

The Influence of Time Management Effectiveness and Role Balance on Work-Academic Conflict in Working Students [Pengaruh Efektivitas Manajemen Waktu dan Keseimbangan Peran Terhadap Konflik Kerja-Akademik pada Mahasiswa Pekerja]

Nirmala Imroati Fadhilah ¹⁾, Lely Ika Mariyati ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: ikalely@umsida.ac.id, @umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the influence of time management effectiveness and role balance on work-academic conflict among working students. A quantitative approach with a correlational design was employed. The sample consisted of 161 working students in Sidoarjo selected through accidental sampling. Data were collected using a four-point Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that time management effectiveness and role balance simultaneously had a significant effect on work-academic conflict, with an R^2 value of 0.549. Partially, time management effectiveness had a positive effect on work-academic conflict, whereas role balance had a negative effect and emerged as the most dominant factor in reducing work-academic conflict. These findings indicate that strengthening role balance is more effective in minimizing work-academic conflict than focusing solely on time management. Therefore, role balance should be prioritized to support working students in managing both academic and occupational responsibilities effectively.*

Keywords - Time Management; Role Balance; Work-Academic Conflict; Working Students

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran terhadap konflik kerja-akademik pada mahasiswa pekerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel berjumlah 161 mahasiswa pekerja di wilayah Sidoarjo yang dipilih menggunakan teknik accidental sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert empat poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja-akademik dengan nilai R^2 sebesar 0,549. Secara parsial, efektivitas manajemen waktu berpengaruh positif terhadap konflik kerja-akademik, sedangkan keseimbangan peran berpengaruh negatif dan menjadi variabel yang paling dominan dalam menurunkan konflik. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan keseimbangan peran lebih efektif dalam mengurangi konflik kerja-akademik dibandingkan pengelolaan waktu semata, sehingga perlu menjadi fokus dalam mendukung mahasiswa pekerja menjalankan peran akademik dan pekerjaan secara seimbang.*

Kata Kunci - Manajemen Waktu; Keseimbangan Peran; Konflik Kerja-Akademik; Mahasiswa pekerja

I. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi adalah institusi pendidikan tingkat lanjut yang berperan dalam meningkatkan kualitas edukasi guna memenuhi kebutuhan masyarakat, khususnya mahasiswa. Mahasiswa sendiri merupakan individu yang sedang menempuh proses pembelajaran dan terdaftar sebagai peserta didik di salah satu jenis perguruan tinggi, seperti akademi, universitas, sekolah tinggi, institut, atau politeknik. Perguruan tinggi tidak hanya menjadi tempat bagi mahasiswa untuk memperoleh ilmu pengetahuan, tetapi juga merupakan wadah pembentukan karakter dan kemandirian agar siap menempuh dunia kerja. Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan siap menghadapi tantangan global. Mahasiswa sebagai bagian dari sistem pendidikan tinggi tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan akademik, tetapi juga keterampilan hidup yang mampu mendukung kesuksesan pribadi dan profesional. Di tengah tuntutan tersebut, tidak sedikit mahasiswa yang mengambil keputusan untuk bekerja sembari menyelesaikan studi mereka di perguruan tinggi. Fenomena ini dikenal sebagai Mahasiswa pekerja, yaitu individu yang menjalankan dua peran secara bersamaan, yaitu sebagai mahasiswa dan sebagai pekerja.

Mahasiswa pekerja memberikan sejumlah keuntungan seperti kemandirian finansial, pengalaman kerja yang memperkaya portofolio, dan keterampilan manajemen yang berkembang lebih dini[2]. Menurut Monalisa, hal ini

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Carney bahwa motivasi utama mahasiswa dalam bekerja umumnya didorong oleh kebutuhan finansial yang mendesak atau keinginan untuk mengisi waktu luang dengan memperoleh pengalaman kerja. Faktor ekonomi sering kali menjadi alasan utama bagi mahasiswa paruh waktu untuk mencari pekerjaan guna membantu membiayai pendidikan mereka atau memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia tahun 2020, tercatat sebanyak 6,98% mahasiswa berusia 18 hingga 24 tahun menjalani aktivitas kuliah sambil bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran mahasiswa mulai mengalami perluasan, dimana belajar bukan lagi menjadi satu-satunya fokus utama, melainkan mereka juga aktif dalam berbagai organisasi intra maupun ekstra kampus, serta banyak yang bekerja sambil menempuh pendidikan di perguruan tinggi[3]. Penelitian oleh Al Hadziq pada mahasiswa magister yang bekerja di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang membuktikan bahwa konflik kerja-akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan akademik dengan temuan bahwa konflik ini justru dapat meningkatkan efikasi diri yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan mahasiswa dalam mengatasi tantangan[4]. Sementara itu, penelitian di Kabupaten Karawang terhadap 385 mahasiswa pekerja menemukan bahwa konflik kerja-akademik mampu memprediksi kejenuhan akademik secara positif dan signifikan, dengan kontribusi efektif sebesar 74,4% artinya semakin tinggi konflik yang dialami, semakin besar risiko kejenuhan akademik yang dirasakan mahasiswa. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Carney, motivasi utama mahasiswa dalam bekerja umumnya didorong oleh kebutuhan finansial yang mendesak atau keinginan untuk mengisi waktu luang dengan memperoleh pengalaman kerja. Faktor ekonomi sering kali menjadi alasan utama bagi mahasiswa paruh waktu untuk mencari pekerjaan guna membantu membiayai pendidikan mereka atau memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu, bekerja juga memberikan manfaat tambahan berupa pengembangan keterampilan profesional yang akan berguna di dunia kerja setelah lulus[5]. Namun, Mahasiswa pekerja juga menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut. Tuntutan akademik yang tinggi dan tanggung jawab kerja yang tidak fleksibel seringkali memunculkan konflik peran, stres, kelelahan, bahkan penurunan prestasi akademik maupun performa kerja beberapa pemataran konflik Mahasiswa pekerja termasuk dalam konflik kerja-akademik[6].

Konflik kerja-akademik merupakan bentuk spesifik dari konflik peran ganda ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan akademik saling bertentangan sehingga tidak dapat dipenuhi secara optimal pada saat yang bersamaan. Dalam literatur psikologi kerja dan pendidikan tinggi konflik ini didefinisikan sebagai kondisi ketika jam kerja, energi fisik, maupun beban kognitif yang diperlukan dalam pekerjaan menghambat pelaksanaan peran akademik, seperti mengikuti kelas, menyelesaikan tugas, dan belajar mandiri. Konflik kerja-akademik dipandang sebagai varian dari konflik antar peran, tetapi memiliki karakteristik unik karena berlangsung pada dua domain yang sama-sama menuntut kinerja tinggi dan konsisten, terutama pada Mahasiswa pekerja yang menghadapi tekanan ekonomi maupun target akademik[7].

