang Dalam Menghadapi Bekerja Sambil Kuliah”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan doa serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M.Ak, Ak. CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak. CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E. selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Apeng selaku Manager yang telah memberikan kesempatan dan izin pada penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini serta membantu memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian.
10. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
11. Kedua orang tua penulis, Bapak Asan dan Ibu Desi tercinta, nenek serta adik-adikku yang selalu mengarahkan, memotivasi dan mendoakan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Kepada teman-teman Manajemen Malam 2 angkatan 2016 yang senantiasa berjuang bersama-sama, selalu memberikan nasehat dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Ucapan terima kasih kepada Lin Cia Sri Intan, Christina, Heryawan, dan Purida Panjaitan, yang selama perkuliahan telah menjadi teman seperjuangan dalam proses perkuliahan serta selalu memotivasi agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Ucapan terima kasih kepada teman kantorku yang tidak dapat disebutkan satu per satu namanya, yang telah terus memotivasi agar tidak putus asa dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Ucapan terima kasih kepada teman-teman seperjuanganku yang tidak dapat disebutkan satu per satu namanya, yang telah memberikan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk kepentingan pembaca.

Tanjungpinang, 21 Desember 2020

Penulis,

SHIRLEY
NIM : 16612205

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	6
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.1.1 Fungsi Manajemen	11
2.1.1.2 Unsur-unsur Manajemen	11

2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.1	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2.2	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3	Manajemen Diri(<i>Self Management</i>)	18
2.1.3.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Diri ..	20
2.1.3.2	Ciri-ciri Manajemen Diri.....	23
2.1.3.3	Indikator-indikator Manajemen Diri	24
2.2	Kerangka Pemikiran.....	27
2.3	Penelitian Terdahulu	29
2.3.1	Jurnal Nasional	29
2.3.2	Jurnal Internasional	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		35
3.1	Jenis Penelitian	35
3.2	Jenis Data.....	36
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4	Populasi dan Sampel	40
3.4.1	Populasi.....	40
3.4.2	Sampel.....	40
3.5	Definisi Operasional Variabel	41
3.6	Teknik Pengolahan Data	42
3.7	Teknik Analisis Data	44
3.7.1	Uji Keabsahan Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		46
4.1	Gambaran umum PT. Bintang Sejahtera Makmur.....	46
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Bintang Sejahtera Makmur	46
4.1.2	Visi dan Misi PT. Bintang Sejahtera Makmur	47
4.1.2.1	Visi PT. Bintang Sejahtera Makmur	47
4.1.2.2	Misi PT. Bintang Sejahtera Makmur	47

4.1.3	Struktur Organisasi PT. Bintang Sejahtera Makmur	47
4.1.4	Tugas dan Tanggung Jawab	48
4.1.5	Keadaan Karyawan	50
4.1.6	Karakteristik Informan	52
4.2	Hasil Penelitian	54
4.2.1	Reduksi Data	76
4.2.2	Penyajian Data	87
4.3	Pembahasan	89
BAB V PENUTUP		97
5.1	Kesimpulan	97
5.2	Saran	98
 DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
CURICULUM VITAE		

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan	3
Tabel 1.2	Data Absensi Izin Kerja Periode 2019-2020.....	4
Tabel 3.1	Populasi.....	40
Tabel 3.2	Sampel.....	41
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1	Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur	48
Tabel 4.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.4	Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.5	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.6	Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.7	Karakteristik Informan Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Pertanyaan Umum 1	55
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Pertanyaan Umum 2.....	56
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Pertanyaan Umum 3	56
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Pertanyaan Umum 4.....	57
Tabel 4.12	Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Pertanyaan Umum 5.....	58
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator <i>Self Motivation</i> 1.....	59

Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator <i>Self Motivation 2</i>	60
Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator <i>Self Organizing 1</i>	61
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator <i>Self Organizing 2</i>	62
Tabel 4.17 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator <i>Self Organizing 3</i>	63
Tabel 4.18 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator <i>Self Control 1</i>	64
Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator <i>Self Control 2</i>	65
Tabel 4.20 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator <i>Self Control 3</i>	66
Tabel 4.21 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator <i>Self Development 1</i>	67
Tabel 4.22 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator <i>Self Development 2</i>	67
Tabel 4.23 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator <i>Self Development 3</i>	68
Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator <i>Self Development 4</i>	69
Tabel 4.25 Rekapitulasi Hasil Dokumentasi Informan 1	70
Tabel 4.26 Rekapitalasi Hasil Dokumentasi Informan 2	72
Tabel 4.27 Rekapitulasi Hasil Dokumentasi Informan 3	74
Tabel 4.28 Hasil Reduksi Data.....	77
Tabel 4.29 Hasil Pengujian dengan Menggunakan Triangulasi Teknik	84
Tabel 4.30 Hasil Penyajian Data.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Bintang Sejahtera Makmur.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Lembar Wawancara
- Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Wawancara
- Lampiran 3 Pedoman Lembar Dokumentasi
- Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Dokumentasi

ABSTRAK

ANALISIS MANAJEMEN DIRI PADA KARYAWAN PT. BINTAN SEJAHTERA MAKMUR DI TANJUNGPINANG DALAM MENGHADAPI BEKERJA SAMBIL KULIAH

Shirley. 16612205. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Email: shirley.gohft@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Diri Karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur di Tanjungpinang dalam Menghadapi Bekerja Sambil Kuliah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara semi terstruktur, dokumen, dan studi pustaka. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 15 orang, sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 3 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Hasil wawancara akan dilakukan pengolahan data dengan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan data. Setelah itu akan dianalisis dengan uji keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen diri karyawan karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur di Tanjungpinang dalam menghadapi bekerja sambil kuliah diperoleh 4 indikator, yaitu pendorongan diri (*self-motivation*), penyusunan diri (*self-organizing*), pengendalian diri (*self-control*), dan pengembangan diri (*self-development*).

Kata Kunci : Manajemen Diri, Pendorongan Diri, Penyusunan Diri, Pengendalian Diri,
Pengembangan Diri

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

Dosen Pembimbing 2 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

ABSTRACT

SELF-MANAGEMENT ANALYSIS OF PT. BINTAN SEJAHTERA MAKMUR'S EMPLOYEE AT TANJUNGPINANG IN DEALING WITH WORKING WHILE ATTENDING COLLEGE

Shirley. 16612205. Management. STIE Tanjungpinang Pembagunan
Email: shirley.gohft@gmail.com

The purpose of this study is to determine Self-Management of PT. Bintan Sejahtera Makmur's Employee at Tanjungpinang in Dealing with Working While Attending College.

The type of research used in this research is qualitative research. The types of data used are primary data and secondary data. The data was collected using semi-structured interviews, documents, and literature studies. The population in this study amounted to 15 people, while the sample used was 3 people. The sampling technique used was purposive sampling.

The results of the interview will be processed data using data reduction techniques, data presentation and data conclusion. After that, it will be analyzed by testing the validity of the data using the triangulation technique.

The results showed that the self-management of PT. Bintan Sejahtera Makmur's employee at Tanjungpinang in dealing with working while attending college have 4 indicators obtained, namely self-motivation, self-organizing, self-control, and self-development.

