

ANALISA PENGARUH WORK FAMILY-CONFLICT TERHADAP JOB EMBEDDEDNESS: JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

AL Lya Razaq¹, Zaitul², Sefnedi³, Reni Yuliviona⁴, Idham Khalil⁵
Universitas Bung Hatta, Padang, Indonesia
allrazaq539@gmail.com¹, zaitul@bunghatta.ac.id²,
sefnedi@bunghatta.ac.id³, reniyuliviona@bunghatta.ac.id⁴,
idhamkhalil86@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja keluarga terhadap keterikatan kerja pegawai pemerintah di dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Selain itu penelitian ini menginvestigasi peran variable kepuasan kerja sebagai variable mediasi antara konflik kerja -keluarga terhadap keterikatan kerja. Empat hipotesis dikembangkan dan diuji dengan pendekatan kuantitatif. Teori. Teori yang digunakan dalam penelitian adalah teori konservasi sumber daya. Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan metode survey. Variable diukur dengan menggunakan skala likert lima dengan rentang sangat tidak setuju (1) sampai pada sangat setuju (5). Metode pengolahan data menggunakan structural equation model dengan mengaplikasikan software Smart-Partial Least Square (PLS) 3.0. Jumlah sample akhir sebanyak 30 responden. *Measurement model* dan *structural model assessment* digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian. Setelah lolos dari penilaian model pengukuran, model struktur menunjukkan bahwa model mempunyai relevansi dan kekuatan prediktif yang baik. Uji hipotesis menunjukkan bahwa job satisfaction memediasi hubungan antara *work family conflict* dan *job embeddedness* dengan jenis mediasi *Indirect-only mediation* atau mediasi penuh. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dua pengaruh langsung juga signifikan yaitu (i) pengaruh *work family conflict* dan *job satisfaction*, (ii) *job satisfaction* dan *job embeddedness*.

Kata Kunci: **Keterikatan, Kepuasan, Konflik Kerja-Keluarga**

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work-family conflict on the work engagement of government employees in the West Pasaman Regency Education Service. In addition, this research investigates the role of the variable job satisfaction as a mediating variable between work-family conflict and work engagement. Four hypotheses were developed and tested using a quantitative approach. Theory. The theory used in research is resource conservation theory. Research data is primary data collected using survey methods. The variable is measured using a five-point Likert scale with a range of strongly disagree (1) to strongly agree (5). The data processing method uses a structural equation model by applying Smart-Partial Least Square (PLS) 3.0 software. The final

sample size was 30 respondents. Measurement models and structural assessment models are used to obtain research results. After passing the measurement model assessment, the structural model shows that the model has relevance and good predictive power. Hypothesis testing shows that job satisfaction mediates the relationship between work family conflict and job embeddedness with the mediation type Indirect-only mediation or full mediation. Apart from that, the research results also show that two direct influences are also significant, namely (i) the influence of work family conflict and job satisfaction, (ii) job satisfaction and job embeddedness.

Keywords: *Embeddedness, Satisfaction, Work Family-Conflict*

PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah mengharapkan pekerjaannya menjadi individu proaktif yang mengambil inisiatif, memiliki kewajiban untuk meningkatkan profesionalisme mereka sendiri, dan berdedikasi untuk menghasilkan karya dengan kaliber tertinggi, oleh sebab itu suatu organisasi tentunya membutuhkan pegawai yang energik dan berdedikasi untuk pekerjaannya. (Rachmayanty, 2021) pegawai merupakan salah satu fungsi yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh para pemimpin suatu organisasi, karena manusia merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan dalam menentukan sukses tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien tentunya akan berdampak pada membangun suatu organisasi. (Zandra et al., 2022). Peningkatan pekerja berarti menciptakan kapasitas individu, berwibawa dan pada umumnya representatif. Hasil dari suatu kantor atau asosiasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat dibedakan dari pekerjaan yang merupakan komitmen perwakilan terhadapnya.

Dalam dunia dinas pendidikan mengharapkan pegawai untuk menjadi manusia yang proaktif dan menunjukkan inisiatif, memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan profesional diri serta harus optimis untuk bekerja dengan standar yang tinggi, oleh karena itu Job Embeddedness akan timbul dengan adanya rasa kenyamanan, dimana karyawan dan pegawai akan memberikan performa dan hasil yang terbaik jika mereka merasa nyaman dalam bekerja maka akan membuat orang lain merasa baik, dan dia menikmati apapun yang dia lakukan. Keterikatan pekerjaan terdiri dari satu set faktor yang membuat karyawan tetap dalam pekerjaan dan tiga pengaruh utama pada retensi pegawai telah diidentifikasi. (Aksara & .Idulfilastri., 2020). Jika seorang Pegawai puas dengan pekerjaan yang dia lakukan, dia akan percaya bahwa itu adalah aspek penting dari kehidupan mereka yang harus dikembangkan.