Konflik kerja-akademik terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kewajiban akademik mahasiswa, baik karena keterbatasan waktu maupun kelelahan dan stres kerja. Penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja-akademik berpengaruh signifikan terhadap kejenuhan akademik Mahasiswa pekerja dengan kontribusi sebesar 14,2% ($R^2 = 0,142$) serta memiliki hubungan negatif yang kuat dengan keterlibatan akademik ($r = -0,661$). Studi di Indonesia juga mengungkapkan bahwa jam kerja yang panjang dan beban kerja tinggi memperburuk kemampuan manajemen waktu dan menurunkan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan akademik[8]. Selanjutnya, konflik kerja-akademik dipengaruhi oleh jam kerja panjang, beban kerja tinggi, tekanan waktu, serta kelelahan psikologis yang memicu konflik waktu dan tekanan. Penelitian menunjukkan bahwa konflik ini berdampak signifikan terhadap peningkatan stres dan kejenuhan akademik Mahasiswa pekerja, dimana peningkatan konflik kerja-akademik berkontribusi sebesar 14,2% terhadap kejenuhan akademik ($p < 0,05$) yang menandakan kuatnya hubungan antara konflik peran dengan kelelahan fisik dan mental[9].

Penelitian lain juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara konflik kerja-akademik dan stres akademik ($r = 0,545$; $p = 0,000$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami mahasiswa, semakin tinggi tingkat stres akademiknya[10]. Studi di Indonesia menunjukkan bahwa prevalensi stres akademik mahasiswa berkisar antara 36,7%–71,6% yang terutama dipicu oleh beban tugas, evaluasi akademik, dan peran ganda. Tingginya stres ini berdampak negatif pada kualitas tidur, kondisi psikologis, keterlibatan akademik, dan performa studi[11]. Temuan lain menunjukkan bahwa konflik peran juga dapat mendorong adaptasi positif, seperti peningkatan manajemen waktu dan pemanfaatan dukungan sosial, terutama jika didukung oleh pelatihan dan layanan konseling yang efektif[12]. Oleh karena itu, konflik kerja-akademik perlu dipahami tidak hanya sebagai sumber stres tetapi juga sebagai peluang pengembangan strategi koping yang adaptif guna mendukung kesejahteraan dan keberhasilan akademik mahasiswa[13].

Dampak konflik kerja-akademik pada Mahasiswa pekerja sangat luas dan signifikan terhadap proses akademik maupun kesejahteraan psikologis. Pada aspek akademik konflik ini berhubungan dengan menurunnya keterlibatan belajar, rendahnya kualitas penyelesaian tugas, keterlambatan kelulusan, serta penurunan prestasi akademik. Beberapa studi menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengalami konflik kerja-akademik cenderung menunjukkan tingkat kejenuhan akademik lebih tinggi, merasa kurang kompeten, dan mengalami kesulitan mempertahankan konsistensi

kehadiran maupun partisipasi di kelas. Sementara itu, pada aspek psikologis, konflik kerja-akademik erat kaitannya dengan tingginya tingkat stres, kelelahan emosional, kecemasan, dan penurunan motivasi intrinsik. Mahasiswa pekerja yang menghadapi beban ganda secara berkepanjangan juga lebih rentan mengalami gangguan tidur, ketegangan sosial, hingga penurunan kesejahteraan subjektif secara keseluruhan [14]. Konflik kerja-akademik juga mendorong munculnya perilaku adaptif maupun maladaptif. Beberapa mahasiswa mengembangkan keterampilan manajemen waktu, pemrioritasan, serta dukungan sosial untuk melindungi diri dari tekanan peran. Namun, tidak sedikit pula yang mengadopsi mekanisme maladaptif seperti menunda tugas, mengabaikan tanggung jawab akademik atau memaksakan bekerja berlebihan sehingga memperburuk konflik yang ada. Sejumlah penelitian menekankan bahwa faktor institusional seperti fleksibilitas jadwal kuliah, pemahaman dosen, kebijakan kerja paruh waktu, serta dukungan kampus dapat berperan sebagai penahan penting dalam menekan dampak negatif konflik kerja-akademik [15]. Dengan demikian, konflik ini bukan hanya isu individual, tetapi juga fenomena struktural yang menuntut intervensi sistemik pada level kampus dan tempat kerja. Oleh karena itu, keseimbangan peran melalui efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran menjadi salah satu faktor krusial yang dapat menentukan keberhasilan Mahasiswa pekerja dalam menjalankan dua peran tersebut secara seimbang [16].

Berdasarkan kondisi empiris di lapangan, mahasiswa pekerja kerap menghadapi kesulitan dalam menerapkan keseimbangan peran dan manajemen waktu secara efektif. Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja, kurangnya perencanaan waktu, dan keterbatasan sumber daya personal menjadi faktor utama yang menghambat keseimbangan antara peran akademik dan pekerjaan. Untuk memperkuat gambaran tersebut, peneliti melakukan wawancara awal terhadap lima orang partisipan mahasiswa aktif yang bekerja di Sidoarjo, terdiri atas dua laki-laki dan tiga perempuan dengan rentang usia 20 hingga 24 tahun yang berprofesi sebagai karyawan toko, guru, dan staf administrasi sembari menjalani perkuliahan di perguruan tinggi swasta. Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh partisipan melaporkan jadwal yang padat antara kuliah dan kerja yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental, terutama akibat kurangnya waktu istirahat serta kebiasaan begadang untuk menyelesaikan tugas. Kondisi ini berdampak pada menurunnya fokus, produktivitas, dan kemampuan menentukan prioritas, sehingga mahasiswa sering merasa kewalahan dalam menjalankan kedua peran secara bersamaan. Berdasarkan dimensi konflik kerja-akademik yang dikemukakan oleh Markel dan Frone ditemukan bahwa seluruh lima partisipan mengalami konflik berbasis waktu yang tercermin dari pernyataan mereka bahwa tugas kuliah sering dikerjakan di sela-sela jam istirahat kerja atau dengan begadang karena waktu kerja menyita banyak jam, serta jadwal kuliah yang kerap berbenturan dengan shift kerja sehingga menyebabkan keterlambatan masuk kelas. Selanjutnya, pada dimensi konflik berbasis tekanan atau kelelahan, sebanyak empat dari lima partisipan mengaku mengalami kelelahan fisik dan mental yang signifikan setelah pulang kerja, sehingga tidak memiliki energi untuk membaca materi kuliah atau mengerjakan tugas, yang berujung pada penundaan pekerjaan akademik, serta stres dari target pekerjaan yang membuat mereka sulit berkonsentrasi saat dosen menjelaskan materi. Sementara itu, pada dimensi konflik berbasis perilaku, tiga dari lima partisipan mengakui adanya ketidaksesuaian antara tuntutan perilaku di tempat kerja yang menuntut ketegasan, kecepatan, dan profesionalisme, dengan tuntutan di lingkungan kampus yang mengharuskan sikap sabar, mendengarkan, dan mengikuti arahan dosen, sehingga menimbulkan kebingungan dalam bersikap; bahkan salah satu partisipan yang terbiasa bekerja dengan target tinggi mengaku merasa kesal ketika mengerjakan tugas kelompok karena rekan kelompoknya dinilai lamban dan kurang inisiatif. Dengan demikian, hasil wawancara awal ini memperkuat temuan bahwa mahasiswa pekerja mengalami ketiga dimensi konflik kerja-akademik secara bersamaan, dengan konflik berbasis waktu sebagai dimensi yang paling dominan, disusul oleh konflik berbasis tekanan dan konflik berbasis perilaku, sehingga menjadi dasar empiris bahwa pengelolaan konflik perlu difokuskan pada penguatan keseimbangan peran, bukan hanya pada keterampilan manajemen waktu semata.