*Keywords: Self-Management, Self-Motivation, Self-Organizing, Self-Control,
Self-Develoment*

Supervisor 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

Supervisor 2 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, berbagai jenis kebutuhan semakin meningkat dan kompleks. Kebutuhan yang diperlukan bagi manusia salah satunya, yaitu kebutuhan akan pendidikan. Pendidikan merupakan kebutuhan manusia yang sangat penting karena pendidikan mempunyai tugas untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas bagi perkembangan bangsa dan negara. Kini di Indonesia, latar belakang pendidikan sangat penting untuk memasuki dunia kerja. Hal tersebut dikarenakan pendidikan menjadi tolak ukur dari perusahaan untuk setiap orang yang ingin melamar pekerjaan di perusahaan. Banyak perusahaan yang menilai bahwa SDM yang berkualitas adalah seseorang yang telah menunjang pendidikan di tingkat tertentu dan telah mempelajari kemampuan kerja, memiliki pengetahuan yang luas, serta kondisi sikap yang matang (Sembiring, 2016).

Banyak perusahaan yang membuat syarat pekerjaan untuk para calon pekerja agar diterima di perusahaan tersebut, yang salah satunya yaitu lulusan Sarjana (Strata 1) atau minimal sedang dalam masa perkuliahan di salah satu perguruan tinggi, termasuk di Kota Tanjungpinang. Ada beberapa perusahaan yang menuntut untuk memiliki status pendidikan terakhir berupa Sarjana bagi pekerja yang dulu masuk kerja sebagai lulusan SMA/SMK dan ingin naik jabatan

lebih tinggi lagi. Pekerja yang masih belum memiliki status tersebut akan diminta untuk kuliah di salah satu perguruan tinggi sebagai mahasiswa.

Karena tuntutan latar belakang pendidikan yang penting di dunia kerja tersebut, pekerja yang berkuliah sudah banyak ditemukan. Pekerja dapat mendapatkan ilmu yang belum pernah didapatkan sebelumnya di zaman sekolah. Serta jika memilih jurusan yang sesuai dengan pekerjaan, ilmu yang dipelajari di perkuliahan dapat berguna dalam pekerjaan atau bahkan dapat diterapkan. Kuliah sambil bekerja tentu tidaklah mudah bagi pekerja untuk fokus pada pekerjaannya sehingga pekerja harus pintar dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan waktu kuliah. Karenanya, pekerja yang melanjutkan pendidikan memilih kampus yang menyediakan fasilitas yang memudahkan mereka.

Pekerja yang mendaftar sebagai mahasiswa di Tanjungpinang umumnya mengambil kelas malam agar pagi harinya bisa tetap lanjut bekerja tanpa takut waktu perkuliahan bentrok dengan jam kerja. Beragam alasan yang melatarbelakangi pekerja untuk bekerja sambil kuliah yaitu, terkait syarat pekerjaan yang menuntut untuk memiliki status lulusan sarjana, naik jabatan, ingin menuntut ilmu yang ke jenjang yang lebih tinggi, mengisi waktu luang, serta ada yang ingin mencocokkan dunia kerja dengan dunia pendidikan dalam waktu yang bersamaan.

Seorang pekerja yang kuliah harus bisa memposisikan diri secara tepat, sebagai pekerja/karyawan yang mempunyai tugas untuk bekerja secara profesional dan sebagai mahasiswa yang tugasnya belajar, harus pintar dalam

mengatur dan mengelola diri agar dapat mencapai hasil yang bagus. Manajemen diri yang tidak terkontrol akan menyebabkan apapun yang dilakukan menjadi kacau balau. Misalnya, tidak dapat melakukan aktivitas dengan baik, memiliki pikiran dan perasaan yang cenderung negatif, sulit berkonsentrasi serta tidak mampu menghadapi rintangan kehidupan.

Salah satu perusahaan di Tanjungpinang yang mewajibkan karyawan memiliki pendidikan minimal strata-1 agar karir karyawan dapat dikembangkan adalah PT. Bintang Sejahtera Makmur (BSM). PT. Bintang Sejahtera Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Distributor Makanan dan Minuman. Perusahaan tersebut terletak di Jl. Gatot Subroto, Kota Tanjungpinang, Total karyawan perusahaan tersebut berjumlah 15 orang dan diantaranya hanya ada 3 orang yang sedang bekerja sambil kuliah.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan

No	Jabatan	Jumlah	Yang Bekerja Sambil Kuliah
1	Manager	1	-
2	Staf Akunting	3	3
3	Sales	4	-
4	Karyawan Gudang	7	-
Total		15	3

Sumber : PT. Bintang Sejahtera Makmur (2020)

Pekerja di PT. Bintang Sejahtera Makmur harus menjalani dua peran, yaitu sebagai karyawan dan mahasiswa, dan rata-rata dapat mengalami masalah-masalah seperti: pengaturan waktu antara kerja dan belajar, penundaan tugas yang

diberikan pihak perusahaan maupun kampus, serta ketidakmampuan dalam menjalani aktivitas kerja maupun perkuliahan. Oleh sebab itu, pekerja akan mudah stres dan tidak mampu fokus dengan hal-hal yang dilakukan (Suwarso, 2018). Pekerja kadang harus rela absen dari pekerjaannya dikarenakan perkuliahan mewajibkan mahasiswa untuk menyelesaikan atau menjalani tugasnya di waktu yang kebentrok dengan jam kerja.

Tabel 1.2

Data Absensi Izin Kerja Periode 2019-2020

No	Karyawan	Tahun	
		2019	2020
1	A	13	3
2	B	10	2
3	C	7	-

Sumber : PT. Bintang Sejahtera Makmur (2020)

Karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur yang kuliah merasa performa kerjanya kurang maksimal ketika mengalami masalah dalam manajemen diri dikarenakan harus menjalani dua peran sebagai pekerja dan mahasiswa. Setiap hari kerja, karyawan pada PT. Bintang Sejahtera Makmur harus melakukan pekerjaan seperti: membuka nota-nota penjualan, mengurus pengantaran barang, mengecek stok barang, membuat laporan, membagi orderan barang pada sales hingga menghitung penerimaan pembayaran tagihan oleh toko. Setiap hari merupakan hari yang sibuk. Setelah pulang kerja, karyawan yang kuliah harus cepat-cepat mempersiapkan diri untuk pergi kuliah. Selesai kuliah, mereka akan langsung pulang rumah dan mengerjakan tugas kuliah serta memikirkan kerjaan

apa yang harus dilakukan pada keesokan harinya. Kegiatan yang padat dan kurangnya waktu istirahat tentu saja akan membuat mereka kewalahan dalam menjalani dua peran sekaligus sehingga akan berakibat mengalami masalah pada manajemen diri.

Manajemen diri yaitu menempatkan segala sesuatu secara teratur dalam hidup, dalam penggunaan waktu, pilihan, kepentingan, kegiatan, serta dalam keseimbangan fisik dan mental (Asbari et al., 2020). Manajemen diri yang rendah dapat menyebabkan karyawan kurang mampu mengatur diri dan mengontrol diri serta kurang mampu mengembangkan potensi diri. Selain itu, kurang mempunyai dorongan diri yang baik atau motivasi yang rendah dapat menyebabkan karyawan kurang berminat melakukan pekerjaan. Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur yaitu mengalami kesulitan dalam bekerja dikarenakan terganggu oleh pikiran yang dipenuhi tugas kuliah, sulit mengatur waktu antara kerja dan kegiatan kuliah, mudah teralihkan hal lain ketika sedang bekerja, serta kurangnya pengetahuan atau keterampilan yang didapati di perkuliahan yang dapat berguna untuk diterapkan di tempat kerja. Karyawan merasa apabila sedang ada banyak tugas kuliah, mereka tidak fokus dalam bekerja dan kadang kala kesulitan untuk mengontrol perasaan atau emosi jika adanya tekanan kerja. Karyawan juga merasa ada saatnya mereka kesusahan dalam menentukan prioritas yang harus dikerjakan terlebih dahulu.

