

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan terkelola dengan baik merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan serta keberlanjutan organisasi. Sumber daya manusia adalah unsur terpenting yang perlu dikelola dalam manajemen, pengelolaan yang biasa dilakukan misalnya dengan mengorganisasikan manusia dengan melihat apa yang menjadi keahlian orang tersebut (Rubi Babullah, 2024).

Sumber daya manusia tidak hanya dilihat sebagai jumlah tenaga kerja dalam organisasi, tetapi juga sebagai aset penting yang memiliki kemampuan, motivasi, dan potensi untuk menciptakan nilai bagi perusahaan. Sumber daya manusia berperan langsung dalam mencapai tujuan organisasi melalui kinerja dan tanggung jawab yang dijalankan secara efektif. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Ismail, 2023).

Selain itu, sumber daya manusia juga dipahami dari dua sisi, yaitu mikro dan makro. Dalam konteks mikro, sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, sedangkan secara makro, sumber daya manusia mencakup seluruh penduduk usia produktif yang memiliki potensi untuk berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia perlu memperhatikan pengembangan kemampuan individu sekaligus peningkatan kualitas tenaga kerja secara luas (Kusmiyati et al., 2023).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah praktik pengelolaan dan pengaturan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai efektivitas dan

efisiensi dalam memenuhi tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi-fungsi seperti pengembangan karyawan, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang produktif. Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan strategi, pelaksanaan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk mendukung pencapaian hasil yang optimal bagi organisasi (Samsudin et al., 2024).

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan manajerial yang bertujuan mengembangkan dan mempertahankan kualitas tenaga kerja agar selaras dengan kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi guna menciptakan karyawan yang kompeten dan termotivasi. Dengan penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan secara optimal (Hidayat & Anwar, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam memastikan organisasi mampu beradaptasi dan berkembang di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik tidak hanya menjadi pelaksana tugas, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam inovasi dan peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif perlu difokuskan pada pengembangan kompetensi, motivasi, serta kesejahteraan karyawan agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi.

2.1.2.2 Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karyawan, memiliki peran penting dalam membangun tenaga kerja yang kompeten. Melalui fungsi-fungsi ini, organisasi tidak hanya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, tetapi juga mendorong motivasi, keterampilan, dan kemampuan mereka agar terus berkembang. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada terciptanya tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi (Samsudin et al., 2024).

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan kepada organisasi untuk mencapai produktivitas organisasi

tersebut. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dikelola sebagai mungkin agar dapat mencapai tujuan dengan baik (Nurfajriah, 2023). Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan memanfaatkan potensi karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Hal ini dilakukan melalui perencanaan, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi dalam lingkungan kerja yang adil dan setara (Samsudin et al., 2024).

2.1.3 Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga yang bergerak di bidang pendidikan diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang mampu menjawab tantangan dan kebutuhan pasar. Untuk memenuhi tuntutan tersebut perguruan tinggi harus mampu meningkatkan kemampuannya dalam mendidik mahasiswa sehingga berhasil memenuhi harapan yang diinginkan stakeholder (Sucipto et al., 2020).

Perguruan tinggi tidak hanya bertugas mendidik mahasiswa agar menjadi manusia kompeten, tetapi juga sebagai penghasil ilmu (melalui penelitian) dan pelaksana tanggung jawab sosial (melalui pengabdian), sehingga institusi pendidikan tinggi menjadi poros pengembangan akademik sekaligus pembangunan masyarakat (Amalia, 2024).

Perguruan tinggi juga harus mengambil peran dalam menyiapkan lulusannya agar kompeten dan mampu beradaptasi dengan kondisi dunia saat ini. Pendidikan tinggi juga memiliki peran penting dalam memajukan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi era Society 5.0. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus memanfaatkan teknologi seperti IoT, kecerdasan buatan, dan big data untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan lulusannya menghadapi era Society 5.0 (Aman et al., 2023).

2.1.4 Mahasiswa

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mahasiswa adalah mereka yang sedang belajar di perguruan tinggi. Mahasiswa dapat didefinisikan sebagai individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi.

Mahasiswa merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya karena ikatan dengan perguruan tinggi. Mahasiswa juga merupakan calon intelektual atau cendekiawan muda dalam lapisan masyarakat yang menggunakan rasionalitasnya dalam melihat permasalahan atau fakta yang ada di depannya. Dari akalanya, atau proses berpikirnya dengan menggunakan informasi awal yang diterima semenjak di bangku sekolah dan pengalaman hidup membuat kehidupan mahasiswa identik dengan daya kritis yang tinggi (I Gede Eka Anggara Purnawan, 2015).