Tantangan yang dialami Mahasiswa pekerja berkaitan erat dengan aspek pengendalian diri yang mencakup kemampuan mengelola waktu, energi, emosi, stres, serta mempertahankan disiplin dan konsentrasi di tengah tuntutan ganda [17]. Kombinasi antara temuan penelitian terdahulu dan hasil wawancara peneliti menunjukkan bahwa rendahnya pengendalian diri berkontribusi pada munculnya berbagai permasalahan, seperti kelelahan berkelanjutan, ketidakhadiran dalam perkuliahan, keterlambatan pengumpulan tugas, hingga risiko putus studi [18]. Akibatnya, muncul berbagai problem seperti kelelahan fisik dan mental, ketidakhadiran dalam kelas, keterlambatan tugas, hingga tidak melanjutkan studi dari perguruan tinggi. Solusi dari permasalahan tersebut antara lain melalui pelatihan keterampilan manajemen waktu, dukungan institusional dari perguruan tinggi seperti fleksibilitas jadwal kuliah, serta penciptaan lingkungan belajar dan kerja yang mendukung. Mahasiswa juga perlu membangun disiplin diri, menentukan prioritas, dan belajar mengatakan “tidak” terhadap hal-hal yang tidak esensial. Dengan kata lain Mahasiswa pekerja harus memiliki motivasi diri secara aktif dalam berkontribusi sebagai mahasiswa dan seorang pekerja.

Dimensi konflik kerja-akademik umumnya meliputi tiga aspek utama. Pertama, konflik berbasis waktu (*time-based conflict*) yaitu ketika jadwal kerja yang panjang atau tidak fleksibel mengurangi kesempatan mahasiswa untuk hadir di kelas, menyelesaikan tugas atau mengikuti kegiatan akademik secara konsisten. Kedua, konflik berbasis tekanan (*strain-based conflict*) yakni ketika stres, kelelahan, atau ketegangan emosional yang muncul dari pekerjaan

terbawa kelingkungan studi sehingga menurunkan fokus, motivasi ataupun kemampuan mengolah materi akademik. Ketiga, konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*) yang timbul ketika pola perilaku yang dituntut oleh pekerjaan (misalnya sikap formal, ritme kerja cepat, atau kepatuhan hierarkis) tidak selaras dengan perilaku yang dibutuhkan dalam proses belajar misalnya refleksi, diskusi terbuka, atau fleksibilitas kognitif. Ketiga dimensi ini menjelaskan bagaimana konflik tidak hanya terjadi karena waktu yang terbatas, tetapi juga akibat transisi psikologis dan perilaku antara dua dunia peran yang berbeda [19].

Teori regulasi emosi dari James J. Gross menyatakan bahwa regulasi emosi merupakan suatu proses yang mana seseorang mampu mengenali, mengendalikan, dan mengekspresikan emosinya secara adaptif ketika menghadapi berbagai tekanan termasuk dalam situasi konflik kerja-akademik. Pada mahasiswa yang juga bekerja, benturan antara tuntutan akademik dan pekerjaan kerap memicu emosi negatif seperti stres, kelelahan, dan kecemasan. Oleh karena itu, kemampuan dalam meregulasi emosi menjadi faktor kunci yang menentukan apakah konflik tersebut berkembang menjadi *distress* atau justru dapat dikelola secara lebih konstruktif. Dalam kerangka teori regulasi emosi dikenal konsep segitiga regulasi emosi yang terdiri atas kesadaran emosi, pengendalian atau pengelolaan emosi, dan ekspresi emosi yang adaptif yang mana ketiga komponen ini saling berkaitan dalam membantu individu merespons tekanan secara sehat. Regulasi emosi dalam konflik kerja-akademik dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dimana faktor internal meliputi kemampuan manajemen waktu, keseimbangan peran, kontrol diri, strategi koping, serta kesadaran emosional, sementara faktor eksternal mencakup tuntutan pekerjaan, fleksibilitas jam kerja, beban akademik, serta dukungan sosial dari keluarga, teman, dan institusi pendidikan. Dalam penelitian ini, keseimbangan peran dan manajemen waktu dipandang sebagai faktor internal yang dominan karena keduanya berasal dari kapasitas individu dalam mengatur prioritas, menetapkan batasan peran, serta mengelola sumber daya pribadi, sehingga berperan penting dalam mereduksi dampak negatif dari konflik kerja-akademik pada Mahasiswa pekerja [20]. Sejalan dengan temuan tersebut, sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dalam faktor internal khususnya manajemen waktu dan keseimbangan peran memiliki hubungan yang lebih kuat dengan tingkat konflik kerja-akademik dibandingkan faktor eksternal. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan regulasi emosi yang baik cenderung lebih efektif dalam mengelola waktu, menyeimbangkan peran akademik dan pekerjaan, serta mengendalikan reaksi emosional saat menghadapi tekanan. Berkat kemampuan tersebut, Mahasiswa pekerja tetap mampu menurunkan tingkat stress dan kelelahan meskipun dihadapkan pada tuntutan kerja dan studi yang tinggi, sehingga konflik peran yang muncul tidak berubah menjadi beban psikologis yang berlebihan.