Terkait masalah tersebut, pekerja yang berkuliah harus memiliki kemampuan manajemen diri yang baik agar mampu menghadapi segala tuntutan atau situasi sulit yang ada. Manajemen diri dapat membantu perilaku pekerja lebih

bertanggungjawab terhadap segala pengaturan agar lebih mandiri dan dapat memprediksi masa depannya (Nasrudin, 2010).

Untuk itu, peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian dengan membuat skripsi yang berjudul **“Analisis Manajemen Diri Pada Karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur di Tanjungpinang dalam Menghadapi Bekerja Sambil Kuliah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana manajemen diri karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur di Tanjungpinang dalam menghadapi bekerja sambil kuliah?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui manajemen diri karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur di Tanjungpinang dalam menghadapi bekerja sambil kuliah”.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan sumber daya manusia pada materi manajemen diri.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat memperoleh ilmu pengetahuan mengenai pentingnya manajemen diri dalam menghadapi bekerja sambil kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan suatu gambaran mengenai bekerja sambil kuliah pada pihak perusahaan yang berkaitan dengan manajemen diri.

c. Bagi Karayawan

Mampu menciptakan dan juga menumbuhkan kesadaran pada tiap karyawan bahwa pentingnya dilakukan manajemen diri untuk menghadapi bekerja sambil kuliah.

d. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya secara lebih mendalam.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berguna untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penulisan ini, maka dari itu sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Mencakup teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi gambaran umum mengenai objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini, hasil dari penelitian akan ditarik untuk dijadikan kesimpulan yang kemudian ditindak lanjuti dengan memberikan saran yang berdasarkan pendapat penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Stoner dan Gilbert (Nurdiansyah & Rahman, 2019) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2015), menyatakan bahwa manajemen adalah proses menyelesaikan sesuatu dengan dan melalui orang lain secara efektif dan efisien. Suatu proses yang mengacu pada serangkaian aktivitas yang sedang berlangsung dan saling terkait. Dalam definisi ini, mengacu pada kegiatan atau fungsi utama yang dilakukan oleh para manajer (fungsi-fungsi manajemen).

Dalam konteks suatu organisasi atau perusahaan, secara singkat istilah manajemen adalah apa saja yang telah direncanakan, distrukturkan, direalisasikan melalui tindakan, dan dalam tahap pengawasannya oleh kalangan manajerial bukan hanya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan atau tujuan tertentu saja, melainkan harus bersifat efisien (tepat guna) hingga mampu menjadi efektif (tepat sasaran) (Foster & Sidharta, 2019).

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Pada dasarnya, keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan tentunya harus diimbangi dengan fungsi manajemen yang baik. Fungsi tersebut terdiri dari:

1) Perencanaan (*Planning*)

Fungsi manajemen yang melibatkan penetapan tujuan, menetapkan strategi, mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan rencana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan kegiatan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan menyusun pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer juga bertanggung jawab untuk mengatur dan menyusun pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Pengarahan (*Actuating/Directing*)

Fungsi manajemen yang melibatkan tindakan agar kinerja anggota dapat ditingkatkan efektivitas dan efisiensi-nya secara optimal dalam mencapai cita-cita perusahaan.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi manajemen yang melibatkan pemantauan, membandingkan, dan memperbaiki kinerja kerja para anggota sesuai dengan standar yang telah dibuat.

2.1.1.2 Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut sebagai unsur manajemen. Berikut ini adalah unsur-unsur manajemen (Agustini, 2013):

1) Manusia (*Man*)

Sarana penting atau sarana utama dalam manajemen. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Material (*Material*)

Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karena itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

3) Mesin (*Machine*)

Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum revolusi Industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

4) Metode (*Method*)

Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan berbagai alternatif metode cara untuk menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

5) Uang (*Money*)

Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidاكلancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

6) Pasar (*Markets*)

Untuk bisa memasarkan hasil produksinya dengan baik, perusahaan wajib memahami pemasaran dengan baik. Pemasaran produk sangat penting untuk kelangsungan proses produksi dari perusahaan itu sendiri. Proses produksi suatu barang akan terhenti apabila barang-barang yang diproduksi tidak laku atau tidak diminati oleh konsumen. Artinya pasar sangat penting untuk dikuasai demi kelangsungan proses produksi perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, perkembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Manajemen sumber daya manusia yang diatur secara profesional diharapkan karyawan bisa bekerja secara produktif (Hamali, 2016).

Menurut (Hasibuan, 2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber (Yuniarsih, 2016), manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Berikut ini adalah fungsi manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2011):

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengarahan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya atau peranan MSDM dapat disoroti dari berbagai perspektif, yaitu (Hamali, 2016):

1) Perspektif Politik

Peranan MSDM dari perspektif ini lebih banyak mengarah pada sudut makro.

2) Perspektif Ekonomi

Masyarakat beranggapan bahwa pemahaman MSDM tidak lain karena untuk kepentingan ekonomi, ditinjau dari sudut perspektif ekonomi.

3) Perspektif Hukum

Organisasi manapun memiliki berbagai peraturan, ketentuan, atau perjanjian-perjanjian, yang semuanya itu pada dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban antara organisasi dengan para anggotanya.

4) Perspektif Sosio-Kultural

Ada dua alasan utama yang mendasari perspektif ini. Pertama, berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia. Kedua, terikat pada norma-norma sosial dan nilai-nilai yang berlaku di dalam masyarakat.

5) Perspektif Administrasi

Perspektif ini menekankan bahwa semua kemajuan dan keberhasilan manusia dalam berbagai aspek kehidupannya niscaya dicapai melalui organisasi.

6) Perspektif Teknologi

Relevansi dan peranan MSDM tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (Hartatik, 2014), manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3 Manajemen Diri (*Self-Management*)

Kata manajemen diambil dari kata bahasa Inggris yaitu "*manage*" yang berarti mengelola, mengusahakan, mengurus, memimpin, dan mengendalikan. Istilah manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno "*ménagement*", yang artinya seni melaksanakan dan mengatur.

Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses pengorganisasian, perencanaan, pengontrolan, dan pengordinasian sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif dengan artian tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien berarti tugas yang dilaksanakan secara terorganisasi dan sesuai dengan jadwal (Nasrudin, 2010).