Konsep keterikatan pekerjaan terdiri dari faktor di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan yang dapat menyebabkan pergantian. Tiga dimensi utama termasuk

tautan, kecocokan, dan pengorbanan karyawan, diakui sebagai efek aditif dan kompensasi pada retensi dalam suatu organisasi. (Huning, T.M., Hurt, 2021). untuk mencapai kinerja yang baik. Selanjutnya ada indikasi terjadinya konflik kerja yang di akibatkan oleh peran berlebihan dalam bekerja, karena kerja merupakan sebuah sikap dan dari individu pegawai yang dapat menunjukkan sifat seperti keinginan, kesadaran, dorongan dan tekad yang kuat untuk bekerja dan menjalankan peraturan yang diterapkan dalam instansi tempat bekerja.

Pengabdian, kekuatan mental dan semangat yang besar dalam melakukan pekerjaan, serta tetap tekun saat menemui rintangan, merupakan ciri-ciri dari perasaan puas, dan berpandangan positif terhadap pekerjaan, adalah penjabaran dari keterikatan kerja (Skelton, 2017). Untuk mencapai kinerja yang baik. Selanjutnya ada indikasi terjadinya konflik kerja yang di akibatkan oleh peran berlebihan dalam bekerja, karena kerja merupakan sebuah sikap dan dari individu pegawai yang dapat menunjukkan sifat seperti keinginan, kesadaran, dorongan dan tekad yang kuat untuk bekerja dan menjalankan peraturan yang diterapkan dalam instansi tempat bekerja. pengembangan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (C. Yang & Chen, 2020) yang menguji keterkaitan antara Career Calling on Job Embeddedness: Mediating Roles of Work Family Conflict and Career Adaptability. Hasil penelitian terdahulu juga terdapat variabel yang mempengaruhi Job Embeddedness adalah variabel Affective Commitment dimediasi oleh variabel Turnover intentions dan Job Satisfaction(J. Yang et al., 2019).

KAJIAN PUSTAKA

Job Embedddness

Jika seorang karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya, mereka akan merasa nyaman dan cocok di sana dan akan merasa banyak yang dikorbankan jika mereka meninggalkan. (D.Williams, 2016) Hubungan yang lebih luas antara bawahan dan atasan, yang memungkinkan mereka untuk tetap berada di tempat kerja, merupakan konsep pekerjaan terikat. (Huang et al., 2022).

Job Satisfaction

Kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan merasa senang dengan hasil kerja mereka.. (Asbari et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Zandra et al., 2022), bahwa Kepuasan kerja pegawai dalam kehidupan organisasi modern sering dijadikan sebagai ukuran kematangan suatu organisasi, yang menandakan bahwa organisasi tersebut dikelola dengan baik dan pada hakikatnya merupakan hasil dari manajemen yang efektif.. Kepuasan kerja merupakan ukuran pembangunan manusia berkelanjutan dalam suatu organisasi.

Work Family-Conflict

Konflik pekerjaan-keluarga adalah ketika ada ketegangan antara dua atau lebih tanggung jawab yang diharapkan, namun ada kemungkinan satu fungsi berbenturan dengan yang lain (Khorakian et al., 2018). Semua peran ini dapat diisi secara bersamaan atau bergantian. Dengan kata lain, tugas seseorang mungkin memerlukan pelaksanaan banyak peran sekaligus.

Pengaruh Work Family-Conflict terhadap Job Satisfaction

Hubungan konflik pekerjaan ke keluarga memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dibahas oleh (Asbari et al., 2020) bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara work family-conflict dan job satisfaction. Penelitian selanjutnya dilakukan peneliti terdahulu oleh (Husaini, 2016) menunjukkan bahwa kurangnya dukungan konflik pekerjaan ke keluarga yang memiliki resiko besar terhadap kepuasan kerja, sehingga dalam artian work family-conflict memiliki hubungan terhadap job satisfaction. Maka dapat disimpulkan penulis bahwa di mana memainkan peran ganda menjadi pegawai yang membutuhkan kompetensi untuk dapat mendukung kedua peran tersebut, nyatanya tidak mudah untuk memenuhi peran tersebut. Sehingga adapaun hipotesis ke satu yang dapat ditarik yaitu:

Hypothesis 1. Work Family-Conflict berpegaruh positif terhadap Job Satisfaction

Pengaruh Work Family Conflict terhadap Job Embeddedness

Banyaknya aktivitas kerja dan kewajiban seseorang dalam memenuhi peran keluarganya rentan mengalami tekanan psikologis dan sulitnya membagi dua peran pekerjaan dan keluarga. (Husaini, 2016). Sejalan dengan Bakker, 2017), pegawai yang tidak dapat mengalokasikan waktu dan energi untuk memaksimalkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga. Pegawai yang tidak mampu menangani masalah pekerjaan yang mereka alami sulit untuk terikat dengan pekerjaan mereka. Karena mereka tidak dapat menggunakan keterampilan mereka untuk menjalankan tugas. Mereka juga memiliki kecenderungan untuk mengorbankan hal-hal penting untuk menghindari pengalaman tidak menyenangkan yang ditimbulkan oleh konflik antara dua peran mereka, pekerjaan dan keluarga di tempat kerja. Sehingga adapaun hipotesis ke dua yang dapat ditarik yaitu:

Hypothesis2. Work Family-Conflict berpegaruh negatif terhadap Job Embededdness

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Job Embededdness

Kepuasan kerja pada keterikatan kerja, tetapi dukungan teman sebaya tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. (Hee, 2020). Di dalam penelitian lainnya, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan pengaruh yang kuat, dengan adanya

kepuasan kerja akan membuat pegawai semakin kecil kemungkinannya untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan retensi pegawai karena kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat diandalkan dan konsisten dalam retensi pegawai.(Cahya & Meilani, 2023). Berbeda dengan penelitian ini karena dukungan yang baik penyelia maupun dukungan antar sesama memengaruhi penanaman dalam bekerja, tetapi memastikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap keterikatan kerja tergantung bagaimana kita memiliki kualitas tanggung jawab yang tinggi, sehingga menimbulkan rasa nyaman dan puas ketika dalam bekerja. Sehingga adapaun hipotesis ke tiga yang dapat ditarik yaitu:

Hypothesis 3. Job Satisfaction berpegaruh negatif terhadap Job Embededdness

Job Satisfaction Mediasi hubungan antara Work Family-Conflik dan Job Embededdness.

Hubungan konflik pekerjaan kepada keluarga terjadi karena ketegangan pekerjaan dari pekerjaan yang bertentangan dengan pekerjaan dari keluarga (Asbari et al., 2020). Keterbatasan ruang, waktu, dan energi yang dimiliki seseorang adalah pembenaran utama di balik perjuangan kerja-untuk-keluarga.(Khorakian et al., 2018). Begitu juga dengan hasil penelitian oleh (C. Yang & Chen, 2020) yang berjudul *The Double-Edged Sword Effects of Career Calling on Job Embeddedness: Mediating Roles of Work-Family Conflict and Career Adaptability*, mengatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara panggilan karir terhadap keterikatan kerja, dan terdapat hubungan yang kuat antara konflik kerja-keluarga terhadap adaptabilitas karir. Semua hubungan ini berpengaruh positif dan memiliki tingkat yang signifikan. Oleh karena itu, keterikatan kerja menjadi perhatian penting bagi pengelolaan Sumber daya manusia di berbagai instansi dinas pendidikan sekarang, agar pegawai menjadi kekuatan bagi produktivitas layanan. Sehingga adapaun hipotesis ke empat yang dapat ditarik yaitu:

Hypothesis4. Job Satisfaction terbukti memediasi hubungan antara Work Family-Conflik dan Job Embededdness.

METODE PENELITIAN

Teknik pengujian yang penulis libatkan dalam penyusunan ini adalah strategi kuantitatif yang merupakan tahapan dalam memahami hubungan antara faktor-faktor yang dicobakan dengan cara menangani informasi data berupa angka-angka yang didapat melalui korespondensi. Penelitian ini menggunakan responden dari dinas pendidikan wilayah Pasaman Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan strategi pengujian teknik sampel metode sensus didapat jumlah sampel sebanyak 30 responden dengan menggunakan Kuesioner dengan

teknik wawancara dan observasi dalam bentuk pernyataan. Peneliti memberi tahu responden tentang maksud dan tujuan penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dari survei yang dilakukan terhadap karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini menggunakan tiga jenis variable yaitu variable dependen Job Embeddedness, variable independent Work Family-Conflik, dan variable mediasi Job Satisfaction. Job Embeddedness menggunakan 3 indikator yang dikembangkan oleh (Pamela D. Hill, 2008) yang digunakan juga oleh peneliti sebelumnya oleh (Ramesh & Gelfand, 2010) salah satu itemnya adalah merasa cocok dengan tempat kerja dan Pekerjaan saya memanfaatkan keterampilan dan bakat saya dengan baik.