Keseimbangan peran merupakan suatu kondisi dimana individu mampu menjalankan berbagai peran yang dimilikinya secara harmonis tanpa mengalami konflik yang berarti antara peran-peran tersebut [21]. Dalam konteks Mahasiswa pekerja, keseimbangan peran mengacu pada kemampuan mahasiswa untuk menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab sebagai pelajar dan sebagai karyawan secara proporsional, sehingga keduanya dapat dijalankan secara efektif tanpa mengorbankan salah satunya. Menurut Marks dan MacDermid, keseimbangan peran bukan hanya ketiadaan konflik antarperan, tetapi juga mencakup keterlibatan positif dan kepuasan dalam menjalani semua peran yang dimiliki individu [22]. Keseimbangan peran sendiri mencakup tiga dimensi utama, yaitu *time balance* (pembagian waktu yang adil antarperan), *involvement balance* (keterlibatan emosional yang seimbang), dan *satisfaction balance* (tingkat kepuasan yang proporsional dari masing-masing peran). Dengan tercapainya ketiga aspek ini, mahasiswa akan lebih mampu mengelola sumber daya yang terbatas seperti waktu, energi, dan perhatian secara optimal. Konsep keseimbangan peran dalam konteks Mahasiswa pekerja menjadi sangat penting karena peran sebagai mahasiswa menuntut fokus dan komitmen terhadap kegiatan akademik seperti kuliah, tugas, dan ujian, sementara peran sebagai pekerja menuntut kedisiplinan, tanggung jawab, dan waktu kerja yang tidak sedikit. Dalam konteks di Indonesia, isu keseimbangan peran ini semakin relevan mengingat banyaknya mahasiswa yang bekerja untuk membantu perekonomian keluarga atau membiayai kuliahnya sendiri. Sehingga, mahasiswa yang melakukan konsep keseimbangan peran dan manajemen waktu yang baik maka mahasiswa memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan akademik dan kesehatan mental [23].

Hasil penelitian internasional oleh Nonis dan Hudson menunjukkan bahwa manajemen waktu yang baik memiliki korelasi positif dengan performa akademik dan kesejahteraan psikologis mahasiswa [24]. Penelitian serupa oleh Britton & Tesser menyatakan bahwa keterampilan manajemen waktu dan keberhasilan melakukan keseimbangan peran berpengaruh terhadap konflik kerja-akademik serta meningkatkan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa [25]. Di konteks Nasional, studi oleh Rahmawati dan Suyatno mengungkapkan bahwa Mahasiswa pekerja yang memiliki kemampuan manajemen waktu yang efektif cenderung mampu menyelesaikan tugas-tugas akademik tepat waktu dan menunjukkan keseimbangan antara tuntutan studi pekerja [26]. Perubahan gaya hidup seiring perkembangan zaman menjadi salah satu faktor yang mendorong mahasiswa untuk bekerja. Selain itu, tingginya persaingan dalam memperoleh pekerjaan di tengah terbatasnya peluang kerja juga berpengaruh terhadap motivasi mereka untuk bekerja [27]. Mahasiswa yang bekerja diyakini memiliki kestabilan dalam hal finansial, keterampilan manajemen waktu yang lebih baik, serta harapan karir yang lebih terarah di masa depan [28]. Hal ini selaras hasil penelitian yang dilakukan oleh Tetteh dan Attiogbe di Ghana dengan pendekatan kuantitatif, diketahui bahwa sekitar 90% mahasiswa merasa kesulitan membagi waktu dan tanggung jawab antara kuliah dan pekerjaan.

Sebab, mahasiswa yang bekerja harus membagi perhatian mereka untuk urusan kuliah, pekerjaan, dan keluarga. Sementara itu, mahasiswa yang belum bekerja biasanya bisa lebih fokus hanya pada perkuliahannya saja [26]. Mahasiswa yang bekerja menghadapi berbagai tantangan dalam membagi waktu antara studi dan pekerjaan. Banyak mahasiswa yang mengeluh kehabisan waktu ketika diminta untuk mengerjakan tugas tertentu, mereka frustrasi karena tidak dapat melakukannya sebelum tenggat waktu [29]. Akibatnya, mahasiswa tidak akan dapat mengatur tugas sesuai dengan prioritas mereka, sehingga mereka mudah terganggu, akhirnya menunda-nunda. Seperti yang dapat kita lihat, manajemen waktu sangat penting bagi setiap mahasiswa, dan itu adalah salah satu kunci untuk prestasi akademik yang lebih tinggi [30]. Setelah ditelaah manajemen waktu ini sangat kompleks dimana dapat berpengaruh ke arah positif maupun negatif. Hal ini dapat dijelaskan karena pada populasi mahasiswa pekerja, tingginya upaya manajemen waktu justru mencerminkan tingginya kompleksitas peran yang harus dijalani, sehingga belum tentu berdampak langsung pada penurunan konflik. Seperti pada penelitian Wan, Chan dan Yu manajemen waktu yang begitu kompleks dapat mengarah pada tekanan waktu yang tinggi sehingga dapat berpengaruh positif terhadap konflik. Semakin meningkatnya suatu tekanan waktu maka semakin meningkat pula konflik kerja-akademik [31].

Berdasarkan hal yang telah dipaparkan diatas, penelitian mengenai **“Pengaruh Efektivitas Manajemen Waktu dan Keseimbangan Peran Terhadap Konflik Kerja-Akademik pada Mahasiswa Pekerja”** menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model konflik kerja-akademik yang dipengaruhi oleh efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran sebagai determinan utama berbasis faktor internal pada Mahasiswa pekerja di wilayah Sidoarjo. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh keseimbangan peran dan konflik kerja-akademik terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada mahasiswa Manajemen S-1 kelas karyawan Universitas PGRI Semarang serta cenderung menekankan faktor eksternal, penelitian ini menyoro tiperan aktif individu dalam mengelola konflik kerja-akademik melalui manajemen waktu (X1) keseimbangan peran (X2) terhadap konflik kerja-akademik (Y). Penelitian ini menempatkan Mahasiswa pekerja sebagai subjek utama untuk menunjukkan bahwa konflik kerja-akademik tidak hanya dipengaruhi oleh tekanan eksternal, tetapi juga oleh kemampuan regulasi diri, khususnya keterampilan manajemen waktu dalam menjalankan peran ganda secara optimal. Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran berpengaruh secara simultan terhadap konflik kerja-akademik pada Mahasiswa pekerja, di mana kemampuan mengelola waktu dan peran yang baik cenderung menurunkan tingkat konflik, sedangkan ketidak efektifan pengelolaan waktu dan ketidakseimbangan peran meningkatkan konflik. Dengan demikian, efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran dipandang sebagai faktor internal utama dalam menjelaskan variasi konflik kerja-akademik. Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan kedua variabel tersebut serta memberikan kontribusi praktis bagi perguruan tinggi, tempat kerja, dan mahasiswa dalam mendukung keberhasilan studi dan karier Mahasiswa pekerja.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional yaitu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta derajat keterkaitan antar variabel yang diteliti melalui analisis data numerik [32]. Metode kuantitatif korelasional berfokus pada pengujian hubungan antar variabel tanpa melakukan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel penelitian. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif korelasional digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih secara objektif dan sistematis [33]. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja-akademik (Y) dengan efektivitas manajemen waktu (X₁) dan keseimbangan peran Mahasiswa pekerja (X₂). Subjek dalam penelitian ini adalah Mahasiswa pekerja di wilayah Sidoarjo dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara memilih responden yang secara kebetulan ditemui peneliti dan memenuhi kriteria penelitian. Teknik ini termasuk dalam *non-probability sampling* artinya tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Pada penelitian ini sampel yang digunakan dengan jumlah sampel 161 responden yang memenuhi kriteria sebagai mahasiswa pekerja [34]. Uji coba alat ukur dalam penelitian ini tidak dilakukan secara terpisah, melainkan langsung pada sampel penelitian. Oleh karena itu, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan data penelitian utama.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan model skala Likert empat poin. Instrumen penelitian terdiri dari tiga skala, . Instrumen yang digunakan mencakup Skala efektivitas manajemen waktu (X1) dimana skala ini diadaptasi berdasarkan teori manajemen waktu yang dikemukakan oleh Therese Hoff Macan, yang mencakup aspek penetapan tujuan dan prioritas, mekanisme pengelolaan waktu, serta kontrol terhadap penggunaan waktu. Skala ini terdiri dari 12 item pernyataan. Kedua yaitu skala keseimbangan peran mahasiswa pekerja (X2) yaitu skala yang disusun berdasarkan dimensi *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Terakhir konflik kerja-akademik (Y) skala ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Ayunda Oktaverina dalam penelitian berjudul *“Pengaruh Work Life Balance dan Work Study*