Selanjutnya, The Liang Gie (Supriyati, 2013) mendefinisikan manajemen diri sebagai artian mendorong diri sendiri untuk maju, mengatur semua unsur kemampuan pribadi, mengendalikan kemampuan untuk mencapai hal-hal yang baik, dan mengembangkan berbagai segi dari kehidupan pribadi agar lebih sempurna. Kemudian, The Liang Gie mengungkapkan bahwa manajemen diri mencakup 4 bentuk tindakan bagi individu sebagai berikut (Supriyati, 2013):

- 1) Pendorongan Diri (*Self-Motivation*)
- 2) Penyusunan Diri (*Self-Organization*)
- 3) Pengendalian Diri (*Self-Control*)
- 4) Pengembangan Diri (*Self-Development*)

Salah satu pengertian *self-management* dikemukakan oleh (Prijosaksono, 2017) yaitu manajemen diri atau *self-management* merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan sepenuhnya keberadaan diri secara keseluruhan (secara fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya), dan kehidupan realitanya dengan memanfaatkan keahlian yang dimilikinya. Manajemen diri merupakan pengelolaan impuls dan perasaan yang menekan tergantung pada keselarasan kerja pusat emosi dan pusat eksekusi otak. Berkaitan dengan makna diatas, O'Keefe dan Berger mengartikan manajemen diri sebagai menyelesaikan tujuan. *Self-management* tidak sama dengan *self-control* karena *self-management* adalah melakukan hal-hal seperti biasanya menyangkut diri sendiri dengan kebebasan dan spontan sedangkan *self-control* berkonotasi mengendalikan atau menahan rintangan.

Menurut Daniel Goleman, "*self-management is the ability to control your emotions and act with honesty and integrity in realible and adaptable ways*". Menjelaskan bahawa yang disebut dengan manajemen diri adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol emosi dan perbuatan dengan kejujuran dan integritas yang dapat dipercaya serta kemampuan seseorang menyesuaikan diri dalam berbagai hal (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2013).

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Diri

Menurut Maxwell manajemen diri juga tidak terlepas dari adanya faktor-faktor didalamnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen diri adalah sebagai berikut (Makhfud, 2011):

1) Perhatian Terhadap Waktu

Kemampuan manajemen diri juga dipengaruhi oleh waktu dengan tujuan agar segala yang ingin dikerjakan dapat berjalan secara teratur dan lancar seperti yang diinginkan. Apabila kita dapat mengatur waktu dengan baik, maka kita akan memiliki kemampuan manajemen diri dalam belajar yang baik.

2) Kondisi Sosial

Apabila kondisi sosial seseorang baik, tentunya dia bisa memiliki kemampuan manajemen diri yang baik. Karena dengan hubungan yang baik dengan sesama dan tidak membedakan antara yang satu dengan yang lainnya akan mendukung pada pembentukan manajemen diri. Apabila kondisi lingkungan sosial seseorang sehat, pastinya manajemen diri akan berkembang sehingga hubungan sosial dengan sesama juga akan serasi.

3) Tingkat Kondisi Ekonomi

Manajemen diri juga dipengaruhi kondisi ekonomi individu. Jika individu dapat mengutamakan hal yang lebih penting dan mengatur segala kebutuhannya, maka individu dapat memenuhi segala kebutuhannya dan akan mampu menuntaskan berbagai urusannya demi mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

4) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap pemahaman seseorang tentang pentingnya manajemen diri, bahwa dengan adanya kemampuan manajemen diri yang baik, individu tersebut dapat melalui proses pendidikannya dengan baik.

5) Kendala Lingkungan Sekitar

Lingkungan juga menjadi faktor terbentuknya manajemen diri. Seperti terbentuknya perbuatan, pengalaman dan pola pikir yang terbentuk dari lingkungan yang ditempati. Segala pola pikir maupun perbuatan yang muncul akan menentukan bagaimana kemampuan manajemen diri terbentuk.

Faktor lain yang mempengaruhi manajemen diri menurut Pedler dan Boydell dalam (Makhfud, 2011) yaitu:

1) Kesehatan (*Health*)

Kondisi fisik maupun psikis mempengaruhi seseorang dalam mengarahkan aktivitas kehidupan. Disatu sisi, kesehatan fisik menjadi modal utama bagi seorang individu untuk melakukan aktivitas dan disisi lain kesehatan psikis menciptakan kondisi mental yang stabil. Kondisi kesehatan individu yang baik akan mewujudkan keseimbangan pada diri individu, sehingga akan mempermudah individu dalam melakukan penyesuaian diri. Oleh karena itu untuk mencapai kesehatan pikiran dibutuhkan keseimbangan antara perasaan dan emosi.

2) **Keterampilan/Keahlian (*Skill*)**

Keterampilan atau keahlian yang dimiliki seorang individu menggambarkan kualitas individu tersebut. Seberapa jauh individu menyusun rencana kehidupannya, seberapa jauh ia menyusun rencana kehidupannya. Individu tersebut dapat memutuskan untuk menjadi orang yang memiliki satu keahlian dibidang tertentu. Individu yang membuat pilihan tertentu akan berpengaruh dengan cara ia mewujudkan tujuannya itu.

3) **Aktivitas (*Action*)**

Yang dimaksud dengan aktivitas disini adalah seberapa jauh individu mampu menyelesaikan aktivitas hidupnya dengan baik, misalnya seberapa jauh kemampuannya untuk membuat keputusan dan mengambil inisiatif. Individu yang mampu mengembangkan aktivitas hidupnya adalah individu yang memiliki kepekaan terhadap berbagai alternatif atau cara pandang dan memiliki imajinasi moral yang tinggi, sehingga keputusan aktivitasnya mempertimbangkan 2 hal sekaligus yaitu yang memberikan manfaat bagi dirinya dan bagi orang lain.

4) **Identitas Diri (*Identity*)**

Identitas diri merupakan suatu hal yang sangat penting bagi individu didalam kehidupannya karena menyangkut gambaran khas yang dimilikinya. Identitas diri disebut juga sebagai konsep diri dalam pengertian yang lebih. Seberapa luas pemahaman, pengetahuan dan penelitian individu terhadap keadaan dirinya akan mempengaruhi cara-caranya bertindak.

2.1.3.2 Ciri-ciri Manajemen Diri

Apabila dapat mengendalikan diri secara langsung, individu dapat menciptakan atau mengubah isyarat berupa barang, benda, atau hal yang ada disekeliling individu tersebut untuk mempengaruhi perilakunya. Ciri-ciri individu yang memiliki manajemen diri yang tinggi, secara lebih jelas dikemukakan oleh Kanfer dalam (Makhfud, 2011), yaitu:

1) Menentukan Sasaran (*Goal Setting*)

Menentukan sasaran, target, tingkah laku, prestasi yang hendak dicapai merupakan langkah pertama dari program manajemen diri dalam belajar. Tujuan ditetapkan untuk lebih mengarahkan seseorang pada bagaimana tujuan dapat dicapai. Tujuan utama seorang siswa yaitu berhasil dalam prestasi, baik prestasi akademik maupun non akademik.

2) Memonitor Diri Sendiri (*Self-Monitoring*)

Teknik ini merupakan komponen yang penting dalam metode manajemen diri. Bentuk pelaksanaan dari teknik ini dapat dengan cara membuat grafik atau mencatat dari data yang bisa dilihat oleh individu yang bersangkutan sehingga bisa berfungsi sebagai *feed back*, sebagai tujuan, atau juga sebagai penguat (*reinforcer*).

3) Mengevaluasi Diri Sendiri (*Self-Evaluation*)

Dalam tahap ini, individu yang bersangkutan mengevaluasi perkembangan dari rencana kerjanya, apakah targetnya tercapai, apakah batas waktunya terpenuhi, apakah konsekuensi yang diperoleh setelah tercapainya target yang sudah ditetapkan itu.