2.1.5 Kinerja Akademik (*Academic Performance*)

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Akademik

Kinerja akademik merupakan ukuran sejauh mana mahasiswa mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan oleh institusi pendidikan. Umumnya, kinerja akademik diukur melalui nilai, indeks prestasi kumulatif (IPK), atau hasil evaluasi lainnya yang mencerminkan kemampuan mahasiswa dalam memahami dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama proses belajar. Kinerja akademik menunjukkan tingkat keberhasilan individu, pendidik, atau institusi dalam mencapai tujuan pendidikan jangka pendek maupun jangka panjang (Kumar, 2021).

Dalam penelitian (Fajar Susanto, 2025), kinerja akademik merupakan ukuran sejauh mana mahasiswa berhasil mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Kinerja akademik mahasiswa dapat meningkat apabila mereka memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik, sehingga aktivitas kuliah, pekerjaan, dan kegiatan pribadi dapat berjalan seimbang. Dengan kata lain, kinerja akademik bukan sekadar hasil belajar, melainkan juga mencerminkan efektivitas mahasiswa dalam menjalankan perannya sebagai peserta didik.

Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa mahasiswa bekerja yang mampu menerapkan manajemen waktu yang efektif, memiliki dukungan sosial dan fleksibilitas pekerjaan, cenderung mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja akademik mereka, meskipun menghadapi tekanan peran ganda yang artinya kualitas manajemen peran dan sumber daya pribadi menjadi kunci dalam menjaga kinerja akademik di antara mahasiswa pekerja (Nurmala & Narimo, 2025).

2.1.5.2 Faktor-Faktor Kinerja Akademik

Kinerja akademik mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitarnya. Kombinasi antara faktor internal dan eksternal ini berperan penting dalam membentuk kemampuan mahasiswa untuk beradaptasi, mengatasi tantangan, serta mencapai hasil akademik yang optimal. Berikut adalah penjabaran faktor-faktor kinerja akademik menurut (Elizabeth & Ramadhan, 2025):

1. Faktor Internal (dari dalam diri mahasiswa):
 - a. Motivasi belajar: Dorongan dari dalam diri mahasiswa untuk mencapai prestasi akademik.
 - b. Disiplin belajar: Kemampuan mahasiswa mengatur jadwal belajar dan konsisten menjalankannya.
 - c. Kemandirian belajar: Kemampuan mahasiswa belajar tanpa terlalu bergantung pada orang lain atau bimbingan terus-menerus.
 - d. Efikasi diri / self-efficacy: Keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tantangan akademik.
2. Faktor Eksternal (dari lingkungan sekitar mahasiswa):
 - a. Lingkungan belajar: Kondisi fisik dan sosial di kampus atau rumah yang mendukung aktivitas akademik.
 - b. Dukungan keluarga: Dorongan, perhatian, dan fasilitas yang diberikan keluarga untuk mendukung studi.
 - c. Fasilitas kampus: Ketersediaan sarana belajar, akses perpustakaan, dan teknologi yang mendukung proses belajar.
 - d. Interaksi sosial: Hubungan dengan teman, dosen, dan organisasi yang dapat memengaruhi motivasi dan performa akademik.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Akademik

Berikut adalah indikator kinerja akademik yang diambil dari beberapa sumber:

1. Efikasi Diri Akademik (*Academic Self-Efficacy*) (Meng & Zhang, 2023)

Keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan mereka untuk mengelola tugas, belajar secara efektif, dan mencapai hasil akademik yang diharapkan.

2. Konflik Peran Kerja–Studi (*Work–Study Conflict*) (Lessky & Unger, 2023)
Mahasiswa pekerja yang menghadapi jam kerja panjang atau pekerjaan intens sering mengalami kesulitan menyeimbangkan waktu belajar, yang berdampak negatif terhadap kinerja akademik
3. Kesejahteraan & Kesehatan Akademik (*Well-being and Health Impact on Academic Performance*) (Verulava & Jorbenadze, 2022)

Pekerjaan paruh waktu dapat memengaruhi pola tidur, stres, dan kondisi kesehatan mahasiswa.

4. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) (Tira et al., 2025)
Mencerminkan tingkat penguasaan akademik mahasiswa dan sering kali menjadi tolak ukur utama dalam menentukan kualitas lulusan yang biasanya dinyatakan dalam skala 0 hingga 4.