Variabel Work Family-Conflik menggunakan 3 indikator yang dikembangkan oleh (AlAzzam et al., 2017) salah satu itemnya adalah Pekerjaan lebih menjauhkan dari kegiatan keluarga dan Waktu yang harus dicurahkan untuk pekerjaan menghalangi berpartisipasi dalam tanggung jawab dalam rumah tangga. Kemudian pada Variable Job Satisfaction menggunakan 5 indikator yang di kembangkan oleh (AA Media Martadiani et al., 2022) Salah satu itemnya adalah apa kepuasan yang diharapkan dari tempat kerja dan memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik setiap hari di tempat kerja. Studi ini dinilai menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban. Sangat setuju diberikan skor 5, setuju diberikan skor 4, netral diberikan skor 3, tidak setuju diberikan skor 2, dan sangat tidak setuju diberikan skor 1 (Ngatno, 2015). Data diolah dengan menggunakan Structural equation model dengan software Smart PLS versi 3.0, Dua evaluasi digunakan, model pengukuran dan model struktural. Teori pengembangan model persamaan struktural diuji, baik untuk tujuan prediksi maupun untuk pengembangan teori. (Latan & Ramli, 2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 40 responden , dimana 5 kuesioner tidak dikembalikan dan 3 tidak terisi penuh dan 2 kuesioner kosong, maka hasilnya, 30 kuesioner bersih dan siap untuk diolah.

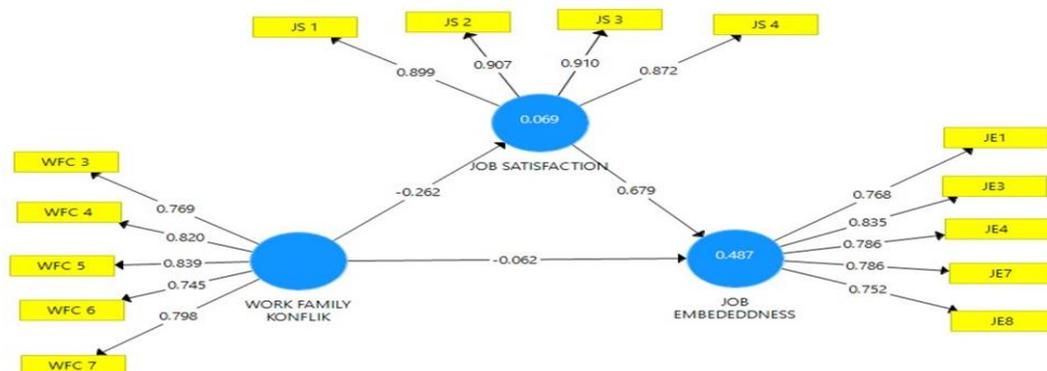
Table 1. Profil Responden

Demografi	Kategori	Jumlah (orang)	Valid Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	7	23,3
	Perempuan	23	76,7
	Jumlah	30	100.0
Usia	18 – 25 tahun	7	23.3
	26 – 35 tahun	11	36.7
	36 – 45 tahun	12	40.0
	Jumlah	30	100.0
Pendidikan	D3	6	20.0

	DIV/S1	22	73.3
	S2	2	6.7
	Jumlah	30	100.0
Status	Menikah	18	60.0
	Belum Menikah	12	40.0
	Jumlah	30	100.0
Masa kerja	Kurang 2 tahun	2	6.7
	2 – 4 tahun	11	36.7
	4 – 6 tahun	10	33.3
	Lebih 6 tahun	7	23.3
	Jumlah	30	100.0

Sumber: Data primer SPSS.

Dari Tabel 1 dapat terlihat bahwa jumlah responden didominasi oleh 23 orang pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebesar (76,7%) dan 7 orang berjenis kelamin laki-laki sebesar (23,3%). Selanjutnya berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 36-45 tahun yaitu 12 orang (40,0%), diikuti oleh responden berusia antara 26-35 tahun 11 orang (36,7%) dan 18- 25 tahun 7 orang (23,3%). Berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden adalah DIV/S1 dengan 22 orang (73,3%), diikuti oleh responden DIII dengan 6 orang (20,0%). Selain itu, sebagian besar pegawai yang sudah menikah yaitu sebanyak 18 orang (60,0%) dan pegawai belum menikah sebanyak 12 orang (40,0%). Profil responden terakhir diketahui dari masa kerja. Berdasarkan kategori ini, sebagian besar responden memiliki masa kerja 2-4 tahun khususnya 11 orang (36,7%), diikuti oleh 10 orang (33,3%) dengan masa kerja 4-6 tahun, 7 orang (23,3%) lebih 6 tahun masa kerja dan 2 orang (6,7%) kurang 2 tahun masa kerja.