4) Proses Penguatan Diri (*Self-Reinforcement*)

Teknik menghargai diri sendiri secara positif (*positive reinforcement*) terdiri dari 2 macam yaitu: (1) Mengonsumsi sesuatu yang ada di lingkungan individu yang bersangkutan; (2) Melepaskan *verbal symbolic self-reinforcement*, yaitu pernyataan verbal terhadap diri sendiri yang bermaksud memberi penilaian atau pengharapan terhadap apa yang sudah dilakukan atau dicapai.

Selain ciri-ciri tersebut, Fikriana dalam (Makhfud, 2011) menyebutkan beberapa ciri-ciri individu yang memiliki manajemen diri tinggi, yaitu:

- 1) Agar lebih mudah dalam merubah apa yang ingin dirubah dalam diri sendiri, individu harus mengenali diri sendiri terlebih dahulu.
- 2) Mempunyai komitmen yang besar pada diri sendiri agar benar-benar dapat berjalan dengan baik perubahan itu.
- 3) Lakukan transformasi atau perubahan atas kemauan sendiri, karena semua itu untuk diri sendiri dan bukan untuk orang lain. Pengaruh transformasi atau perubahan dapat mempengaruhi diri orang lain.

2.1.3.3 Indikator-indikator Manajemen Diri

Menurut The Liang Gie (Supriyati, 2013), ada 4 bentuk indikator perbuatan Manajemen Diri, yaitu sebagai berikut:

1) Pendorongan Diri (*Self-Motivation*)

Pendorongan diri merupakan dorongan batin yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri sehingga menimbulkan rangsangan untuk

melaksanakan berbagai kegiatan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan pendorongan diri yang kuat maka akan melahirkan minat yang besar dalam melaksanakan kegiatan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan.

2) Penyusunan Diri (*Self-Organizing*)

Penyusunan diri merupakan pengaturan sebaik-baiknya terhadap pikiran, tenaga, waktu, tempat, benda, dan semua sumber daya lainnya dalam kehidupan individu sehingga tercapai efisiensi pribadi. Efisiensi pribadi merupakan perbandingan terbaik antara setiap kegiatan hidup pribadi individu dengan hasil yang diinginkan. Dalam pengertian lain, penyusunan diri adalah mengurus, mengatur dan merencanakan agar segala hal yang menyangkut diri pribadi dapat berlangsung secara lancar, mudah dan tertib. Apabila segala sesuatu telah diatur sebaik mungkin, maka akan tercapai kehidupan individu menjadi lebih efisien.

3) Pengendalian Diri (*Self-Control*)

Pengendalian diri merupakan perbuatan individu dalam membina tekad untuk mendisiplinkan kemauan, memacu semangat, mengikis keseganan, dan mengerahkan tenaga untuk benar-benar melaksanakan apa yang harus dikerjakan di dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Adanya pengendalian diri yang kuat tentunya akan muncul sebuah tekad atau keinginan yang kuat untuk melaksanakan apa yang harus dikerjakan. Keinginan yang kuat akan memacu munculnya semangat untuk bisa memperoleh apa yang ingin dicapainya. Pengendalian diri yang kuat juga bisa memberikan penguatan diri pada individu agar bisa menghindari dirinya

pada hal-hal yang tidak penting dan lebih mengutamakan apa yang menjadi prioritasnya.

4) Pengembangan Diri (*Self \-Development*)

Pengembangan diri merupakan perbuatan menyempurnakan atau meningkatkan diri sendiri dalam berbagai hal yang mencakup; kecerdasan, pikiran, watak kepribadian, rasa kemasyarakatan, dan kesehatan diri.

Manajemen diri dapat membentuk individu ke arah lebih baik sesuai dengan perilaku mana yang akan diubah, ditingkatkan atau dikurangi sehingga mampu membantu individu untuk memotivasi diri. Manajemen diri menurut Maxwell (Makhfud, 2011) terdiri dari beberapa aspek, antara lain:

1) Pengelolaan Waktu

Waktu merupakan hal utama dalam manajemen diri. Seperti halnya kehidupan yang harus dikelola dan dikendalikan, waktu juga harus dikelola dan dikendalikan dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai sasaran dan tujuan dalam kehidupan dan pekerjaan secara efektif dan efisien. Selama ini pengertian mengelola waktu hanya diartikan sebagai cara mengalokasikan waktu secara efektif dan efisien.

2) Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia merupakan pilar utama dalam manajemen diri, karena individu selalu berhubungan dengan orang lain dalam hampir semua aspek kehidupan. Hubungan personal yang erat dapat menjadi sumber kekuatan dan pembaruan yang terus menerus. Efektif tidaknya hubungan seseorang dengan orang lain merupakan kunci sukses utama kesuksesan.

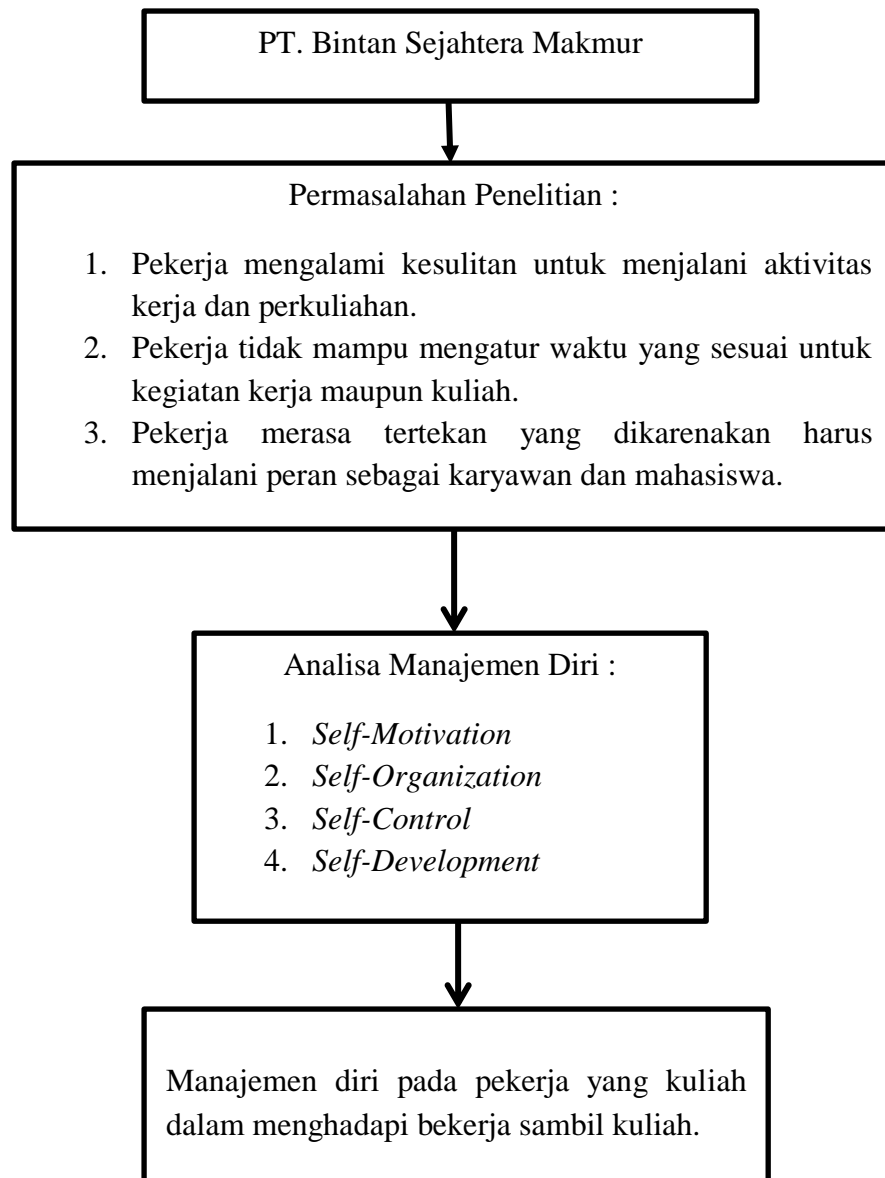
Dalam hidup seseorang membutuhkan teman, sahabat, kekasih. Interaksi ini menyentuh dan membangun seseorang pada tingkat kehidupan yang terdalam.

