

# PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP NIATAN KELUAR DAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Pegawai ASN Soerojo Hospital Magelang)

Choirisa Nurrahmawati, Ahyar Yuniawan<sup>1</sup>

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

## ABSTRACT

*There have been several demographic changes that society has experienced in recent years with the entry of women into the labor market. As a result, there is a possibility of a mismatch between work and family. In this case, it is not only women who have families, but men too. The population in this study were ASN Employees at Soerojo Hospital Magelang. The sampling technique in this research uses the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The analysis technique used is path analysis with the SPSS 26 program to determine the path coefficient and the influence of the independent variable on the dependent variable through the mediating variable. This research aims to analyze the impact of Work-Family Conflict on Turnover Intention and Individual Performance which is mediated by Work Engagement in Soerojo Hospital. The research results show that the higher the Work-Family Conflict, the higher the Turnover Intention, conversely, the higher the Work-Family Conflict, the lower the Individual Performance. Work Engagement is able to mediate the impact of Work-Family Conflict on Turnover Intention and decreasing Individual Performance. Soerojo Hospital can carry out more in-depth evaluations of employees through surveys and counseling related to problems faced by employees such as work-family conflict. This can help employees to resolve their problems, understand what is needed, and also understand what happens to employees as a result of work-family conflict to prevent increased turnover intentions and decreased individual performance.*

*Keywords: work family-conflict, turnover intention, individual performance, work engagement*

## PENDAHULUAN

Ada beberapa perubahan demografis yang dialami penduduk dalam beberapa tahun terakhir dengan masuknya perempuan ke pasar tenaga kerja. Hal tersebut merupakan contoh yang bagus dari perubahan mentalitas. Peran perempuan di pasar tenaga kerja mendapatkan kesempatan yang sama dengan laki-laki. Akibat hal tersebut, maka dapat terjadi kemungkinan ketidaksesuaian antara pekerjaan dan keluarga di antara laki-laki dan perempuan. Dalam hal ini tidak hanya perempuan saja yang memiliki keluarga, namun laki-laki juga. Saat ini konsep dan kekhususan kerja telah berubah dalam masyarakat dan nilai-nilai kerja, serta cara pandangnya juga telah berubah dari generasi ke generasi. Kemudian terdapat generasi milenial yang menjadi generasi paling mementingkan rekonsiliasi antara pekerjaan dan keluarga.

Dilihat dari permasalahan yang muncul, membuat minat terhadap konsep konflik pekerjaan-keluarga (WFC) tumbuh (Jenkins dkk., 2016). WFC merupakan bentuk konflik

---

<sup>1</sup> Corresponding author

antara dua peran, dimana paksaan yang berasal dari pekerjaan tidak dapat didamaikan dengan tuntutan atau tanggung jawab keluarga. WFC didefinisikan sebagai konflik yang terjadi antara peran pekerjaan dan peran keluarga yang dihasilkan dari tekanan, kemudian menuntut terkait dengan peran masing-masing dan mengurangi kinerja di kedua peran tersebut (Greenhaus dan Beutell, 1985). Penelitian saat ini membedakan sumber, sifat dan arah dari WFC itu sendiri (Kelloway dkk., 1999).

Oleh karena itu, penting untuk memahami konsekuensi yang mungkin dimiliki oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga dalam konteks kerja, dampak yang mungkin dimiliki WFC terhadap niatan keluar dan kinerja individu, kemudian dampak konsekuensinya terhadap keterikatan kerja. Demikian pula, perspektif dominan dalam konsep konflik pekerjaan-keluarga mengasumsikan bahwa karyawan, pegawai, ataupun individu memiliki sumber daya yang terbatas (waktu dan usaha) ketika terlibat dalam berbagai jenis peran (Ten Brummelhuis dan Bakker, 2012). Kemudian terdapat keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli dkk., 2006). Konsep tersebut menjadi semakin penting akhir-akhir ini karena bukti penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat pada keterikatan kerja akan berkinerja lebih baik dibandingkan karyawan yang lain (Xanthopoulou dkk., 2007).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap niatan keluar dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memiliki tujuan untuk mengetahui peran mediasi keterikatan kerja terhadap pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap niatan keluar dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan memerlukannya.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Niatan Keluar**