Gambar 1 Pengaruh X dan Y Melalui Terhadap M
 (Sumber: Data primer SEM-PLS).

Dilihat dari konsekuensi penanganan informasi dengan menggunakan program Smart-PLS versi 3.0 cenderung terlihat seberapa besar diseminasi koefisien variabel Work Family-Conflik (X), Job Embededdness (Y) dan Job Satisfaction (M) sebagai mediation.

Tabel 2. Hasil Analisis Cronbach alpha, Composite Reliability dan AVE

Variable	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job Embededdness	0.847	0.870	0.890	0.618
Job Satisfaction	0.919	0.921	0.943	0.804
Work Family-Conflik	0.858	0.875	0.895	0.632

Sumber: Hasil data primer SEM-PLS

Menurut Tabel di atas, beberapa variabel memiliki nilai cronbach alpha yang positif. Job Embededdness 0,847 lebih dari 0,5, composite reliability 0,890 lebih dari 0,5, dan AVE 0,618 lebih dari 0,5. Job Satisfaction 0,919 lebih dari 0,5, composite reliability 0,943 lebih dari 0,5, dan AVE 0,804 lebih dari 0,5. Konflik Keluarga Kerja 0,858 lebih dari 0,5, composite reliability 0,895 lebih dari 0,5, dan AVE 0,632 lebih dari 0,5. untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan (Hulland, 1999; Bagozzi & Yi, 1988).

Tabel 3. Discriminant Legitimacy dengan metode Fornell-laker Measure

Variable	Job Embededdness	Job Satisfaction	Work Family Conflik
JOB Embededdness	0.786		
Job Satisfaction	0.696	0.897	
Work Family-konflik	-0.240	-0.262	0.795

Sumber: Hasil data primer SEM-PLS

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat melihat bahwa koneksi variabel Job Embededdness dengan variabel itu sendiri adalah 0,786, yang lebih besar dari korelasi Job Embededdness dengan Job Satisction (0,696) dan Work Family-Conflik (-0,240). Nilai yang ditebalkan (bold) adalah nilai yang lebih besar secara diagonal dibandingkan dengan nilai lainnya.

Table 4. Discriminant validity dengan metode Cross Loading

Item pernyataan	Job Embededdness	Job Satisfaction	Work Family Konflik
JE1	0.768	0.493	-0.424
JE3	0.835	0.735	-0.069
JE4	0.786	0.453	-0.329
JE7	0.786	0.509	-0.292
JE8	0.752	0.464	0.163
JS1	0.635	0.899	-0.304
JS2	0.613	0.907	-0.199
JS3	0.651	0.910	-0.223
JS4	0.594	0.872	-0.207
WFC3	-0.199	-0.161	0.769
WFC4	-0.185	-0.297	0.820
WFC5	-0.184	-0.136	0.839
WFC6	-0.209	-0.261	0.745
WFC7	-0.153	-0.067	0.798

Sumber: Hasil data primer SEM-PLS

Tabel diatas menunjukkan bahwa item JE1, JE3, JE4, JE7 dan JE8 memiliki nilai loadings paling tinggi dan terkelompok kedalam kolom Job Embeddedness. Hal ini bermakna bahwa item-item tersebut (JE1, JE3, JE4, JE7 dan JE8) adalah memang mengukur variabel Job Embeddedness. Begitu juga dengan variabel-variabel lainnya yaitu Job satisfaction dan Work Family-Konflik.

Table 5. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variable	Job Embededdness	Job Satisfaction	Work Family-Konflik
Job Embeddedness			
Job Satisfaction	0.764		
Work Family-Konflik	0.412	0.262	

Sumber: Hasil data primer SEM-PLS

Tabel di atas memperlihatkan bahwa bahwa terdapat nilai korelasi antar variabel yang $< 0,85$ (Hair dkk, 2014) yaitu antara Job Embeddedness dengan Job Satisfaction dan Work Family Konflik dengan nilai korelasi 0,764. Hal ini bermakna bahwa ketentuan analisis convergent validity dengan metode HTMT terpenuhi.

Tabel 6. R Square

Endogenous latent variabel	R Square	R Square Adjusted
----------------------------	----------	-------------------

Job Embeddedness	0.487	0.450
Job Satisfaction	0.069	0.035

Sumber: Hasil SEM-PLS

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki R² sebesar 0,487, yang menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja keluarga dan konflik terhadap keterlibatan kerja adalah 48,7%, yang termasuk dalam kategori rendah R persegi (0,25–0,49). Demikian juga variabel kepuasan pekerjaan memiliki R² sebesar 0,069 yang menunjukkan bahwa pengaruh asosiasi kerja keluarga dan perjuangan terhadap kontribusi kerja adalah sebesar 69%, mengingat kelas R kuadrat rendah (0,25-0,49). (Hair dkk, 2014).

Tabel 7. Structural Model Assessment (SMA)

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Satisfaction -> Job Embeddedness	-0.679	-0.464	0.485	2.401	0.006
Work Family Konflik -> Job Embeddedness	0.062	-0.190	0.448	0.138	0.890
Work Family Konflik -> Job Satisfaction	0.262	0.311	0.157	2.672	0.009

Sumber: Hasil SEM-PLS

Hasil analisis SMA pada Gambar dan Tabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Didasarkan pada nilai sampel awal 0,262 (bertanda positif), nilai statistik T (2,672 > 1,96), dan nilai P (0,009 < 0,05). Kesimpulannya adalah bahwa Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. (H1 diterima).
2. Pengaruh Konflik Pasangan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Didasarkan pada hasil sampel awal 0,062 (bertanda positif), statistik T (0,138 < 1,96), dan nilai P (0,890 > 0,05). Kesimpulannya adalah bahwa Konflik Pasangan Kerja berpengaruh negatif terhadap Keterlibatan Kerja. (H2 ditolak).
3. Dengan hasil sampel awal -0,679 (bertanda negatif), statistik T 2,401 (besar dari 1,96), dan nilai P 0,006 (kecil dari 0,05), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepatuhan kerja. (H3 diterima).

Al Lya Razaq, Cs: Analisis Pengaruh Work Family Conflict ...

Page 124

Selanjutnya, hasil analisis efek mediasi variabel Job Satisfactoin memediasi hubungan Work Family-Conflik dengan Job Embededdness dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Efek Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Family Conflik -> Job Satisfaction -> Job Embededdness	-0.378	-0.354	0.177	2.003	0.031

Hasil analisis tentang dampak mediasi Job Satisfaction antara Work Family-Conflik dan Job Embededdness (WFC->JS->JE) menemukan original sample - 0,378 (bertanda negatif) T statistics sebesar 2,003 (besar dari 1,96) dan P values 0,031 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Job satisfaction terbukti memediasi hubungan antara Work Family-Conflik dan Job Embededdness. (H4 diterima).

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data penelitian yang dilakukan terhadap setiap variable, dapat diketahui bahwa variable Work Family-Conflik terhadap Job satisfaction memiliki original sample 0,2622 (bertanda positif), T statistics 2,672 (besar dari 1,96) dan P values 0,009 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Family-Conflik berpegaruh positif terhadap Job satisfaction. Dengan demikian dapat disimpulkan Work Family-Conflik berpengaruh terhadap Job satisfaction sehingga hipotesis pertama (H1 diterima). Temuan penelitian ini bermakna bahwa Work Family-Conflik mempengaruhi terhadap Job Satisfaction pegawai dinas pendidikan kabupaten pasaman barat. Hasil penelitian ini sejalan atau didukung dengan penelitian terdahulu (Asbari et al., 2020) yang juga menemukan Work Family-Conflik berhubungan positif secara signifikan dengan Job satisfaction. Kemudian Hasil penelitian terdahulu bertentangan dengan penelitian sebelumnya (Lu et al., 2017) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja. Kombinasi kumulatif sikap dan pendapat pegawai terhadap permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan dan erat kaitannya dengan praktik operasional sehari-hari seperti lingkungan kerja, sikap kolektif dan gotong royong pegawai, penerimaan imbalan yang diperoleh atas pelaksanaan pekerjaannya, serta hal-hal lain yang dapat berkaitan dengan faktor fisik dan faktor psikis. (Mandiri et al., 2023). Sehingga temuan ini dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki sikap dan perasaan yang positif

terhadap pekerjaannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sementara individu yang kecewa dengan posisinya memiliki mentalitas dan sentimen yang buruk terhadap posisinya. Selain itu, pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang lebih rendah akan mengalami ketidakpuasan kerja dibandingkan dengan pekerja yang tidak mengalami konflik pekerjaan-keluarga.

Hasil pengujian Hipotesis ke-dua (H2) tentang pengaruh Work Family-Conflik terhadap Job Embededdness memiliki original sample 0,062 (bertanda positif), T statistik ($0,138 < 1,96$) dan P values ($0,890 > 0,05$) (H2) ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Family-Conflik berpegaruh negatif terhadap Job Embededdness. Sejalan dan dikuatkan dengan hasil penelitian sebelumnya menurut (Khorakian et al., 2018) bahwa Work Family-Conflik berpegaruh negatif terhadap Job Embededdness. Hasil penelitian terdahulu bertentangan dengan penelitian sebelumnya (Asyraf Karami, 2022) menemukan bahwa konflik antara pekerjaan keluarga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap job Embededdness, individu yang sering dihadapkan kepada beban kerja yang berlebihan pada waktunya akan merasakan rendahnya keterikatan kerja terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa seperti itu pada gilirannya tidak dapat memiliki pelayanan berkualitas tinggi dalam proses pemberian layanan. Selanjutnya, mereka akan menarik diri dari situasi kerja yang tidak menguntungkan ini atau pengalaman negatif dengan kurang memperhatikan peran atau komitmen pekerjaan mereka, mengurangi upaya kerja dan mengurangi keterikatan terhadap pekerjaan (job embeddedness) serta mempertimbangkan untuk berhenti dari organisasi.

Hasil pengujian hipotesis ke-tiga (H3) tentang pengaruh job satisfaction terhadap Job Embededdness memiliki original sample -0,679 (bertanda negatif), T statistics 2,401 (besar dari 1,96) dan P values 0,006 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Job satisfaction berpegaruh positif terhadap Job Embededdness. Hal ini sejalan dengan pendapat (Skelton, 2017) bahwa Job satisfaction berpegaruh terhadap Job Embededdness, Jika kepuasan kerja mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menghasilkan kepuasan yang lebih tinggi. Jika kepuasan tersebut dianggap pantas dan adil, maka karyawan akan lebih puas karena mereka merasa bahwa kompensasi mereka sesuai dengan prestasi mereka. Sebaliknya, jika kepuasan tersebut dianggap tidak sesuai dengan tingkat prestasi mereka, maka cenderung ada ketidakpastian. Bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang pada dasarnya bergantung pada seberapa jauh perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang telah dicapai melalui pekerjaannya dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah dicapai atau diperoleh. Seseorang dikatakan puas jika batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi. Dipercaya bahwa terikat

kerja mencerminkan perilaku dan sikap seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti preferensi untuk berpartisipasi dalam aktivitas dan terlibat dalam aktivitas tersebut, serta pendapat mereka tentang penghargaan sebagai hasil dari kesejahteraan karyawan mereka.

Hasil pengujian hipotesis ke-empat (H4) tentang dampak mediasi Job Satisfaction antara Work Family-Conflik dan Job Embededdness (WFC->JS->JE) menemukan original sample $-0,378$ (bertanda neaktif), T statistics sebesar $2,003$ (besar dari $1,96$) dan P values $0,031$ (kecil dari $0,05$) (H4)diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Job satisfaction terbukti memediasi hubungan antara Work Family-Conflik dan Job Embededdness. Hal ini berbeda dengan penilaian peneliti terdahulu (Buhali & Margaretha, 2013) bahwa Ada bukti bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara konflik keluarga dan komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa konflik keluarga dan komitmen organisasi memiliki hubungan negatif satu sama lain. Individu yang mengalami kesulitan untuk menyalurkan peran mereka di rumah dan di kantor akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya, dan individu yang mengalami konflik antara keluarga dan pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen kepada organisasinya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu Work Family-Conflik memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Namun Work Family-Conflik berpegaruh negatif terhadap Job Embededdness pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, dan Job satisfaction berpegaruh positif terhadap Job Embededdness pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, dan terakhir Job satisfaction terbukti memediasi hubungan antara Work Family-Conflik dan Job Embededdness pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job satisfaction sebagai variabel mediasi termasuk kedalam tipe mediasi “indirect-only mediation” karena variable Work Family-Conflik secara langsung tidak berpengaruh terhadap Job Embededdness dan secara tidak langsung berpengaruh. Dapat disimpulkan dari penelitan ini memberikan pemahaman bahwa keterikatan kerja yang representatif harus lebih menitik beratkan pada faktor Konflik Kerja-Keluarga, di tempat kerja dan Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh pekerja, yang berarti semakin baik keterikatan kerja yang dilakukan, yang ditopang oleh kerja yang cukup dan keterampilan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam suatu tugas.

Penelitian ini hanya membahas karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, hasilnya tidak dapat diterapkan pada karyawan di kantor

pemerintahan lainnya. Oleh karena itu, peneliti yang akan datang mungkin ingin menguji model penelitian ini pada kantor pemerintahan atau swasta lainnya. Selanjutnya, penelitian ini hanya melihat dua faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, yaitu konflik kerja keluarga dan kepuasan kerja. Faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi keterlibatan kerja telah diabaikan dan memerlukan pengembangan tambahan. Dengan demikian bagi peneliti yang akan datang hendaknya menambahkan variabel-variabel lain tersebut kedalam model penelitiannya. Selain itu, karena penelitian ini hanya menggunakan 30 peserta, disarankan agar peneliti yang akan datang menggunakan lebih banyak peserta untuk melakukan analisis yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Media Martadiani, I Made Pulawan, & Dewa Ayu Nitiwidari. (2022). Role of Job Satisfaction, Work-Life Balance and Job Embeddedness on Turnover Intention Nurse in Denpasar. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, October, 35–45. <https://doi.org/10.36713/epra11637>
- Aksara, M. S. D. M. P. B., & .Idulfilastri. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta. Idulfilastri, R.M. (2018). *Keterikatan Kerja Dalam Konteks Psikologi Industri /Organisasi*. Jogjakarta.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–6748.
- Asyraf Karami, 2022. (2022). Pengaruh Work Overload, Dan Work Family Conflict Terhadap Job Embeddedness Yang Dimediasi Oleh Emotional Exhaustion Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(4), 713–725. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Cahaya, Y., & Meilani, F. P. (2023). *Pengaruh Job Satisfaction , Compensation , Dan Work Environment Pada Employee Retention Pada Karyawan Pt Xyz*. 10, 986–1000.
- Huang, X., Chen, H., Gao, Y., Wu, J., Ni, Z., Wang, X., & Sun, T. (2022). Career Calling as the Mediator and Moderator of Job Demands and Job Resources for Job Satisfaction in Health Workers: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Psychology*, 13(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856997>
- Huning, T.M., Hurt, K. . (2021). The effect of servant leadership on turnover intentions: mediating effects of perceived organizational support, job satisfaction and job embeddedness. *Human Resource Management International Digest*, 29(1), 33–35. <https://doi.org/10.1108/HRMID-09->
- Al Lya Razaq, Cs: Anallisis Pengaruh Work Family Conflict Page 128

2020-0207

- Husaini, 2016. (2016). The Effect Of Work Overload And Work-Family Conflict On Job Embeddedness With Emotional Exhaustion As A Mediating Variable And Coworker Support As A Moderation Variable. *Work Family Conflict*, 6(2), 1–23.
- Khorakian, A., Nosrati, S., & Eslami, G. (2018). Conflict at work, job embeddedness, and their effects on intention to quit among women employed in travel agencies: Evidence from a religious city in a developing country. *International Journal of Tourism Research*, 20(2), 215–224. <https://doi.org/10.1002/jtr.2174>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Mandiri, U. N., Bina, U., & Informatika, S. (2023). *Analisis Faktor-Faktor Yang Pt Mitra Andal Sejati*. 10, 854–873.
- Rachmayanty, L. S. I. (2021). Keterikatan Kerja (Work Engagement) Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Bprs Patriot Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(Vol 5 No 3 (2021): Edisi September-Desember 2021), 2543–2557. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1721/882>
- Skelton, A. R. (2017). Job Satisfaction and Job Embeddedness as Predictors of Manufacturing Employee Turnover Intentions This is to certify that the doctoral study by. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*.
- Yang, C., & Chen, A. (2020). The Double-Edged Sword Effects of Career Calling on Occupational Embeddedness: Mediating Roles of Work–Family Conflict and Career Adaptability. *Asian Nursing Research*, 14(5), 338–344. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.09.005>
- Yang, J., Pu, B., & Guan, Z. (2019). Entrepreneurial leadership and turnover intention in startups: Mediating roles of employees' job embeddedness, job satisfaction and affective commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 11(4). <https://doi.org/10.3390/su11041101>
- Zandra, D. W., Sri, W., Rini, A., Syahri, A. H., Darsono, & Abdullah, Z. (2022). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 1, 2022. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(4), 825–836.