3) Perspektif Diri

Perspektif diri terbentuk jika individu dapat melihat dirinya sama dengan apa yang dilihat orang lain pada dirinya. Individu yang dapat melihat dan menilai dirinya sama dengan apa yang dilihat dan dipikirkan oleh orang lain pada dirinya berarti individu tersebut jujur dan nyata dalam menilai dirinya sehingga individu tersebut memiliki penerimaan diri yang lebih luas yang pada akhirnya akan mempermudah individu dalam manajemen diri, tetapi jika individu tidak dapat melihat dirinya seperti yang dilihat oleh orang lain secara jujur dan sesuai kenyataan maka akan mengarah pada suatu kebohongan pada diri sendiri dan individu tersebut akan menciptakan cermin diri sendiri dan individu tersebut akan menciptakan cermin diri yang semu sehingga individu tidak dapat menerima kenyataan dirinya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sunyoto, 2011). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data yang diolah (2020)

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Jurnal Nasional

Penelitian yang dilakukan oleh (Asbari et al., 2020) yang berjudul “Bekerja Sambil Kuliah Dalam Perspektif *Self-Management* (Studi Etnografi Pada Karyawan Etnis Jawa Di Kota Seribu Industri Tangerang)”. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan tipe penelitian etnografi. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi partisipan, analisis dokumen, wawancara semi terstruktur, dan *focus group discussion* (FGD). Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan sampel berjumlah 5 orang. Sampel merupakan mahasiswa aktif usia 18-23 tahun, sudah bekerja di industri manufaktur lebih dari dua tahun, tidak sedang aktif mengikuti organisasi intra maupun ekstra kampus. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendalami penerapan *self-management* pada aktivitas bekerja sambil kuliah oleh karyawan etnis Jawa yang tinggal di Kota Seribu Industri Tangerang. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa karyawan mahasiswa etnis Jawa bekerja sambil kuliah mampu melakukan *self-management* dalam hal mengelola perasaan, perilaku, dan pikiran dengan caranya sendiri. Terdapat alasan bahwa mahasiswa kuliah sambil bekerja karena memiliki masalah finansial. Terbukti mereka berusaha menyeimbangkan waktu, tenaga, dan keuangannya untuk hal-hal yang berguna. Berusaha untuk berpikir positif ketika mendapatkan masalah dalam pekerjaannya, tidak membiarkan rasa jenuh membuat mereka malas, melainkan mengarahkan dirinya untuk tetap bekerja dan menyelesaikan tanggungjawabnya. Formula simpel dalam menangani

beragam masalah atas peran gandanya adalah dengan 5E (*enjoy, easy, excellence, expert, earn*).

Penelitian yang dilakukan oleh (Shofi & Rofiq, 2019) yang berjudul “Terapi Kognitif *Behavior* dengan Teknik Manajemen Diri untuk Menangani Kedisiplinan Belajar Siswa SMP Islam Tanwirul Afkar Sidoarjo”. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian ini diperoleh dengan wawancara dan observasi agar peneliti bisa menggali informasi dari 5 orang informan dan 1 orang subjek penelitian sebagai sampel yang merupakan seorang siswa yang bersekolah di SMP Islam Tanwirul Afkar, kelas VIII (delapan). Tujuan penelitian ini adalah untuk menangani kedisiplinan belajar siswa yang rendah dengan strategi manajemen diri. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa ada beberapa indikator yang menunjukkan sikap kurang disiplin belajar siswa, yaitu sering terlambat masuk kelas, tidur di kelas saat kegiatan belajar mengajar sedang berlangsung, membolos di tengah-tengah jam pelajaran, merasa malas dan bosan yang akhirnya mengajak teman untuk mengobrol didalam kelas, serta sering tidak mengerjakan tugas. Karena itu dilakukanlah pelaksanaan teknik manajemen diri dengan tahap *self-monitoring, self-reward, self-contracting*, dan *self-control*. Teknik manajemen diri ini dapat meningkatkan kedisiplinan belajarnya dengan memperbaiki perilaku buruk, memahami segala tanggungjawab dan kewajibannya dengan cara mengubah pikiran dan perasaannya yang negatif menjadi positif. Beberapa hal tersebut akhirnya cukup dapat mengatasi masalah subjek seperti sudah jarang mendapat teguran dikarenakan pelanggaran yang dilakukannya yang dapat mengganggu

aktivitas belajar serta berpengaruh dalam meraih prestasi yang ingin dicapainya. Subjek merasa hidupnya menjadi lebih teratur dalam melakukan aktivitas sehari-hari tanpa harus meninggalkan hak dan kewajibannya.

Penelitian ini dilakukan oleh (Aisah, Wibowo, & Purwanto, 2017) yang berjudul “Pengembangan Model Konseling Kelompok Teknik *Self-Management* untuk Meningkatkan Konsep Diri Siswa”. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan model penelitian *Research and Development* (R&D). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Populasi yang diambil berjumlah 30 siswa dan ditetapkan 8 siswa SMP Negeri 1 Tlogowungu Pati sebagai sampel. Teknik pengambilan subjek yang digunakan adalah *purposive sampling*. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran pelaksanaan konseling kelompok, gambaran tingkat konsep diri siswa, menghasilkan model layanan konseling kelompok dan mengetahui tingkat efektifitas model layanan konseling kelompok melalui teknik *self-management* untuk meningkatkan konsep diri siswa SMP Negeri 1 Tlogowungu Pati. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kegiatan konseling kelompok teknik *self-management* dilaksanakan selama 8 kali pertemuan dan teknik-teknik yang digunakan dalam *self-management* yaitu: *self-contracting* (melakukan kontrak diri), *self-monitoring* (mengamati perilaku sendiri dan mencatatnya), *stimulus-control* (perencanaan kondisi lingkungan), dan *self-reward* (pengukuhan). Tingkat konsep diri siswa mengalami peningkatan setelah mengikuti kegiatan konseling kelompok. Terbukti bahwa model konseling kelompok dengan teknik *self-management* itu efektif untuk meningkatkan konsep

diri siswa SMP Negeri 1 Tlogowungu Pati. Akan tetapi pelaksanaannya masih kurang optimal dikarenakan kurangnya dukungan sistem yang berperan untuk mendukung terlaksananya kegiatan konseling kelompok.