Konflik antara keluarga dan pekerjaan muncul ketika tugas keluarga mereka bertabrakan dengan kewajiban, tuntutan dan harapan kerja yang mengakibatkan konflik pekerjaan-keluarga. Berdasarkan penelitian sebelumnya, konflik pekerjaan-keluarga dapat menyebabkan frustrasi dan niatan keluar karyawan dari pekerjaannya sangat tinggi, sehingga emosi terkait pekerjaan akan terbawa hingga ke rumah (Wang dan Wang, 2023).

Ada beberapa alasan yang menyebabkan karyawan memiliki niatan keluar dari organisasi maupun instansinya, namun alasan paling umum adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan (Anvari dkk., 2014). Seorang karyawan yang mengalami konflik antara keluarga dan pekerjaannya mungkin merasakan ketidakpuasan yang lebih besar. Jadi, sebagai cara untuk menghindari pengurangan jumlah karyawan, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang memadai di berbagai tingkatan. Literatur sebelumnya telah dengan jelas mengidentifikasi bahwa WFC memiliki dampak signifikan pada niatan keluar (Mumu dkk., 2021). Elan dkk., (2020) juga menemukan bahwa WFC memiliki dampak langsung positif yang signifikan terhadap turnover intention pada generasi Milenial.

**H<sub>1</sub>:** konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap niatan keluar.

### **Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan**

Konflik pekerjaan-keluarga pada dasarnya didasarkan pada teori peran Kahn dkk., 1964 (dalam Ribeiro dkk., 2023) dan akibatnya ada pada peran yang dijalankan oleh masing-masing individu itu sendiri (Zhang dkk., 2012). Dalam hal ini, tekanan yang diberikan oleh peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga partisipasi di salah satu peran mempersulit partisipasi di peran lainnya. Gangguan yang disebabkan oleh tuntutan satu peran biasanya menghasilkan kinerja yang buruk dan ketidakpuasan pada peran lainnya. Dengan kata lain, pendapat ini berhubungan dengan model konflik peran

ganda, karena model ini menjelaskan bahwa partisipasi dalam salah satu peran dipersulit oleh partisipasi dalam peran lain (Shockley dan Singla, 2011).

Ada juga konsekuensi perilaku yang berasal dari konflik pekerjaan-keluarga dan berdampak pada kinerja karyawan. Misalnya, peneliti terdahulu berpendapat bahwa stres terkait pekerjaan adalah konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga (2013; Karakas dkk., 2017), sedangkan stress pada pekerjaan dikarenakan keluarga akan memiliki efek negatif pada kinerja (Nouri dan Soltani, 2017). Sebuah studi baru-baru ini menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara konflik pekerjaan keluarga dengan kelelahan pada karyawan wanita (Gupta dan Srivastava, 2020) dengan dampak negatif pada kinerja karyawan. Allen dkk., (2000) juga menunjukkan penurunan kinerja karyawan menjadi bentuk dari konsekuensi potensial dari adanya pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja individu pada suatu perusahaan atau instansi.

**H<sub>2</sub>:** konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Niatan Keluar dimediasi melalui Keterikatan Kerja**

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa hubungan antara WFC dan turnover intention dimediasi melalui keterikatan kerja (Rhee dkk., 2020). Dalam penelitian dengan tema yang sama, dukungan yang dirasakan oleh karyawan dalam organisasi, instansi, maupun perusahaan mempengaruhi keterikatan kerja mereka yang berdampak pada penekanan niatan keluar (Saks, 2006). Hubungan antara keterikatan kerja dan organisasi berasal dari tingkat dedikasi terhadap pekerjaan, namun dapat terganggu apabila karyawan memiliki konflik yang kemudian memunculkan niatan untuk keluar dari pekerjaannya (Halbesleben dan Wheeler, 2008).

Niatan keluar dapat menjadi masalah di organisasi mana pun, namun hal ini memiliki arti penting dalam lingkungan pekerjaan karena pelatihan karyawan memerlukan waktu dan sumber daya yang harus memadai, dan kehadiran karyawan yang berpengalaman dan konsisten berkontribusi terhadap keberhasilan lingkungan pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu faktor ataupun sebab dari niatan keluar para karyawan (Wang dan Wang, 2023).

Keterikatan kerja dalam suatu organisasi bervariasi tergantung pada persepsi tentang manfaat yang mereka harapkan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian, wajar bagi karyawan untuk merasa lebih berkomitmen dan lebih bersedia memenuhi fungsinya ketika mereka mengetahui bahwa jumlah penghargaan dan pengakuan akan lebih besar. Sebaliknya, kurangnya penghargaan dan pengakuan dari pihak manajemen, mengurangi motivasi karyawan, sehingga meningkatkan niatan keluar mereka untuk meninggalkan pekerjaan (Saks, 2006).

**H<sub>3</sub>:** keterikatan kerja memediasi antara pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan niatan keluar.

### **Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja Karyawan dimediasi melalui Keterikatan Kerja**

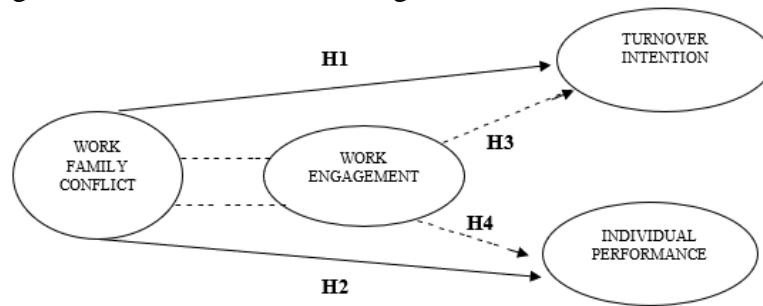
Hubungan antara pekerjaan dan keluarga dapat dilihat sebagai hal yang negatif, maka mereka akan mendukung gagasan konflik antara pekerjaan dan keluarga yang akibatnya adalah konflik peran. Keadaan konflik pekerjaan dan keluarga ini dapat menghambat keadaan pikiran yang positif dan bermanfaat, keterikatan kerja dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan yang kemudian akan berdampak pada kinerja karyawan. Jika keterikatan kerja mengasumsikan bahwa individu merasa berkewajiban untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka sendiri dalam suatu pekerjaan (Robertson-Smith, 2009) dan jika mereka menganggap bahwa organisasi tidak menyediakan tempat

yang baik, karyawan cenderung memberi lebih sedikit dari diri mereka sendiri, menurunkan tingkat keterikatan dan akibatnya, tingkat kinerja mereka (Viglia dkk., 2018).

Namun sebaliknya, jika keadaan hal tersebut positif dan persepsi positif dari tempat yang ditawarkan oleh organisasi, perusahaan, maupun instansi dalam hal membuat pekerjaan dan keluarga lebih seimbang, memberikan manfaat keterikatan kerja yang menghasilkan penambahan tingkat pada kinerja karyawan, menghasilkan perilaku dan sikap positif terhadap pekerjaan, dan juga membangkitkan semangat karyawan. (Xanthopoulou dkk., 2007).

**H4:** keterikatan kerja memediasi antara pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran secara teoritis mengenai hubungan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap niatan keluar dan kinerja karyawan melalui keterikatan kerja tersebut yang digambarkan dalam model sebagai berikut.



Sumber: Ribeiro dkk., (2023)

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa variabel bebas memiliki arti, yaitu dimana variabel ini akan mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah konflik pekerjaan-keluarga (work-family conflict). Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena terdapat pengaruh dari variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah niatan keluar (turnover intention) (Y1) dan kinerja karyawan (individual performance) (Y2). Variabel mediasi merupakan variabel antara yang terletak diantara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel ini menjadi alasan variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasi atau variabel intervening adalah keterikatan kerja (work engagement).

### Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) menerangkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Peneliti mengambil sampel dari populasi, maka dari itu populasi yang diambil dari populasi harus mewakili. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini memakai proportionate stratified random sampling dimana populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional menurut unit kerja yang ada di Soerojo Hospital. Sampel setiap unit kerja diambil secara random sesuai dengan shift ketika mereka bekerja dan saat pengambilan sampel.

Tabachnick dan Fidell (2012) mengatakan bahwa jumlah sampel yang sesuai digunakan dalam penelitian dapat dihitung atau ditentukan melalui rumus  $n > 50 + 8(m)$  dengan keterangan untuk  $n$  adalah jumlah sampel dan  $m$  adalah jumlah variabel independen. Maka didapatkan jumlah sampel minimal dapat diambil sebesar  $n > 50 + 8(1)$ ,  $n > 50 + 8$ , maka dari itu dapat disimpulkan  $n > 58$ . Kriteria responden pada penelitian

ini adalah pegawai ASN dengan pendidikan minimal D-3 untuk mendapatkan hasil yang akurat sesuai dengan instrumen dan indikator yang disajikan oleh peneliti.

Berdasarkan rumus diatas dijelaskan bahwa jumlah minimum responden adalah 58 sampel, namun agar penelitian ini lebih efektif penulis mengambil 100 sampel. Dalam hal ini dijelaskan oleh Sekaran dan Bougie (2020) bahwa jumlah sampel yang baik adalah sebanyak 30 sampai dengan 500. Berdasarkan data tersebut, peneliti menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah paling sedikit adalah 100-150 orang karyawan. Dikarenakan, pada penelitian kuantitatif semakin banyak sampel semakin baik penelitian tersebut dan dapat mewakili populasi dengan baik.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang cara pengolahan datanya menggunakan metode statistik yang disajikan dalam bentuk angka-angka dalam pembahasannya (Sugiyono 2015). Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik yang diperoleh dari data primer dari lapangan berupa kuesioner, kemudian sudah diolah menjadi bentuk data sekunder yang sudah bisa dianalisis menggunakan alat analisis. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Analisis yang pertama dilakukan adalah dengan analisis angka indeks jawaban yang dilanjutkan dengan analisis kelayakan instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Syarat pengujian selanjutnya adalah dengan analisis asumsi klasik, pada penelitian ini analisis asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas. Kemudian uji selanjutnya adalah uji hipotesis yang terdiri dari koefisien determinasi, uji kecocokan model, dan uji koefisien regresi. Analisis yang dilakukan terakhir adalah analisis jalur dan uji sobel.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Sampel Penelitian**

Kuesioner akan dibagikan kepada beberapa karyawan ASN dengan kriteria pendidikan minimal D-3 sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan diawal ketika menentukan sampel dari populasi yang ada. Responden dikelompokkan ke dalam beberapa kriteria. Berikut merupakan gambaran umum responden yang telah mengisi kuesioner tersebut.

**Tabel 1**  
**Gambaran Umum Responden**

Jenis Kelamin	Laki-laki				Jumlah (L)	Perempuan				Jumlah (P)	Jumlah	Total		
	20 - 30	30 - 40	40 - 50	50 - 60		20 - 30	30 - 40	40 - 50	50 - 60					
S P	Sudah	7	25	15	53	1	29	23	23	79	123	132		
	Belum	3	3			2	1						9	
T B K	Ya	3	9	24	53		29	23	21	79	124	132		
	Tidak	1	1			3	1		2				8	
U K	Diri-Lit			1	53					79	12	132		
	Diri-Lat	1					3	1	1				6	
	Rawat Inap	6	15	8		2	16	13	17				77	
	SDM			1									1	
	Pel. Keu	1	2	2			1	1					7	
	Hukum dan Humas	2	5	2			1	1	1				12	
	Inst. Gizi			2			1	1	3				2	9
L B	Inst. Farmasi	2	1	2	53	1	7	4	2	79	21	132		
	1-10	3	2	3		1	3	9					21	
	10-20		8	17		1		20	14				1	61
	20-30			3		6			10				5	24
	30-40			3		6							17	26
R G	<2				53					79	11	132		
	2-4	3	2	6			10	2	1				24	
	4-6		7	7		7	2	12	14				11	60
	6-8		1	7		6	1	8	4				9	36
	>8		1	5		1			2				2	11
Total		53				79				132				

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

**Keterangan:**

- SP : Status Pernikahan  
TBK : Tinggal bersama keluarga  
UK : Unit Kerja  
LB : Lama Bekerja  
RG : Rentang Gaji

**Uji Validitas**

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis faktor di aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Berikut adalah uji validitas menggunakan analisis faktor yang terdiri dari 132 responden dari pegawai ASN Soerojo Hospital Magelang.

**Tabel 2**  
**Hasil KMO and Bartlett's Test**

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.834
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1735.748
	df	276
	Sig.	.000

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai KMO MSA (Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) adalah sebesar  $0,834 > 0,50$  dan nilai Bartlett's Test of Sphericity (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka analisis faktor pada penelitian ini dapat dilanjutkan karena sudah memenuhi persyaratan pertama.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada masing-masing variabel menggunakan SPSS 26. Nilai masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>	
Konflik Pekerjaan-Keluarga	.854
Niatan Keluar	.825
Kinerja Karyawan	.866
Keterikatan Kerja	.895

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dari setiap variabel penelitian  $> 0,60$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terdapat pada kuesioner andal atau semua variabel yang diteliti reliabel.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
WFC	.106	132	.001	.979	132	.041
TI	.121	132	.000	.964	132	.001
IP	.118	132	.000	.953	132	.000
WE	.098	132	.003	.974	132	.013

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

Berdasarkan hasil diatas, disimpulkan bahwa hasil uji normalitas memiliki nilai kurang dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Central Limit Theorem yaitu bilamana n (ukuran sampel) besar, maka statistik dari sampel tersebut dapat mendekati distribusi normal. Asumsi klasik normalitas dalam analisis tidak terlalu kritis apabila jumlah data lebih dari 100 (Solimun, 2002). Pada penelitian ini jumlah entri data sebanyak 132, maka dapat diasumsikan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2018). Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Linearitas**

Linearity	
TI-WFC	.000
IP-WFC	.000
WE-WFC	.000
TI-WE	.000
IP-WE	.000

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai sig. linearity kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika semua hubungan antar variabel linear.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Niatan Keluar (TI)**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
WFC	.843	1.186
IP	.793	1.261
WE	.825	1.212

a. Dependent Variable: TI

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Kinerja Karyawan (IP)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	WFC	.662	1.511
	WE	.883	1.132
	TI	.659	1.517

a. Dependent Variable: IP

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki tolerance dan VIF berada pada > 0,10 dan < 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi antara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjabarkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen (Ghozali, 2018).

**Tabel 8**  
**Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1 (WFC ke WE)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.299 <sup>a</sup>	.090	.083	3.213

a. Predictors: (Constant), WFC

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

$$P_e^1 = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,090}$$

$$= 0,954$$

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus tersebut dapat diketahui bahwa  $P_e^1$  adalah 0,954.

**Tabel 9**  
**Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2 (WFC, WE ke TI)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.330	4.214

a. Predictors: (Constant), WE, WFC

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

$$P_e^2 = \sqrt{1 - R_2^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,341}$$

$$= 0,812$$

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus tersebut dapat diketahui bahwa hasil  $P_e^2$  adalah 0,812.



**Tabel 10**  
**Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 3 (WFC, WE ke IP)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 <sup>a</sup>	.207	.195	4.424

a. Predictors: (Constant), WE, WFC

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

$$\begin{aligned}
 P_e^3 &= \sqrt{1 - R_3^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,207} \\
 &= 0,890
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus tersebut dapat diketahui bahwa hasil  $P_e^3$  adalah 0,890.

Koefisien determinasi total digunakan untuk pemeriksaan validitas model pada penelitian ini. Rumus koefisien determinasi total adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 R_m^2 &= 1 - Pe_1Pe_2Pe_3 \dots Pe_p \\
 R_m^2 &= 1 - (0,954)^2(0,812)^2(0,890)^2 = 0,524 \text{ (52,4\%)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh hasil bahwa nilai koefisien determinasi total sebesar 0,524. Hal ini berarti informasi yang terkandung dalam data sebesar 52,4% dapat dijelaskan oleh model. Sedangkan sisanya sebesar 47,6% dijelaskan oleh variabel lain.

**Uji Kecocokan Model (Uji F)**

Untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan membandingkan nilai F tabel dan F hitung (Ghozali, 2018).

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F Persamaan 1 (WFC ke WE)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.182	1	132.182	12.806	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1341.818	130	10.322		
	Total	1474.000	131			

a. Dependent Variable: WE  
b. Predictors: (Constant), WFC

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 12.806 > 2.68 (F tabel) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara signifikan dengan keterikatan kerja.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji F Persamaan 2 (WFC, WE ke TI)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1183.597	2	591.799	33.318	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2291.282	129	17.762		
	Total	3474.879	131			

a. Dependent Variable: TI  
b. Predictors: (Constant), WE, WFC

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 33.318 > 2.68 (F tabel) menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara signifikan dengan niatan keluar.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji F Persamaan 3 (WFC, WE ke IP)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	658.911	2	329.456	16.830	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2525.172	129	19.575		
	Total	3184.083	131			
a. Dependent Variable: IP						
b. Predictors: (Constant), WE, WFC						

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 19.575 > 2.68 (F tabel) menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Regresi (Uji t)**

Menurut Ghozali (2018) uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen.

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Persamaan 1 (WFC ke WE)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.538	1.028		26.801	.000
	WFC	-.220	.062	-.299	-3.579	.000
a. Dependent Variable: WE						

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

Hasil uji persamaan koefisien regresi pertama (WFC-WE) berdasarkan tabel analisis tersebut adalah pengaruh variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap keterikatan kerja menunjukkan nilai koefisien negatif sebesar -0,299 dengan nilai t hitung sebesar -3,579 > -1,645 (t tabel) dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. (**Z = -0,299X**)

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Persamaan 2 (WFC, WE ke TI)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.820	3.443		3.433	.001
	WFC	.589	.085	.522	6.961	.000
	WE	-.228	.115	-.149	-1.984	.049
a. Dependent Variable: TI						

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

Hasil uji persamaan koefisien regresi kedua (WFC, WE ke TI) berdasarkan tabel analisis tersebut adalah pengaruh variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap niatan keluar menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,522 dengan nilai t hitung sebesar 6,961 > 1,645 (t tabel) dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niatan keluar. Sedangkan pengaruh variabel keterikatan kerja terhadap niatan keluar menunjukkan nilai koefisien negatif sebesar -0,149 dengan nilai t hitung sebesar -1.984 > -1,645 (t tabel) dan nilai sig. sebesar 0,049 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niatan keluar. ( $Y_1 = 0,522X - 0,149Z$ )

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Persamaan 3 (WFC, WE ke IP)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.545	3.615		3.747	.000
	WFC	-.284	.089	-.263	-3.200	.002
	WE	.442	.121	.301	3.659	.000

a. Dependent Variable: IP

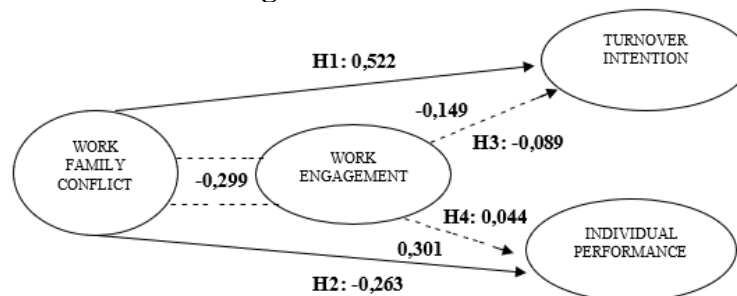
Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

Hasil uji persamaan koefisien regresi ketiga (WFC, WE ke IP) berdasarkan tabel analisis tersebut adalah pengaruh variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien negatif sebesar -0,263 dengan nilai t hitung sebesar -3,200 > -1,645 (t tabel) dan nilai sig. sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh variabel keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,301 dengan nilai t hitung sebesar 3,659 > 1,645 (t tabel) dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ( $Y_2 = -0,263X + 0,301Z$ )

**Analisis Jalur**

Analisis jalur merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. Menurut Ghazali (2018) analisis jalur (path analysis) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi yang ada dalam pengaruh variabel tersebut.

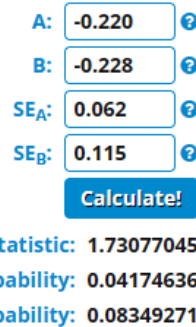
**Gambar 1**  
**Kerangka Hasil Analisis Jalur**



Pengujian mediasi selanjutnya adalah dengan menggunakan analisis uji sobel. Uji sobel dilakukan untuk menganalisa signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi atau intervening. Pada penelitian ini pengaruh mediasi dilakukan untuk mengetahui peran variabel Keterikatan Kerja sebagai mediasi pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Niatan Keluar dan Kinerja Karyawan.

### Gambar 2

#### Hasil Uji Sobel Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Niatan Keluar melalui Keterikatan Kerja

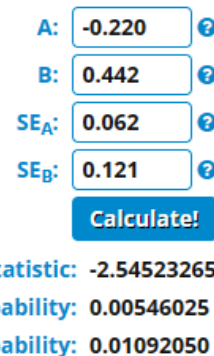


Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

Hasil pengujian sobel menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar  $1,730 > 1,664$  dan nilai sig sebesar  $0,041 < 0,05$  dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Niatan Keluar melalui Keterikatan Kerja.

### Gambar 3

#### Hasil Uji Sobel Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja



Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2023

Hasil pengujian sobel menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar  $-2,545 > -1,664$  dan nilai sig sebesar  $0,005 < 0,05$  dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja.

## KESIMPULAN

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di Soerojo Hospital adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, maka semakin tinggi pula niatan keluar. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga terjadi pada pegawai, maka akan semakin tinggi pula niatan keluar yang terjadi pada pegawai tersebut.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, maka semakin terjadi pula penurunan pada kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi pada pegawai, maka semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.
3. Berdasarkan hasil uji sobel yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja mampu memediasi konflik pekerjaan-keluarga dan niatan keluar. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan keterikatan kerja yang tinggi mampu mengatasi konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi dan niatan keluar. Dalam hal ini, ketika karyawan merasa sangat terikat dengan pekerjaannya, karyawan cenderung mencari cara untuk mengatasi konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga daripada langsung beralih pekerjaan atau keluar dari pekerjaan yang dijalani.
4. Berdasarkan hasil uji sobel yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja mampu memediasi konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan keterikatan kerja yang tinggi mampu mengatasi konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi dan penurunan kinerja. Dalam hal ini, ketika karyawan merasa sangat terikat dengan pekerjaannya, karyawan cenderung mencari cara untuk mengatasi konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga kemudian mengusahakan untuk tidak terjadi penurunan pada kinerjanya.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penyusunan penelitian ini masih terdapat keterbatasan dan kelemahan selama proses pengerjaan hingga penyusunan, di mana hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi secara luas pada setiap kondisi maupun waktu. Sehingga, pada waktu dan kondisi tertentu atau situasi yang berbeda, hasil penelitian ini mungkin saja akan menjadi kurang relevan. Selain itu, belum ada penelitian serupa pada rumah sakit di Indonesia, sehingga belum ada penelitian yang lain untuk perbandingan dengan indikator yang digunakan maupun hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

### **Saran Penelitian Mendatang**

Saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian yang akan datang yang ingin menggunakan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian yang akan datang dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan, metode, dan teknik analisis yang berbeda dengan variabel-variabel lain yang mampu mempengaruhi niatan keluar dan kinerja karyawan.
2. Cakupan objek penelitian diperluas seperti menggunakan perusahaan manufaktur yang lebih kompleks atau bidang jasa yang lain.

### **REFERENSI**

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-899B.5.2.278>
- Anvari, R., JianFu, Z., & Chermahini, S. H. (2014). Effective Strategy for Solving Voluntary Turnover Problem among Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 186–190. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.665>

- Barbara G. Tabachnick dan Linda S Fidell (2013) Using Multivariate Statistics (6th Edition). ISBN-13: 978-0205849574.
- Elian, S., Paramitha, C. D., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 223–247. <https://doi.org/10.47153/jbmr14.422020>
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”, Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. Dalam *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 10, Nomor 1). <https://www.jstor.org/stable/258214>
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work and Stress*, 22(3), 242–256. <https://doi.org/10.1080/02678370802383962>
- Jenkins, J. S., Heneghan, C. J., Bailey, S. F., & Barber, L. K. (2016). The Work-Family Interface as a Mediator between Job Demands and Employee Behaviour. *Stress and Health*, 32(2), 128–137. <https://doi.org/10.1002/smi.2586>
- Karakas, A., Karakaş, A., Aile, İ., Çatışması, Y., Performansı, İ., Stresi, İ., İlişki, A., Çalışanları, O., & Bir, Ü. (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Fast-Food Tercih Etme Sebeplerinin Belirlenmesi Dicle Üniversitesi Örneği View project The Relation between Work Family Life Conflict, Job Performance and Job Stress: A Research on Hotel Employee1*. 25(32), 51–69. <https://www.researchgate.net/publication/316036437>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The Source, Nature, and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation". Dalam *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 4, Nomor 4).
- Mumu, J. R., Tahmid, T., & Azad, M. A. K. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, 59. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- Nouri, B. A., & Soltani, M. (2017). Effective Factors on Job Stress and Its Relationship with Organizational Commitment of Nurses in Hospitals of Nicosia. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4(2), 100–117. [www.ijmae.com](http://www.ijmae.com)
- Rhee, M. K., Park, S. K., & Lee, C. K. (2020). Pathways from workplace flexibility to turnover intention: Role of work–family conflict, family–work conflict, and job satisfaction. *International Journal of Social Welfare*, 29(1), 51–61. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12382>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2023). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 533–549. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>

- Robertson-Smith, Gemma. (2009). *Employee engagement: a review of current thinking*. Institute for Employment Studies.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2016) *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 7th Edition, Wiley, New York.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861–886. <https://doi.org/10.1177/0149206310394864>
- Solimun. 2002. *Structural Equation Modelling Lisrel, PLS, dan Amos*, Penerbit Universitas Negeri Malang. Malang
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). *A Resource Perspective on the Work-Home Interface the Work-Home Resources Model*.
- Viglia, G., Pera, R., & Bigné, E. (2018). The determinants of stakeholder engagement in digital platforms. *Journal of Business Research*, 89, 404–410. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.12.029>
- Wang, F., & Wang, Z. (2023). A mediation moderation model between work–family conflict and turnover intention among public and private kindergarten school teachers in China. *Journal of Organizational Change Management*. <https://doi.org/10.1108/jocm-04-2023-0137>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 766–786. <https://doi.org/10.1108/02683940710837714>
- Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696–713. <https://doi.org/10.1108/02683941211259520>