

Pengaruh Efektivitas Manajemen Waktu dan Keseimbangan Peran Terhadap Konflik Kerja-Akademik pada Mahasiswa Pekerja

Oleh:

Nirmala Imroati Fadhilah,

Lely Ika Mariyati

Program Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2026



Pendahuluan

LATAR BELAKANG



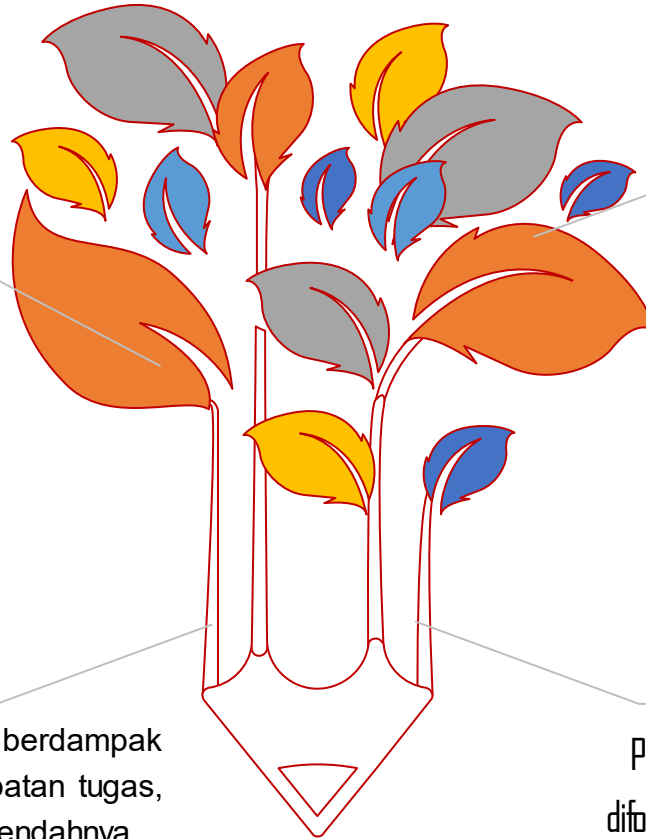
Kondisi Ideal

Mahasiswa mampu menyeimbangkan peran akademik dan pekerjaan melalui manajemen waktu dan keseimbangan peran yang baik, sehingga tetap optimal dan tidak mengalami konflik.



Masalah

Terjadi konflik kerja-akademik yang berdampak pada penurunan prestasi, keterlambatan tugas, stres, dan risiko putus studi akibat rendahnya manajemen waktu dan keseimbangan peran.



Kenyataan/Fenomena

Banyak mahasiswa bekerja sambil kuliah karena faktor ekonomi, sehingga menghadapi jadwal padat, kelelahan, dan meningkatnya stres akademik.



Solusi

Pengelolaan work-study conflict perlu difokuskan pada peningkatan efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

RUMUSAN MASALAH

01

Bagaimana pengaruh antara efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran pada mahasiswa pekerja?

02

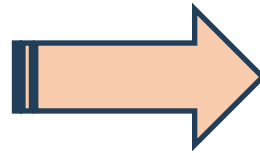
Bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap konflik kerja-akademik pada mahasiswa pekerja?

03

Bagaimana kontribusi efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran dalam mendukung keberhasilan studi dan karier mahasiswa pekerja?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian



Penelitian ini bertujuan untuk:

- Mengetahui pengaruh efektivitas manajemen waktu terhadap konflik kerja-akademik pada mahasiswa pekerja.
- Mengetahui pengaruh keseimbangan peran terhadap konflik kerja-akademik pada mahasiswa pekerja.
- Mengetahui pengaruh efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran secara simultan terhadap konflik kerja-akademik pada mahasiswa pekerja.

Penelitian Terdahulu

Peneliti

Hasil Penelitian

Lenaghan & Sengupta (2007)

Konflik kerja-akademik berpengaruh terhadap kesejahteraan mahasiswa pekerja.

Britton & Tesser

Manajemen waktu yang baik meningkatkan prestasi akademik dan membantu mengurangi konflik akademik.

Wan, Chan, & Yu (2022)

Tekanan waktu yang tinggi dapat meningkatkan konflik kerja-akademik meskipun individu memiliki manajemen waktu yang baik.

Kim & Park

Keseimbangan peran berpengaruh signifikan dalam menurunkan konflik peran.

Research GAP

Penelitian Sebelumnya

- Penelitian lebih banyak membahas konflik kerja-akademik dari faktor eksternal.
- Manajemen waktu umumnya diasumsikan mampu menurunkan konflik kerja-akademik.
- Penelitian mengenai keseimbangan peran sebagai faktor internal masih terbatas.

Gap Penelitian

Belum banyak penelitian yang menguji efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran secara simultan terhadap konflik kerja-akademik pada mahasiswa pekerja, khususnya di wilayah Sidoarjo.

Kebaruan Penelitian

- Menguji dua faktor internal, yaitu efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran, secara simultan.
- Menempatkan mahasiswa pekerja di wilayah Sidoarjo sebagai subjek penelitian.
- Menunjukkan bahwa keseimbangan peran merupakan faktor yang paling dominan dalam menurunkan konflik kerja-akademik.

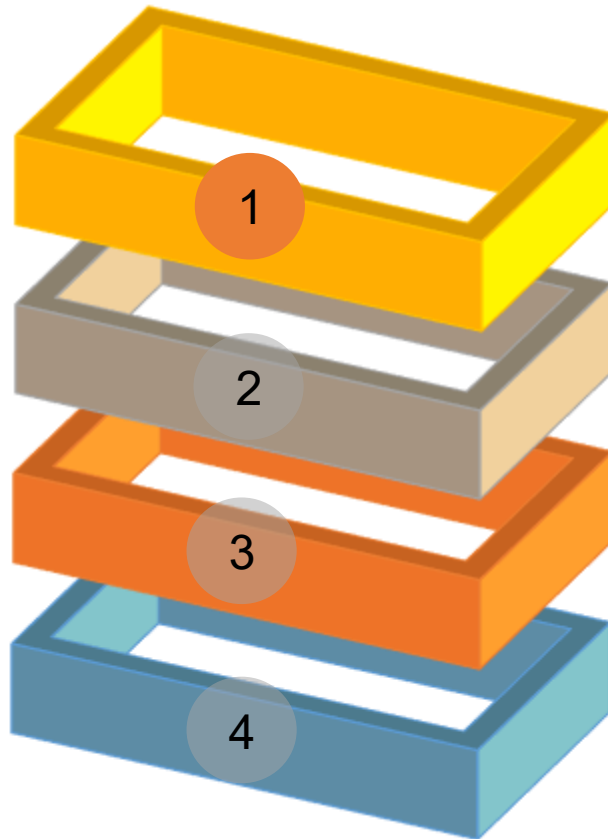
Metode PENELITIAN



Hasil

Terdapat pengaruh signifikan antara manajemen waktu dan keseimbangan peran terhadap konflik kerja-akademik.

Manajemen waktu berpengaruh positif signifikan, artinya semakin tinggi manajemen waktu justru diikuti peningkatan konflik (karena kompleksitas peran).



Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 54,9% ($R^2 = 0,549$) terhadap konflik kerja-akademik.

Keseimbangan peran berpengaruh negatif signifikan dan menjadi variabel paling dominan dalam menurunkan konflik kerja-akademik.

Pembahasan

Pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran memiliki pengaruh signifikan terhadap konflik kerja-akademik pada mahasiswa pekerja. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan sebesar 54,9% variasi konflik, yang menandakan bahwa konflik kerja-akademik merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh faktor internal individu. Namun, secara parsial ditemukan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif terhadap konflik, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi upaya mahasiswa dalam mengatur waktu justru berkaitan dengan meningkatnya konflik, karena hal tersebut mencerminkan tingginya kompleksitas peran dan padatnya aktivitas yang dijalani. Sebaliknya, keseimbangan peran memiliki pengaruh negatif dan menjadi faktor paling dominan dalam menurunkan konflik kerja-akademik, sehingga mahasiswa yang mampu menyeimbangkan peran akademik dan pekerjaan cenderung mengalami konflik yang lebih rendah. *Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan konflik tidak cukup hanya dengan meningkatkan manajemen waktu, tetapi lebih penting pada kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran secara proporsional. Dengan demikian, keberhasilan mahasiswa pekerja dalam menghadapi tuntutan ganda sangat ditentukan oleh kemampuan mengintegrasikan peran secara harmonis, bukan sekadar mengatur waktu secara teknis.*

Kesimpulan

Kesimpulan

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja-akademik pada mahasiswa pekerja dengan kontribusi sebesar **54,9% ($R^2 = 0,549$)**. Secara parsial, efektivitas manajemen waktu berpengaruh signifikan dengan arah positif, sedangkan keseimbangan peran berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap konflik kerja-akademik.
- Keseimbangan peran merupakan variabel yang paling dominan dalam menurunkan konflik kerja-akademik. Oleh karena itu, penguatan keseimbangan peran perlu menjadi fokus utama dalam upaya meminimalkan konflik kerja-akademik, dengan tetap didukung oleh pengelolaan waktu yang efektif.

Temuan Penting Penelitian

1. Manajemen waktu dan keseimbangan peran secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja-akademik ($R^2 = 54,9\%$).
2. Keseimbangan peran menjadi faktor paling dominan dalam menurunkan konflik kerja-akademik.
3. Manajemen waktu berpengaruh positif, menunjukkan bahwa peningkatan manajemen waktu tidak selalu menurunkan konflik, tetapi mencerminkan kompleksitas peran.
4. Konflik kerja-akademik dipengaruhi lebih kuat oleh faktor internal individu dibandingkan faktor eksternal.
5. Pengelolaan konflik yang efektif perlu lebih difokuskan pada keseimbangan peran daripada hanya manajemen waktu.

Manfaat Penelitian



Bagi Mahasiswa

Membantu memahami pentingnya manajemen waktu dan keseimbangan peran untuk mengurangi konflik kerja-akademik.



Bagi Univ

Menjadi dasar dalam menyediakan kebijakan dan dukungan seperti fleksibilitas jadwal dan layanan konseling.



Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi dalam pengembangan penelitian terkait konflik kerja-akademik dan faktor internal individu.

Referensi

- [1] P. Brough, C. Timms, X. W. Chan, A. Hawkes, and L. Rasmussen, “Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences,” in *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, Springer International Publishing, 2020, pp. 1–15. Doi: 10.1007/978-3-030-05031-3_20-1.
- [2] H. S. Yu, E. J. Lee, and T. K. Na, “The Mediating Effects of Work–Life Balance (WLB) and Ease of Using WLB Programs in the Relationship between WLB Organizational Culture and Turnover Intention,” *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 19, no. 6, Mar. 2022, doi: 10.3390/ijerph19063482.
- [3] F. Jurnal Pkm Manajemen; Fathorrahman, I. P. Sari, R. A. Nabila, and M. Alwan, “Pengembangan Strategi Efektif untuk Menyeimbangkan Tuntutan Akademik dan Profesional bagi Mahasiswa,” vol. 6, no. 1, 2026, doi: 10.37481.
- [4] N. El Hamara and P. A. Widiasih, “Gambaran Work-Life Balance Mahasiswa yang Bekerja di Sektor fnb An Overview of the Work-Life Balance Among Working Students in fnb Sector,” *Journal Wacana*, vol. 16, no. 2, pp. 110–121, 2024.