2.1.6 Beban Kerja (*Workload*)

2.1.6.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu dalam organisasi yang berkaitan dengan jumlah tugas, tanggung jawab, serta waktu yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Beban kerja mencakup seluruh aktivitas dan waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu guna menilai efisiensi dan efektivitas kinerjanya (I. K. Budiasa, 2021).

Beban kerja adalah jumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam kurun waktu yang ditentukan. Beban kerja yang muncul bisa dalam bentuk yang bermacam-macam contohnya desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, lamanya waktu kerja, kurangnya waktu istirahat, dan lainnya. Jika beban kerja ini tidak ditanggulangi, maka akan menimbulkan stres kerja pada pekerja (Sarifa & Wartono, 2021).

Beban kerja pada mahasiswa pekerja adalah kombinasi dari tekanan akademik dan tuntutan kerja yang dijalani secara bersamaan, yang berdampak pada kinerja

akademik mereka. Meski sebagian besar mahasiswa pekerja mampu menyeimbangkan tugas kerja dan studi, mereka tetap menghadapi tantangan dalam mengelola waktu, stres, serta dampak terhadap kesehatan yang dapat mengganggu penyelesaian tugas akademik dan partisipasi dalam aktivitas kuliah (Ardiningrum & Yunus, 2025).

Secara keseluruhan, beban kerja pada mahasiswa pekerja muncul dari kombinasi tuntutan pekerjaan dan tekanan akademik yang menguras waktu, energi, serta fokus, sehingga berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran dan kinerja akademik jika tidak dikelola dengan baik. Mahasiswa pekerja menghadapi tantangan yang lebih besar dibandingkan mahasiswa reguler karena harus menata prioritas, mengatur waktu secara disiplin, dan menjaga kondisi fisik serta mental agar tidak mengalami kelelahan berlebih. Meski demikian, ketika mampu menyeimbangkan kerja dan studi, mereka justru dapat mengembangkan ketahanan, serta kemampuan manajemen diri yang pada akhirnya dapat mendukung kinerja akademik mereka.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Hidayatus Sholihah et al., 2024), beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal yang mencakup:

1. Faktor eksternal: Berasal dari lingkungan sekitar pekerjaan yang memengaruhi beban kerja yang meliputi tugas, seperti pekerjaan fisik baik yang membutuhkan tenaga seperti mengangkat barang atau menggunakan alat, maupun yang membutuhkan pikiran seperti membuat keputusan, menyelesaikan masalah, dan bertanggung jawab atas pekerjaan; organisasi kerja, termasuk durasi kerja, waktu istirahat, jadwal shift, sistem gaji, dan pembagian tugas; serta lingkungan kerja, seperti suhu, kebisingan, cahaya, fasilitas, dan hubungan dengan rekan kerja maupun atasan. Semua hal ini bisa membuat pekerjaan lebih berat dan memengaruhi hasil kerja.
2. Faktor internal: Berasal dari dalam diri pekerja sebagai respons terhadap beban kerja. Ini termasuk kondisi fisik seperti kesehatan, usia, dan kekuatan tubuh, serta kondisi psikologis seperti motivasi, kepuasan, kepercayaan diri, dan perasaan terhadap pekerjaan. Beban kerja mental, meski terlihat ringan secara fisik, sering lebih berat karena membutuhkan pikiran dan tanggung jawab yang besar.

2.1.6.3 Jenis-Jenis Beban Kerja

Pemahaman terhadap jenis-jenis beban kerja ini penting agar organisasi maupun individu dapat mengelola pekerjaan secara efektif, mengurangi stres, dan menjaga produktivitas serta kinerja akademik atau profesional. Berikut adalah beberapa jenis beban kerja:

1. **Beban Kerja Kuantitatif (*Quantitative Workload*)** (Nyoman Kusuma Putra & Vipraprastha, 2022)
Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Jika terlalu banyak, dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja.
2. **Beban Kerja Kualitatif (*Qualitative Workload*)** (Nyoman Kusuma Putra & Vipraprastha, 2022)
Tingkat kesulitan atau kompleksitas pekerjaan yang melebihi kemampuan individu, seperti tugas yang membutuhkan skill tinggi atau penyelesaian masalah kompleks.
3. **Beban Kerja Mental (*Mental / Cognitive Workload*)** (Aulia et al., 2025)
Beban yang muncul dari aktivitas berpikir, pengambilan keputusan, konsentrasi, atau multitasking. Terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan mental.
4. **Beban Kerja Fisik (*Physical Workload*)** (Aulia et al., 2025)
Aktivitas fisik yang harus dilakukan, misalnya berdiri lama, mengangkat barang, atau gerakan berulang. Tingkat kelelahan fisik memengaruhi efektivitas kerja.
5. **Beban Kerja Waktu (*Time-Based Workload*)** (Hidayati & Basyari, 2025)
Tekanan dari tenggat waktu atau target waktu yang ketat, memaksa pekerja menyelesaikan tugas lebih cepat. Dapat menimbulkan stres dan mengurangi kualitas kerja.

