

Pengaruh Dukungan Organisasi, Iklim Keselamatan Psikososial, Dan Manajemen Waktu Terhadap Konflik Kerja Sekolah (Studi Pada Mahasiswa UMB Yang Bekerja)

Nanda Putri Maharani¹, Mafizatul Nurhayati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia

Article Info	ABSTRAK
Article history: Received September 6, 2026 Revised September 8, 2026 Accepted September 9, 2026 Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Iklim Keselamatan Psikososial, Manajemen Waktu, Konflik Kerja-Sekolah Keywords: <i>Organizational Support, Psychosocial Safety Climate, Time Management, Work-School Conflict</i>	Penelitian ini dilakukan untuk menelaah pengaruh dukungan organisasi, iklim keselamatan psikososial, dan manajemen waktu terhadap konflik kerja-sekolah pada mahasiswa Universitas Mercu Buana yang bekerja. Mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pelajar menghadapi keterbatasan waktu, energi, dan fokus yang dapat memunculkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan akademik. Penelitian menggunakan desain kausal dengan populasi 810 mahasiswa Reguler II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen S1 Universitas Mercu Buana Kampus Menteng dan Meruya. Sampel sebanyak 268 responden ditentukan melalui rumus Slovin dan purposive sampling. Data diperoleh melalui survei kuesioner dan dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS. Hasil menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik kerja-sekolah ($\beta = -0,488$; $t = 12,729$; $p = 0,000$), iklim keselamatan psikososial berpengaruh negatif dan signifikan ($\beta = -0,447$; $t = 13,014$; $p = 0,000$), dan manajemen waktu berpengaruh negatif dan signifikan ($\beta = -0,464$; $t = 12,603$; $p = 0,000$). Nilai R^2 sebesar 0,658 menunjukkan ketiga variabel menjelaskan 65,8% variasi konflik kerja-sekolah. Dengan demikian, peningkatan dukungan organisasi, iklim keselamatan psikososial, dan kemampuan manajemen waktu berkontribusi dalam menurunkan konflik kerja-sekolah pada mahasiswa yang bekerja. ABSTRACT <i>This research examined the effects of organizational support, psychosocial safety climate, and time management on work-school conflict among working students at Universitas Mercu Buana. Students who simultaneously perform employee and student roles face limitations of time, energy, and focus that can create conflict between work and academic demands. The study used a causal research design with a population of 810 Regular II undergraduate Management students from the Faculty of Economics and Business at the Menteng and Meruya campuses. A sample of 268 respondents was determined using the Slovin formula and purposive sampling. Data were collected through a questionnaire survey and analyzed using PLS-SEM with SmartPLS. The results show that organizational support has a negative and significant effect on work-school conflict ($\beta = -0.488$; $t = 12.729$; $p = 0.000$), psychosocial safety climate has a negative and significant effect ($\beta = -0.447$; $t = 13.014$; $p = 0.000$), and time management also has a negative and significant effect ($\beta = -0.464$; $t = 12.603$; $p = 0.000$). The R^2 value of 0.658 indicates that the three variables explain 65.8% of the variance in work-school conflict. Therefore, stronger organizational support, a better</i>

psychosocial safety climate, and effective time management contribute to reducing work-school conflict among working students.

This is an open access article under the [CC BY](#) license



Corresponding Author:

Nanda Putri Maharani
Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
Jakarta, Indonesia
Email: nndptm@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Di era perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, minat masyarakat untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan formal melalui perguruan tinggi terus mengalami peningkatan. Kondisi ini tidak hanya dialami oleh individu yang baru memasuki dunia pendidikan, tetapi juga oleh individu yang telah bekerja. Perubahan tuntutan pekerjaan, perkembangan karir, serta kebutuhan kompetensi yang semakin kompleks membuat banyak pekerja memutuskan untuk melanjutkan pendidikan sambil bekerja penuh waktu. Dalam menjalankan dua peran tersebut, mahasiswa menghadapi tuntutan waktu dan tenaga yang sama besar, sehingga kemampuan menyeimbangkan pekerjaan dan kegiatan akademik menjadi penting.

Mahasiswa yang bekerja mengalami peran ganda sebagai pelajar dan pekerja, sehingga dituntut menjalankan tanggung jawab akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Tuntutan tersebut berpotensi menimbulkan konflik kerja-sekolah (*work-school conflict*), yaitu kondisi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran akademik atau sebaliknya. Konflik ini muncul akibat keterbatasan waktu, energi, dan perhatian yang harus dibagi antara pekerjaan dan kegiatan perkuliahan. Konflik kerja-sekolah juga dipahami sebagai konflik intra-peran yang muncul ketika individu harus menanggung konsekuensi tuntutan bekerja dan kuliah secara bersamaan [1]. Penelitian pada mahasiswa pekerja penuh waktu menunjukkan bahwa *work-study conflict* berkaitan dengan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan akademik [2], sedangkan model terintegrasi *work-study conflict* dan *work-study facilitation* menempatkan hubungan pekerjaan dan studi sebagai dinamika lintas peran yang perlu dikelola secara seimbang [3].

Pra-survey terhadap 30 mahasiswa Universitas Mercu Buana yang bekerja sambil kuliah memperlihatkan bahwa konflik yang paling dominan ketika pekerjaan dan perkuliahan sama-sama sibuk adalah masalah manajemen waktu sebesar 43,3%, diikuti beban kerja atau tuntutan pekerjaan sebesar 30%, dukungan organisasi yang rendah sebesar 16,7%, serta kelelahan, stres, atau faktor psikologis sebesar 10%. Hasil tersebut memberikan indikasi awal bahwa konflik kerja-sekolah tidak hanya berkaitan dengan tuntutan akademik dan pekerjaan, tetapi juga dengan dukungan yang diterima individu dari organisasi, kondisi psikososial di tempat kerja, dan kemampuan individu dalam mengelola waktu.

Dukungan organisasi merupakan persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memberikan perhatian terhadap kebutuhan, serta menyediakan bantuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawab kerja maupun akademik. Dukungan dapat terlihat melalui kebijakan, fasilitas, perhatian pemimpin, keadilan, praktik pengelolaan sumber daya manusia, serta hubungan karyawan dengan atasan. Literatur mengenai *perceived organizational support* menunjukkan bahwa dukungan organisasi berkaitan dengan sikap dan kinerja karyawan [7], keterikatan karyawan [8], serta komitmen dalam organisasi [9]. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, dukungan organisasi dapat membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan sehingga tekanan terhadap peran akademik dapat dikurangi.

Iklim keselamatan psikososial menggambarkan persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi memberikan perlindungan terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan emosional melalui komitmen, prioritas, partisipasi, serta komunikasi manajemen. Iklim yang baik menunjukkan bahwa organisasi memberikan perhatian pada risiko psikologis dan membangun lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Penelitian pada mahasiswa pekerja menunjukkan bahwa psychosocial safety climate berhubungan negatif dengan work-school conflict [5]. Studi lain menunjukkan peran psychosocial safety climate dalam hubungan antara tuntutan kerja digital dan work-life conflict [6], serta kaitannya dengan kondisi kerja, kesejahteraan, dan keselamatan pekerja [10], [11]. Iklim organisasi juga menjadi konteks yang dapat memperkuat atau melemahkan konsekuensi psikososial di tempat kerja [12].

Manajemen waktu merupakan kemampuan individu untuk mengatur, merencanakan, dan mengalokasikan waktu secara efektif dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan maupun pendidikan. Kemampuan ini tercermin melalui penetapan tujuan, perencanaan waktu, komitmen terhadap waktu, penentuan prioritas, pengelolaan gangguan, dan evaluasi penggunaan waktu. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen waktu berperan dalam hubungan pekerjaan dan studi [13], [14]. Strategi manajemen waktu juga dikaitkan dengan produktivitas dan kesejahteraan pada konteks pendidikan tinggi serta dunia kerja [15], dan dapat membantu individu menghadapi konflik lintas peran [16].

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perceived organizational support dan time management berpengaruh negatif terhadap work-school conflict pada mahasiswa yang bekerja [4]. Psychosocial safety climate juga ditemukan berpengaruh negatif terhadap work-school conflict [5]. Penelitian lain membahas peran konflik kerja-sekolah pada hubungan beban kerja dengan kelelahan [13], sementara penelitian mengenai konflik kerja dan studi serta manajemen waktu menunjukkan bahwa konteks, fokus variabel, dan hasil yang diamati masih beragam [14]. Perbedaan fokus dan konteks tersebut menunjukkan adanya ruang untuk menguji secara bersamaan dukungan organisasi, iklim keselamatan psikososial, dan manajemen waktu sebagai faktor yang memengaruhi konflik kerja-sekolah pada mahasiswa yang bekerja.

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Universitas Mercu Buana yang bekerja penuh waktu sambil menjalani kegiatan perkuliahan. Kondisi peran ganda tersebut menimbulkan benturan waktu, energi, dan fokus, terutama ketika jadwal kerja, tenggat pekerjaan, jadwal kuliah, dan tugas akademik harus diselesaikan secara bersamaan. Dengan mempertimbangkan fenomena tersebut dan perbedaan fokus penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi, iklim keselamatan psikososial, dan manajemen waktu terhadap konflik kerja-sekolah pada mahasiswa Universitas Mercu Buana yang bekerja.

2. METODE

2.1 Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian menggunakan desain kausal untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian dilakukan mulai Oktober 2025 hingga Januari 2026 pada Universitas Mercu Buana Kampus Menteng dan Meruya. Subjek penelitian adalah mahasiswa kelas karyawan Reguler II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen S1 angkatan 2022 sampai 2025 dari semester 2 sampai semester 8 yang menjalankan kuliah sambil bekerja. Variabel independen terdiri atas dukungan organisasi, iklim keselamatan psikososial, dan manajemen waktu, sedangkan variabel dependen adalah konflik kerja-sekolah.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian berjumlah 810 mahasiswa Reguler II Program Studi Manajemen S1 Universitas Mercu Buana Kampus Menteng dan Meruya. Populasi terdiri atas 289 mahasiswa angkatan 2022, 167 mahasiswa angkatan 2023, 202 mahasiswa angkatan 2024, dan 152 mahasiswa angkatan

2025. Sampel minimum dihitung menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sebanyak 268 responden. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian [17]. Responden merupakan mahasiswa Reguler II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen S1 yang bekerja dan kuliah. Kuesioner disebarkan melalui Google Form dengan memanfaatkan grup WhatsApp dan Telegram layanan Program Studi Manajemen S1 FEB UMB.

2.3 Instrumen dan Operasional Variabel

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner. Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju bernilai 5, Setuju bernilai 4, Netral bernilai 3, Tidak Setuju bernilai 2, dan Sangat Tidak Setuju bernilai 1 [17]. Operasional variabel disusun berdasarkan dimensi yang digunakan pada skripsi. Konflik kerja-sekolah mencakup konflik berbasis waktu, tekanan, dan perilaku [2]. Dukungan organisasi mencakup perceived justice, HRM practices, dan employee-manager relationship [7]. Iklim keselamatan psikososial mencakup management commitment, management priority, organizational participation, dan organizational communication [12]. Manajemen waktu mencakup goal setting, time planning, time commitment and delegation, time priority, managing interruptions, dan time evaluation [14]. Ringkasan operasional variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Skala	Sumber
Konflik Kerja-Sekolah	Konflik berbasis waktu; konflik berbasis tekanan; konflik berbasis perilaku	Likert 1-5	[2]
Dukungan Organisasi	Perceived justice; HRM practices; employee-manager relationship	Likert 1-5	[7]
Iklim Keselamatan Psikososial	Management commitment; management priority; organizational participation; organizational communication	Likert 1-5	[12]
Manajemen Waktu	Goal setting; time planning; time commitment & delegation; time priority; managing interruptions; time evaluation	Likert 1-5	[14]

2.4 Analisis Data

Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (PLS-SEM) dengan SmartPLS. PLS-SEM digunakan untuk menguji model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) [18]. Evaluasi outer model dilakukan melalui convergent validity dengan loading factor lebih dari 0,70 dan Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,50, discriminant validity melalui Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio, serta reliabilitas melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. HTMT digunakan sebagai kriteria tambahan untuk mengevaluasi validitas diskriminan [19]. Evaluasi inner model dilakukan menggunakan R-square, effect size f-square, predictive relevance Q-square, dan pengujian hipotesis melalui bootstrapping. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih dari 1,96 dan P Values kurang dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Sebanyak 268 kuesioner berhasil dikumpulkan dan dapat diolah. Responden tersebar dari semester 2 sampai semester 8, dengan proporsi terbesar pada semester 6 sebanyak 52 responden atau 19,4%. Responden perempuan sebanyak 151 orang atau 56,3%, sedangkan laki-laki sebanyak 117 orang atau sekitar 43%. Kelompok usia 20-25 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 141 responden atau 52,6%. Status pekerjaan didominasi karyawan kontrak sebanyak 156 responden atau 58,2%.

Berdasarkan wilayah kerja, 154 responden atau 57,5% bekerja di Jakarta. Sebagian besar responden belum menikah, memiliki penghasilan per bulan Rp2.000.000-Rp4.000.000, telah bekerja selama 1-3 tahun, dan paling banyak bekerja pada sektor jasa. Ringkasan karakteristik dominan responden disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Dominan Responden

Karakteristik	Kategori Dominan	n	%
Semester	Semester 6	52	19,4
Jenis kelamin	Perempuan	151	56,3
Usia	20-25 tahun	141	52,6
Status pekerjaan	Karyawan kontrak	156	58,2
Daerah bekerja	Jakarta	154	57,5
Status pernikahan	Belum menikah	221	82,5
Penghasilan/bulan	Rp2.000.000-Rp4.000.000	95	35,4
Lama bekerja	1-3 tahun	139	51,9
Sektor usaha	Jasa	58	21,6

3.2 Evaluasi Model Pengukuran

Hasil convergent validity menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria karena memiliki loading factor di atas 0,70. Loading indikator dukungan organisasi berada pada rentang 0,868-0,908 dengan AVE 0,794. Iklim keselamatan psikososial memiliki loading 0,848-0,887 dengan AVE 0,756. Manajemen waktu memiliki loading 0,851-0,876 dengan AVE 0,750, sedangkan konflik kerja-sekolah memiliki loading 0,886-0,903 dengan AVE 0,798. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi validitas konvergen. Pengujian discriminant validity melalui Fornell-Larcker Criterion dan HTMT juga dinyatakan memenuhi kriteria pada model penelitian [19].

Uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's Alpha sebesar 0,935 untuk dukungan organisasi, 0,954 untuk iklim keselamatan psikososial, 0,952 untuk manajemen waktu, dan 0,949 untuk konflik kerja-sekolah. Composite Reliability masing-masing konstruk adalah 0,951, 0,961, 0,960, dan 0,959. Seluruh nilai berada di atas batas yang digunakan, sehingga konstruk dinyatakan reliabel. Ringkasan hasil pengujian model pengukuran disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Loading	AVE	Cronbach α	CR	Status
Dukungan Organisasi	0,868-0,908	0,794	0,935	0,951	Valid/Reliabel
Iklim Keselamatan Psikososial	0,848-0,887	0,756	0,954	0,961	Valid/Reliabel
Manajemen Waktu	0,851-0,876	0,750	0,952	0,960	Valid/Reliabel
Konflik Kerja-Sekolah	0,886-0,903	0,798	0,949	0,959	Valid/Reliabel

3.3 Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R-square konflik kerja-sekolah sebesar 0,658 dan R-square adjusted sebesar 0,654. Nilai R-square tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi, iklim keselamatan psikososial, dan manajemen waktu mampu menjelaskan 65,8% variasi konflik kerja-sekolah, sedangkan 34,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan kategori yang digunakan dalam analisis PLS-SEM, nilai tersebut termasuk kategori moderat [18]. Nilai Q-square konflik kerja-sekolah sebesar 0,518, sehingga model memiliki predictive relevance yang kuat karena nilainya lebih besar dari nol dan berada di atas 0,35 [18].

Effect size menunjukkan dukungan organisasi memiliki f-square sebesar 0,692, iklim keselamatan psikososial sebesar 0,582, dan manajemen waktu sebesar 0,627. Ketiga nilai tersebut berada di atas 0,35 sehingga memiliki effect size yang besar. Dukungan organisasi merupakan variabel dengan effect size paling tinggi, diikuti manajemen waktu dan iklim keselamatan psikososial. Hasil bootstrapping memperlihatkan bahwa seluruh hipotesis diterima karena t-statistic lebih dari 1,96 dan P Values sebesar 0,000. Ringkasan pengujian jalur struktural disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan	β	t-statistic	p-value	f ²	Keputusan
Dukungan Organisasi → Konflik Kerja-Sekolah	-0,488	12,729	0,000	0,692	H1 diterima
Iklim Keselamatan Psikososial → Konflik Kerja-Sekolah	-0,447	13,014	0,000	0,582	H2 diterima
Manajemen Waktu → Konflik Kerja-Sekolah	-0,464	12,603	0,000	0,627	H3 diterima

3.4 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Konflik Kerja-Sekolah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik kerja-sekolah dengan koefisien jalur -0,488, t-statistic 12,729, dan P Values 0,000. Semakin tinggi dukungan organisasi yang diterima mahasiswa yang bekerja, semakin rendah konflik kerja-sekolah yang dialami. Dukungan dalam bentuk perhatian, penghargaan, bantuan dari atasan maupun rekan kerja, serta kebijakan organisasi yang mendukung membantu individu menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus mahasiswa. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work-school conflict [4] dan sejalan dengan penjelasan bahwa dukungan organisasi berkaitan dengan sikap serta hasil kerja individu [7]-[9].

Pada model pengukuran, seluruh indikator dukungan organisasi signifikan. Indikator DO3, yaitu kesempatan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kemampuan, memiliki t-statistic tertinggi sebesar 87,817 dan menjadi indikator yang paling dominan. Kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi merupakan bentuk dukungan yang kuat karena membantu mahasiswa yang bekerja meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas, sehingga tekanan dari pekerjaan dapat berkurang. Indikator DO5 mengenai kesiapan atasan membantu ketika menghadapi kesulitan kerja memiliki t-statistic terendah sebesar 55,684, tetapi tetap jauh di atas batas signifikansi. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan langsung dari atasan tetap penting dan masih dapat diperkuat melalui bantuan, arahan, dan solusi ketika karyawan menghadapi kendala pekerjaan.

3.5 Pengaruh Iklim Keselamatan Psikososial terhadap Konflik Kerja-Sekolah

Iklim keselamatan psikososial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik kerja-sekolah dengan koefisien jalur -0,447, t-statistic 13,014, dan P Values 0,000. Semakin baik iklim keselamatan psikososial yang dirasakan individu dalam lingkungan kerja, semakin rendah konflik antara tuntutan pekerjaan dan aktivitas perkuliahan. Iklim keselamatan psikososial yang baik mencerminkan komitmen organisasi dalam menjaga kesehatan psikologis karyawan, mendukung kesejahteraan mental, dan menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan individu. Hasil ini sejalan dengan penelitian pada working university students yang menunjukkan hubungan negatif psychosocial safety climate dengan work-school conflict [5] serta konsisten dengan literatur yang menempatkan psychosocial safety climate sebagai konteks penting bagi kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja [10], [11].

Indikator IKP3, yaitu organisasi mengutamakan kesehatan mental karyawan, memiliki t-statistic tertinggi sebesar 62,622. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perhatian organisasi terhadap kesehatan

mental menjadi aspek yang paling kuat dalam membentuk persepsi responden mengenai iklim keselamatan psikososial. Ketika kesehatan mental diprioritaskan, responden merasa lebih aman, dihargai, dan didukung dalam menjalankan pekerjaan, sehingga tekanan akibat peran ganda dapat dikurangi. Indikator IKP8 mengenai kejelasan informasi tentang risiko psikologis memiliki t-statistic terendah sebesar 46,073, tetapi tetap signifikan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi mengenai risiko psikologis masih dapat diperkuat agar pemahaman karyawan terhadap kesehatan psikologis di lingkungan kerja semakin baik. Peran komunikasi dan iklim organisasi dalam konteks psikososial juga ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya [6], [12].

3.6 Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Konflik Kerja-Sekolah

Manajemen waktu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik kerja-sekolah dengan koefisien jalur -0,464, t-statistic 12,603, dan P Values 0,000. Semakin baik kemampuan individu mengelola waktu, semakin rendah konflik kerja-sekolah. Kemampuan menyusun prioritas, mengatur jadwal kegiatan, serta memanfaatkan waktu secara efektif memungkinkan mahasiswa menjalankan tuntutan pekerjaan dan akademik secara lebih seimbang. Temuan ini mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa time management berpengaruh negatif terhadap work-school conflict [4] serta penelitian mengenai hubungan manajemen waktu dengan konflik pekerjaan dan studi [13], [14]. Literatur mengenai strategi manajemen waktu juga menekankan kontribusinya terhadap produktivitas dan kesejahteraan [15] serta pengelolaan konflik lintas peran [16].

Indikator MW5, yaitu upaya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, memiliki t-statistic tertinggi sebesar 63,018 dan menjadi indikator yang paling dominan dalam membentuk manajemen waktu. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin menyelesaikan tugas sesuai jadwal merupakan aspek penting dalam menekan benturan antara tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban akademik. Sebaliknya, indikator MW1 mengenai penetapan tujuan yang jelas sebelum mulai bekerja atau belajar memiliki t-statistic terendah sebesar 45,990, tetapi tetap signifikan. Kemampuan menetapkan tujuan sebelum aktivitas dimulai masih dapat ditingkatkan agar pengelolaan waktu lebih efektif. Secara keseluruhan, manajemen waktu yang baik membantu individu menghindari penumpukan tugas, mengurangi tekanan, dan meminimalkan konflik antara pekerjaan dan sekolah.

4. KESIMPULAN

Dukungan organisasi, iklim keselamatan psikososial, dan manajemen waktu terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik kerja-sekolah pada mahasiswa Universitas Mercu Buana yang bekerja. Dukungan organisasi memiliki koefisien pengaruh -0,488, iklim keselamatan psikososial -0,447, dan manajemen waktu -0,464, dengan seluruh P Values sebesar 0,000. Ketiga variabel menjelaskan 65,8% variasi konflik kerja-sekolah dan model memiliki predictive relevance sebesar 0,518. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan berupa perhatian, penghargaan, bantuan, kebijakan dan kesempatan pengembangan, lingkungan kerja yang memprioritaskan kesehatan psikologis, serta kemampuan menyusun prioritas dan mengelola waktu dapat membantu mahasiswa pekerja menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan pendidikan. Organisasi disarankan mempertahankan dan meningkatkan program pelatihan, memperkuat peran atasan dalam memberikan bantuan, menjadikan kesehatan mental sebagai prioritas, serta memberikan dukungan terhadap pengelolaan waktu karyawan. Mahasiswa yang bekerja perlu menetapkan tujuan yang jelas, menyusun skala prioritas, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, memanfaatkan dukungan organisasi, dan menjaga komunikasi dengan pihak tempat kerja maupun kampus. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor lain seperti beban kerja, stres kerja, work-life balance, fleksibilitas kerja, dan dukungan keluarga serta melibatkan sektor atau perguruan tinggi yang berbeda.

REFERENSI

- [1] Y. Nurfitria and A. M. Masykur, "Hubungan antara work study conflict dengan work engagement pada pegawai Starbucks Coffee di Semarang," *Empati*, vol. 5, no. 4, 2016.
- [2] R. O. 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," *Jurnal EMPATI*, vol. 10, no. 2, pp. 78–85, 2021, doi: 10.14710/empati.2021.30996.
- [3] M. S. Owen, P. S. Kavanagh, and M. F. Dollard, "An integrated model of work–study conflict and work–study facilitation," *Journal of Career Development*, vol. 45, no. 5, pp. 504–517, 2018, doi: 10.1177/0894845317720071.
- [4] V. Sulistia and A. M. N. Widigdo, "Effect of workload, perceived organizational support, and time management on academic procrastination with work school conflict as a mediating variable," *European Journal of Business and Management Research*, vol. 8, no. 1, pp. 206–212, 2023, doi: 10.24018/ejbmr.2023.8.1.1797.
- [5] R. Azaria, K. S. Putri, and C. Lawrence, "Psychosocial safety climate and work-school conflict in working university students," *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, vol. 12, no. 3, 2023.
- [6] A. K. Parkin et al., "The role of psychosocial safety climate on flexible work from home digital job demands and work-life conflict," *Industrial Health*, vol. 61, no. 5, pp. 307–319, 2023, doi: 10.2486/indhealth.2022-0078.
- [7] W. M. Saleh and I. M. Haidar, "The relationship between perceived organisational support and creative performance of employees: A study from the public sector in Syria," *Institutions and Economics*, vol. 14, no. 4, pp. 1–24, 2022, doi: 10.22452/IJIE.vol14no4.1.
- [8] N. Eviana, "The role of perceived organizational support (POS) and employee satisfaction to enhance employee engagement: Does gender and tenure matter?," *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 13–31, 2024, doi: 10.18196/mb.v15i1.19529.
- [9] J. Chaidir and T. Zulfikar, "Perceived Organizational Support dan Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Komitmen Normatif Pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kota Serang, Banten," *Jurnal Doktor Manajemen*, vol. 8, no. 2, 2025, doi: 10.22441/jdm.v8i2.33222.
- [10] N. Abu Bakar, A. Bulgiba, and M. Isahak, "Perceived psychosocial safety climate (PSC) level and its association with occupational outcomes among clinical unit healthcare workers in a Malaysian hospital: A three-wave longitudinal study," *BMC Public Health*, vol. 25, no. 1, 2025, doi: 10.1186/s12889-025-22562-1.
- [11] M. Amoadu, E. W. Ansah, and J. O. Sarfo, "Influence of psychosocial safety climate on occupational health and safety: A scoping review," *BMC Public Health*, vol. 23, no. 1, 2023, doi: 10.1186/s12889-023-16246-x.
- [12] A. J. bin J. Lintanga and B. Rathakrishnan, "The impact of psychosocial safety climate on public sector job satisfaction: The moderating role of organizational climate," *BMC Psychology*, vol. 12, no. 1, 2024, doi: 10.1186/s40359-023-01513-8.
- [13] S. Durğun, A. Tayfun, and C. E. Silik, "The mediating role of work-leisure time and work-school conflict in the relationship between workload and burnout level of tourism students registered in MESEM and attitude towards the sector," *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, vol. 2023, no. 4, pp. 3188–3212, 2023, doi: 10.21325/jotags.2023.1338.
- [14] L. M. Simanjuntak, S. Kaseng, N. P. Putu, and E. Rossanti, "The influence of work and study conflicts, time management and quality of guidance services on student completion of studies," vol. 5, no. 3, 2023.
- [15] A. Patzak, X. Zhang, and J. Vytasek, "Boosting productivity and wellbeing through time management: Evidence-based strategies for higher education and workforce development," *Frontiers in Education*, vol. 10, 2025, doi: 10.3389/educ.2025.1623228.
- [16] D. K. Putri, Y. Prasetyo, and H. H. Farhanindya, "Work-family conflict in working women: What is the role of time management?," *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, vol. 6, no. 1, pp. 35–42, 2025, doi: 10.38156/psikowipa.v6i1.169.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.

- [18] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, M. Sarstedt, N. P. Danks, and S. Ray, Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. Cham, Switzerland: Springer, 2022.
- [19] J. Henseler, G. Hubona, and P. A. Ray, “Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines,” *Industrial Management & Data Systems*, vol. 116, no. 1, pp. 2–20, 2016, doi: 10.1108/IMDS-09-2015-0382.