2.3.2 Jurnal Internasional

Penelitian yang dilakukan oleh (Breevaart, Bakker, & Demerouti, 2014) yang berjudul “*Daily Self-Management and Employee Work Engagement*” (Manajemen Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan Sehari-hari). Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode *diary studies*. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana keterkaitan manajemen diri dan keterlibatan kerja dengan berargumen bahwa manajemen diri berkontribusi pada sumber daya lingkungan kerja dan akibatnya dengan keterlibatan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner *online*. Sebanyak 162 orang perawat bersalin berpartisipasi dalam penelitian ini, dan hanya 72 orang yang mengisi kuesioner. Kuesioner diisi selama lima hari dalam jangka waktu lima minggu. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa dalam bekerja, karyawan tidak selalu dalam pengawasan atasan dan bekerja secara mandiri menjadi semakin penting. Karyawan harus bisa memimpin diri sendiri dan mempengaruhi keterlibatan kerja mereka sehari-hari. Manajemen diri berdampak positif pada keterlibatan kerja karyawan sehari-hari. Penelitian juga menunjukkan orang yang menggunakan strategi manajemen diri memiliki lebih banyak sumber daya dan ini adalah alasan mereka lebih melibatkan diri dalam pekerjaan. Beberapa strategi manajemen diri

yang digunakan adalah *self-goal setting*, *self-reward*, *self-punishment*, *self-observation*, dan *self-cueing*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Udomwech, Jai-Aree, & Srisuantang, 2018) yang berjudul “*Reflections on Learning Experience for Self-Management: The Concepts and Practices of Sanam Chai Khet Organic Agricultural Group, Chachoengsao Province, Thailand*” (Pemikiran Tentang Pengalaman Belajar untuk Manajemen Diri: Konsep dan Praktek pada Kelompok Pertanian Organik di Sanam Chai Khet, Provinsi Chachoesao, Thailand). Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan *focus group discussion*. Teknik sampling menggunakan *purposive sampling* dengan sampel yang berjumlah 45 orang informan. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti latar belakang dan mengukur konsep dan praktik pada kelompok pertanian organik di Sanam Chai Khet, untuk menyelidiki apa yang mendorong kelompok tersebut untuk menjadi kuat dalam upaya yang tiada hentinya untuk memperbaiki perubahan dan pengembangan yang mengarah pada manajemen diri. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa tujuan awal didirikannya kelompok pertanian organik adalah untuk mempromosikan petani kecil untuk menyesuaikan proses produksi mereka dan beralih ke sistem pertanian organik agar dapat dilakukan pengembangan pertanian berkelanjutan. Namun tujuannya di-*upgrade* menjadi; mengajarkan para keluarga petani untuk bersosialisasi dan bekerja sama dalam mengembangkan pertanian organik. Konsep utama penguatan kelompok adalah mengembangkan potensi petani dalam sistem kelompok melalui proses pembelajaran dan partisipasi yang mengarah

pada pengelolaan diri. Dengan teknik *self-analysis*, *self-reflections* dan *self-managing*, mereka dapat membuktikan bahwa belajar adalah kunci pengembangan sumber daya manusia yang mengarah ke adaptasi berpikir dan memahami suatu proses untuk memulai perubahan pengembangan perilaku. Sehingga pertanian dapat menjadi pusat pembelajaran yang membangun hubungan baik antara produsen, konsumen, dan orang-orang yang ada di kelompok pertanian organik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif atau mendeskripsikan dengan pendekatan kualitatif, yang mana fungsinya ialah untuk melihat bagaimana manajemen diri karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur dalam menghadapi bekerja sambil kuliah. Creswell menyatakan bahwa penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Proses penelitian mencakup membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data pada setting partisipan, analisis data secara induktif, membangun data yang parsial ke dalam tema, dan selanjutnya memberikan interpretasi terhadap makna suatu data. Kegiatan akhir adalah membuat laporan ke dalam struktur yang fleksibel (Sugiyono, 2015). Sedangkan yang dimaksud dengan deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Jadi diharapkan dari penelitian kualitatif ini ialah agar mampu menghasilkan uraian secara lebih mendalam mengenai ucapan, tulisan, atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan/atau organisasi tertentu

dalam suatu keadaan konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik (Sujarweni, 2014).

3.2 Jenis Data

Menurut (Sunyoto, 2011) data merupakan kumpulan informasi yang diperoleh dari suatu pengamatan yang dilakukan yang dapat berupa angka, lambang, atau karakteristik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data Primer adalah merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara. Data primer dapat berupa opini melalui kegiatan observasi atau hasil jawaban responden dari wawancara dengan cara menanyakan langsung kepada responden (Sunyoto, 2011). Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari dalam perusahaan atau organisasi yang dijadikan obyek penelitian. Data yang diperoleh atau didapatkan berupa catatan, buku, buku sebagai teori, artikel dan lain sebagainya. Data sekunder juga merupakan suatu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui media perantara (Sunyoto, 2011). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan catatan, buku dan jurnal sebagai sumber data sekunder.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2015). Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Menurut Esterberg, wawancara terbagi 3 (tiga) macam, yaitu (Sugiyono, 2015):

a. Wawancara Terstruktur (*Structured Interview*)

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

b. Wawancara Semi Terstruktur (*Semi Structured Interview*)

Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, diaman dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya.

c. Wawancara Tidak Terstruktur (*Unstructured Interview*)

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang ditanyakan.

Dari beberapa metode wawancara diatas, teknik wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Semi Terstruktur karena penulisan berpedoman pada pedoman wawancara yang telah dibuat dan dijabarkan sehingga peneliti dapat mengakses dan memperoleh informasi yang pasti.

2. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya, catatan harian (*diary*), sejarah kehidupan (*life histories*), biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya, foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

Dokumen yang berbentuk karya misalnya, karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain (Sugiyono, 2017).

Dari beberapa macam dokumen diatas, teknik yang digunakan adalah dokumen berbentuk tulisan, berupa metode studi buku harian (*diary studies*). *Diary studies* merupakan salah satu teknik pengumpulan data kualitatif terkait kebiasaan pengguna, aktivitas pengguna, dan pengalaman pengguna dalam rentang waktu tertentu. Data *diary studies* didapatkan langsung dari responden yang bersedia untuk menuliskan *log* atau *diary* terkait kebiasaan atau pengalaman pengguna untuk studi kasus yang ditentukan. *Diary studies* merupakan metode yang disarankan ketika ingin memahami *long-term behaviour* (Tedjasaputra, 2020).

Dengan menggunakan metode ini, partisipan diminta untuk menuliskan *diary*-nya selama 3 minggu mengenai kegiatan dan perasaannya yang terjadi dalam waktu yang telah ditentukan agar dapat dianalisa apa yang partisipan alami dan bagaimana caranya menghadapinya.

3. Studi Pustaka

Studi Kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain (Sugiyono, 2015). Studi pustaka berkaitan dengan permasalahan dan lingkup penelitian, nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada sosial yang diteliti. Didalam metode studi

pustaka ini, peneliti mencari data melalui referensi-referensi, jurnal, dan artikel di internet.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari jumlah yang terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian dan kemudian akan ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2014). Disini, populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur yang berjumlah 15 orang.