2.1.6.4 Indikator Beban Kerja

Berikut ini indikator beban kerja dalam (Sulastri & Onsardi, 2020), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai: mengenai besarnya target kerja yang diberikan dan hasil kerja yang maksimal dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan: tercermin dari kecepatan mengambil keputusan serta kesiapan menangani tugas tambahan di luar waktu kerja.
3. Penggunaan waktu kerja: lamanya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Standar pekerjaan: persepsi karyawan mengenai kewajiban menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tenggat yang berlaku.

2.1.7 Work-life Balance (WLB)

2.1.7.1 Pengertian Work-life Balance

Work-life balance merupakan konsep yang semakin mendapat perhatian dalam beberapa tahun terakhir. Dalam praktiknya, mencapai *work-life balance* bukanlah hal yang mudah. *Work-life balance* adalah konsep yang menjelaskan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* dapat membuat seorang pekerja mengupayakan antara dua peran atau lebih yang mana peran tersebut sama-sama penting baginya dan kemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya (Pratama & Setiadi, 2021).

Work-life balance yang kurang memadai dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan, kinerja mereka, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Saat ini, banyak organisasi mulai memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya. Hal ini terlihat dari berbagai fasilitas yang disediakan, seperti *family gathering*, program cuti, fasilitas penitipan anak, serta jam kerja yang fleksibel, sehingga karyawan tetap dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Isabella Perangin Angin et al., 2021).

Work-life balance pada mahasiswa pekerja menggambarkan sejauh mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan studi dan pekerjaan sehingga tidak saling mengganggu. Mahasiswa pekerja yang menghadapi tantangan dalam mengatur waktu antara kuliah dan pekerjaan, menunjukkan bahwa ketidakseimbangan peran dapat memengaruhi kapasitas mereka dalam menjalankan tugas akademik. Sehingga WLB

menjadi faktor penting yang menentukan kualitas belajar, konsistensi kehadiran, serta pencapaian nilai akademik mahasiswa pekerja (Adelia et al., 2025).

Work-life balance pada dasarnya adalah usaha seseorang untuk menjaga agar urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi berjalan seimbang tanpa saling mengganggu. Pada mahasiswa pekerja, keseimbangan ini menjadi semakin penting karena mereka harus membagi waktu, tenaga, dan fokus untuk dua tanggung jawab besar sekaligus. Jika keseimbangan itu tidak tercapai, biasanya mereka mudah merasa lelah, stres, dan performa akademiknya ikut menurun. Karena itu, dukungan dari lingkungan, baik kampus maupun tempat kerja sangat dibutuhkan agar mahasiswa pekerja bisa tetap menjalankan perannya dengan baik. Dengan fasilitas dan kebijakan yang mendukung, mahasiswa pekerja dapat lebih mudah mengatur waktu dan menjaga kondisi agar tetap produktif di pekerjaan maupun di perkuliahan.

2.1.7.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut (Nafis et al., 2020), ada beberapa faktor yang memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yaitu:

1. Kepribadian: Individu yang mampu mengendalikan stres dan tetap tenang cenderung lebih mudah menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
2. Keluarga: Dukungan keluarga sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan seseorang. Keluarga yang harmonis dapat membantu mengurangi tekanan kerja, sedangkan konflik atau tanggung jawab keluarga yang berat bisa menyebabkan ketidakseimbangan.
3. Pekerjaan: Pola kerja, beban kerja, dan jam kerja berperan penting dalam tercapainya *work-life balance*. Pekerjaan dengan beban berat atau waktu kerja yang panjang membuat individu sulit membagi waktu untuk diri sendiri maupun keluarga.
4. Sikap pribadi: Individu yang berpikir positif dan bisa memisahkan urusan kerja dari kehidupan pribadi lebih mudah mencapai keseimbangan dibanding mereka yang terlalu fokus pada pekerjaan.

2.1.7.3 Indikator *Work-life Balance*

Berikut adalah beberapa indikator *work-life balance* yang dikemukakan oleh (Puryana & Ramdani, 2022):

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*): kemampuan membagi waktu secara adil antara pekerjaan/karier dengan waktu pribadi dan keluarga.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*): kemampuan memberikan perhatian, energi, dan komitmen yang seimbang pada pekerjaan sekaligus pada kehidupan pribadi.
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*): kondisi ketika seseorang merasa sama-sama puas baik dengan pekerjaannya maupun dengan kehidupan pribadinya.

2.1.8 Manajemen Waktu

2.1.8.1 Pengertian Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah proses pengaturan, penjadwalan, dan penggunaan setiap bagian waktu secara efisien untuk menyelesaikan aktivitas yang direncanakan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu (Fitriani Dwi Azzahra & Marsella Putri Tommy Amanda, 2024).

Manajemen waktu merupakan proses perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengendalian pemanfaatan waktu agar produktivitas dapat terjaga. Mengingat waktu adalah sumber daya yang tidak dapat diperbarui, pengelolaannya secara efektif dan efisien sangat penting untuk mencapai tujuan. Tanpa penerapan manajemen waktu yang baik, individu maupun organisasi berisiko mengalami penurunan produktivitas dan kesulitan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan (Meilisa Syelviani, 2020).

Manajemen waktu pada mahasiswa pekerja merupakan kemampuan individu untuk mengatur waktu secara efektif antara aktivitas kuliah dan pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja yang memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik cenderung memiliki kinerja akademik yang lebih tinggi, karena mereka dapat memanfaatkan waktu secara optimal untuk belajar dan bekerja tanpa mengorbankan salah satu di antaranya (Ni Wayan Lasmi et al., 2024).

Dari penjelasan diatas, manajemen waktu bagi mahasiswa pekerja adalah kemampuan penting yang menentukan apakah mereka bisa menjalani kuliah dan pekerjaan dengan lancar. Karena waktu mereka lebih terbatas dibandingkan mahasiswa biasa, mereka harus lebih cermat dalam mengatur jadwal, menentukan prioritas, dan membagi energi agar tidak kewalahan. Jika manajemen waktu dilakukan dengan baik, mahasiswa pekerja dapat tetap fokus belajar tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan. Namun, jika tidak teratur, mereka mudah merasa stres, tertinggal dalam tugas kuliah, atau bahkan menurunkan performa. Oleh karena itu, kemampuan mengelola waktu bukan hanya membantu mereka menyelesaikan aktivitas tepat waktu, tetapi juga menjaga keseimbangan dan kualitas hidup sehari-hari.

2.1.8.2 Aspek-Aspek Manajemen Waktu

Menurut (Agatha Okta Hardani, 2024), aspek-aspek manajemen waktu terbagi beberapa, yaitu sebagai berikut:

1. **Penetapan Tujuan dan Aspek:** Aspek ini menekankan pentingnya menentukan apa yang ingin dicapai dan mana yang paling penting untuk dikerjakan terlebih dahulu. Dengan menetapkan tujuan dan urutan prioritas, seseorang bisa fokus menyelesaikan hal-hal yang benar-benar penting tanpa membuang waktu pada hal yang kurang mendesak.
2. **Faktor Profesionalisme Mahasiswa:** Profesionalisme berarti sikap tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas. Mahasiswa yang profesional akan mengatur waktu dengan baik, disiplin, dan berusaha meningkatkan kualitas dirinya agar semua kewajiban, baik akademik maupun non-akademik, bisa terselesaikan secara maksimal.
3. **Kontrol Terhadap Diri:** Mengontrol diri berarti mampu menjaga komitmen terhadap jadwal dan prioritas yang sudah dibuat. Dengan pengendalian diri, seseorang dapat tetap fokus, tidak mudah terdistraksi, dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kontrol diri juga membantu menjaga keseimbangan antara aktivitas dan kesehatan agar tetap produktif.

2.1.8.3 Indikator Manajemen Waktu

Berikut ini indikator manajemen waktu dalam (Sitti Nur Fatimah, 2024) ada 4 indikator dalam manajemen waktu yaitu:

1. Menyusun Tujuan: Kemampuan ini berarti menetapkan apa yang ingin dicapai, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Dengan tujuan yang jelas, seseorang tahu arah dan fokus kegiatan yang harus dilakukan.
2. Menyusun Prioritas dengan Tepat: Setiap tugas punya tingkat kepentingan dan urgensi yang berbeda. Karena itu, penting menentukan mana yang harus dikerjakan lebih dulu agar waktu tidak terbuang untuk hal yang kurang penting.
3. Membuat Jadwal: Membuat jadwal berarti mengatur waktu untuk setiap kegiatan, seperti kapan harus bekerja, belajar, beristirahat, dan menyelesaikan tugas. Jadwal membantu seseorang tetap terorganisir dan tidak menumpuk pekerjaan.
4. Meminimalisir Gangguan: Kemampuan ini berarti menjaga fokus pada pekerjaan dan menghindari hal-hal yang bisa mengalihkan perhatian, seperti media sosial atau percakapan tidak penting. Dengan begitu, pekerjaan bisa selesai lebih cepat dan hasilnya lebih baik.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Review penelitian adalah kumpulan penelitian yang pernah dibuat oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Tujuan dilakukannya review penelitian ini adalah untuk menghindari duplikasi dan pengulangan penelitian atau kesalahan yang sama seperti penelitian sebelumnya. Berikut adalah contoh penelitian terdahulu yang menjadi bahan referensi penelitian ini:

1. Penelitian oleh Julsar T. Calonia dan Dickson P. Pagente (2023) dengan judul “*Time Management and Academic Achievement: Examining the Roles of Prioritization, Procrastination and Socialization*”. Penelitian ini meneliti hubungan antara manajemen waktu—termasuk prioritas tugas, prokrastinasi, dan sosialisasi—dengan prestasi akademik 213 mahasiswa pendidikan menggunakan metode kuantitatif deskriptif-korelasi. Hasil menunjukkan tingkat manajemen waktu sedang dan prestasi akademik

sangat baik, namun manajemen waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi akademik.

2. Penelitian oleh Irfan Kurniawan dan Amaliyah (2024) dengan judul “Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kuliah Terhadap Prestasi Akademik”. Penelitian ini meneliti pengaruh manajemen waktu dan motivasi kuliah terhadap prestasi akademik mahasiswa pekerja. Dengan 100 responden dan menggunakan metode kuantitatif, hasil menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap prestasi akademik. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen waktu dan motivasi kuliah berperan penting dalam meningkatkan kinerja akademik mahasiswa yang bekerja sambil kuliah.
3. Penelitian oleh Jurich M. Faunillan dan Dr. James Paglinawan (2024) dengan judul “*Work-Life Balance and Academic Challenges on College of Education Secondary Learners Burnout Levels*”. Penelitian ini meneliti pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* pada siswa pendidikan menengah di Filipina. Survei dilakukan untuk menilai manajemen waktu, sistem dukungan, kesehatan, dan beban akademik. Hasil menunjukkan bahwa *work-life balance* yang buruk berdampak negatif pada kinerja akademik yang meningkatkan risiko *burnout* pada mahasiswa. Penelitian ini menekankan pentingnya program dukungan sekolah yang fokus pada kesehatan mental dan manajemen waktu untuk meningkatkan prestasi akademik dan kesejahteraan siswa.
4. Penelitian oleh Adelia, Praja Hadi Saputra, dan Yulia Tri Kusumawat (2025) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa Paruh Waktu di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja akademik mahasiswa paruh waktu di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda pada 110 responden mahasiswa S1 Manajemen, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan, baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja akademik. Beban kerja

yang proporsional serta keseimbangan antara pekerjaan dan studi terbukti meningkatkan kinerja akademik mahasiswa pekerja.

5. Penelitian oleh Izazi Ishmah (2025) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan terhadap Prestasi Mahasiswa Universitas Malikussaleh yang Aktif Kuliah Sambil Kerja”. Penelitian di Universitas Malikussaleh (UNIMAL) meneliti dampak beban kerja dan kelelahan terhadap kinerja akademik mahasiswa paruh waktu. Mahasiswa yang bekerja lebih dari delapan jam sehari mengalami penurunan konsentrasi, kualitas tugas, dan motivasi belajar. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring, dan hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan dan kelelahan tinggi berdampak negatif pada kinerja akademik. Penelitian ini menyarankan pengembangan keterampilan manajemen waktu serta komunikasi antara mahasiswa dan pemberi kerja untuk meningkatkan prestasi akademik.
6. Penelitian oleh Tina, Praja Hadi Saputra, dan Yulia Tri Kusumawati (2025) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa *Part-Time* di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”. Penelitian yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kesehatan mental terhadap kinerja akademik mahasiswa paruh waktu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda pada 100 responden, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kesehatan mental secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja akademik, sehingga semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta semakin stabil kondisi kesehatan mental mahasiswa, semakin tinggi pula kinerja akademik yang dapat dicapai.

Berdasarkan hasil telaah terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan, maka disusun ringkasan penelitian-penelitian tersebut dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Julsar T. Calonia dan Dickson P. Pagente (2023)	<i>Time Management and Academic Achievement: Examining the Roles of Prioritization, Procrastination and Socialization</i>	Manajemen waktu (prioritas, prokrastinasi, sosialisasi) → Prestasi akademik	Tingkat manajemen waktu sedang, prestasi akademik sangat baik, manajemen waktu tidak berpengaruh signifikan
2	Irfan Kurniawan dan Amaliyah (2024)	Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Kuliah Terhadap Prestasi Akademik	Manajemen waktu, Motivasi kuliah → Prestasi akademik	Manajemen waktu dan motivasi kuliah berpengaruh positif dan signifikan, baik parsial maupun simultan
3	Jurich M. Faunillan dan Dr. James Paglinawan (2024)	<i>Work-Life Balance and Academic Challenges on College of Education Secondary Learners Burnout Levels</i>	<i>Work-life balance</i> → <i>Burnout</i> dan kinerja akademik	<i>Work-life balance</i> yang buruk berdampak negatif dan meningkatkan risiko <i>burnout</i>
4	Adelia, Praja Hadi Saputra, dan Yulia Tri Kusumawat (2025)	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa Paruh Waktu di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur	Beban kerja, <i>Work-life balance</i> → Kinerja akademik	Beban kerja dan <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan, baik simultan maupun parsial terhadap kinerja akademik
5	Izazi Ishmah (2025)	Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan terhadap Prestasi Mahasiswa Universitas Malikussaleh yang Aktif Kuliah Sambil Kerja	Beban kerja, Kelelahan → Kinerja akademik	Beban kerja berlebihan dan kelelahan tinggi berdampak negatif pada kinerja akademik
6	Tina, Praja Hadi Saputra, dan Yulia Tri Kusumawati (2025)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa <i>Part-Time</i> di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur	<i>Work-life balance</i> , Kesehatan mental → Kinerja akademik	<i>Work-life balance</i> dan kesehatan mental berpengaruh positif parsial terhadap kinerja akademik

2.3 Kerangka Konseptual

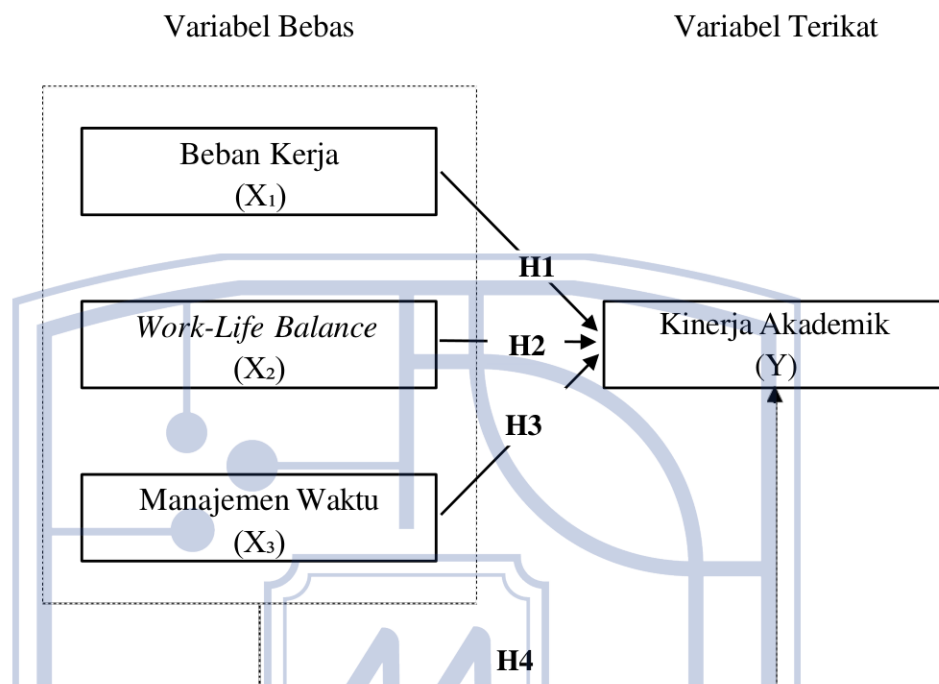
Dalam penelitian ini, kerangka konseptual digunakan untuk menggambarkan bagaimana variabel independen yaitu beban kerja, *work-life balance*, dan manajemen waktu berinteraksi dan memengaruhi variabel dependen yaitu kinerja akademik pada

mahasiswa yang sudah bekerja Stambuk 2022 Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Mikroskil Medan.

Beban kerja didefinisikan sebagai banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh karyawan dalam periode tertentu. Hasil penelitian pada mahasiswa yang bekerja menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan memengaruhi prestasi akademik, semakin tinggi beban kerja tanpa manajemen yang baik, semakin besar kemungkinan prestasi akademik menurun (Angrainny & Putri, 2025).

Work-life balance menggambarkan kemampuan mahasiswa dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan tuntutan studi dan kehidupan pribadi. Mahasiswa yang berhasil menjaga keseimbangan antara kerja dan studi cenderung memiliki prestasi akademik lebih baik dibanding yang tidak. *Work-life balance* dianggap sebagai mediator yang dapat mengurangi efek negatif beban kerja terhadap kinerja akademik (Adelia et al., 2025).

Manajemen waktu adalah kemampuan untuk mengatur dan menggunakan waktu secara efektif, misalnya dalam menjadwalkan waktu kuliah, bekerja, belajar, dan istirahat. Penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa, terutama bagi mereka yang juga bekerja paruh waktu. Artinya, dengan manajemen waktu yang baik, mahasiswa dapat meminimalkan konflik antara pekerjaan dan studi, serta memaksimalkan waktu untuk belajar, sehingga mendukung kinerja akademik (Windya Aning Puspita, 2023).



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, penelitian ini berfokus pada pengujian empiris pengaruh beban kerja, *work-life balance*, dan manajemen waktu terhadap kinerja akademik mahasiswa yang sudah bekerja Stambuk 2022 Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Mikroskil Medan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Akademik

Beban kerja mencerminkan banyaknya tugas serta tanggung jawab yang harus diselesaikan individu dalam jangka waktu tertentu. Menurut (I. K. Budiasa, 2021), beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta penurunan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Bagi mahasiswa yang juga bekerja, tingginya beban kerja dapat mengurangi waktu belajar, menurunkan konsentrasi, dan berdampak buruk pada prestasi akademik. Penelitian yang dilakukan oleh (Adelia et al., 2025) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja akademik mahasiswa. Temuan ini mengindikasikan bahwa diperlukan tingkat beban kerja yang seimbang agar mahasiswa dapat mempertahankan kinerja akademiknya secara optimal.

H₁: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja akademik mahasiswa pekerja.

2.4.2 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Akademik

Work-life balance merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan peran antara pekerjaan, studi, dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif, yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan, motivasi, dan produktivitas karena tercapainya keseimbangan antara kebutuhan profesional dan personal (Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq & Andriyastuti Suratman, 2025). Penelitian oleh (Tina Tina et al., 2025) menunjukkan *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja akademik. Mahasiswa yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan studi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan motivasi belajar yang lebih tinggi.

H₂: *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja akademik mahasiswa pekerja.

2.4.3 Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Akademik

Menurut (Fitriani Dwi Azzahra & Marsella Putri Tommy Amanda, 2024), manajemen waktu yang efektif merupakan faktor utama dalam meningkatkan efisiensi kerja karena melalui proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian penggunaan waktu secara optimal, individu dapat menyelesaikan berbagai aktivitas sesuai prioritas dan batas waktu yang telah ditetapkan sehingga tujuan dapat tercapai secara produktif dan tepat sasaran. Penelitian oleh (Kurniawan et al., 2024) menemukan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh positif terhadap prestasi akademik mahasiswa yang sudah bekerja.

H₃: Manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja akademik mahasiswa pekerja.

2.4.4 Pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Akademik

Ketiga variabel independen yaitu beban kerja, *work-life balance*, dan manajemen waktu, memiliki keterkaitan yang erat dalam memengaruhi kinerja akademik mahasiswa yang sudah bekerja. Beban kerja dan *work-life balance* dapat meningkatkan tekanan atau hambatan belajar, sementara manajemen waktu berperan sebagai kemampuan yang dapat memperbaiki cara mahasiswa mengatur aktivitasnya. Beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan kemampuan manajemen waktu yang baik serta keseimbangan hidup yang terjaga dapat menyebabkan penurunan performa akademik. Ketiganya dipandang saling melengkapi dalam menjelaskan variasi kinerja akademik mahasiswa pekerja.

H₄: Beban kerja, *work-life balance*, dan manajemen waktu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja akademik mahasiswa yang sudah bekerja.

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas, penelitian ini akan menguji pengaruh secara parsial maupun simultan antara beban kerja, *work-life balance*, dan manajemen waktu terhadap kinerja akademik mahasiswa yang sudah bekerja Stambuk 2022 pada Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Mikroskil Medan.