Conflict terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” pada mahasiswa Universitas PGRI Semarang, skala ini mengukur konflik berbasis waktu dan ketegangan dalam menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja, terdiri dari 5 item pernyataan [35], [36]. Seluruh instrumen telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas, dengan nilai koefisien Cronbach’s Alpha sebesar 0,908 untuk work-study conflict, 0,843 untuk manajemen waktu, dan 0,894 untuk work-life balance, sehingga dapat dinyatakan valid dan reliabel serta layak digunakan dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan adopsi instrumen dari penelitian terdahulu yang telah tervalidasi dan reliabel. Kuesioner disebar secara daring menggunakan *google form* dan diukur dengan skala likert untuk memperoleh data kuantitatif yang merepresentasikan persepsi responden terhadap setiap indikator variabel. Kuesioner disebar melalui media sosial dan diisi secara sukarela oleh responden sesuai karakteristik yang telah ditetapkan. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kelayakan alat ukur. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *korelasi pearson* seluruh item pada variabel manajemen waktu, keseimbangan peran, dan konflik kerja-akademik menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 serta memiliki koefisien korelasi yang cukup hingga kuat terhadap skor total. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Kemudian, pengujian dilanjutkan dengan dilakukan uji lanjutan yang mendapatkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,739, keseimbangan peran sebesar 0,750, dan konflik kerja-akademik sebesar 0,882. Nilai tersebut berada diatas batas minimal 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Berikut tabel hasil uji reliabilitas :

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Manajemen Waktu	0,739	Reliabel
Keseimbangan Peran	0,750	Reliabel
Konflik kerja-akademik	0,882	Sangat Reliabel

Teknik analisis selanjutnya dalam penelitian ini yakni pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, uji korelasi antar variabel, uji Regresi Linear Berganda, uji T parsial, Uji F Simultan, dan Koefisien Determinasi (*R Square*). Hasil pengujian kemudian akan dianalisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik dan kecenderungan jawaban responden [37]. Selain itu, dilakukan hasil pengujian akan dibahas lebih dalam melalui pembahasan guna memperoleh gambaran hubungan yang lebih akurat antar variabel utama. Data dianalisis menggunakan bantuan SPSS [38].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Penelitian ini dilakukan terhadap 161 mahasiswa pekerja untuk menganalisis pengaruh efektivitas manajemen waktu dan keseimbangan peran terhadap konflik kerja-akademik. Tahapan lanjutan setelah pengambilan data yakni Proses pengujian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang memiliki hasil bahwa model regresi memenuhi sebagian besar asumsi. Uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,036 < 0,05 yang menunjukkan data tidak berdistribusi normal secara sempurna. Namun, tetap dilakukan pengujian *bootstrap* dengan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan yang signifikan. Artinya setiap variabel memiliki hubungan yang berkorelasi sehingga penelitian ini mampu dilanjutkan. Manajemen waktu berhubungan positif kuat dengan keseimbangan peran ($r = 0,765$) dan 95% *Confidence Interval* menunjukkan angka 0,690 sampai 0,825 yang artinya memiliki hubungan yang signifikan, serta berhubungan negatif dengan konflik kerja-akademik ($r = -0,482$). Keseimbangan peran juga memiliki hubungan negatif kuat dengan konflik kerja-akademik ($r = -0,731$). Seluruh interval kepercayaan tidak melewati nol, sehingga hasil *bootstrap* dinyatakan stabil dan dapat dipercaya meskipun data tidak berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,414 > 0,10 dan VIF sebesar 2,414 < 10 yang berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas. Selain itu, uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan nilai signifikan masing-masing variabel diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada uji korelasi *pearson* dengan hasil uji korelasi *pearson* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar variabel penelitian. Manajemen waktu memiliki korelasi negatif dengan konflik kerja-akademik sebesar -0,483 (kategori sedang), sedangkan keseimbangan peran memiliki korelasi negatif yang lebih kuat yakni sebesar -0,732. Di sisi lain,

manajemen waktu dan keseimbangan peran memiliki hubungan positif sebesar 0,763, yang menunjukkan bahwa semakin baik manajemen waktu maka semakin baik pula keseimbangan peran individu.

Tabel 2 Hasil Uji Korelasi Pearson

Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
Manajemen Waktu → Konflik kerja-akademik	-0,483	Negatif (Sedang)
Keseimbangan Peran → Konflik kerja-akademik	-0,732	Negatif (Kuat)
Manajemen Waktu → Keseimbangan Peran	0,763	Positive (Kuat)

Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa model penelitian memiliki nilai hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F sebesar 96,068 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan R Square sebesar 0,549, yang berarti 54,9% variasi konflik kerja-akademik dapat dijelaskan oleh variabel manajemen waktu dan keseimbangan peran. Sehingga, kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja-akademik.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi

Parameter	Nilai	Kriteria	Keterangan
F Hitung	96,068	F hitung > F tabel	Model regresi signifikan (layak digunakan)
R Square	0,549	$0,50 \leq R^2 < 0,75$	Pengaruh sedang
Sig.	0,000	Sig. < 0,05	Signifikan (H_0 ditolak, H_1 diterima)

Secara parsial, manajemen waktu memiliki nilai signifikan sebesar 0,026 ($<0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,155, sedangkan keseimbangan peran memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien regresi sebesar -1,070. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 24,671 + 0,155X_1 - 1,070X_2$$

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	Sig.	Keterangan
Konstanta	24,671	-	0,000	Signifikan
Manajemen Waktu	0,155	0,186	0,026	Signifikan
Keseimbangan Peran	-1,070	-0,874	0,000	Signifikan

Tabel 5. Regresi

Model	F	Sig.
Regresi	96,068	0,000

Nilai beta terbesar terdapat pada variabel keseimbangan peran (-0,874), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi konflik kerja-akademik.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja-akademik namun hal ini juga masih berhubungan dengan arah hubungan yang positif. Temuan ini menarik karena secara teoritis manajemen waktu seharusnya mampu menurunkan konflik peran. Menurut teori manajemen waktu yang dikemukakan oleh Claessens et al., kemampuan individu dalam merencanakan dan mengorganisasi waktu dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi tekanan peran [39]. Namun, dalam konteks Mahasiswa pekerja pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan manajemen waktu justru diikuti dengan peningkatan konflik kerja-akademik temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik, tingginya tuntutan dari peran ganda tetap berkontribusi pada peningkatan konflik. Penelitian oleh Agus Salim dkk. pada mahasiswa pekerja di Indonesia juga menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan studi yang tinggi menciptakan tekanan waktu yang signifikan yang pada akhirnya memperkuat konflik antar peran [40]. Lebih lanjut, Dodge (2009) dalam penerapan *Job Demands-Control* model menemukan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) berhubungan positif dengan konflik kerja-akademik artinya semakin tinggi tuntutan yang dihadapi mahasiswa pekerja, semakin

tinggi pula konflik yang dialami, meskipun kontrol atas pekerjaan dapat memperlemah hubungan tersebut. Bahkan penelitian di Universitas Terbuka Purwokerto mengidentifikasi bahwa mahasiswa pekerja dengan keterbatasan ekonomi mengalami tiga bentuk konflik peran sekaligus *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* yang berdampak pada penurunan konsentrasi dan keterlambatan pengerjaan tugas. Dengan demikian, bukti empiris dari berbagai konteks memperkuat temuan penelitian ini bahwa efektivitas manajemen waktu yang tinggi, dalam situasi tuntutan peran yang kompleks, tidak serta merta menurunkan konflik, melainkan justru dapat mencerminkan besarnya tekanan yang harus dikelola oleh mahasiswa pekerja. Fenomena ini juga dapat dijelaskan melalui *theory role strain* yang menyatakan bahwa individu yang memiliki banyak peran akan mengalami tekanan akibat keterbatasan waktu dan energi [41]. Mahasiswa yang bekerja cenderung memiliki jadwal yang padat, sehingga meskipun memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik, Mahasiswa pekerja tetap menghadapi tuntutan peran yang tinggi. Penelitian oleh Adebayo menunjukkan bahwa individu dengan aktivitas tinggi mengalami tekanan waktu yang signifikan meskipun memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik [42]. Selain itu, Misra dan McKean juga menemukan bahwa mahasiswa dengan beban aktivitas tinggi cenderung mengalami *stress* akademik akibat keterbatasan waktu [43].

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan peran memiliki pengaruh *negatif* dan signifikan terhadap konflik kerja-akademik artinya, semakin baik keseimbangan antara peran pekerjaan dan akademik maka konflik yang dialami individu semakin rendah. Sehingga, dapat dikatakan bahwa keseimbangan peran memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap konflik kerja-akademik dibandingkan manajemen waktu, karena konflik yang dialami mahasiswa bekerja lebih disebabkan oleh ketidaksesuaian tuntutan antar peran daripada sekadar keterbatasan waktu. Hal ini sesuai dengan teori regulasi emosi dari James J. Gross yang menyatakan bahwa regulasi emosi adalah proses dimana individu secara adaptif mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi saat menghadapi berbagai tekanan, termasuk dalam situasi konflik antara pekerjaan dan studi. Pada Mahasiswa pekerja, ketegangan antara tuntutan akademik dan pekerjaan kerap menimbulkan emosi negatif seperti stres, kelelahan, dan kecemasan [44]. Oleh karena itu, kemampuan meregulasi emosi menjadi faktor terpenting yang menentukan apakah konflik peran tersebut berkembang menjadi tekanan psikologis yang merugikan atau dapat dikelola secara konstruktif [45]. Penelitian ini didukung oleh Kim dan Park yang menemukan bahwa keseimbangan peran memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan konflik peran [46]. Selain itu, penelitian Putri dan Handayani pada Mahasiswa pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam mengurangi konflik akademik dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Keseimbangan peran membantu individu dalam mengelola ekspektasi dan mengurangi tekanan akibat tuntutan yang saling bertentangan.

Secara simultan, manajemen waktu dan keseimbangan peran terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap konflik kerja-akademik dengan sumbangan efektif sebesar 54,9%. Temuan ini menegaskan bahwa konflik kerja-akademik merupakan fenomena multidimensi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari internal individu maupun dari lingkungan sosialnya. Rahman dkk. menyatakan bahwa konflik antara peran pekerjaan dan akademik ditentukan oleh kombinasi faktor personal, akademik, maupun tuntutan pekerjaan [47]. Sementara itu, Brough et al. menegaskan bahwa keseimbangan peran memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan faktor individu dalam mengurangi konflik [48]. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keseimbangan peran merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi konflik kerja-akademik. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran lebih penting dibandingkan sekadar kemampuan mengatur waktu. Menurut Allen dkk., *work-life balance* merupakan faktor prediktif paling utama dalam mereduksi konflik peran dan mempromosikan kesejahteraan individu. Kesimpulan ini selaras dengan temuan Sari dan Nugroho yang menunjukkan bahwa keseimbangan peran memberikan dampak signifikan terhadap tingkat kesejahteraan Mahasiswa pekerja di Indonesia [49]. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan model konflik kerja-akademik dengan menekankan bahwa keseimbangan peran merupakan *faktor* kunci dalam mengurangi konflik, sementara manajemen waktu memiliki peran yang lebih kompleks dan tidak selalu berdampak negatif terhadap konflik.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai model konflik antara pekerjaan dan akademik pada mahasiswa yang bekerja dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu dan keseimbangan peran secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja-akademik, dengan kontribusi sebesar 54,9%. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja-akademik merupakan fenomena multidimensional yang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengatur waktu, tetapi juga oleh kemampuannya menyeimbangkan tuntutan dari berbagai peran. Secara terpisah (parsial), manajemen waktu terbukti berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja-akademik dengan arah hubungan positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan manajemen waktu tidak serta-merta menurunkan konflik, melainkan dapat mencerminkan tingginya kompleksitas aktivitas dan tuntutan peran yang dihadapi oleh

mahasiswa pekerja. Dengan kata lain, dalam konteks ini, manajemen waktu berfungsi sebagai indikator intensitas keterlibatan peran, bukan semata-mata sebagai strategi pengurangan konflik. Di sisi lain, keseimbangan peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik kerja-akademik serta menjadi variabel yang paling dominan. Hal ini menandakan bahwa manajemen waktu dan keseimbangan peran merupakan faktor penting dalam konflik pekerjaan-akademik pada mahasiswa pekerja. Dengan demikian, penelitian ini turut mendukung perkembangan ilmu psikologi di era kontemporer dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh mahasiswa pekerja. Penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa pekerja mengelola waktu secara efektif dan menyeimbangkan peran antara kerja dan akademik, sehingga dapat meminimalkan konflik serta meningkatkan kinerja pada kedua bidang tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu proses penyebaran kuesioner serta memberikan dukungan selama pelaksanaan penelitian, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] E. K. Zebua and M. Santosa, "Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Mahasiswa," *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, vol. 5, no. 2, pp. 2060–2071, Mar. 2023, doi: 10.31004/jpdk.v5i2.13436.
- [2] M. Monalisa, H. Stevani, M. Oktasari, And E. R. Dewi, "Work-Family Conflict Among Working Students: Strategies, Challenges, And Implications For Academic Success," *Research And Development Journal Of Education*, Vol. 10, No. 2, P. 967, Oct. 2024, Doi: 10.30998/Rdje.V10i2.23485.
- [3] Badan Pusat Statistik, *Students Aged 10–24 Working by Industry (2020)*. Jakarta, Indonesia: BPS-Statistics Indonesia, 2020.
- [4] J. A. Lenaghan And K. Sengupta, "Role Conflict, Role Balance And Affect: A Model Of Well-Being Of The Working Student," 2007.
- [5] S. Sukardi, L. H. Santoso, And E. A. Darmadi, "Dampak Kuliah Sambil Bekerja Terhadap Aktifitas Belajar Mahasiswa Di Politeknik Tri Mitra Karya Mandiri," *Ikra-Ith Humaniora : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, Vol. 7, No. 1, Pp. 1–8, 2022, Doi: 10.37817/Ikraith-Humaniora.V7i1.2255.
- [6] Najwa, I. Riamanda, M. Mawarpury, and E. D. Aprilia, "The Relationship between Resilience and Work-Study Conflict in Working Students," *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, vol. 5, no. 2, pp. 193–213, Dec. 2023, doi: 10.18326/ijip.v5i2.176.
- [7] R. Riani Karnia, W. Lova Riza, D. M. Tyas, P. Studi Psikologi, F. Psikologi, And U. Buana Perjuangan Karawang, "Work-Study Conflict Dan Coping Strategy Sebagai Prediktor Academic Burnout Pada Mahasiswa Bekerja Work-Study Conflict And Coping Strategy As Predictors Of Academic Burnout In Working Students," Vol. 6, No. 2, Pp. 559–572, Doi: 10.51849/J-P3k.V6i2.710.
- [8] R. Oktavia, B. Ginting, And I. Z. Ratnaningsih, "Hubungan Antara Work-Study Conflict Dengan Student Engagement Pada Mahasiswa Pekerja Full-Time Di Program Studi S-1 Teknik Informatika Universitas Stikubank (Unisbank) Semarang," 2021.
- [9] M. E. Pratiwi, C. Tatiana, L. Atsniyah, And E. A. Setiowati, "Pengalaman Terkait Strategi Koping Perempuan Dengan Hiv/Aids Yang Terlibat Dalam Program Menulis Ekspresif," *Jurnal Psikologi Terapan (Jpt)*, Vol. 5, No. 2, P. 68, Dec. 2022, Doi: 10.29103/Jpt.V5i2.10424.
- [10] V. Tania and R. Hastuti, "Relationship between Work-Study Conflict and Academic Stress among Internship Students," *Journal of Communication in Scientific Inquiry (JCSI)*, vol. 5, no. 2, pp. 135–142, Dec. 2023, doi: 10.58915/jcsi.v5i2.1100.

- [11] M. P. Yuda, I. Mawarti, And M. Mutmainnah, “Pinang Masak Nursing Journal Description Of Students’ Academic Stress Levels In Completing Their Final Thesis Assignments At The Faculty Of Medicine And Health Sciences Universitas Jambi,” 2023. [Online]. Available: [Https://Online-Journal.Unja.Ac.Id/Jpima](https://Online-Journal.Unja.Ac.Id/Jpima)
- [12] H. , Y. L. , & N. M. A. Auliya, “The Effect Of Work-Study Conflict On Student Engagement In Working Student,” 2025, Doi: 10.22441/Merpsy.V17i1.33692.
- [13] Wiyanto, “Keseimbangan Kehidupan Kerja Dalam Menjalankan Peran Ganda Studi Pada Mahasiswa Universitas Pamulang,” Vol. 8, No. 2, 2021.
- [14] Z. Arifah, C. Ayu, And K. Sari, “Pengaruh Work Study Conflict Terhadap Burnout Pada Mahasiswa Bekerja.” [Online]. Available: [Https://Journal.Trunojoyo.Ac.Id/Jscf](https://Journal.Trunojoyo.Ac.Id/Jscf)
- [15] M. Samaratunga And I. Kamardeen, “Modelling Work–Study Conflict Effects On Built Environment Students’ Well-Being, Health, And Academic Performance,” *Buildings*, Vol. 15, No. 3, Feb. 2025, Doi: 10.3390/Buildings15030406.
- [16] M. Samaratunga And I. Kamardeen, “Modelling Work–Study Conflict Effects On Built Environment Students’ Well-Being, Health, And Academic Performance,” *Buildings*, Vol. 15, No. 3, Feb. 2025, Doi: 10.3390/Buildings15030406.
- [17] M. E. Pratiwi, C. Tatiana, L. Atsniyah, And E. A. Setiowati, “Pengalaman Terkait Strategi Koping Perempuan Dengan Hiv/Aids Yang Terlibat Dalam Program Menulis Ekspresif,” *Jurnal Psikologi Terapan (Jpt)*, Vol. 5, No. 2, P. 68, Dec. 2022, Doi: 10.29103/Jpt.V5i2.10424.
- [18] A. O. Hardani, “Manajemen Waktu Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu (Studi Fenomenologi),” *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, Vol. 1, No. 3, Pp. 204–210, 2024.
- [19] I. Riamanda, M. Mawarpury, E. Dian Aprilia, And P. Studi Psikologi, “The Relationship Between Resilience And Work-Study Conflict In Working Students.”
- [20] L. Siu Chian, “Hubungan Manajemen Waktu Dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Mahasiswa Yang Bekerja,” *Versi Cetak*), Vol. 8, No. 1, Pp. 100–105, 2024, Doi: 10.24912/Jmishumsen.V8i1.27176.
- [21] H. Auliya, L. Yudhaningrum, H. Maulana, and M. A. Nuradhi, “The Effect of Work-Study Conflict on Student Engagement in Working Student,” *Merpsy Journal*, vol. 17, no. 1, pp. 36–52, 2025, doi: 10.22441/merpsy.v17i1.33692.
- [22] M. K. Barkhowa and D. Auliya, “Pentingnya Work Engagement, Work-Study Conflict dan Work-Life Balance: Bagi Karyawan yang Kuliah Sambil Kerja,” *Perwira Journal of Economy & Business (PJEB)*, vol. 4, no. 2, pp. 167–184, Aug. 2024, doi: 10.54199/pjeb.v4i2.325.
- [23] W. Melinda, “Pengaruh Work-Life Balance dan Manajemen Waktu (*Time Management*) terhadap Prestasi Akademik pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu,” Undergraduate thesis, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia, 2024.
- [24] A. A. Gea, “Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien,” *Humaniora*, vol. 5, no. 2, pp. 777–785, Oct. 2014.
- [25] 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, 2022, Doi: 10.3390/Ijerp19063482.
- [26] 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.
- [27] N. El Hamra 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.
- [28] A. W. Puspita, “Manajemen Waktu Berpengaruh Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu,” *Arimah Auhid*, Vol. 2, No. 4, Pp. 1049–1057, 2023.

- [29] J. T. Calonia, D. P. Pagente, D. J. Desierto, And R. T. Capio, "Time Management And Academic Achievement: Examining The Roles Of Prioritization, Procrastinationand Socialization," *Int. J. Innov. Sci. Res. Technol.*, Vol. 8, No. 6, Pp. 766–775, 2023, [Online]. Available: [Www.Ijisrt.Com766](http://www.ijisrt.com/766)
- [30] S. Nasrullah And M. S. Khan, "The Impact Of Time Management On The Students' Academic Achievements Thermoelectric Properties Of Zno Based Ceramic. View Project The Impact Of Time Management On The Students' Academic Achievements," *An International Peer-Reviewed Journal*, Vol. 11, No. February, Pp. 66–72, 2015.
- [31] M. Wan, L. Feng, X. Meng, M. Zhai, And R. Konopaske, "Working College Students' Time Pressure And Work-School Conflict: Do Boundary Permeability And Dispositional Mindfulness Matter?," *Psychol. Rep.*, Vol. 125, No. 6, Pp. 3100–3125, Dec. 2022, Doi: 10.1177/003329412111029621.
- [32] Saptutyningsih Dan Setyaningrum, "Metode Penelitian," *Metoda Penelitian*, Pp. 1–9, 2019, [Online]. Available: [Http://Repository.Stei.Ac.Id/1738/4/Bab Iii.Pdf](http://Repository.Stei.Ac.Id/1738/4/Bab%20Iii.Pdf)
- [33] M. M. Cht. Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, Ms Dan Denok Sunarsi, S.Pd., *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.
- [34] V. W. Sujarweni, *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Baru Press, 2021.
- [35] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2nd ed. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.
- [36] M. T. Markel and M. R. Frone, "Job characteristics, work–school conflict, and school outcomes among adolescents: Testing a structural model," *Journal of Applied Psychology*, vol. 83, no. 2, pp. 277–287, 1998.
- [37] H. Kadir, *Statistika Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program Spss/Lisrel*. 3rd ed. Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada, 2019.
- [38] R. One, "Uji T-Test (Pengantar Statistik Lanjut)," *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*, Pp. 95–116, 2015, [Online]. Available: [Http://Ebook.Repo.Mercubuan-Yogya.Ac.Id/Kuliah/Materi_20151_Doc/E-Learning Uji Beda Rata-Rata 1.Pdf](http://Ebook.Repo.Mercubuan-Yogya.Ac.Id/Kuliah/Materi_20151_Doc/E-Learning%20Uji%20Beda%20Rata-Rata%201.Pdf)
- [39] J. T. Calonia *Et Al.*, "Time Management And Academic Achievement: Examining The Roles Of Prioritization, Procrastinationand Socialization," 2023. [Online]. Available: [Www.Ijisrt.Com766](http://www.ijisrt.com/766)
- [40] M. S. Owen, P. S. Kavanagh, And M. F. Dollard, "Working Students 1 An Integrated Model Of Work-Study Conflict And Work-Study Facilitation."
- [41] R. Wiyantoro, Q. Lahamid, F. Ekonomi, D. Ilmu, S. Uin, And S. Riau, "Issn: ****-**** | E-Issn: ****-**** |[HttpsKinerja Karyawan](https://KinerjaKaryawan.com): Tinjauan Pada Stress Kerja Dan Manajemen Konflik," 2022.
- [42] K. Kristian Telaumbanua, M. Handayani, R. Wijayaningsih, M. Wijayanti, D. Kurniawan, And F. Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, "Pengaruh Work Life Balance, Burnout, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Admiral Lines," 2024.
- [43] F. Fathorrahman, I. P. Sari, R. A. Nabila, And M. Alwan, "Pengembangan Strategi Efektif Untuk Menyeimbangkan Tuntutan Akademik Dan Profesional Bagi Mahasiswa," *Jurnal Pkm Manajemen Bisnis*, Vol. 6, No. 1, Pp. 226–232, 2026, Doi: 10.37481/Pkmb.V6i1.1764.
- [44] Y. M. Aditya And O. Rukmana, "Work Life Balance: Qualitative Study On The Dual Role Of Working Graduate Student," 2026. [Online]. Available: [Http://Jiss.Publikasiindonesia.Id/](http://Jiss.Publikasiindonesia.Id/)
- [45] H. S. Yu, E. J. Lee, And T. K. Na, "The Mediating EffectsOf 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/Ijerp19063482.
- [46] 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.

- [47] K. K. Telaumbanua, M. Handayani, R. Wijayaningsih, F. Ekonomi, U. Bhayangkara, And J. Raya, “Pengaruh Work Life Balance , Burnout , Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Admiral Lines,” *Indonesian Journal Of Economics And Strategic Management (Ijesm)*, Vol. 2, No. 3, Pp. 2565–2577, 2024.
- [48] 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.
- [49] N. El Hamra And P. A. Widiasih, “Gambaran Work-Life Balance Mahasiswa Yang Bekerja Di Sektor Fnb,” *Wacana*, Vol. 16, No. 2, P. 110, Aug. 2024, Doi: 10.20961/Wacana.V16i2.85362.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.