Tabel 3.1
Populasi

No.	Jabatan	Jumlah
1	Manager	1
2	Staf Akunting	3
3	Sales	4
4	Karyawan Gudang	7
Total		15

Sumber : PT. Bintang Sejahtera Makmur (2020)

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan dalam penelitian (Sujarweni, 2014). Teknik sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang akan digunakan di dalam penelitian. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih

menjadi sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling yakni *Purposive Sampling*, yang artinya metode pengambilan sampel untuk memperoleh informasi dari sasaran-sasaran sampel tertentu yang disengaja oleh peneliti, karena hanya sampel tersebut saja yang mewakili (Zulganef, 2018). Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja yang juga merupakan mahasiswa yang sedang aktif kuliah, yang bekerja sebagai karyawan di PT. Bintang Sejahtera Makmur dengan jumlah sebanyak 3 orang dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Sampel

No.	Jurusan	Sampel
1	Manager	-
2	Staf Akunting	3
3	Sales	-
4	Karyawan Gudang	-
Total		3

Sumber : PT. Bintang Sejahtera Makmur (2020)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Creswell (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa definisi operasional variabel adalah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana. Berdasarkan dalam penelitian ini, ada beberapa definisi operasional antara lain:

Tabel 3.3
Definsi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Manajemen Diri	Manajemen diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan sepenuhnya keberadaan diri secara keseluruhan (secara fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya), dan realita kehidupannya dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya (Prijosaksono, 2017).	1. <i>Self-Motivation</i> (Pendorongan Diri) 2. <i>Self-Organization</i> (Penyusunan Diri) 3. <i>Self-Control</i> (Pengendalian Diri) 4. <i>Self-Development</i> (Pengembangan Diri) (Supriyati, 2013)

Sumber : Data yang diolah (2020)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan proses data yang diolah sebelum dilakukan analisa. Teknik pengolahan data disebut juga sebagai teknik analisis data. Melalui teknik pengolahan data maka data mentah yang telah dikumpulkan peneliti menjadi berguna. Analisis dapat sangat penting dalam mengolah data yang sudah terkumpul untuk di peroleh arti dan makna yang berguna dalam pemecahan masalah (*problem solving*) (Sunyoto, 2011). Proses analisis data menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2015) terdiri dari tiga, yaitu:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data bagaimana Manajemen Diri Karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur di Tanjungpinang dalam Menghadapi Bekerja Sambil Kuliah.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya dalam penelitian ini, yaitu Manajemen Diri Karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur di Tanjungpinang dalam Menghadapi Bekerja Sambil Kuliah. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing / Verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya belum pernah ada. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti

yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dalam penelitian ini, peneliti akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang akan dilakukan di lapangan, yakni mengenai Manajemen Diri Karyawan PT. Bintang Sejahtera Makmur di Tanjungpinang dalam Menghadapi Bekerja Sambil Kuliah.

3.7 Teknik Analisis Data

Bogdan (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan ditemuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Susan Stainback (Sugiyono, 2015) mengemukakan bahwa analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Tematik (*Thematic Analysis*). Menurut Braun dan Clarke, analisis tematik merupakan salah satu cara untuk menganalisa data dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola atau untuk menemukan tema melalui data yang telah dikumpulkan oleh peneliti (Heriyanto, 2018). Cara ini merupakan metode yang sangat efektif apabila sebuah penelitian bermaksud untuk mengupas secara rinci data-data kualitatif yang dimiliki guna menemukan keterkaitan pola-pola dalam sebuah fenomena dan menjelaskan sejauhmana sebuah fenomena terjadi melalui

peneliti. Analisis tematik terdapat beberapa tahapan dalam melakukan analisis data, yaitu: 1) Memahami data yaitu memahami fenomena yang sedang diteliti dan isi data dalam transkrip wawancara dengan membuat catatan yang menjadi *highlight* yang berpotensi untuk di-*coding* nantinya. 2) Menyusun kode yaitu memberikan label atau makna yang terkandung dalam data. Dan 3) Mencari tema adalah menentukan tema yang tersembunyi dalam kode, dengan cara mengecek kembali semua kode untuk memastikan kode di dalam masing-masing kelompok mempunyai makna yang sama. (Heriyanto, 2018)

3.7.1 Uji Keabsahan Data

Selain menggunakan teknik analisis data dan reduksi data, peneliti juga menguji keabsahan data dengan Triangulasi Data, yang merupakan bagian dari Uji Kredibilitas Data. Menurut William Wiersma (Sugiyono, 2015), Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, berbagai teknik, dan berbagai waktu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi teknik yaitu menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan meneliti karya ilmiah, wawancara, lalu dicek dengan dokumen penelitian yang berkaitan. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, cuma sudut pandangnya berbeda-beda (Sugiyono, 2015).

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2013). *Pengelolaan dan Unsur-unsur Manajemen*. Jakarta: Citra Pustaka.
- Aisah, F. N., Wibowo, M. E., & Purwanto, E. (2017). Pengembangan Model Konseling Kelompok Teknik Self-Management untuk Meningkatkan Konsep Diri Siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(2), 147–153.
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Juliana, Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., ... Purwanto, A. (2020). Bekerja Sambil Kuliah Dalam Perspektif Self Management (Studi Etnografi Pada Karyawan Etnis Jawa di Kota Seribu Industri Tangerang). *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 253–263.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Daily Self-Management and Employee Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 31–38.
- Foster, B., & Sidharta, I. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Furtner, M. R., Sachse, P., & Exenberger, S. (2012). Learn to Influence Yourself: Full Range Self-Leadership Training. *Applied Psychology*, 38(2), 299–309.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & Mckee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing The Power of Emotional Intelligence*. Brighton: Harvard Business Press.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Heriyanto. (2018). *Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif*. 2(3), 317–324.
- Makhfud. (2011). Hubungan Antara Manajemen Diri Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Aktifis BEM IAIN Sunan Ampel Surabaya. *Psikologi Pendidikan Dan Konseling Surabaya*, 10.
- Nasrudin, E. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Prijosaksono, A. (2017). *Self Management Series*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandra, K. I., & Djalali, M. A. (2013). Manajemen Waktu, Efikasi Diri dan Prokrastinasi. *Psikologi Indonesia*, 2(3), 217–222.
- Sembiring, J. J. (2016). *Hak & Kewajiban Pekerja*. Jakarta: Visimedia Pustaka.

- Shofi, N. F., & Rofiq, A. A. (2019). Terapi Kognitif Behaviour Dengan Teknik Manajemen Diri untuk Menangani Kedisiplinan Belajar Siswa SMP Islam Tanwirul Afkar Sidoarjo. *Dakwah Dan Komunikasi Surabaya*, 1(1), 383–390.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2011). *Metode Penelitian untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Supriyati, A. (2013). Upaya Meningkatkan Self Management Dalam Belajar Melalui Layanan Bimbingan Kelompok. *Ilmu Pendidikan Semarang*.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwarso. (2018). Dampak Kuliah Sambil Bekerja Terhadap Indeks Prestasi Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kabupaten Jember Tahun 2017. *Relasi*, XIV(2), 15–27.
- Tedjasaputra, A. (2020). *Diary Studies*.
- Udomwech, A., Jai-Aree, A., & Srisuantang, S. (2018). Reflections on Learning Experience for Self-Management: The Concepts and Practices of Sanam Chai Khet Organic Agricultural Group, Chachoengsao Province, Thailand. *Kasetart Journal of Social Sciences*, 1–7.
- Yuniarsih, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu*

Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Zulganef. (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Refika
Aditama.

CURICULUM VITAE



Nama : Shirley

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 03 Agustus 1998

Status : Belum Menikah

Agama : Buddha

Email : shirley.gohft@gmail.com

Alamat : Jl. Pelantar Datuk No. 38

Pekerjaan : Staf Akunting

Pendidikan : - SD Swasta Bintang Tanjungpinang
- SMP Negeri 5 Tanjungpinang
- SMA Negeri 1 Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang