

***Pengaruh Work Overload Dan Family Work Conflict Terhadap Job Embeddedness Dengan Quality of Work Life Sebagai Variabel Intervening***  
***(Studi Pada Sekretariat DPRD DIY)***



**Diajukan oleh:**  
**Rani Arinasari**  
**17911047**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**  
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**  
**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**YOGYAKARTA**  
**2020**

## BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 6 Juli 2020 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**RANI ARINASARI**

No. Mhs. : 17911047

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH WORK OVERLOAD DAN FAMILY WORK CONFLICT TERHADAP JOB  
EMBEDDEDNESS DENGAN QUALITY OF WORK LIFE SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING (STUDI PADA SEKRETARIAT DPRD DIY)**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,  
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I

Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

Penguji II

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

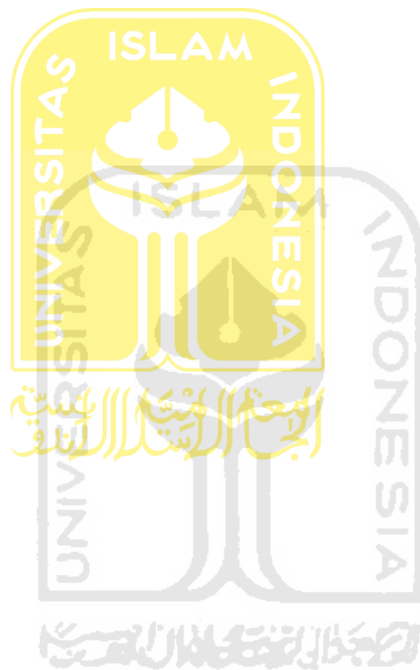
Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Dr. Dwiprptono Agus Harjito, M.Si.

**HALAMAN PENGESAHAN**



Yogyakarta, \_\_\_\_\_

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arif Hartono', is written over the text 'Dosen Pembimbing'.

Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, Juli 2020



Rani Arinasari





## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan YME atas segala rahmat dan karunia-NYA pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: **Pengaruh *Work Overload* Dan *Family Work Conflict* Terhadap *Job Embeddedness* Dengan *Quality of Work Life* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Sekretariat DPRD DIY)**. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterimakasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian tesis ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Drs. Arif Hartono, M.HRM., Ph.D. sebagai pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis selama ini dari awal hingga tesis ini dapat diselesaikan.

Kiranya penulis berharap tesis ini mudah-mudahan dapat memberi sumbangsih bagi pendidikan yang selalu menghadapi tantangan seiring dengan tututan jaman.

Yogyakarta, Juli 2020

Penulis

# DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>BERITA ACARA TESIS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II: TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
2.2 Landasan Teori .....	38
2.2.1 <i>Family-Work Conflict</i> .....	38
2.2.2 <i>Work Overload</i> .....	50
2.2.3 <i>Job Embeddedness</i> .....	58
2.2.4 <i>Quality of Work Life</i> .....	65
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	77
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b> .....	<b>85</b>
3.1 Populasi dan Sampel .....	85
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	85
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	86

3.4 Uji Instrumen Penelitian.....	93
3.4.1 Uji Validitas .....	93
3.4.2 Uji Reliabilitas.....	94
3.5 Alat Analisis Data .....	94
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	94
3.5.2 Analisis Inferensial.....	95
3.5.2.1 Uji Hipotesis.....	95
3.5.2.2 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	97
<b>BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>99</b>
4.1 Pendahuluan .....	99
4.2 Analisis Data .....	100
4.2.1 Karakteristik Responden .....	100
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	104
4.2.3 Uji Kualitas Instrumen dan Data .....	110
4.2.4 Hasil Penelitian (Uji Hipotesis).....	113
4.2.5 Analisis Uji Path.....	116
4.3 Pembahasan .....	119
<b>BAB V: KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>138</b>
5.1 Kesimpulan.....	138
5.2 Implikasi .....	139
5.3 Saran .....	141
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>142</b>
Lampiran 1 .....	I
Lampiran 2 .....	V

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hubungan Work Overload terhadap Job Embeddedness .....	15
Tabel 2.2 Hubungan Family Work Conflict terhadap Job Embeddedness .....	21
Tabel 2.3 Hubungan Quality of Work Life terhadap Job Embeddedness .....	27
Tabel 2.4 Hubungan Work Overload terhadap Quality of Work Life .....	31
Tabel 2.5 Hubungan Family Work Conflict terhadap Quality of Work Life .....	36
Tabel 2.6 Dimensi dan Indikator Family Work Conflict .....	47
Tabel 2.7 Dimensi dan Indikator Work Overload .....	56
Tabel 2.8 Dimensi dan Indikator Job Embeddedness .....	63
Tabel 2.9 Dimensi dan Indikator Quality of Work Life .....	74
Tabel 3.1 Alat Ukur Variabel Work Overload .....	87
Tabel 3.2 Alat Ukur Variabel Family Work Conflict .....	88
Tabel 3.3 Alat Ukur Variabel Job Embeddedness .....	89
Tabel 3.4 Alat Ukur Variabel Quality of Work Life .....	91
Tabel 3.5 Skor Jawaban Responden .....	92
Tabel 3.6 Analisis Deskriptif .....	95
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Pegawai di Sekretariat DPRD DIY .....	100
Tabel 4.2 Usia Pegawai di Sekretariat DPRD DIY .....	101
Tabel 4.3 Lama Bekerja Pegawai di Sekretariat DPRD DIY .....	102
Tabel 4.4 Lama Duduk Pada Jabatan Pegawai di Sekretariat DPRD DIY .....	103
Tabel 4.5 Jawaban Responden terhadap variabel Work Overload .....	105
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap variabel Family Work Conflict .....	106
Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap variabel Quality of Work Life .....	108
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap variabel Job Embeddedness .....	109
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dari Item-Item Variabel Penelitian .....	111
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Variabel Penelitian .....	112
Tabel 4.11 Hasil Olah Data 1 .....	113
Tabel 4.12 Hasil Olah Data 2 .....	115

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Analisis Jalur ..... 98



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuisisioner Penelitian.....	I
Lampiran II Hasil Olah Data.....	V



## ABSTRAK

*Terikatnya seorang pekerja dengan pekerjaan atau instansinya seringkali memunculkan ketidaknyamanan atau mungkin sebaliknya yang menyebabkan seorang pekerja dihadapkan pada pilihan untuk tetap bekerja pada instansi saat ini atau meninggalkan instansi tersebut untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini tidak hanya berlaku untuk pegawai swasta, namun pegawai negeri juga dihadapkan pada persoalan yang sama, hanya saja pegawai negeri diharuskan mengikuti aturan Pemerintah baik pusat maupun daerah yang seringkali berubah-ubah. Keterikatan seorang pekerja dengan pekerjaannya ini disebut dengan Job Embeddedness. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh Work Overload dan Family Work Conflict terhadap Job Embeddedness dengan Quality of Work Life sebagai variabel intervening.*

*Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode studi kasus yang dilakukan di instansi Pemerintah Sekretariat DPRD Provinsi DIY. Populasi penelitian merupakan Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut yang kemudian seluruhnya dijadikan sampel sehingga data yang diperoleh ialah data sensus. Instrumen pengambilan data menggunakan kuisisioner dan dokumen atau literature yang relevan untuk mendukung analisis dalam penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan ialah analisis linier berganda dan analisis jalur (path analysis). Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik untuk kalangan akademisi, instansi/perusahaan maupun individu.*

*Kata kunci— Work Overload; Family Work Conflict; Quality of Work Life; Job Embeddedness.*



## ABSTRACT

*The bonding of a worker to his job or institution often creates inconvenience or may otherwise cause a worker to face the choice to continue working for the current agency or leave the agency to look for another job. This does not only apply to private employees, but civil servants are also faced with the same problem, it's just that civil servants are required to follow the rules of the Government both central and regional that are often changing. An employee's attachment to his work is called Job Embeddedness. The purpose of this study is to find empirical evidence about the effect of Work Overload and Family Work Conflict on Job Embeddedness with Quality of Work Life as an intervening variable.*

*This research is a case study method carried out in a government agency, namely the Yogyakarta Provincial DPRD Secretariat. The study population was Civil Servants at the agency which were then used as samples so that the data obtained was census data. Data collection instruments used questionnaires and documents or relevant literature to support the analysis in this study. Data analysis methods used are multiple linear analysis and path analysis. This research is expected to be useful both for academics, agencies / companies and individuals.*

**Keywords—** *Work Overload; Family Work Conflict; Quality of Work Life; Job Embeddedness.*





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Zona persaingan di era millennium saat ini merupakan wilayah dengan persaingan ketat terutama dalam hal memperoleh pekerjaan. Tidak bisa dipungkiri bahwasanya setelah satu setengah dekade sejak dimulainya era ini, pendidikan semakin maju, pekerjaan semakin sempit. Imbasnya banyak individu yang memilih untuk berwirausaha sebagai pilihan cerdas. Lain hal dengan wirausahawan, para pekerja berseragam atau karyawan dengan pangkat tertentu berlomba-lomba untuk mengamankan posisi yang telah matang pada perusahaan. Hal ini berlaku pula pada instansi Pemerintah seperti Sekretariat DPRD DIY.

Sekretariat DPRD DIY merupakan salah satu instansi Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki tugas membantu dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan wewenang, fungsi, hak, kewajiban, tanggung jawab, kedudukan protokoler, dan keuangan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaannya, Sekretariat DPRD DIY lebih berfokus untuk melayani atau memfasilitasi kinerja DPRD. Saat ini Sekretariat DPRD DIY memiliki 66 Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari 21 struktural untuk 5 bagian dan selebihnya adalah staf pada masing-masing bagian.

Pelayanan kepada DPRD oleh pegawai Sekretariat DPRD DIY bukan merupakan pekerjaan yang mudah dan bahkan cukup melelahkan dikarenakan pelayanan harus dilakukan dengan berbagai tuntutan keinginan dari DPRD yang mana dari 55 anggota DPRD memiliki kehendak yang berbeda-beda. Hal ini seringkali menimbulkan konflik-konflik antar pegawai yang menyebabkan ketidakharmonisan hubungan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan maupun diluar pelaksanaan pekerjaan kantor.

Berkenaan dengan permasalahan yang dialami oleh pegawai di Sekretariat DPRD DIY, peneliti menemukan bahwa tidak sedikit pegawai yang merasa kelelahan dan bahkan menimbulkan konflik dengan keluarganya sebagai akibat dari pekerjaan di kantor yang menimbulkan keinginan-keinginan untuk dapat mutasi atau berpindah ke instansi lain. Hal ini tentu menjadi suatu fenomena yang dapat memunculkan hambatan-hambatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disamping para pegawai negeri sipil harus mengikuti aturan-aturan yang berlaku baik dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Namun demikian, tidak semua pegawai menginginkan untuk berpindah atau cenderung pasrah untuk tetap bekerja melayani DPRD. Keputusan seorang pegawai untuk berpindah atau berkeinginan untuk dimutasi atau tetap bekerja pada instansinya saat ini dapat disebut dengan *Job Embeddedness*.

*Job embeddedness* adalah keterikatan seseorang untuk tetap berada pada pekerjaannya (Reitz dan Anderson, 2011). Pembahasan *job embeddedness* mulai diperkenalkan oleh Mitchell *et al.* (2011) dengan hasil

bahwa *job embeddedness* merupakan prediktor yang baik untuk *turnover* dari pada kepuasan kerja, komitmen organisasional, *job search alternatives*. *Job embeddedness* merupakan elemen penting baik untuk perusahaan maupun karyawan. Perusahaan bahkan rela mempertahankan karyawan berkinerja baik serta berkontribusi maksimal terhadap perusahaan. Begitu pula sebaliknya, karyawan ingin dirinya “dilirik” oleh atasan mereka.

Dalam *Job Embeddedness*, terdapat tiga dimensi yang membantu menguatkan posisi karyawan untuk tidak berpindah kerja. Reitz dan Anderson (2011) menyebutkan bahwa ketiga dimensi tersebut ialah *Fit*, *Links*, dan *Sacrifice*. *Fit* adalah dimensi yang memperlihatkan kapabilitas individu pada organisasi. *Links* adalah hubungan formal atau informal yang ada diantara pekerja dengan orang lain atau group pada organisasi. *Sacrifice* adalah kehilangan atas keuntungan secara materi/psikologis ketika meninggalkan pekerjaan.

*Job embeddedness* merupakan konstruk yang menggambarkan bagaimana seorang karyawan merasa mencintai dan menjiwai pekerjaannya sehingga membuat orang tersebut memilih untuk tinggal di suatu organisasi dan merasa tidak bisa memisahkan diri dari pekerjaannya karena pengaruh aspek-aspek dari dalam dan luar pekerjaan itu (Mithcel et al, 2011). *Job embeddedness* juga merupakan gambaran di mana karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, karyawan dengan *job embeddedness* yang tinggi akan merasa memiliki kecocokan dan nyaman terhadap pekerjaannya, kecocokan terhadap lingkungan kerjanya, dan merasa banyak

yang dikorbankan jika meninggalkan pekerjaan tersebut. Hal ini berpengaruh penting bagi karyawan dalam menghadapi tekanan yang dialami di dalam maupun luar lingkungan pekerjaan. Ada berbagai macam masalah yang memengaruhi pekerjaan seorang karyawan meliputi *Work Overload* (beban kerja yang berlebihan), *Family Work Conflict* (konflik pekerjaan dengan keluarga) dan *Quality of Work life*.

Beban kerja yang berlebih menjadi salah satu sumber paling besar yang menyebabkan stress kerja. Menurut Munandar (2011: 383) beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya, Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu. Dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan merupakan beban kerja bagi karyawannya jika memiliki beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Nurmianto, 2013).

Selain *work overload*, *Family Work Conflict* juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi *job embeddedness*. *Family Work Conflict* merupakan konflik yang timbul pada lingkungan pekerjaan terhadap hubungan keluarga, ketika individu lebih memilih bekerja maka dia akan berpotensi mengalami kendala memenuhi kewajiban dan kebutuhan keluarganya (Bakker, dkk, 2014). Sebagai contoh, seorang karyawan sering mengalami konflik ini karena waktu, dimana tugas yang banyak membuat karyawan mempunyai waktu yang kurang bersama keluarga. Adapun jam kerja normal adalah 8 jam dalam 1 hari, namun tuntutan pekerjaan memaksa karyawan lembur di kantor ataupun membawa pekerjaan pulang ke rumah sehingga mengurangi waktu untuk keluarga.

Pekerjaan dan keluarga menjadi dua hal yang semakin sulit untuk menjadi prioritas mana yang harus diutamakan terlebih dahulu. Persaingan dunia kerja yang semakin ketat mengharuskan setiap individu untuk mencurahkan segenap waktu, peran dan kepentingannya hanya untuk rutinitas yang berkaitan dengan urusan pekerjaan. Kondisi seperti ini mengakibatkan karyawan mengesampingkan kebutuhan pribadinya dan lebih mengutamakan karir, tanggung jawab, dan prestasi kerjanya (Valcour, 2012).

Dewasa ini tujuan individu untuk bekerja tidak hanya mencari uang saja, melainkan untuk memenuhi kebutuhan yang lain seperti kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial serta merasa kompeten dalam kehidupan pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan isu menarik yang menjadi tantangan bagi organisasi dalam penataan lingkungan kerjanya. Menurut Dessler (2013) kualitas kehidupan

kerja diartikan sebagai suatu keadaan dimana anggota organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya perlakuan yang adil, kompetisi yang layak dan kesempatan bagi anggota organisasi untuk mengembangkan dirinya dalam sebuah organisasi.

Di Indonesia, *quality of work life* karyawan belum banyak diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan lebih sering membahas mengenai kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Tentunya *quality of work life* merupakan hal yang berbeda dengan kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja bertujuan hanya untuk memelihara rasa puas terhadap suatu pekerjaan, QWL dimaksudkan untuk memotivasi pekerjaan yaitu mengubah atau memperbaiki suatu pekerjaan sehingga memberi karyawan kesempatan untuk pengenalan, pencapaian, pertumbuhan dan tanggung jawab yang lebih besar (Kossen, 1986). Dapat disimpulkan bahwa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu tentang hubungan dari variabel-variabel yang peneliti gunakan telah dilakukan, akan tetapi hasil dari penelitian masih ada yang tidak konsisten. Beberapa penelitian tersebut antara lain penelitian yang dilakukan oleh Salam (2014), Qaiser, dkk (2015) dan Karapete (2013) melakukan penelitian tentang hubungan antara *work overload* dan *job embeddedness* dimana ketiga peneliti memberikan hasil yang sama yaitu memiliki hubungan negatif. Akan tetapi hasil tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Faisal (2016) yang memberikan hasil positif sedangkan

Putriwulandari, dkk (2018) menemukan bahwa antara dua variabel tersebut tidak ada pengaruh.

Selanjutnya adalah penelitian tentang hubungan antara *family work conflict* dengan *job embeddedness*. Salam (2014), Qaiser, dkk (2015), Karapete (2013) dan Putriwulandari, dkk (2018) menemukan adanya hubungan negatif dari kedua variabel tersebut, sedangkan Faisal (2016) memberikan hasil yang berbeda, yaitu bahwa antara variabel *family work conflict* dan *job embeddedness* memiliki hubungan yang positif.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah peneliti paparkan diatas, dapat diketahui bahwa masih terdapat hubungan antar beberapa variabel dalam penelitian ini yang memiliki hasil tidak konsisten sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan dan menjadi kebaruan penelitian dengan dukungan variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, model dalam penelitian ini belum pernah dilakukan sehingga diharapkan mampu memberikan dukungan dan kontribusi ilmu pengetahuan dan referensi bagi kalangan akademisi maupun pihak-pihak lain yang membutuhkan informasi dari hasil penelitian ini.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah terdapat pengaruh negatif signifikan antara *Work Overload* terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY?

- 1.2.2. Apakah terdapat pengaruh negatif signifikan antara *Family Work Conflict* terhadap *Job embeddedness* Sekretariat DPRD DIY?
- 1.2.3. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan antara *Quality of Work Life* terhadap *Job Embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY?
- 1.2.4. Apakah terdapat pengaruh negatif signifikan antara *Work Overload* terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY?
- 1.2.5. Apakah terdapat pengaruh negatif signifikan antara *Family Work Conflict* terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY?
- 1.2.6. Apakah terdapat pengaruh negatif signifikan antara *Work Overload* terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel *Intervening* di Sekretariat DPRD DIY?
- 1.2.7. Apakah terdapat pengaruh negatif signifikan antara *Family Work Conflict* terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel *Intervening* Sekretariat DPRD DIY?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan antara *Work Overload* terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY.
- 1.3.2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan antara *Family Work Conflict* terhadap *Job embeddedness* Sekretariat DPRD DIY.



- 1.3.3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif signifikan antara *Quality of Work Life* terhadap *Job Embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY.
- 1.3.4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan antara *Work Overload* terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY.
- 1.3.5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan antara *Family Work Conflict* terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY.
- 1.3.6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan antara *Work Overload* terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel *Intervening* di Sekretariat DPRD DIY.
- 1.3.7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan antara *Family Work Conflict* terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel *Intervening* Sekretariat DPRD DIY.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu, khususnya terkait pengaruh *Work Overload* dan *Family Work Conflict* terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel *Intervening*. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu mengenai *Work*

*Overload, Family Work Conflict, Job embeddedness* dan *Quality of Work Life* di Indonesia.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran bagi perusahaan-perusahaan, kantor-kantor ataupun instansi lainnya yang memiliki kinerja dalam tim agar perusahaan tersebut dapat merencanakan program yang dapat mengatasi masalah *work overlaod, Family Work Conflict* serta meningkatkan *job embeddedness*, sehingga nantinya kualitas kehidupan karyawan juga akan meningkat.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Tesis ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

#### Bab I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan alasan atau dilakukannya penelitian ini serta perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat yang didapat dari penelitian ini.

#### Bab II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dan penelitian empiris yang digunakan oleh peneliti untuk memahami dan mengerti topik yang dibahas. Pada bab ini, secara umum akan dijelaskan pengertian dari *job embeddedness, work overlaod, Family Work Conflict* dan *Quality of Work Life*. Selanjutnya juga akan dibahas hipotesis dan kerangka penelitian.

### Bab III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup lokasi penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel. Bab ini juga membahas metode pengumpulan data, metode pengukuran data, serta analisis utama yang digunakan untuk menganalisis data yang didapat.

### Bab IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan alat statistik yang sesuai serta hasil uji dari hipotesis yang dikembangkan oleh peneliti.

### Bab V: KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, serta implikasi instansi. Di samping itu, dalam bab ini juga diungkapkan beberapa saran yang mungkin berguna bagi penelitian serupa di masa mendatang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

##### 2.1.1 Hubungan *Work Overload* Terhadap *Job Embeddedness*

Jurnal pertama tentang hubungan antara *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* adalah jurnal yang ditulis oleh Fatima Salam (2014). Penulis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis moderasi dengan 250 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *work overload*, *work family conflict* dan *family work conflict* sebagai variabel independen, *coworker support* sebagai variabel moderasi dan *job embeddedness* sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness* dan *coworker support* tidak memoderasi pengaruh *work overload* terhadap *job embeddedness*. *Work-family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap *job embeddedness* dan variabel moderasi *cowoker support* tidak bisa dimunculkan dalam hubungan ini. *Family-work conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness* namun *cowoker support* tidak memoderasi pengaruh *family-work conflict* terhadap *job embeddedness*.

Jurnal selanjutnya adalah jurnal yang ditulis oleh Sarah Qaiser, Amir Gulzar, Waqar Hussain and Hassan Shabbir (2015). Penulis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis moderasi dengan 250 responden yang

dipilih. Penulis menggunakan variabel *negative affectivity*, *work overload*, *work family conflict* dan *family work conflict* sebagai variabel independen, *coworker support* sebagai variabel moderasi serta variabel *emotional exhaustion* dan *job embeddedness* sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari *work overload*, *family work conflict*, *family work conflict*, dan afektivitas negatif terhadap *job embeddedness* dan *emotional exhaustion*. *Cowoker support* memoderasi hubungan afektivitas negatif, *work overload*, *family work conflict*, *family work conflict* terhadap *emotional exhaustion*.

Selanjutnya adalah jurnal yang ditulis oleh Osman M. Karatepe (2013). Penulis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur dengan 110 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *work overload*, *work family conflict* dan *family work conflict* sebagai variabel independen, *emotional exhaustion* sebagai variabel *intervening*, *job embeddedness* dan *job performance* sebagai variabel dependen serta *gender* sebagai variabel *control*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* berfungsi sebagai mediator penuh dari efek *work overload*, *work-family conflict*, dan *family-work conflict* pada *job embeddedness* dan *job performance*. Khususnya, karyawan yang memiliki beban kerja yang berat dan tidak dapat membangun keseimbangan antara peran pekerjaan (keluarga) dan keluarga (pekerjaan) kelelahan secara emosional.

Jurnal selanjutnya ditulis oleh Muhammad Faisal (2016). Penulis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur dengan 213 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *work overload*, *work family conflict* dan *family work conflict* sebagai variabel independen, *emotional exhaustion* sebagai variabel *intervening* dan *job embeddedness* sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload*, *family work conflict*, *family work conflict* berpengaruh terhadap *job embeddedness*. *Family work conflict* dan *family work conflict* berpengaruh terhadap *emotional exhaustion*. *Emotional Exhaustion* memediasi *work overload* terhadap *job embeddedness* begitu juga *family work conflict* terhadap *job embeddedness*.

Selanjutnya ialah jurnal yang ditulis oleh Fathiyah Damar Putriwulandari, Achmad Sudjadi, Adi Indrayanto (2018). Penulis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis moderasi dengan 81 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *work leisure conflict*, *work overload* dan *work family conflict* sebagai variabel independen, *perceived supervisor support* sebagai variabel moderasi dan *job embeddedness* sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Leisure Conflict* memiliki efek negatif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, *Work Overload* tidak berpengaruh pada *job embeddedness*, *Work-Family Conflict* memiliki efek negatif dan signifikan pada *job embeddedness*, dukungan pengawasan yang dirasakan tidak memoderasi pengaruh negatif dari *Work-Leisure Conflict* dan *Work-*

*Family Conflict* pada keterikatan pekerjaan, dukungan pengawas yang dirasakan memoderasi efek negatif dari *Work Overload* menjadi kemuraman kerja.

Beberapa penelitian terdahulu diatas secara ringkas tentang hubungan *work overload* terhadap *job embeddedness* dapat diketahui bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness* ditemukan oleh Faisal, M (2016), *work overload* berpengaruh negatif terhadap *job embeddedness* ditemukan oleh Salam (2014), Qaiser, dkk (2015) dan Karapete (2013) sedangkan Putriwulandari, dkk (2018) menyatakan bahwa antara *work overload* dan *job embeddedness* tidak ada pengaruh. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1.**  
**Hubungan Work Overload terhadap Job Embeddedness**

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
1	Fatima Salam (2014)	Work Overload, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Their Effects on Job Embeddedness: The Moderating Role of Coworker Support	Metode: simple, multiple and moderating regression  Jumlah sampel: 250 karyawan bank di Pakistan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) work overload memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap job embeddedness dan coworker support tidak memoderasi pengaruh work overload terhadap job embeddedness. (2) Work-family conflict tidak memiliki pengaruh terhadap job embeddedness dan variabel moderasi coworker support tidak bisa dimunculkan dalam hubungan ini. (3)

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
				family-work conflict memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap job embeddedness namun coworker support tidak memoderasi pengaruh family-work conflict terhadap job embeddedness.
2	Sarah Qaiser, Amir Gulzar, Waqar Hussain and Hassan Shabbir (2015)	Influence of Work Overload, Work-Family Conflicts and Negative Affectivity on Job Embeddedness and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Coworker Support (Case of Health Management)	Metode: simple, multiple and moderating regression Jumlah sampel: 250 dokter spesialis di Rumah Sakit Pakistan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari work overlaod, family work conflict, family work conflict, dan afektivitas negatif terhadap job embeddedness dan emotional exhaustion. Cowoker support memoderasi hubungan afektivitas negatif, work overlaod, family work conflict, family work conflict terhadap emotional exhaustion.
3	Osman M. Karatepe (2013)	The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance The mediation of emotional exhaustion	Metode: <i>structural equation modeling</i> (SEM) Jumlah sampel: 110 karyawan hotel di Romania	Hasil SEM menunjukkan bahwa emotional exhaustion berfungsi sebagai mediator penuh dari efek work overload, work-family conflict, dan family-work conflict pada job embeddedness dan job performance. Khususnya, karyawan yang memiliki beban kerja yang berat dan tidak dapat



No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
				membangun keseimbangan antara peran pekerjaan (keluarga) dan keluarga (pekerjaan) kelelahan secara emosional. Pegawai seperti itu pada gilirannya kurang tertanam dalam pekerjaan mereka dan menampilkan kinerja yang buruk dalam proses pemberian layanan
4	Muhammad Faisal (2016)	Pengaruh Work Overload, Work-Family Conflict Dan Family-Work Conflict Terhadap Job Embeddedness Karyawati Perbankan Nasional Banda Aceh Dengan Emotional Exhaustion Sebagai Variabel Mediasi	Metode: <i>Hierarchical Linear Modelling</i> (HLM) Jumlah sampel: 213 karyawan bank (BRI, BNI, Mandiri cabang Aceh)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work overload, family work conflict, family work conflict berpengaruh terhadap job embeddedness. Family work conflict dan family work conflict berpengaruh terhadap emotional exhaustion. Emotional Exhaustion memediasi work overload terhadap job embeddedness begitu juga family work conflict terhadap job embeddedness.
5	Fathiyah Damar Putriwulandari, Achmad Sudjadi, Adi Indrayanto (2018)	The Effects of Work-Leisure Conflict, Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness: Moderating Role of Perceived Supervisor Support	Metode: Moderated Regression Analysis Jumlah sampel: 81 karyawan bank mandiri	(1)konflik kerja-liburan memiliki efek negatif dan signifikan terhadap embeddedness pekerjaan, (2) kelebihan kerja tidak berpengaruh pada embeddedness pekerjaan, (3) konflik

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
				kerja-keluarga memiliki efek negatif dan signifikan pada embeddedness pekerjaan, (4) dukungan pengawasan yang dirasakan tidak memoderasi pengaruh negatif dari konflik kerja-santai dan konflik kerja-keluarga pada keterikatan pekerjaan (5) dukungan pengawas yang dirasakan memoderasi efek negatif dari kelebihan kerja menjadi kemuraman kerja.

### 2.1.2 Hubungan *Family Work Conflict* Terhadap *Job Embeddedness*

Jurnal pertama tentang hubungan antara *Family Work Conflict* terhadap *Job Embeddedness* adalah jurnal yang ditulis oleh Fatima Salam (2014). Penulis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis moderasi dengan 250 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *work overload*, *work family conflict* dan *family work conflict* sebagai variabel independen, *coworker support* sebagai variabel moderasi dan *job embeddedness* sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness* dan *coworker support* tidak memoderasi pengaruh *work overload* terhadap *job embeddedness*. *Work-family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap *job embeddedness* dan variabel moderasi *cowoker support*

tidak bisa dimunculkan dalam hubungan ini. *Family-work conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness* namun *coworker support* tidak memoderasi pengaruh *family-work conflict* terhadap *job embeddedness*.

Jurnal selanjutnya adalah jurnal yang ditulis oleh Sarah Qaiser, Amir Gulzar, Waqar Hussain and Hassan Shabbir (2015). Penulis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis moderasi dengan 250 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *negative affectivity*, *work overload*, *work family conflict* dan *family work conflict* sebagai variabel independen, *coworker support* sebagai variabel moderasi serta variabel *emotional exhaustion* dan *job embeddedness* sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari *work overload*, *family work conflict*, *family work conflict*, dan afektivitas negatif terhadap *job embeddedness* dan *emotional exhaustion*. *Coworker support* memoderasi hubungan afektivitas negatif, *work overload*, *family work conflict*, *family work conflict* terhadap *emotional exhaustion*.

Selanjutnya adalah jurnal yang ditulis oleh Osman M. Karatepe (2013). Penulis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur dengan 110 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *work overload*, *work family conflict* dan *family work conflict* sebagai variabel independen, *emotional exhaustion* sebagai variabel *intervening*, *job embeddedness* dan *job performance* sebagai variabel dependen serta *gender* sebagai variabel control. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

*emotional exhaustion* berfungsi sebagai mediator penuh dari efek *work overload*, *work-family conflict*, dan *family-work conflict* pada *job embeddedness* dan *job performance*. Khususnya, karyawan yang memiliki beban kerja yang berat dan tidak dapat membangun keseimbangan antara peran pekerjaan (keluarga) dan keluarga (pekerjaan) kelelahan secara emosional.

Jurnal selanjutnya ditulis oleh Muhammad Faisal (2016). Penulis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur dengan 213 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *work overload*, *work family conflict* dan *family work conflict* sebagai variabel independen, *emotional exhaustion* sebagai variabel *intervening* dan *job embeddedness* sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan *work overload*, *family work conflict*, *family work conflict* berpengaruh terhadap *job embeddedness*. *Family work conflict* dan *family work conflict* berpengaruh terhadap *emotional exhaustion*. *Emotional Exhaustion* memediasi *work overload* terhadap *job embeddedness* begitu juga *family work conflict* terhadap *job embeddedness*.

Selanjutnya ialah jurnal yang ditulis oleh Fathiyah Damar Putriwulandari, Achmad Sudjadi, Adi Indrayanto (2018). Penulis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis moderasi dengan 81 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *work leisure conflict*, *work overload* dan *work family conflict* sebagai variabel independen, *perceived supervisor support* sebagai variabel moderasi dan *job*

*embeddedness* sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Leisure Conflict* memiliki efek negatif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, *Work Overload* tidak berpengaruh pada *job embeddedness*, *Work-Family Conflict* memiliki efek negatif dan signifikan pada *job embeddedness*, dukungan pengawasan yang dirasakan tidak memoderasi pengaruh negatif dari *Work-Leisure Conflict* dan *Work-Family Conflict* pada keterikatan pekerjaan, dukungan pengawas yang dirasakan memoderasi efek negatif dari *Work Overload* menjadi kemuraman kerja.

Beberapa penelitian terdahulu diatas secara ringkas dapat diketahui bahwa *family work conflict* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness* ditemukan oleh Faisal, M (2016), *family work conflict* berpengaruh negatif terhadap *job embeddedness* ditemukan oleh Putriwulandari, dkk (2018), Qaiser, dkk (2015), Karapete (2013) dan Salam (2014). Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.2.**

**Hubungan *Family Work Conflict* terhadap *Job Embeddedness***

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
1	Fatima Salam (2014)	Work Overload, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Their Effects on Job Embeddedness: The Moderating Role of Coworker Support	Metode: simple, multiple and moderating regression Jumlah sampel: 250 karyawan bank di Pakistan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) work overload memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap job embeddedness dan coworker support tidak memoderasi pengaruh work overload terhadap job

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
				<p>embeddedness. (2) Work-family conflict tidak memiliki pengaruh terhadap job embeddedness dan variabel moderasi coworker support tidak bisa dimunculkan dalam hubungan ini. (3) family-work conflict memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap job embeddedness namun coworker support tidak memoderasi pengaruh family-work conflict terhadap job embeddedness.</p>
2	Sarah Qaiser, Amir Gulzar, Waqar Hussain and Hassan Shabbir (2015)	Influence of Work Overload, Work-Family Conflicts and Negative Affectivity on Job Embeddedness and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Coworker Support (Case of Health Management)	<p>Metode: simple, multiple and moderating regression</p> <p>Jumlah sampel: 250 dokter spesialis di Rumah Sakit Pakistan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari work overload, family work conflict, family work conflict, dan afektivitas negatif terhadap job embeddedness dan emotional exhaustion. Coworker support memoderasi hubungan afektivitas negatif, work overload, family work conflict, family work conflict terhadap emotional exhaustion.</p>
3	Osman M. Karatepe (2013)	The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance The mediation of	<p>Metode: <i>structural equation modeling</i> (SEM)</p> <p>Jumlah sampel: 110 karyawan hotel di Romania</p>	<p>Hasil SEM menunjukkan bahwa emotional exhaustion berfungsi sebagai mediator penuh dari efek work overload, work-family conflict, dan family-work</p>

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
		emotional exhaustion		conflict pada job embeddedness dan job performance. Khususnya, karyawan yang memiliki beban kerja yang berat dan tidak dapat membangun keseimbangan antara peran pekerjaan (keluarga) dan keluarga (pekerjaan) kelelahan secara emosional. Pegawai seperti itu pada gilirannya kurang tertanam dalam pekerjaan mereka dan menampilkan kinerja yang buruk dalam proses pemberian layanan
4	Muhammad Faisal (2016)	Pengaruh Work Overload, Work-Family Conflict Dan Family-Work Conflict Terhadap Job Embeddedness Karyawati Perbankan Nasional Banda Aceh Dengan Emotional Exhaustion Sebagai Variabel Mediasi	Metode: <i>Hierarchical Linear Modelling</i> (HLM)  Jumlah sampel: 213 karyawan bank (BRI, BNI, Mandiri cabang Aceh)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work overload, family work conflict, family work conflict berpengaruh terhadap job embeddedness. Family work conflict dan family work conflict berpengaruh terhadap emotional exhaustion. Emotional Exhaustion memediasi work overload terhadap job embeddedness begitu juga family work conflict terhadap job embeddedness.
5	Fathiyah Damar Putriwulandari, Achmad	The Effects of Work-Leisure Conflict, Work Overload	Metode: Moderated	(1)konflik kerja-liburan memiliki efek negatif dan signifikan

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
	Sudjadi, Adi Indrayanto (2018)	and Work-Family Conflict on Job Embeddedness: Moderating Role of Perceived Supervisor Support	Regression Analysis Jumlah sampel: 81 karyawan bank mandiri	terhadap embeddedness pekerjaan, (2) kelebihan kerja tidak berpengaruh pada embeddedness pekerjaan, (3) konflik kerja-keluarga memiliki efek negatif dan signifikan pada embeddedness pekerjaan, (4) dukungan pengawasan yang dirasakan tidak memoderasi pengaruh negatif dari konflik kerja-santai dan konflik kerja-keluarga pada keterikatan pekerjaan (5) dukungan pengawas yang dirasakan memoderasi efek negatif dari kelebihan kerja menjadi kemuraman kerja.

### 2.1.3 Hubungan *Quality of Work Life* Terhadap *Job Embeddedness*

Jurnal pertama tentang hubungan *Quality of Work Life* Terhadap *Job Embeddedness* adalah jurnal yang ditulis oleh Pelin Kanten, Selahattin Kanten, Aylin Ozer, Fatma Bulbul (2018). Penulis menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur dengan 190 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *quality of work life* sebagai variabel independen, *perfectionism* sebagai variabel *intervening* dan *job embeddedness* dan *emotional exhaustion* sebagai variabel dependen. Hasil



penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat *job embeddedness* karyawan, kemudian variabel ini memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *emotional exhaustion*.

Jurnal selanjutnya ditulis oleh Shwera Jaiswal Thakur and Jyotsna Bhatnagar (2017). Penulis menggunakan analisis regresi dan analisis jalur dengan 120 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *accessibility*, *current utilisation* dan *perceived future use* sebagai variabel independen, *job embeddedness* sebagai variabel *intervening* dan *intention to say* sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas atau keseimbangan dalam kehidupan kerja berpengaruh terhadap *job embeddedness*.

Selanjutnya adalah jurnal yang ditulis oleh Rahman Hakim dan Noverdi Bross (2016). Penulis menggunakan analisis SEM dengan 356 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel Kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan keterikatan karyawan sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja signifikan memengaruhi Keterikatan Karyawan, variabel Budaya Organisasi signifikan memengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi signifikan memengaruhi Keterikatan Karyawan.

Selanjutnya adalah penelitian oleh Emmanuel Twumasi Ampofo, Alan Coetzer and Paul Poisat (2018). Penulis menggunakan analisis regresi, SEM, analisis jalur dan analisis moderasi dengan 549 responden yang dipilih.

Penulis menggunakan variabel *organisation embeddedness*, *job embeddedness* dan *community embeddedness* sebagai variabel independen, *job embeddedness* dan *innovative work behaviour* sebagai variabel *intervening*, *gender* sebagai variabel moderasi dan *life satisfaction* sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job embeddedness* dan keputusan hidup kerja para karyawan yang menjadi sampel. Adanya hubungan positif antara JE dan kepuasan hidup. Jenis kelamin memoderasi hubungan kepuasan JE-hidup, sehingga hubungan itu lebih kuat di antara perempuan daripada laki-laki. *Community embeddedness* memoderasi hubungan *embeddedness-life* kepuasan organisasi, sedemikian rupa sehingga hubungan menjadi lebih kuat ketika peserta sangat melekat dalam komunitas mereka. Akhirnya, perilaku inovatif memediasi hubungan antara tertanamnya organisasi dan kepuasan hidup.

Selanjutnya adalah jurnal yang ditulis oleh Zhao Xiaowen, Tao Sun, Qiuru Cao, Ce Li, XiaoJian Duan, Lihua Fan and Yan Liu (2012). Penulis menggunakan SEM dan analisis regresi dengan 1000 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *quality of work life* sebagai variabel independen, *job embeddedness* dan *affective commitment* sebagai variabel dependen dan *turnover intention* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dari kualitas kehidupan kerja dengan *job embeddedness* dan komitmen afektif dan hipotesis negatif hubungan kualitas kehidupan kerja dengan intensi *turnover*, yaitu kualitas hidup kerja

yang tinggi yang dirasakan oleh perawat meningkatkan tertanamnya pekerjaan mereka dan afektif. Komitmen demikian mengurangi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Kesimpulan Efek dari kualitas kehidupan kerja adalah positif pada tertanamnya pekerjaan dan komitmen kasih sayang dan negatif pada *turnover intention*.

Beberapa penelitian terdahulu diatas secara ringkas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel *quality of work life* dan *job embeddedness* pada karyawan. Dalam hubungan variabel ini, peneliti yang menjadi acuan jurnal terdahulu memiliki hasil yang sama. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.3.**

**Hubungan *Quality of Work Life* terhadap *Job Embeddedness***

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
1	Pelin Kanten, Selahattin Kanten, Aylin Ozer, Fatma Bulbul (2018)	The Effect of Work Life Quality On Emotional Exhaustion And Job Embeddedness: The Role Of Perfectionism	Metode: hierarchical regression analysis, path analysis Jumlah sampel: 190 karyawan bank di Turki	Hasil penelitian menunjukkan bahwa quality of work life memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat job embeddedness karyawan, kemudian variabel ini memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap emotional exhaustion.
2	Shwera Jaiswal Thakur and Jyotsna Bhatnagar (2017)	Mediator analysis of job embeddedness: Relationship between work-life balance practices and turnover intentions	Metode: Analisis regresi, path analysis Jumlah sampel: 120 HR professional di India	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas atau keseimbangan dalam kehidupan kerja berpengaruh terhadap job embeddedness.

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
3	Rahman Hakim dan Noverdi Bross (2016)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan	Metode: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)  Jumlah sampel: 356 responden karyawan PT Sucofindo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja signifikan memengaruhi Keterikatan Karyawan, variabel Budaya Organisasi signifikan memengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi signifikan memengaruhi Keterikatan Karyawan.
4	Emmanuel Twumasi Ampofo, Alan Coetzer and Paul Poisat (2018)	Extending the job embeddedness–life satisfaction relationship An exploratory investigation	Metode: Analisis Regresi, SEM, path analysis, moderating analysis  Jumlah sampel: 549 karyawan di 4 kota metropolitan di Afrika Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara job embeddedness dan keputasan hidup kerja para karyawan yang menjadi sampel.
5	Zhao Xiaowen, Tao Sun, Qiuru Cao, Ce Li, XiaoJian Duan, Lihua Fan and Yan Liu (2012)	The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co- effect on turnover intention of nurses	Metode: Cross-sectional survey and structural equation modelling  Jumlah sampel: 1000 karyawan (perawat) pada Rumah Sakit di Provinsi Heilongjiang, China.	Hasil penelitian mengkonfirmasi hipotesis hubungan positif dari kualitas kehidupan kerja dengan embedded job dan komitmen afektif dan hipotesis negatif hubungan kualitas kehidupan kerja dengan intensi turnover, yaitu, kualitas hidup kerja yang tinggi yang dirasakan oleh perawat meningkatkan tertanamnya pekerjaan mereka dan afektif. komitmen dan dengan demikian mengurangi niat mereka untuk

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
				meninggalkan pekerjaan. Kesimpulan Efek dari kualitas kehidupan kerja adalah positif pada tertanamnya pekerjaan dan komitmen kasih sayang dan negatif pada turnover intention.

#### 2.1.4 Hubungan *Work Overload* Terhadap *Quality of Work Life*

Jurnal pertama tentang hubungan antara *work overload* terhadap *quality of work life* adalah jurnal yang ditulis oleh Juana Parlan Perez (2013). Penulis menggunakan *Cross-sectional and descriptive research* dengan 673 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *burnout* dan *work overload* sebagai variabel independen dan *quality of work life* sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat efek positif dan signifikan dari *work overload* pada *burnout* dan QWL dengan dimensi *family work conflict*, dan efek negatif pada QWL dg dimensi kepuasan kerja. Selain itu, *burnout* dikaitkan secara positif dengan WFC, dan negatif dengan kepuasan kerja.

Selanjutnya adalah jurnal yang ditulis oleh Déborah Cristina de Oliveira, Gisele Souza Fontanini de Carvalho, Florindo Stella, Celina Matiko Hori Higa, Maria José D'Elboux (2011). Penulis menggunakan analisis data deskriptif, komparatif, korelatif, dan multivariat dengan 126 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *quality of life* sebagai variabel

dependen dan *work overload* sebagai variabel independen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh atau hubungan dengan *quality of life*.

Jurnal selanjutnya ditulis oleh Meghna Virick, Juliana D. Lilly and Wendy J. Casper (2007). Penulis menggunakan *Regression analyses and structural equation modeling* dengan 510 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *job satisfaction* dan *life satisfaction* sebagai variabel dependen, *work life balance* sebagai variabel *intervening* dan *role overload* sebagai variabel independen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa orang yang selamat dari PHK mengalami tingkat beban kerja yang lebih tinggi yang berdampak pada kelebihan peran secara keseluruhan yang secara negatif memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi yang dialami oleh orang-orang yang selamat dari PHK berkontribusi terhadap berkurangnya kepuasan kerja dan kehidupan melalui pengurangan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai mekanisme mediasi.

Selanjutnya adalah jurnal yang ditulis oleh Haridiana Iswandani (2016). Penulis menggunakan model kausalitas atau hubungan pengaruh dengan 135 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel motivasi dan beban kerja sebagai variabel independen, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) sebagai variabel dependen dan kinerja karyawan sebagai variabel *intervening*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap *quality of work life* sebesar 0,09

atau sebesar 9%, dengan nilai t hitung sebesar  $0,82 < 1,98$  (t tabel) yang menunjukkan bahwa tujuan penelitian pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *quality of worklife* pada Unit Operasional PT BNI, Tbk. tidak terbukti.

Jurnal selanjutnya ditulis oleh Vishwanath V. Baba and Muhammad Jamal (1989). Penulis menggunakan analisis regresi dengan 1148 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *routinization of work* sebagai variabel independen dan *quality of work life* sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Routinization Of Work* memiliki pengaruh atau hubungan dengan *quality of work life*.

Beberapa penelitian terdahulu diatas secara ringkas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel *Work Overload* dan *quality of work life* pada karyawan. Dalam hubungan variabel ini, peneliti yang menjadi acuan jurnal terdahulu memiliki hasil yang sama yaitu berpengaruh negatif, kecuali hasil penelitian Iswandani (2016) yang menyatakan bahwa dua variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.4.**

**Hubungan *Work Overload* terhadap *Quality of Work Life***

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
1	Juana Parlan Perez (2013)	Effect of burnout and work overload on the quality of work life	Metode: Cross-sectional and descriptive research	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat efek positif dan signifikan dari work overload pada

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
			Jumlah Sampel: 673 karyawan pada institusi kesehatan di Mexico	burnout dan QWL dg dimensi family work conflict, dan efek negatif pada QWL dg dimensi kepuasan kerja. Selain itu, burnout dikaitkan secara positif dengan WFC, dan negatif dengan kepuasan kerja.
2	Déborah Cristina de Oliveira, Gisele Souza Fontanini de Carvalho, Florindo Stella, Celina Matiko Hori Higa, Maria José D'Elboux (2011)	Quality Of Life And Work Overload Among Elderly Outpatient Caregivers	Metode: analisis data deskriptif, komparatif, korelatif, dan multivariat  Jumlah Sampel: 126 perawat di Rumah Sakit Universitas di Brasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work overload memiliki pengaruh atau hubungan dengan quality of life.
3	Meghna Virick, Juliana D. Lilly and Wendy J. Casper (2007)	Doing more with less An analysis of work life balance among layoff survivors	Metode: Regression analyses and structural equation modeling  Jumlah Sampel: 510 orang yang selamat dari PHK di perusahaan teknologi tinggi	Studi ini menemukan bahwa orang yang selamat dari PHK mengalami tingkat beban kerja yang lebih tinggi yang berdampak pada kelebihan peran secara keseluruhan yang secara negatif memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi yang dialami oleh orang-orang yang selamat dari PHK berkontribusi terhadap berkurangnya



No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
				kepuasan kerja dan kehidupan melalui pengurangan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai mekanisme mediasi.
4	Haridiana Iswandani (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Quality Of Worklife</i> ) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Operasional Pt Bni (Persero), Tbk	Metode: model kausalitas atau hubungan pengaruh Jumlah Sampel: 135 karyawan Unit (Operasional) PT BNI (Persero) Tbk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap <i>quality of work life</i> sebesar 0,09 atau sebesar 9%, dengan nilai t hitung sebesar 0,82 <1,98 (t tabel) yang menunjukkan bahwa tujuan penelitian pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap <i>quality of worklife</i> pada Unit Operasional PT BNI, Tbk. tidak terbukti.
5	Vishwanath V. Baba and Muhammad Jamal (1989)	Routinization Of Work And The Quality Of Working Life: A Study Among Canadian Nurses	Metode: Analisis regresi Jumlah Sampel: 1148 perawat di greater Montreal area Canada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Routinization Of Work memiliki pengaruh atau hubungan dengan <i>quality of work life</i> .

### 2.1.5 Hubungan *Family Work Conflict* Terhadap *Quality of Work Life*

Jurnal pertama tentang hubungan *family work conflict* terhadap *quality of work life* ialah jurnal yang ditulis oleh Aqeel Ahmed Soomro,

Robert J. Breitenecker and Syed Afzal Moshadi Shah (2017). Penulis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan 2.784 responden yang dipilih. Peneliti menggunakan variabel *work-life balance*, *work-family conflict*, dan *family-work conflict* sebagai variabel independen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek moderat pada hubungan antara keseimbangan hidup-kerja, konflik kerja-keluarga, dan konflik kerja-keluarga dengan persepsi kinerja karyawan.

Selanjutnya adalah jurnal yang ditulis oleh Mohammad M. Rahman, Mohammad J. Uddin and Saidur Rahaman (2019). Penulis menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dan mengambil 277 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *Work-family*, *family-work conflict* dan *subjective well-being* sebagai variabel independen. Temuan mendasar dari penelitian ini adalah bahwa dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan antara W ke FC / F ke WC dan kesejahteraan subyektif. Penelitian ini memiliki nilai tambah pada literatur HRM dan perilaku organisasi dengan menentukan keadaan yang memengaruhi pengaruh konflik keluarga kerja dan konflik kerja keluarga pada kesejahteraan subyektif.

Jurnal selanjutnya ditulis oleh Christian Chelariu and Rodney Stump (2011). Penulis menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan 250 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *work-family conflict* dan *family-work conflict* sebagai variabel independen. Hasil

penelitian mengungkapkan bahwa WFC sangat terkait dengan stress kerja, sedangkan FWC tidak, dan stres kerja sepenuhnya memediasi efek WFC pada niat *turnover*. Itu juga menemukan bahwa *self-efficacy*, sebagai moderator, meningkatkan efek positif WFC pada stress kerja, tetapi melemahkan efek FWC.

Selanjutnya ialah jurnal yang ditulis oleh James S. Boles, W. Gary Howard and Heather Howard Donofrio (2001). Penulis menggunakan analisis regresi dengan 500 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict* sebagai variabel independen. Temuan dari studi saat ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat konflik keluarga kerja berhubungan negatif dengan beberapa aspek berbeda dari kepuasan terkait pekerjaan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab di tempat kerja dan tanggung jawab di rumah tidak dapat dianggap sebagai entitas yang saling eksklusif dalam kehidupan karyawan.

Jurnal selanjutnya ditulis oleh Ebru Arslaner and Yasin Boylu (2017). Penulis menggunakan analisis regresi dengan 402 responden yang dipilih. Penulis menggunakan variabel *Perceived organizational support* *work family/family-work conflict* sebagai variabel independen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan negatif antara persepsi dukungan organisasi dan *presenteeism* dan hubungan yang signifikan dan positif antara konflik kerja-keluarga / keluarga-pekerjaan dan *presenteeism*. Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan tidak berpengaruh signifikan pada *presenteeism*, sementara konflik kerja-

keluarga/keluarga pekerjaan memiliki pengaruh signifikan pada *presenteeism*.

Beberapa penelitian terdahulu diatas secara ringkas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan atau pengaruh negatif antara variabel *family work conflict* dan *quality of work life* pada karyawan. Dalam hubungan variabel ini, peneliti yang menjadi acuan jurnal terdahulu memiliki hasil yang sama kecuali hasil penelitian yang dinyatakan oleh Soomro, dkk (2017) bahwa hubungan dua variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.5.**

**Hubungan *Family Work Conflict* terhadap *Quality of Work Life***

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
1	Aqeel Ahmed Soomro, Robert J. Breitenecker and Syed Afzal Moshadi Shah (2017)	Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction	Metode: Analisis Regresi berganda Jumlah Sampel: 2.784 responden dari fakultas pendidikan di Pakistan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek moderat pada hubungan antara keseimbangan hidup-kerja, konflik kerja-keluarga, dan konflik kerja-keluarga dengan persepsi kinerja karyawan
2	Mohammad M. Rahman, Mohammad J. Uddin and Saidur Rahaman (2019)	Work-family, family-work conflict and subjective well-being of commercial bank employees in	Metode: structural equation modeling (SEM) Jumlah Sampel: 277 karyawan	Temuan mendasar dari penelitian ini adalah bahwa dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan antara W ke FC / F ke WC dan kesejahteraan

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
		Bangladesh: The moderating effects of organisational supports	bank di Bangladesh	subyektif. Penelitian ini memiliki nilai tambah pada literatur HRM dan perilaku organisasi dengan menentukan keadaan yang memengaruhi pengaruh konflik keluarga kerja dan konflik kerja keluarga pada kesejahteraan subyektif.
3	Christian Chelariu and Rodney Stump (2011)	A study of work-family conflict, family-work conflict and the contingent effect of self-efficacy of retail salespeople in a transitional economy	Metode: structural equation modeling (SEM) Jumlah Sampel: 250 responden	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa WFC sangat terkait dengan stres kerja, sedangkan FWC tidak, dan stres kerja sepenuhnya memediasi efek WFC pada niat turnover. Itu juga menemukan bahwa self-efficacy, sebagai moderator, meningkatkan efek positif WFC pada stres kerja, tetapi melemahkan efek FWC.
4	James S. Boles, W. Gary Howard and Heather Howard Donofrio (2001)	An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction	Metode: Analisis Regresi Jumlah Sampel: 500 responden	Temuan dari studi saat ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat konflik keluarga kerja berhubungan negatif dengan beberapa aspek berbeda dari kepuasan terkait pekerjaan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab di tempat kerja dan tanggung jawab di rumah tidak dapat

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Sampel	Kesimpulan
				dianggap sebagai entitas yang saling eksklusif dalam kehidupan karyawan.
5	Ebru Arslaner and Yasin Boylu (2017)	Perceived organizational support work family/family-work conflict presenteeism in hotel industry	Metode: Analisis Regresi Jumlah Sampel: 402 karyawan hotel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan negatif antara persepsi dukungan organisasi dan presenteeism dan hubungan yang signifikan dan positif antara konflik kerja-keluarga / keluarga-pekerjaan dan presenteeism. Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan tidak berpengaruh signifikan pada presenteeism, sementara konflik kerja-keluarga/keluarga pekerjaan memiliki pengaruh signifikan pada presenteeism.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 *Family-Work Conflict*

#### 2.2.1.1 *Pengertian Family-Work Conflict*

Pengertian *family-work conflict* menurut Triaryati (2003: 85) yang menyatakan sebagai berikut:

*“family-work conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Individu terkadang hanya bersikap bahwa ia adalah bagian dari satu buah sistem sehingga ketika ia memenuhi

fungsinya sebagai anggota dari sebuah sistem kerja, ia terkadang lupa akan tuntutan untuk memenuhi perannya sebagai anggota dari sebuah sistem keluarga.”

Sedangkan Greenhouse dan Beutell (1985) mendefinisikan *family-work conflict* sebagai berikut:

“*The following definition of work-family conflict is offered a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role.*” (suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga bertentangan satu sama lain yang berarti partisipasi seseorang dalam peran pekerjaan menjadi lebih sulit karena adanya peran dalam keluarga, atau peran dalam keluarga sulit terpenuhi karena adanya peran dalam pekerjaan.)

Grandey, Bryanne, & Ann (2005: 306-308) menyatakan bahwa *family-work conflict* dapat menghabiskan waktu dan energi seseorang sehingga menyebabkan munculnya perasaan terancam dalam diri seseorang serta perilaku negatif dalam pekerjaannya. *Family-work conflict* merupakan suatu bentuk konflik antar peran dimana kesulitan yang dihadapi, keterbatasan waktu yang dimiliki, dan ketegangan yang dialami muncul diakibatkan oleh tanggung jawab dipekerjaan tumpang tindih dengan tanggung jawab di keluarga.

Menurut Kossek dan Ozeki (1998: 142) konflik kerja keluarga adalah sebuah konsekuensi yang timbul akibat gesekan antara peran sebagai karyawan dan sebagai anggota keluarga. Sedangkan Reynolds (2005) mendefinisikan *family-work conflict* sebagai sebuah konflik yang terjadi ketika aktivitas kerja memengaruhi aktivitas pribadi atau keluarga begitu pula sebaliknya. *Family-work conflict* ini terjadi ketika kehidupan keluarga

seseorang bertentangan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu dan pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan karirnya.

*Family-work conflict* dibatasi dalam beberapa hal yaitu: 1) hubungan “*work-family*” mengandung arti seseorang memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga, bukan hanya peran dalam pekerjaan; 2) adanya perbedaan antara nilai, hubungan sosial, dan kebutuhan dalam kehidupan pekerjaan atau keluarga yang dengan sendirinya dapat menimbulkan konflik; dan 3) adanya kejadian yang terjadi secara bersamaan dalam beberapa peran sehingga menimbulkan tekanan (peran dalam keluarga dan pekerjaan) (Amelia, 2010: 37).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *family-work conflict* merupakan suatu bentuk konflik antar-peran (*inter-role conflict*) yang terjadi ketika individu mencoba untuk memenuhi atau menyeimbangkan tuntutan dari dua peran yang berbeda (pekerjaan dan keluarga).

### **2.2.1.2 Arah Family-Work Conflict**

Menurut Carlson, *et al.*, (2003) *family-work conflict* merupakan konsep yang *bi-directional* atau memiliki dua arah, yaitu sebagai berikut:

1. *Work interference with family/WIF* (Pekerjaan mengganggu keluarga)



Sebuah kondisi dimana hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi hambatan dalam melaksanakan kewajiban dalam keluarga. Contohnya ibu yang pulang dari bekerja lebih malam dari biasanya tidak dapat membantu anaknya mengerjakan PR.

2. *Family interference with work/FIW* (Keluarga mengganggu pekerjaan)

Sebuah kondisi dimana urusan keluarga/rumah tangga menghambat urusan pekerjaan. Contohnya anak yang sakit terpaksa membuat ibu datang terlambat ke kantor, sehingga pekerjaannya kantornya banyak yang tertunda.

### 2.2.1.3 Bentuk-Bentuk *Family-Work Conflict*

Terdapat tiga bentuk *family-work conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77), yaitu sebagai berikut:

1. *Time-Based Conflict*

Adalah konflik yang terjadi akibat tuntutan waktu pada satu peran memengaruhi pemenuhan tuntutan peran lain. Tuntutan waktu ini dapat dipengaruhi dari jadwal kerja yang bertabrakan dengan pemenuhan waktu untuk keluarga, contohnya yaitu ketika seorang wanita menghabiskan waktu bekerja lebih lama akan mengganggu waktunya dalam mengatur perannya sebagai ibu atau istri dirumah. Waktu bekerja yang lebih lama otomatis akan mengurangi kuantitas dan kualitas peran yang harus dijalankannya di rumah.

## 2. *Strain-Based Conflict*

Adalah konflik yang terjadi akibat tuntutan salah satu peran yang menyebabkan stres sehingga memengaruhi pemenuhan tuntutan peran lain dan kualitas hidup pada umumnya. Munculnya stres ini berbeda-beda dari masing-masing individu, sehingga konflik ini tidak mutlak sama terjadi pada semua orang. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala. Contohnya yaitu ketika seorang wanita pekerja yang memiliki beban kerja yang sangat berat menimbulkan stress yang akan mengganggu peran atau tugas yang harus dijalankannya di rumah.

## 3. *Behavior-Based Conflict*

Adalah konflik yang terjadi akibat tingkah laku yang efektif untuk memenuhi sebuah peran, tidak efektif untuk mengatasi tuntutan dari peran lain. Ketidakefektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain. Ketidakesesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain. Contohnya yaitu seorang pekerja wanita yang harus bekerja

dengan cepat saat di tempat kerja akan terbawa cara kerjanya tersebut saat berperan menjadi ibu atau istri di rumah.

Yang, *et al.*, (2000) mengidentifikasi 3 (tiga) jenis *family-work conflict*, yaitu sebagai berikut:

1. *Time-Based Conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2. *Strain-Based Conflict*

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran memengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3. *Behavior-Based Conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Sedangkan menurut Haslam et al (2014) menyatakan bahwa skala pengukuran *family-work conflict* dapat dilakukan dengan mengukur beberapa indikator, yaitu:

- a. Pekerjaan saya mencegah saya menghabiskan waktu berkualitas yang cukup dengan keluarga saya.
- b. Tidak ada waktu tersisa di akhir hari untuk melakukan hal-hal yang saya sukai di rumah.
- c. Saya sering terganggu oleh pemikiran tentang pekerjaan sambil menghabiskan waktu bersama keluarga saya.

- d. Saya sering menyelesaikan tugas kerja di luar jam kerja.
- e. Keluarga saya kehilangan karena komitmen pekerjaan saya.
- f. Ketika komitmen kerja dan keluarga berbenturan, saya biasanya memenuhi komitmen kerja terlebih dahulu.
- g. Pada akhirnya saya terlalu lelah untuk menikmati waktu bersama keluarga.
- h. Jika saya tidak bekerja saya akan menjadi mitra atau orang tua yang lebih baik.
- i. Bekerja sering membuat saya mudah tersinggung atau pemarah di rumah.

Sedangkan menurut Susanti (2013) bentuk *family-work conflict* dapat dilihat dengan:

- a. Komitmen waktu kerja

Komitmen waktu kerja berkaitan dengan intensitas *family-work conflict*. Salah satu bentuk umumnya diukur dari *family-work conflict* berdasarkan waktu konflik. Konflik terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain (Greenhaus dan Beutell, 1985, dalam Ahmad, 2008).

- b. Fleksibilitas kerja

Casey dan Chase (2004, dan Allen, 2001, dalam Ahmad, 2008) menekankan pentingnya pengaturan kerja yang fleksibel, termasuk fleksibilitas jadwal kerja. Anderson, Coffey, dan Byerly (2002, dan

Carnicer, Sanchez, Perez, dan Jimenez, 2004, dalam Ahmad, 2008) berpendapat dengan adanya fleksibilitas jadwal kerja memiliki hubungan negatif dengan *family-work conflict*. Menurut Hustinx & Lammertyn (2004, dalam Susanti, 2013), fleksibilitas waktu kerja merupakan cara untuk mengatasi permasalahan waktu yang dihadapi karyawan. Dengan fleksibilitas waktu kerja, waktu kerja tidak dibatasi seperti jam kerja pada umumnya tetapi dapat disesuaikan dengan kebutuhan lain asal tugas utama dalam pekerjaan terselesaikan.

#### **2.2.1.4 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Family-Work Conflict***

Bellavia & Frone (2015:123) membagi faktor-faktor yang memengaruhi *family-work conflict* menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Dalam diri individu (*general intra individual predictors*)
2. Peran keluarga (*family role predictors*)
3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

Sedangkan menurut Stoner dan Charles (dalam Suharmono & Natalia, 2015: 28) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi *family-work conflict*, yaitu:

1. Tekanan waktu

Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran akan memengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

## 2. Ukuran keluarga dan dukungan keluarga

Ukuran keluarga yaitu jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik. Sedangkan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu khususnya wanita yang bekerja dan mengurus keluarga, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.

## 3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

## 4. Kepuasan Pernikahan

Kepuasan pernikahan yaitu sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Terdapat asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.

## 5. *Size of firm*,

*Size of firm* yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan. Hal ini mungkin saja memengaruhi *work family conflict* seseorang.

Berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi *family-work conflict*, dapat disimpulkan bahwa tekanan waktu dapat memengaruhi *family-work conflict* yang akan dihubungkan dengan beban kerja khususnya *temporal demand* (tuntutan waktu).

### 2.2.1.5 Dimensi dan Indikator *Family-Work Conflict*

Terdapat beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel *Family-Work Conflict*, antara lain dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2.6.**

#### **Dimensi dan Indikator *Family Work Conflict***

No	Nama	Dimensi dan Indikator
1	Putu Irma Yunita dan Gugup Kismono (2014)	<p>Dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Time</i></li> <li>2. <i>Tension</i></li> <li>3. <i>Attitude</i></li> </ol> <p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu bekerja tidak maksimal</li> <li>2. Keluarga tidak berkenan jika membawa pekerjaan saat dirumah</li> <li>3. Tuntutan kepentingan keluarga membuat pekerjaan terhambat</li> <li>4. Penunjukan sikap karena permintaan pasangan atau anak seringkali membuat bimbang di tempat kerja</li> </ol> <p>Item:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya, kepentingan keluarga membuat waktu bekerja saya tidak maksimal</li> <li>2. Karena keluarga tidak berkenan membawa pekerjaan saya ke rumah, sehingga pekerjaan saya</li> </ol>

No	Nama	Dimensi dan Indikator
		<p>yang harus segera selesai terhambat</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Menurut saya, kepentingan keluarga saya kadangkala membuat waktu bekerja saya berkurang</li> <li>4. Karena tingginya permintaan dari urusan rumah tangga, saya sering merasa bimbang ketika saya bekerja karena masalah rumah tangga saya</li> </ol>
2	Reymonda Sihite dan Yohanes Arianto (2018)	<p>Dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan keluarga dan pekerjaan</li> <li>2. Masalah yang ada di kantor dan di dalam keluarga</li> </ol> <p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan keluarga saya mengganggu kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan saya</li> <li>3. Saya lebih senang menghabiskan waktu dengan keluarga dibandingkan dengan melakukan pekerjaan saya</li> <li>4. Kadang-kadang saya meninggalkan pekerjaan sehingga saya tidak dapat maksimal dengan melakukan pekerjaan saya</li> <li>5. Saya lebih mengutamakan urusan keluarga dibanding pekerjaan</li> <li>6. Apapun yang ingin saya kerjakan ditempat kerja tidak dapat terlaksana karena tuntutan keluarga</li> <li>7. Pekerjaan yang harus saya kerjakan dikantor tidak dapat terlaksana dengan baik karena tuntutan keluarga</li> <li>8. Keluarga saya meminta waktu yang lebih sehingga menghambat saya untuk melakukan tanggung</li> </ol>



No	Nama	Dimensi dan Indikator
		<p>jawab saya dalam bekerja ( hadir tepat waktu, melaksanakan tugas kantor,dll)</p> <p>9. Masalah dalam keluarga saya membuat saya tidak dapat memenuhi tanggung jawab saya dikantor</p> <p>Item:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan keluarga saya mengganggu kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan saya</li> <li>2. Saya lebih senang menghabiskan waktu dengan keluarga dibandingkan dengan melakukan pekerjaan saya</li> <li>3. Kadang-kadang saya meninggalkan pekerjaan sehingga saya tidak dapat maksimal dengan melakukan pekerjaan saya</li> <li>4. Saya lebih mengutamakan urusan keluarga dibanding pekerjaan</li> <li>5. Apapun yang ingin saya kerjakan ditempat kerja tidak dapat terlaksana karena tuntutan keluarga</li> <li>6. Pekerjaan yang harus saya kerjakan dikantor tidak dapat terlaksana dengan baik karena tuntutan keluarga</li> <li>7. Keluarga saya meminta waktu yang lebih sehingga menghambat saya untuk melakukan tanggung jawab saya dalam bekerja ( hadir tepat waktu, melaksanakan tugas kantor,dll)</li> <li>8. Masalah dalam keluarga saya membuat saya tidak dapat memenuhi tanggung jawab saya dikantor</li> </ol>
3	Osman M. Karatepe (2013)	<p>Dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Time based conflict</i></li> </ol>

No	Nama	Dimensi dan Indikator
		<p>2. <i>Strained Job conflict</i> Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan waktu bersama keluarga</li> <li>2. Tekanan pekerjaan terlalu besar</li> </ol> <p>Item:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan keluarga atau pasangan mengganggu kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan</li> <li>2. Saya harus menunda melakukan sesuatu di tempat kerja karena tuntutan waktu saya di rumah</li> <li>3. Hal-hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak selesai karena tuntutan keluarga atau pasangan saya</li> <li>4. Kehidupan rumah saya mengganggu tanggung jawab saya di tempat kerja seperti mulai bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur</li> <li>5. Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan</li> </ol>

## 2.2.2 Work Overload

### 2.2.2.1 Pengertian Work Overload

Beban kerja adalah semua faktor yang menentukan orang yang sedang bekerja (Sugiyanto, 2013: 2). Menurut O'Donnel & Eggemeier (1986), beban kerja adalah sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya. Dalam hal ini O'Donnel & Eggemeier menggunakan istilah kapasitas. Kapasitas mengacu pada kemampuan yang umum badan sebagai mesin untuk menghasilkan

pekerjaan dari intensitas dan jangka waktu yang berbeda yang menggunakan sistem energi yang sesuai badan.

Ghoper & Donchin (1986) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas system pemroses informasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai harapan (*performans harapan*) dan kapasitas yang tersedia pada saat itu (*performans actual*).

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2010). Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Cain, 2007).

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), menyatakan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya,

yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Gibson (2011), setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (*work-overload*) pada sesuatu waktu. Beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.

Sedangkan menurut Riggio (2009), dalam dunia industri beban kerja yang berlebihan terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. Beban kerja berlebihan dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja. Sejalan dengan Riggio, Fisardo dan Tjahjoanggoro (1998) menyatakan bahwa beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi apabila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Sehingga, beban kerja berlebihan dipercayai sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stress kerja (Tyas, 2009: 13).

Dari definisi beban kerja dan beban kerja berlebihan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah sejumlah tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja dalam waktu tertentu yang dapat menyebabkan stress kerja.

### 2.2.2.2 Faktor-faktor *Work Overload*

Schultz dan Schultz dalam Tyas (2009) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja adalah:

- a. *Time pressure* (tekanan waktu),
- b. Jadwal kerja atau jam kerja,
- c. *Role ambiguity* dan *role conflict*,
- d. Kebisingan,
- e. Informasi kelebihan beban kerja,
- f. *Temperature extremes* atau tekanan kelebihan beban kerja,
- g. *Repetitive action*.
- h. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.

Gibson (2011), berpendapat bahwa ada 2 hal yang dapat memengaruhi beban kerja, yaitu tanggung jawab dan harga diri (*self-esteem*). Kedua faktor tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab setiap orang adalah berbeda, sehingga berbeda pula fungsinya sebagai penekan bagi orang tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap barang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

b. Harga diri (*self-esteem*)

Tingkat harga diri yang lebih tinggi berhubungan erat dengan kepercayaan yang lebih besar akan kemampuan orang untuk menangani tekanan dengan hasil yang baik. Riset menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara beban kerja kualitatif yang terlalu berat dengan harga diri. Dalam penelitian tersebut, para karyawan.

Prihatini (2008: 25) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja, adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut disebut *strain*. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif

maupun subjektif. Faktor internal tersebut meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan lain sebagainya), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

- a) Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- b) Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
- c) Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

### 2.2.2.3 Dimensi dan Indikator *Work Overload*

Terdapat beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel *Work Overload*, antara lain dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2.7.**  
**Dimensi dan Indikator *Work Overload***

No	Nama	Dimensi dan Indikator
1.	Osman M. Karatepe (2013)	Dimensi: 1. Beban waktu 2. Beban usaha Indikator: 1. Banyaknya jam kerja 2. Kecepatan kerja 3. Kualitas Beban kerja 4. Tanggung jawab pekerjaan Item: 1. Saya merasa jumlah pekerjaan terlalu banyak dengan waktu yang terbatas 2. Saya dituntut untuk bekerja dengan sangat cepat 3. Saya dituntut untuk bekerja keras 4. Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab besar
2.	Sobia Ali and Yasir Aftab Farooqi (2014)	Dimensi: 1. Durasi pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan Indikator: 1. Jam kerja terlalu lama 2. Kuantitas pekerjaan terlalu banyak Item: 1. Saya merasa jam kerja terlalu lama



No	Nama	Dimensi dan Indikator
		2. Waktu pekerjaan membuat saya tidak ada waktu luang untuk diri saya 3. Banyaknya pekerjaan membuat saya kewalahan 4. Banyaknya pekerjaan mengganggu pikiran saya
3.	French dan Caplan dalam Irwady (2010)	Dimensi: 1. Beban waktu ( <i>time load</i> ) 2. Beban usaha mental ( <i>mental effort load</i> ) 3. Beban tekanan Psikologis ( <i>psychological stress load</i> ) Indikator: 1. Waktu yang singkat dengan pekerjaan yang banyak 2. Tingkat kesulitan pekerjaan tinggi 3. Harapan kinerja berkualitas dari pimpinan Item: 1. Saya harus melaksanakan pelayanan secara ketat selama jam kerja. 2. Beragamnya jenis pekerjaan yang harus saya lakukan 3. Saya merasa jumlah karyawan yang kurang sehingga beban kerja banyak. 4. Saya diberi tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas. 5. Saya diberi tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi. 6. Harapan pimpinan terhadap kinerja yang berkualitas. 7. Setiap saat saya dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat.

### 2.2.3 *Job Embeddedness*

#### 2.2.3.1 Pengertian *Job Embeddedness*

Istilah *embeddedness* telah digunakan dalam literatur sosiologis untuk menjelaskan proses dimana hubungan sosial memiliki pengaruh dan tindakan terhadap kendala ekonomi (Granovetter, 2010). *Embeddedness* adalah gagasan bahwa individu dapat menjadi bertahan di sekitarnya dalam situasi tertentu, bahwa karyawan memiliki waktu yang sulit memisahkan dari organisasi (Ng & Feldman, 2009). *Job embeddedness* adalah suatu totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologis, sosial, maupun finansial yang berasal dari organisasi dan komunitas yang memengaruhi pilihan individu untuk menetap atau meninggalkan pekerjaannya (Mitchell & Lee, 2001).

Holtom, dkk. (2006) menyebutkan bahwa *job embeddedness* merupakan perluasan dari separangkat pengaruh pada individu untuk tetap pada pekerjaannya. *Job embeddedness* menunjukkan bahwa ada banyak hal yang menghubungkan karyawan dan keluarganya dalam sosial, psikologis, dan keuangan yang mencakup kerja dan non-kerja teman-teman, kelompok, kemudian pada pekerjaan, dan lingkungan di mana karyawan tinggal.

Reitz & Anderson (2011) mendefinisikan *job embeddedness* sebagai keterikatan pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan. Keterikatan kerja akan menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaannya. Individu selalu bersedia untuk mencurahkan tenaganya untuk menghidupkan perusahaan karena kesadaran

bahwa perusahaan membutuhkannya. Keterikatan jiwa seseorang terhadap pekerjaannya pun merupakan perekat dirinya untuk tetap bertahan pada pekerjaannya tersebut. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Job embeddedness* adalah suatu totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologis, sosial, maupun finansial yang berasal dari organisasi dan komunitas yang memengaruhi pilihan individu untuk menetap atau meninggalkan pekerjaannya.

### 2.2.3.2 Aspek-aspek *Job Embeddedness*

Mitchell dan Lee (2011) membagi *Job embeddedness* ke dalam 3 aspek, yaitu: *fit*, *link*, dan *sacrifice*.

#### a. *Fit*

*Fit* didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana karyawan mempersepsi adanya kesesuaian terhadap organisasi dan lingkungannya. Saat karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya, karyawan akan merasa nyaman. Dalam hal ini, nilai-nilai pribadi, tujuan karier, dan rencana masa depan harus sesuai dengan budaya organisasi dan pekerjaan. Semakin besar kesesuaian yang dirasakan, maka akan merasa semakin terikat dengan organisasi dalam hal profesionalitas maupun personal.

#### b. *Link*

*Links* merupakan dimensi yang ditandai dengan bagaimana hubungan formal maupun informal antara seorang karyawan dengan lingkungan organisasi seperti proyek, lokasi, kegiatan, dan kelompok-

kelompok dalam organisasi. Semakin banyak dan semakin baik hubungan yang dimiliki oleh individu dalam organisasi maupun komunitasnya, maka karyawan semakin terikat dengan pekerjaan atau organisasinya.

c. *Sacrifice*

*Sacrifice* mengacu kepada persepsi individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan material maupun psikologis yang mungkin akan hilang apabila karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Ng & Feldman (2009) membagi *job embeddedness* ke dalam 6 aspek:

- a. *Fit-organization*, yang merepresentasikan persepsi kesesuaian atau kenyamanan karyawan dengan sebuah organisasi. Nilai-nilai personal, tujuan karir, dan rencana masa depan individu harus sesuai dengan budaya perusahaan dan tuntutan kerja saat ini (misal, pengetahuan kerja, keterampilan, dan kemampuan).
- b. *Fit-community*, yang mencakup sebaik apa individu mempersepsikan bahwa dirinya sesuai dengan komunitas dan lingkungan sekitarnya, seperti cuaca, hal-hal menyenangkan, dan budaya dari lokasi di mana individu tinggal. Hal ini harus relevan dengan persepsinya mengenai kesesuaian dengan komunitas.
- b. *Links-organization*, yang mencakup hubungan formal dan informal yang ada antara seorang karyawan, individu lain, atau kelompok lain yang ada dalam organisasi.

- c. *Links-community*, yang mencakup hubungan antara seorang karyawan dengan individu lain atau kelompok lain dalam sebuah komunitas termasuk di dalamnya, Pengaruh signifikan yang diberikan keluarga dan institusi sosial lainnya terhadap individu dan pengambilan keputusan yang dilakukan individu tersebut.
- d. *Sacrifice-organization*, yang mencakup persepsi akan biaya materiil maupun psikologis yang didapat ketika individu meninggalkan pekerjaan dan organisasinya, termasuk di dalamnya, kehilangan teman, kehilangan proyek, dan kehilangan tunjangan.
- e. *Sacrifice-community*, kebanyakan berhubungan dengan isu di mana individu harus direlokasikan. Meninggalkan sebuah komunitas yang menarik, aman, dan di mana ia disenangi atau dihargai adalah hal yang sulit dilakukan oleh individu. Dengan kata lain, individu dapat berubah pekerjaan tetapi tinggal di rumah yang sama. Meskipun demikian, berbagai kenyamanan lain seperti kesesuaian waktu pun dapat hilang karena berubah pekerjaan.

### **2.2.3.3 Faktor-faktor *Job Embeddedness***

Karatepe (2013) menyatakan ada beberapa faktor yang memengaruhi *job embeddedness*, yaitu:

- a. Demografi. Osman (2013) menyatakan faktor demografi seperti: usia, gender, dan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat memengaruhi tingkat *embeddedness*.

- b. *Self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, di mana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang.
- c. *Job satisfaction*. Menurut Hasibuan (2015) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
- d. *Career barriers*. *Career barriers* adalah hambatan atau rintangan karyawan dalam meningkatkan jenjang kariernya. Dengan adanya hambatan, banyak individu tidak bisa melanjutkan proses pengembangan karir dari *establishment stage*. *Career barriers* membuat individu menjadi kurang optimis dalam melakukan pekerjaannya.
- b. *Organizational trust*. *Organizational trust* merupakan sebagai keyakinan bahwa organisasi akan memberikan keuntungan bagi karyawan yang terbentuk melalui sikap terbuka, menerima, mendukung, berbagi, dan kerjasama di antara anggota organisasi (Johnson & Johnson, 2000).
- c. *Organizational commitment*. Komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana tempat karyawan bekerja termasuk pada pekerjaan karyawan itu sendiri.

### 2.2.3.4 Dimensi dan Indikator *Job Embeddedness*

Terdapat beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel *Job Embeddedness*, antara lain dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2.8.**  
**Dimensi dan Indikator *Job Embeddedness***

No	Nama	Dimensi dan Indikator
1.	Bilal Afsar and Zia Ur Rehman (2017)	Dimensi: 1. <i>On-the-Job Embeddedness</i> 2. <i>Off-the-job embeddedness</i> . Indikator: 1. Merasa nyaman di tempat kerja 2. Kenyamanan saat off kerja Item: 1. Saya melekat pada tempat kerja saya ini 2. Tempat saya bekerja selalu menawarkan kegiatan rekreasi pada saat liburan kerja
2.	Osman M. Karatepe (2013)	Dimensi: 1. Link 2. Fit 3. Sacrifice Indikator: 1. Koneksi dengan rekan atau organisasi 2. Rasa nyaman dan cocok 3. Kerugian materi atau moril jika meninggalkan pekerjaan Item: 1. Saya merasa terikat dengan instansi pemerintahan ini 2. Saya merasa enggan meninggalkan instansi pemerintahan ini 3. Saya merasa terlalu nyaman dengan instansi pemerintahan ini sehingga tidak ingin meninggalkan instansi

No	Nama	Dimensi dan Indikator
		4. Saya merasa pekerjaan di instansi ini terlalu menarik untuk ditinggalkan 5. Saya merasa terikat dengan lingkungan instansi saya
3.	B. Riwi Wijayanto and Gugup Kismono (2004)	Dimensi: 1. Fit to Community 2. Fit to organization 3. Link to community 4. Link to organization 5. Community related sacrifices 6. Organizational related sacrifices Indikator: 1. Kecocokan karyawan dengan komunitasnya 2. Kecocokan karyawan dengan organisasinya 3. Status pernikahan 4. Status pasangan karyawan 5. Hubungan karyawan dengan teman dekat di tempat kerja 6. Hubungan karyawan dengan individu di tempat kerja 7. Pengorbanan karyawan jika harus meninggalkan komunitas saat ini 8. Keuntungan yang rela dikorbankan jika harus meninggalkan pekerjaan saat ini Item: 1. Saya merasa cocok dengan komunitas di tempat kerja saya saat ini 2. Saya merasa cocok dengan tempat kerja saya saat ini 3. Status pernikahan saya dapat mendukung hubungan saya dengan komunitas 4. Status pasangan saya dapat mendukung hubungan saya dengan komunitas 5. Saya merasa hubungan saya dengan teman dekat di tempat kerja dapat



No	Nama	Dimensi dan Indikator
		mendukung kinerja saya di tempat kerja 6. Saya merasa hubungan saya dengan setiap individu di tempat kerja dapat mendukung kinerja saya di tempat kerja 7. Saya rela berkorban jika harus meninggalkan komunitas di tempat kerja saya saat ini 8. Saya rela mengorbankan segala keuntungan saya di tempat kerja jika harus meninggalkan pekerjaan saya saat ini

## 2.2.4 *Quality of Work Life*

### 2.2.4.1 *Pengertian Quality Of Work Life*

*Quality of Work Life* (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari *Quality Of Work Life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi (Davis dan Newstrom, 1994).

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi.

Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Pengertian *Quality of Work Life* yang banyak digunakan adalah pengertian yang berasal dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan *Quality of Work Life* itu sendiri. Menurut Cascio *Quality of Work Life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktik dari tujuan organisasi (contohnya: pemerikayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman).

Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah *United Auto Workers* dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktik kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktik dari tujuan organisasi. Contohnya: perikayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa

kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne dalam Arifin, 1999: 31).

Selanjutnya Flippo (2005: 52) mendefinisikan *Quality of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Cascio (2011: 57) menyebutkan bahwa untuk merealisasikan *Quality of Work Life* secara berhasil diperlukan beberapa persyaratan sebagai berikut:

1. Manajer seharusnya dapat menjadi seorang pemimpin yang baik serta dapat menjadi pembimbing karyawannya, bukan sebagai “Bos” dan diktator.
2. Keterbukaan dan kepercayaan, kedua faktor tersebut merupakan persyaratan utama dalam penerapan konsep *Quality of Work Life* dalam manajemen.
3. Informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada karyawan, dan saran-saran dari para karyawan harus diperhatikan secara serius.
4. *Quality of Work Life* harus dilakukan secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah yang dihadapi oleh manajemen dan para karyawan hingga sampai membentuk mitra kerja diantara mereka.

5. *Quality of Work Life* tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja, melainkan peran serta seluruh karyawan perlu ditingkatkan.

Koontz dan Weihrich (1990) mendefinisikan *Quality of Work Life* sebagai suatu sistem yang mengarah pada desain pekerjaan dan suatu pengembangan pada semua bidang, yaitu pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) yang dihubungkan dengan tujuan dari sistem sosio-teknis yang mengarah pada manajemen.

Menurut Cascio *Quality of Work Life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktik dari tujuan organisasi (contohnya: pemerikayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman). Sementara pandangan yang kedua mengartikan *Quality of Work Life* sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 2003).

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1995 dalam Noor Arifin, 1999).

Menurut Wayne (2003) dalam teori *Quality of work life* dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan perlu dilakukan pelatihan yang *extensif* untuk menambah rasa percaya diri dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu sebagai karyawan dalam perusahaan sering kali harus bekerja melebihi jam kerja dan hari kerja, sehingga karyawan membutuhkan waktu kerja yang fleksibel untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadi. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu menyikapi dengan sebaik-baiknya setiap aspek dari *Quality of Work Life* dengan tujuan agar hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan dapat berjalan dengan baik yang bermuara pada peningkatan kinerja.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karir, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. (Arifin, 1999).

#### 2.2.4.2 Faktor-Faktor *Quality of Work Life*

Mengacu pada R. Walton dalam Harvey dan Brown (1992), menyebutkan bahwa terdapat delapan faktor utama untuk menganalisis *Quality of Work Life*, selanjutnya Siagian (2004) menyebutkan bahwa kedelapan faktor persepsi karyawan tersebut dapat menentukan keberhasilan *Quality of Work Life*, kedelapan faktor tersebut diantaranya yaitu:

1. Imbalan yang memadai dan adil (*Adequate and fair compensation*)

Yaitu bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memungkinkan karyawan memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku. Artinya, imbalan yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan imbalan yang diterima oleh orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis. Untuk menilai adil tidaknya imbalan yang diperoleh oleh karyawan biasanya menggunakan empat pembandingan, yaitu:

- a. Diri sendiri didalam, artinya apakah sesuai dengan harapannya atau tidak.
- b. Diri sendiri diluar, yaitu imbalan yang pernah diterima seseorang ketika bekerja diperusahaan lain.
- c. Orang lain didalam, yaitu rekan-rekan sekerja dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan sejenis dengan tanggung jawab dan persyaratan ke karyawan lainnya yang relatif sama.

- d. Orang lain diluar, yaitu karyawan yang bekerja diperusahaan lain dalam kawasan yang sama dan dengan jenis pekerjaan yang serupa.
2. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*Save and healthy environment*). Pekerjaan dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa karyawan terlindung dari bahaya kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan. Segi penting dari kondisi tersebut ialah jam kerja yang memperhitungkan daya tahan manusia yang terbatas dalam melakukan pekerjaan. Karena itulah ada ketentuan tentang jumlah jam kerja setiap hari, ketentuan istirahat, dan ketentuan cuti.
  3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*) yaitu bahwa dalam kehidupan kekaryaan, pekerjaan yang harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat, tersedianya informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri, termasuk jadwal, mutu dan cara pemecahan masalah.
  4. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*Growth and security*) *Quality of Work Life* (QWL) mengandung pengertian bahwa dalam kekaryaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja dan kesempatan menggunakan keterampilan atau pengetahuan baru yang dimiliki. Dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi dimasa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang.

5. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*Social integration*) Melalui penerapan *Quality of Work Life* dalam perusahaan tidak ada tindakan atau kebijakan yang bersifat diskriminatif. Status dengan berbagai simbolnya tidak ditonjolkan. Hierarki jabatan, kekuasaan dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku, terutama yang sifatnya manipulatif. Tersedia kesempatan untuk berkarir secara teratur. Suasana keterbukaan ditumbuhkan dan dipelihara dan adanya iklim saling mendukung diantara karyawan.
6. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*Constitutionalism*) *Quality of Work Life* (QWL) menjamin bahwa didalam perusahaan tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberi kebebasan untuk berbicara dan menyatakan pendapat. Semua orang dalam perusahaan mendapat perlakuan yang sama. Perbedaan pendapat, perselisihan dan pertikaian perburuhan diselesaikan berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku.
7. Keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi (*The total life space*) Dengan bekerja pada suatu perusahaan maka seseorang menyerahkan sebagian tenaga dan waktunya untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini tidak menjadi halangan seseorang untuk tidak melakukan kegiatan lain. Sebagai manusia, seseorang dituntut untuk memainkan berbagai peranan lain seperti:
  - a. Kepala rumah tangga



- b. Anggota masyarakat
- c. Anggota klub olah raga
- d. Anggota organisasi sosial
- e. Anggota organisasi politik
- f. Anggota organisasi keagamaan
- g. Anggota organisasi profesi

Dari peranannya tersebut berakibat pada adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Oleh karena itu harus tercipta keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi setiap orang dalam organisasi.

8. Relevansi sosial kehidupan kekarayaan (*Social relevancy*) Melalui program *Quality of Work Life* setiap karyawan dibina untuk memiliki persepsi yang tepat tentang berbagai aspek sosial organisasional, seperti:
- a. Tanggung jawab sosial perusahaan
  - b. Kewajiban menghasilkan produk yang bermutu tinggi dan berguna bagi masyarakat
  - c. Pelestarian lingkungan
  - d. Pembuangan limbah industri dan limbah domestik
  - e. Pemasaran yang jujur
  - f. Cara dan teknik menjual yang tidak menimbulkan harapan yang berlebihan
  - g. Praktik-praktik dalam mengelola sumber daya manusia

h. Partisipasi dalam peningkatan kesejahteraan seluruh masyarakat dengan ayoman, arahan, bimbingan dan bantuan pemerintah.

Dari penjelasan tersebut diatas, terlihat bahwa dari delapan faktor *Quality of Work Life* tersebut terdapat lima faktor kepuasan kerja berdasarkan *Job Description Index* (JDI) meliputi pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan dan rekan sekerja.

#### 2.2.4.3 Dimensi dan Indikator *Quality of Work Life*

Terdapat beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel *Quality of Work Life*, antara lain dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2.9.**

**Dimensi dan Indikator *Quality of Work Life***

No	Nama	Dimensi dan Indikator
1.	Cynthia Eveline Jonathans (2014)	<p>Dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program yang kompetitif</li> <li>2. QWL memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan</li> <li>3. QWL mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi</li> <li>4. QWL menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi</li> <li>5. Tanggung jawab social</li> </ol> <p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.</li> <li>2. ketentuan yang mengatur tindakan yang diskriminan, perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi, dan ketentuan tentang system imbalan upah minimum</li> </ol>

No	Nama	Dimensi dan Indikator
		<p>3. memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian perburuhan berdasarkan berbagai ketentuan normative dan berlaku di suatu wilayah negara tertentu.</p> <p>4. penampilan gaya manajemen yang demokratik termasuk penyeliaan yang simpatik</p> <p>5. tanggung jawab social dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan secara etis.</p> <p>Item:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan berusaha Mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan</li> <li>2. Pemimpin Perusahaan mengatur tindakan yang diskriminan</li> <li>3. Pemimpin Perusahaan mengatur system imbalan upah minimum</li> <li>4. Pemimpin Perusahaan selalu memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji</li> <li>5. Pemimpin Perusahaan selalu berpikir simpatik terhadap manajemen perusahaan</li> <li>6. Adanya tanggung jawab social dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan</li> </ol>
2.	<p>Pelin Kanten, Selahattin Kanten, Aylin Ozer, Fatma Bulbul (2018)</p>	<p>Dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Pertumbuhan dan keamanan</li> <li>4. Keterampilan</li> <li>5. Waktu luang</li> </ol> <p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi yang cukup dan baik</li> <li>2. Lingkungan kerja yang sehat</li> </ol>

No	Nama	Dimensi dan Indikator
		<p>3. Pertumbuhan finansial dan lingkungan kerja yang aman</p> <p>4. Keterampilan kerja berkembang</p> <p>5. Adanya waktu luang yang cukup</p> <p>Item:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya</li> <li>2. Saya merasa puas dengan <i>benefit</i> (fasilitas/keuntungan yang melekat atas pekerjaan saya, seperti penyediaan kendaraan dinas) yang saya terima</li> <li>3. Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima</li> <li>4. Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja</li> <li>5. Saya merasa pertumbuhan finansial saya terjamin</li> <li>6. Saya merasa aman di tempat kerja</li> <li>7. Saya dapat meningkatkan keterampilan saya di tempat kerja</li> <li>8. Instansi saya memberi saya waktu luang (untuk keperluan privasi seperti pergi ke toilet dan mengambil minuman) yang cukup</li> </ol>
3.	Wageeh Nafei (2015)	<p>Dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi moral lingkungan pekerjaan</li> <li>2. Karakteristik pekerjaan</li> <li>3. Upah dan penghargaan</li> <li>4. Kerjasama tim</li> <li>5. Metode pengawasan pimpinan</li> <li>6. Partisipasi dalam pengambilan keputusan</li> </ol> <p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi lingkungan pekerjaan yang mendukung</li> <li>2. Karakteristik pekerjaan yang jelas dan mudah dipahami</li> <li>3. Upah dan penghargaan yang sesuai</li> <li>4. Adanya kerjasama tim yang solid</li> <li>5. Penerapan metode pengawasan dari pimpinan yang maksimal dan sesuai</li> </ol>

No	Nama	Dimensi dan Indikator
		6. Adanya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan Item: 1. Saya merasa lingkungan pekerjaan mendukung mereka dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Saya dapat dengan mudah memahami karakteristik pekerjaan 3. Saya merasa puas dengan upah dan penghargaan yang diberikan 4. Saya dapat bekerjasama dengan baik dan maksimal 5. Metode pengawasan pimpinan dapat mendorong kinerja saya 6. Saya dapat secara aktif terlibat dalam pengambilan keputusan

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY

Menurut Gibson (2011), setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (*work-overload*) pada sesuatu waktu. Beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Sedangkan menurut Riggio (2009), dalam dunia industri beban kerja yang berlebihan terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. Beban kerja berlebihan dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja. Sehingga, beban kerja yang berlebihan dapat berpengaruh terhadap *job embeddedness*.

Adanya *work-overload* dapat mengakibatkan *job embeddedness* karyawan tersebut menurun. Artinya bahwa semakin meningkat *work-overload* maka *job embeddedness* karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Karatepe (2013), Qaiser et al (2015) dan Salam (2014) yang menunjukkan bahwa *work-overload* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *job embeddedness*. Oleh karena itu, hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1: *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY.

### **2.3.2 Pengaruh *Family work conflict* terhadap *Job embeddedness* Sekretariat DPRD DIY**

Menurut Triaryati (2003), *family work conflict* (FWC) merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Individu terkadang hanya bersikap bahwa ia adalah bagian dari satu buah sistem sehingga ketika ia memenuhi fungsinya sebagai anggota dari sebuah sistem kerja, ia terkadang lupa akan tuntutan untuk memenuhi perannya sebagai anggota dari sebuah sistem keluarga. Grandey, Bryanne, & Ann (2005) menyatakan bahwa *family work conflict* dapat menghabiskan waktu dan energi seseorang sehingga menyebabkan munculnya perasaan terancam dalam diri seseorang serta perilaku negatif dalam pekerjaannya.

Adanya *family work conflict* dapat mengakibatkan *job embeddedness* karyawan tersebut menurun. Artinya bahwa semakin

meningkatnya *family work conflict* maka *job embeddedness* karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Karatepe (2013), Qaiser et al (2015) dan Putriwulandari, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa *family work conflict* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *job embeddedness*. Oleh karena itu, hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: *Family work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY.

### **2.3.3 Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY**

Flippo (2005: 52) mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Kanten, dkk (2018: 32) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) mencakup berbagai proses, strategi, teknik, dan gaya manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan sehingga mengarah pada peningkatan efektivitas organisasi. Namun, menjaga kualitas hidup telah menjadi sangat penting untuk memfasilitasi pameran sikap dan perilaku positif karyawan terhadap organisasi dan kolega mereka.

Adanya *quality of work life* dapat mengakibatkan *job embeddedness* karyawan tersebut meningkat. Artinya bahwa semakin meningkat *quality of work life* maka *job embeddedness* karyawan tersebut juga akan mengalami

peningkatan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Kanten, dkk (2018), Thakur dan Bhatnagar (2017), Ampofo, dkk (2018) dan Xiaowen, dkk (2012) yang menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *job embeddedness*. Oleh karena itu, hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3: *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY.

#### **2.3.4 Pengaruh *Work Overload* terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY**

Menurut Gibson (2011), setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (*work-overload*) pada sesuatu waktu. Beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Pengukuran beban kerja sendiri menurut Iswandani (2016: 313) diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Adanya *work overload* dapat mengakibatkan *quality of work life* karyawan tersebut menurun. Artinya bahwa semakin meningkat *work overload* maka *quality of work life* karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Perez (2013), Oliveira, dkk (2011) dan Iswandani (2016) yang menunjukkan bahwa *work overload*



memiliki pengaruh signifikan terhadap *quality of work life*. Oleh karena itu, hipotesis keempat penelitian ini adalah:

H4: *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY.

### **2.3.5 Pengaruh *Family Work Conflict* terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY**

Menurut Triaryati (2003) *family work conflict* (FWC) merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Individu terkadang hanya bersikap bahwa ia adalah bagian dari satu buah sistem sehingga ketika ia memenuhi fungsinya sebagai anggota dari sebuah sistem kerja, ia terkadang lupa akan tuntutan untuk memenuhi perannya sebagai anggota dari sebuah sistem keluarga. Grandey, Bryanne, & Ann (2005) menyatakan bahwa *family work conflict* dapat menghabiskan waktu dan energi seseorang sehingga menyebabkan munculnya perasaan terancam dalam diri seseorang serta perilaku negatif dalam pekerjaannya.

Adanya *family work conflict* dapat mengakibatkan *quality of work life* karyawan tersebut menurun. Artinya bahwa semakin meningkatnya *family work conflict* maka *quality of work life* karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Rahman, dkk (2019), Boles, dkk (2001) dan Arslaner dan Boyle (2017) yang menunjukkan bahwa *family work conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap *quality of work life*.

Oleh karena itu, hipotesis kelima penelitian ini adalah:

H5: *Family Work Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY.

### **2.3.6 Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel *Intervening* di Sekretariat DPRD DIY**

Menurut Gibson (2011), setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (*work-overload*) pada sesuatu waktu. Beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Sedangkan menurut Riggio (2009), dalam dunia industri beban kerja yang berlebihan terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. Beban kerja berlebihan dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja. Sehingga, beban kerja yang berlebihan dapat berpengaruh terhadap *job embeddedness*. *Quality Of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

Adanya *work-overload* dapat mengakibatkan *job embeddedness* karyawan tersebut menurun. Artinya bahwa semakin meningkat *work-overload* maka *job embeddedness* karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

Oleh karena itu, hipotesis keenam penelitian ini adalah:

H6: *Work-Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel *intervening* pada Sekretariat DPRD DIY.

### **2.3.7 Pengaruh *Family work conflict* terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel *Intervening* Sekretariat DPRD DIY**

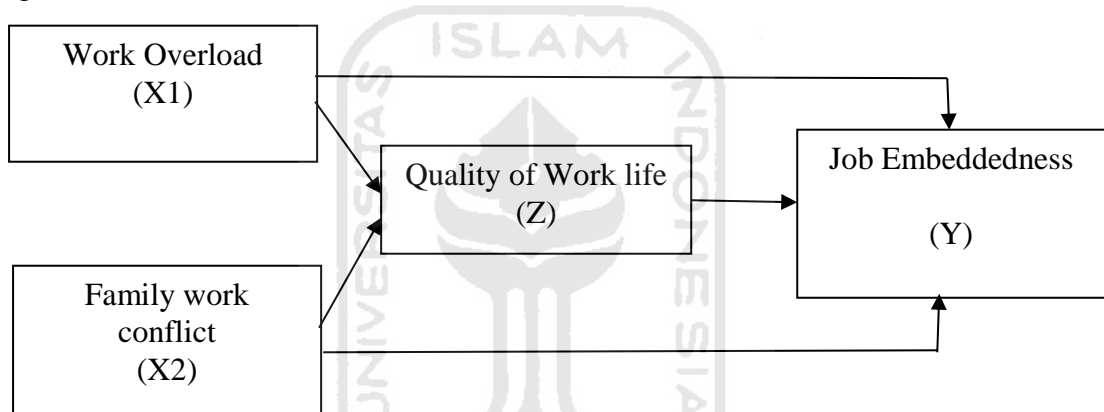
Menurut Triaryati (2003), *family work conflict* (FWC) merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Individu terkadang hanya bersikap bahwa ia adalah bagian dari satu buah sistem sehingga ketika ia memenuhi fungsinya sebagai anggota dari sebuah sistem kerja, ia terkadang lupa akan tuntutan untuk memenuhi perannya sebagai anggota dari sebuah sistem keluarga. Grandey, Bryanne, & Ann (2005) menyatakan bahwa *family work conflict* dapat menghabiskan waktu dan energi seseorang sehingga menyebabkan munculnya perasaan terancam dalam diri seseorang serta perilaku negatif dalam pekerjaannya. *Quality Of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

Adanya *family work conflict* dapat mengakibatkan *job embeddedness* karyawan tersebut menurun. Artinya bahwa semakin meningkat *family work conflict* maka *job embeddedness* karyawan tersebut

akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh penelitian ini adalah:

H7: *Family work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel *intervening* pada Sekretariat DPRD DIY.

Adapun hubungan antar variabel dalam penelitian ini ditunjukkan dalam bagan berikut:



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

##### **3.1.1 Populasi Penelitian**

Menurut Arikunto (2010: 173) menjelaskan:

“Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian.”

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai di Sekretariat DPRD DIY sebanyak 66 orang Pegawai Negeri Sipil.

##### **3.1.2 Sampel Penelitian**

Dalam penelitian ini, seluruh populasi yang ada menjadi sampel penelitian (sampel jenuh) atau disebut dengan penelitian dengan menggunakan data sensus.

#### **3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

##### **3.2.1 Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer adalah data yang relevan dengan pembahasan yang didapat dari sumber utama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Suryabrata, 2003). Sumber data primer diperoleh langsung berdasarkan

jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan kepada subyek penelitian.

- b. Data Sekunder adalah data yang sifatnya melengkapi data primer yang disesuaikan dengan tujuan penelitian, berupa data yang diperoleh dari bahan-bahan tertulis seperti literatur, jurnal, penelitian terdahulu, dan dokumen yang relevan untuk mendukung analisis dalam penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini terkait dengan jurnal dan sumber-sumber terkait permasalahan penelitian.

### **3.2.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Arikunto (2010: 128), menjelaskan,

“Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang digunakan untuk memperoleh informasi sampel dalam arti laporan pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.”

## **3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel Penelitian**

### **3.3.1 Definisi Operasional Variabel**

1. *Work overload* (WO)

Menurut Gibson (2011), setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (*work overload*) pada sesuatu waktu. Beban kerja berlebihan (*work overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.

Untuk mengukur variabel *work overload*, peneliti menggunakan dimensi dan indikator menurut Karapete (2013) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Alat Ukur Variabel *Work Overload***

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
<i>Work Overload</i>	Beban Waktu	1. Banyaknya jam kerja 2. Kecepatan kerja	1. Saya merasa jumlah pekerjaan di instansi ini terlalu banyak dengan waktu yang terbatas 2. Saya dituntut untuk bekerja dengan sangat cepat
	Beban Usaha	1. Kualitas Beban kerja 2. Tanggung jawab pekerjaan	1. Saya dituntut untuk bekerja keras 2. Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab besar

## 2. *Family Work Conflict* (FWC)

*Family Work Conflict* (FWC) merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Individu terkadang hanya bersikap bahwa ia adalah bagian dari satu buah sistem sehingga ketika ia memenuhi fungsinya sebagai anggota dari sebuah sistem kerja, ia terkadang lupa akan tuntutan untuk memenuhi perannya sebagai anggota dari sebuah sistem keluarga (Triaryati, 2003).

Pada variabel *Family Work Conflict*, kriteria responden yang ditentukan adalah sudah menikah dan/atau memiliki anak. Dari 66

pegawai negeri di Sekretariat DPRD DIY seluruhnya memenuhi kriteria tersebut.

Untuk mengukur variabel *family work conflict*, peneliti menggunakan dimensi dan indikator menurut Karapete (2013) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Alat Ukur Variabel *Family Work Conflict***

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
<i>Family Work Conflict</i>	<i>Time based conflict</i>	Tuntutan waktu bersama keluarga	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan keluarga atau pasangan mengganggu kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan</li> <li>2. Saya harus menunda melakukan sesuatu di tempat kerja karena tuntutan waktu saya di rumah</li> <li>3. Hal-hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak selesai karena tuntutan keluarga atau pasangan saya</li> </ol>
	<i>Strained Job conflict</i>	Tekanan pekerjaan terlalu besar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehidupan rumah saya mengganggu tanggung jawab saya di tempat kerja seperti mulai bekerja</li> </ol>



Variabel	Dimensi	Indikator	Item
			<p>tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur</p> <p>2. Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan</p>

### 3. *Job Embeddedness* (JE)

Holtom, dkk. (2006) menyebutkan bahwa *job embeddedness* merupakan perluasan dari separangkat pengaruh pada individu untuk tetap pada pekerjaannya.

Untuk mengukur variabel *job embeddedness*, peneliti menggunakan dimensi dan indikator menurut Karapete (2013) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.3.**

**Alat Ukur Variabel *Job Embeddedness***

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
<i>Job Embeddedness</i>	<i>Link</i>	Koneksi dengan rekan atau organisasi	<p>1. Saya merasa terikat dengan instansi pemerintahan ini</p> <p>2. Saya merasa enggan meninggalkan</p>

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
			instansi pemerintahan ini
	<i>Fit</i>	Rasa nyaman dan cocok	1. Saya merasa terlalu nyaman dengan instansi pemerintahan ini sehingga tidak ingin meninggalkan instansi
	<i>Sacrifice</i>	Kerugian materi atau moril jika meninggalkan pekerjaan	1. Saya merasa pekerjaan di instansi ini terlalu menarik untuk ditinggalkan 2. Saya merasa terikat dengan lingkungan instansi

#### 4. *Quality of Work Life* (QWL)

Sumarsono (2004) mendefinisikan *Quality of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

Untuk mengukur variabel *quality of work life*, peneliti menggunakan dimensi dan indikator menurut Kanten, dkk (2018) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.4.**  
**Alat Ukur Variabel *Quality of Work Life***

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
<i>Quality of Work Life</i>	Kompensasi	Kompensasi yang cukup dan baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya</li> <li>2. Saya merasa puas dengan <i>benefit</i> (fasilitas/keuntungan yang melekat atas pekerjaan saya, seperti penyediaan kendaraan dinas) yang saya terima</li> <li>3. Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima</li> </ol>
	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja yang sehat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja</li> </ol>
	Pertumbuhan dan Keamanan	Pertumbuhan finansial dan lingkungan kerja yang aman	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa pertumbuhan finansial saya terjamin</li> <li>2. Saya merasa aman di tempat kerja</li> </ol>
	Keterampilan	Keterampilan kerja berkembang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya dapat meningkatkan keterampilan saya di tempat kerja</li> </ol>
	Waktu Luang	Adanya waktu luang yang cukup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instansi saya memberikan saya waktu luang (untuk keperluan privasi seperti pergi ke toilet dan mengambil minuman) yang cukup</li> </ol>

### 3.3.2 Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sutrisno (2011:19) menjelaskan,

“skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen atau pernyataan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan.”

Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam penelitian ini, responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu dari enam jawaban yang tersedia. Pemberian skor pada skala ini dimulai dengan angka 1 (Satu) sampai dengan angka 5 (lima) sebagaimana dalam tabel 4 berikut:

**Tabel 3.5.**  
**Skor Jawaban Responden**

No	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: *Sutrisno (2011: 19)*.

Namun dalam penelitian ini, responden akan diminta untuk memilih salah satu dari 6 (enam) jawaban yang disediakan pada kuesioner. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya *central tendencies*, mengingat

budaya orang Indonesia yang cenderung akan memilih pilihan jawaban yang “aman” atau netral.

### 3.4 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian diperlukan agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan awal dilakukannya penelitian yaitu memperoleh data yang valid dan reliabel. Adapun uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.4.1. Uji Validitas

Menurut Widayat (2004), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Pengukuran yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah terdapat item pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi
- N = Banyak sampel
- X = Item dari variabel yang diuji
- Y = Jumlah skor semua item variabel yang diuji

Perhitungan ini akan dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* untuk menemukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perhitungan ini juga perlu dikonsultasikan dengan tabel *r product moment* dengan kriteria penilaian uji validitas:

3.4.1.1. Apabila  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (pada taraf  $\alpha$  5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid

3.4.1.2. Apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel (pada taraf  $\alpha$  5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid

### 3.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Widayat (2004) menyatakan bahwa suatu pendekatan yang cukup populer untuk mengatasi persoalan ini adalah dengan menggunakan koefisien *alpha*. Nilai *alpha* berkisar antara 0 sampai 1. Tindakan pengukuran akan dikatakan reliabel jika paling tidak nilai *alphanya* 0,6. Formula Uji Reliabilitas:

$$\alpha = \left[ \frac{N}{N-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 item}{\sigma^2 total} \right]$$

Dimana :  $\alpha$  = Cronbach's alpha  
 N = Banyaknya pertanyaan  
 $\sigma^2 item$  = Variance dengan pertanyaan  
 $\sigma^2 total$  = Variance dari skor

## 3.5. Alat Analisis Data

### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif melibatkan transformasi data mentah menjadi bentuk yang akan memberikan informasi untuk menggambarkan serangkaian

faktor dalam suatu situasi. Hal ini dilakukan dengan memesan dan memanipulasi data mentah yang dikumpulkan (Sekaran, 2010). Dalam penelitian ini statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi atas data yang telah dikumpulkan dengan melihat dari nilai rata-rata, nilai tertinggi dan nilai terendah (Ghozali, 2013). Berikut pembagian analisis deskriptif:

**Tabel 3.6.**  
**Analisis Deskriptif**

No	Skala Kategori Jawaban	Kategori Skor
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Netral
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

### 3.5.2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan rumus atau uji statistik dan teknik analisis yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini akan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

#### 3.5.2.1 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (Uji t)

Selanjutnya adalah uji *regression weight/loading factor*. Uji ini dilakukan sama dengan uji t terhadap *regression weight /loading factor/* koefisien model. Pengujian ini dilakukan terhadap:

- a. Hipotesis mengenai *measurement model*:

Parameter Lambda ( $\lambda$ ), yaitu parameter yang berkenaan dengan pengukuran variabel latent berdasarkan variabel *manifest* (berkaitan dengan validitas instrumen).

Hipotesis yang di uji:

H0 :  $\lambda_i = 0$  (tidak signifikan)

H1 :  $\lambda_i > 0$  (signifikan)

b. Hipotesis mengenai *structural model*:

1) Parameter Beta ( $\beta$ ), yaitu parameter pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

Hipotesis yang di uji:

H0 :  $\beta_i = 0$  (tidak signifikan)

H1 :  $\beta_i \neq 0$  (signifikan)

2) Parameter Gama ( $\gamma$ ), yaitu parameter pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

Hipotesis yang di uji:

H0 :  $\gamma_i = 0$  (tidak signifikan)

H1 :  $\gamma_i \neq 0$  (signifikan)

Uji ini sama dengan uji t (uji parsial) dalam *multiple regression*, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan:

a) Jika t hitung  $>$  t tabel berarti variabel tersebut signifikan.

b) Dan jika t hitung  $\leq$  t tabel berarti variabel tersebut tidak signifikan.



Ferdinand (2002:75) menjelaskan bahwa  $t$  hitung identik dengan C.R (*critical ratio*) yang diuji dengan nilai probabilitas  $p$ , dimana jika  $p < 0,05$  menunjukkan pengaruh yang signifikan dan jika  $p > 0,05$  menunjukkan tidak signifikan.

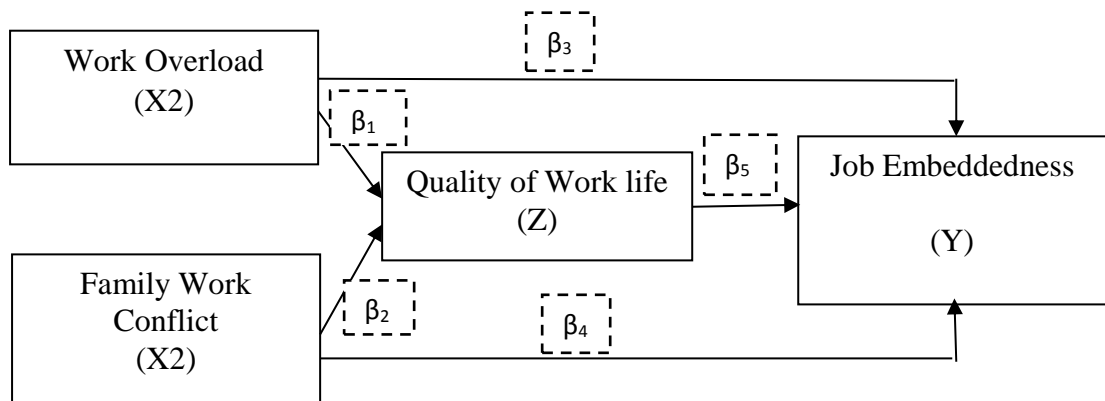
### 3.5.2.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Menurut Somantri dan Muhidin (2006:259) mengungkapkan:

“Analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.”

*Level of significancy* dalam penelitian ini ditentukan sebesar 5%, artinya bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi adalah sebesar 5% dengan menggunakan alat bantu analisis Ms. Excel dan program SPSS.

Dengan menggambarkan hasil dari analisis regresi ke dalam gambar model konseptual analisis jalur, maka dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1. Model Analisis Jalur

Berdasarkan gambar konseptual diatas, untuk menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antar variabel maka dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

1. *Work Overload* (X1)  $\rightarrow$  *Quality of Work Life* (Z)  $\rightarrow$  *Job Embeddedness* (Y) =  $(\beta_1 \times \beta_5)$
2. *Family Work Conflict* (X2)  $\rightarrow$  *Quality of Work Life* (Z)  $\rightarrow$  *Job Embeddedness* (Y) =  $(\beta_2 \times \beta_5)$

Selanjutnya dapat dihitung harga efek totalnya sebagai berikut:

1. Total dari *Work Overload* (X1)  $\rightarrow$  *Quality of Work Life* (Z)  $\rightarrow$  *Job Embeddedness* (Y) =  $(\beta_1 \times \beta_5) + \beta_3$
2. Total dari *Family Work Conflict* (X2)  $\rightarrow$  *Quality of Work Life* (Z)  $\rightarrow$  *Job Embeddedness* (Y) =  $(\beta_2 \times \beta_5) + \beta_4$

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Pendahuluan

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus yang dilakukan di Sekretariat DPRD DIY dengan menggunakan variabel independen *work overload* dan *family work conflict*, variabel dependen *job embeddedness* dan variabel *intervening quality of work life*. Sekretariat DPRD DIY merupakan salah satu instansi Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki tugas membantu dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan wewenang, fungsi, hak, kewajiban, tanggung jawab, kedudukan protokoler, dan keuangan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaannya, Sekretariat DPRD DIY lebih berfokus untuk melayani atau memfasilitasi kinerja DPRD. Saat ini Sekretariat DPRD DIY memiliki 66 Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari 21 struktural untuk 5 bagian dan selebihnya adalah staf pada masing-masing bagian.

Dalam proses pengambilan data pada objek penelitian, peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 66 bendel sesuai jumlah populasi dan semua kuesioner tersebut dapat peneliti peroleh kembali. Dari semua kuesioner yang kembali tersebut, data yang dibutuhkan oleh peneliti dapat diperoleh secara lengkap.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1. Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin Pegawai di Sekretariat DPRD DIY

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai di Sekretariat DPRD DIY yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin Pegawai di Sekretariat DPRD DIY**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	38	57.6
Perempuan	28	42.4
Total	66	100.0

Sumber: data primer 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai di Sekretariat DPRD DIY, seluruhnya adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 38 responden (57,6%).

Jenis kelamin menjadi salah satu karakteristik responden dalam penelitian ini karena jenis kelamin seseorang dapat menentukan pola pikir dan kehidupan pekerjaan di tempatnya bekerja. *Job Embeddedness* yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini memiliki keterkaitan dengan jenis kelamin, dimana hal ini cenderung dipengaruhi oleh sifat dan pola pikir seseorang berdasarkan jenis kelamin (Karapete, 2013).

## 2. Usia Pegawai di Sekretariat DPRD DIY

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia pegawai di Sekretariat DPRD DIY yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.2. Usia Pegawai di Sekretariat DPRD DIY**

Kategori	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	2	3.0
30-40 Tahun	6	9.1
40-50 Tahun	17	25.8
50-60 Tahun	41	62.1
Total	66	100.0

Sumber: data primer 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia pegawai di Sekretariat DPRD DIY, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 50-60 tahun yaitu sebanyak 41 responden (62,1%).

Usia seseorang dalam melaksanakan pekerjaan mampu memengaruhi kinerja dan produktifitas yang harus dilakukan di tempat kerja. Seorang pegawai yang telah berusia lanjut atau telah bekerja lama pada suatu perusahaan hingga usianya lebih dari setengah abad akan cenderung memilih untuk menetap di tempat kerja saat ini (Karapete, 2013). Oleh karena itu, dibutuhkan karakteristik responden usia dalam hubungan dengan *Job Embeddedness* dalam penelitian ini.

### 3. Lama Bekerja Pegawai di Sekretariat DPRD DIY

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pegawai di Sekretariat DPRD DIY yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Lama Bekerja Pegawai di Sekretariat DPRD DIY**

Kategori	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	7	10.6
6-10 Tahun	11	16.7
11-15 Tahun	10	15.2
> 15 Tahun	38	57.6
Total	66	100.0

Sumber: data primer 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pegawai di Sekretariat DPRD DIY, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori lama bekerja > 15 tahun yaitu sebanyak 38 responden (57,6%).

Seorang pegawai yang telah bekerja cukup lama pada suatu pekerjaan akan cenderung memiliki rasa jenuh yang lebih tinggi dibanding dengan yang baru beberapa tahun di awal. Hal ini dapat memengaruhi minat seorang pegawai untuk tetap tinggal atau pergi meninggalkan pekerjaannya saat ini (Ahmad, 2008).

#### 4. Lama Duduk Pada Jabatan Pegawai di Sekretariat DPRD DIY

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan lama duduk pada jabatan pegawai di Sekretariat DPRD DIY yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.4. Lama Duduk Pada Jabatan Pegawai di Sekretariat DPRD DIY**

Kategori	Frekuensi	Persentase
1-3 Tahun	14	21.2
4-6 Tahun	19	28.8
7-9 Tahun	8	12.1
> 9 Tahun	25	37.9
Total	66	100.0

Sumber: data primer 2020

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama duduk pada jabatan pegawai di Sekretariat DPRD DIY, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori > 9 Tahun yaitu sebanyak 25 responden (37,9%).

Sama halnya dengan lama bekerja pegawai pada suatu instansi, lamanya seorang pegawai dalam menduduki posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan cenderung berat untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lamanya seseorang menduduki suatu jabatan dapat memengaruhi seberapa besar keyakinannya untuk meninggalkan atau menetap pada suatu perusahaan (Ahmad, 2008).

#### 4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian, berikut ini ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui *Work Overload* dan *Family-Work Conflict* sebagai variabel independen. *Job Embeddedness* dan *Quality of Work Life* sebagai variabel dependen, dan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 66 responden pegawai di Sekretariat DPRD DIY.

Dalam penelitian ini nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 6, sehingga intervalnya sebagai berikut:

Interval = Nilai Maksimal – Nilai Minimal

Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = \frac{6 - 1}{6} = 0,83$$

Interval: 1. Nilai 1,00 s/d 1,83 = Amat Sangat Rendah (ASR)

2. Nilai 1,84 s/d 2,67 = Sangat Rendah (SR)

3. Nilai 2,68 s/d 3,51 = Rendah (R)

4. Nilai 3,52 s/d 4,35 = Tinggi (T)

5. Nilai 4,36 s/d 5,19 = Sangat Tinggi (ST)



6. Nilai 5,20 s/d 6,00 = Amat Sangat Tinggi (AST)

### 1. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel *Work Overload* (X1)

Penelitian ini mengukur variabel *Work Overload* dari pegawai di Sekretariat DPRD DIY.

**Tabel 4.5 jawaban responden terhadap variabel *Work Overload***

NO	Indikator Variabel	Rata-Rata	Kategori
A.	<i>Work Overload</i>		
1	Saya merasa jumlah pekerjaan di instansi ini terlalu banyak dengan waktu yang terbatas	4.24	T
2	Saya dituntut untuk bekerja dengan sangat cepat	4.36	ST
3	Saya dituntut untuk bekerja keras	4.26	T
4	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab besar	4.48	ST
	Total	4.33	T

Sumber: data primer 2020

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab paling tinggi variabel *Work Overload* adalah pertanyaan no 4 yaitu “Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab besar” dengan rata-rata sebesar 4,48 dengan kategori sangat setuju. Dan jawaban yang paling rendah adalah pertanyaan no 1 yaitu “Saya merasa jumlah pekerjaan di instansi ini terlalu banyak dengan waktu yang terbatas” dengan rata-rata sebesar 4,24 dengan kategori tinggi. Dan hasil dari rerata-rata pertanyaan dari variabel *Work Overload* sebesar 4,33 dengan kategori tinggi.

Pertanyaan terkait dengan tuntutan penyelesaian pekerjaan dengan tanggung jawab besar menjadi mayoritas pilihan responden. Hal ini dapat menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Sekretariat DPRD memiliki beban tanggung jawab besar yang mana dapat dilihat dari tugasnya untuk memfasilitasi anggota DPRD yang berjumlah 55 orang dan harus menyesuaikan keinginan masing-masing anggota dengan memperhatikan peraturan yang berlaku.

## 2. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel *Family-Work Conflict* (X2)

Penelitian ini mengukur variabel *Family-Work Conflict* dari pegawai di Sekretariat DPRD DIY.

**Tabel 4.6 jawaban responden terhadap variabel *Family-Work Conflict***

NO	Indikator Variabel	Rata-Rata	Kategori
A.	<i>Family-Work Conflict</i>		
1	Tuntutan keluarga atau pasangan saya mengganggu kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan	2.47	SR
2	Saya harus menunda melakukan sesuatu di tempat kerja karena tuntutan waktu saya di rumah	2.50	SR
3	Hal-hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak selesai karena tuntutan keluarga atau pasangan saya	2.42	SR
4	Kehidupan rumah saya mengganggu tanggung jawab saya di tempat kerja seperti mulai bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur	2.44	SR
5	Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan	2.70	R
	Total	2.50	SR

Sumber: data primer 2020

Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab paling tinggi variabel *Family-Work Conflict* adalah pertanyaan no 5 yaitu “Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan” dengan rata-rata sebesar 2,70 dengan kategori sangat rendah. Dan jawaban yang paling rendah adalah pertanyaan no 3 yaitu “Hal-hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak selesai karena tuntutan keluarga atau pasangan saya” dengan rata-rata sebesar 2,42 dengan kategori sangat rendah. Dan hasil dari rata-rata pertanyaan untuk variabel *Family Work Conflict* sebesar 2,70 dengan kategori sangat rendah.

Pertanyaan nomor 5 untuk variabel *Family Work Conflict* dijawab oleh mayoritas responden. Hal ini dapat berarti bahwa ketegangan atau masalah yang terjadi dalam keluarga pegawai dapat berpengaruh terhadap kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketegangan keluarga yang dialami pegawai dapat menguras tenaga dan pikiran di rumah sehingga apabila telah sampai di tempat kerja seringkali pegawai merasa berkurang semangatnya sehingga memengaruhi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.

### **3. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel *Quality of Work Life* (Z)**

Penelitian ini mengukur variabel *Quality of Work Life* dari pegawai di Sekretariat DPRD DIY.

**Tabel 4.7 jawaban responden terhadap variabel *Quality of Work Life***

NO	Indikator Variabel	Rata-Rata	Kategori
A.	<i>Quality of Work Life</i>		
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya	4.08	T
2	Saya merasa puas dengan <i>benefit</i> (fasilitas/keuntungan yang melekat atas pekerjaan saya, seperti penyediaan kendaraan dinas) yang saya terima	4.12	T
3	Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima	4.08	T
4	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di instansi Sekretariat DPRD DIY	4.18	T
5	Saya merasa pertumbuhan finansial saya terjamin di instansi Sekretariat DPRD DIY	4.14	T
6	Saya merasa aman di instansi Sekretariat DPRD DIY karena pekerjaan saya terjamin	3.91	T
7	Saya dapat meningkatkan keterampilan saya saat bekerja di instansi sekarang	4.21	T
8	Sekretariat DPRD DIY memberikan saya waktu luang (untuk keperluan privasi seperti pergi ke toilet dan mengambil minuman) yang cukup	3.62	T
	Total	4.04	T

Sumber: data primer 2020

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab paling tinggi variabel *Quality of Work Life* adalah pertanyaan no 7 yaitu “Saya dapat meningkatkan keterampilan saya saat bekerja di instansi sekarang” dengan rata-rata sebesar 4,21 dengan kategori tinggi. Dan jawaban yang paling rendah adalah pertanyaan no 8 yaitu “Sekretariat DPRD DIY memberikan saya waktu luang (untuk keperluan privasi seperti pergi ke toilet dan mengambil minuman) yang cukup” dengan

rata-rata sebesar 3,62 dengan kategori tinggi. Dan hasil dari rata-rata pertanyaan dari variabel *Quality of Work Life* sebesar 4,04 dengan kategori tinggi.

Mayoritas responden merasa bahwa mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka saat bekerja di Sekretariat DPRD DIY. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tempat kerja pegawai mampu menjadi media atau sarana untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Pegawai dapat memanfaatkan fasilitas pekerjaan yang ada untuk bekerja sekaligus meningkatkan kemampuannya sehingga bekal yang dimiliki pegawai bertambah.

#### 4. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel *Job Embeddedness* (Y)

Penelitian ini mengukur variabel *Job Embeddedness* dari pegawai di Sekretariat DPRD DIY.

**Tabel 4.8 jawaban responden terhadap variabel *Job Embeddedness***

NO	Indikator Variabel	Rata-Rata	Kategori
A.	<i>Job Embeddedness</i>		
1	Saya merasa terikat dengan instansi pemerintahan ini	4.20	T
2	Saya merasa enggan meninggalkan instansi pemerintahan ini	3.80	T
3	Saya merasa nyaman dengan instansi pemerintahan ini sehingga tidak ingin meninggalkan instansi	3.68	T
4	Saya merasa pekerjaan di instansi ini terlalu menarik untuk ditinggalkan	3.45	T
5	Saya merasa terikat dengan lingkungan di Sekretariat DPRD DIY	3.98	T
	Total	3.82	T

Sumber: data primer 2020

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab paling tinggi variabel *Job Embeddedness* adalah pertanyaan no 1 yaitu “Saya merasa terikat dengan instansi pemerintahan ini” dengan rata-rata sebesar 4,21 dengan kategori tinggi. Dan jawaban yang paling rendah adalah pertanyaan no 4 yaitu “Saya merasa pekerjaan di instansi ini terlalu menarik untuk ditinggalkan” dengan rata-rata sebesar 3,45 dengan kategori tinggi. Dan hasil dari rata-rata pertanyaan dari variabel *Job Embeddedness* sebesar 3,82 dengan kategori tinggi.

Mayoritas responden merasa terikat dengan tempat kerja mereka. Hal ini berarti bahwa pegawai di Sekretariat DPRD DIY merasa tidak dapat meninggalkan tempat kerja mereka sesuai keinginan dikarenakan status responden atau pegawai sebagai pegawai negeri yang harus mengikuti aturan dari Pemerintah.

#### **4.2.3. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

##### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

###### **a. Uji Validitas**

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 66 responden. Tingkat signifikansi 5% jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Overload</i>	X1.1	0.945	0,239	Valid
	X1.2	0.960	0,239	Valid
	X1.3	0.964	0,239	Valid
	X1.4	0.931	0,239	Valid
<i>Family-Work Conflict</i>	X2.1	0.904	0,239	Valid
	X2.2	0.862	0,239	Valid
	X2.3	0.872	0,239	Valid
	X2.4	0.923	0,239	Valid
	X2.5	0.846	0,239	Valid
<i>Quality of Work Life</i>	Z.1	0.819	0,239	Valid
	Z.2	0.838	0,239	Valid
	Z.3	0.923	0,239	Valid
	Z.4	0.862	0,239	Valid
	Z.5	0.854	0,239	Valid
	Z.6	0.906	0,239	Valid
	Z.7	0.781	0,239	Valid
	Z.8	0.800	0,239	Valid
<i>Job Embeddedness</i>	Y.1	0.656	0,239	Valid
	Y.2	0.864	0,239	Valid
	Y.3	0.825	0,239	Valid
	Y.4	0.821	0,239	Valid
	Y.5	0.788	0,239	Valid

Sumber: hasil olah data 2020 (lampiran II)

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 66 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai *Work Overload*, *Family-Work Conflict*, *Quality of Work Life* dan *Job Embeddedness* yang diajukan untuk responden pegawai di Sekretariat DPRD DIY adalah valid karena dilihat dari nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 66 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Overload</i>	0.964	Reliabel
<i>Family-Work Conflict</i>	0.927	Reliabel
<i>Quality of Work Life</i>	0.943	Reliabel
<i>Job Embeddedness</i>	0.850	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2020 (lampiran II)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dari 66 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari



variabel *Work Overload* sebesar 0,964, *Family-Work Conflict* sebesar 0,927, *Quality of Work Life* sebesar 0,943, dan *Job Embeddedness* sebesar 0,850, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

#### 4.2.4. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Berdasarkan olah data yang peneliti lakukan, ringkasan hasil olah data adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11. Hasil Olah Data 1**

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
<i>Constant</i>	50.995			
<i>Work Overload</i>	-0.653	-5.225	0.000	Signifikan
<i>Family-Work Conflict</i>	-0.585	-3.830	0.000	Signifikan
F hitung	24.059			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.415			

Sumber: Hasil olah data 2020 (lampiran II)

##### 1) Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh *Work Overload* dan *Family-Work Conflict* terhadap *Quality of Work Life* digunakan analisis regresi. Dalam model analisis regresi akan diuji secara parsial

(uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya *Work Overload* dan *Family-Work Conflict* secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Quality of Work Life*.

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu *Work Overload* dan *Family-Work Conflict* dengan variabel dependen yaitu *Job Embeddedness*.

- i. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_4$  diterima, yang berarti bahwa “*Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life*”.
- ii. Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_5$  diterima, yang berarti bahwa “*Family-Work Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life*”.

Tabel 4.12. Hasil Olah Data 2

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
<i>Constant</i>	13.264			
<i>Work Overload</i>	-0.171	-2.144	0.036	Signifikan
<i>Family-Work Conflict</i>	-0.181	-2.007	0.049	Signifikan
<i>Quality of Work Life</i>	0.343	5.111	0.000	Signifikan
F hitung	30.629			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.578			

Sumber: Hasil olah data 2020 (Lampiran II)

#### 1) Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh *Work Overload*, *Family-Work Conflict* dan *Quality of Work Life* terhadap *Job Embeddedness* digunakan analisis regresi. Dalam model analisis regresi akan diuji secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya *Work Overload*, *Family-Work Conflict* dan *Quality of Work Life* secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Embeddedness*.

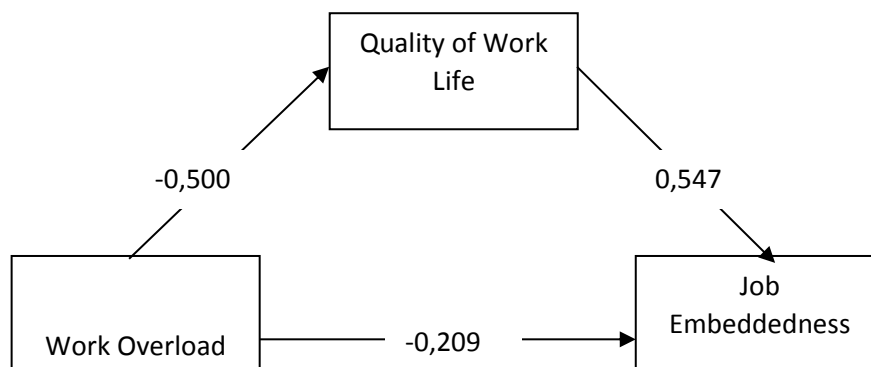
Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu *Work Overload*, *Family-Work Conflict* dan *Quality of Work Life* dengan variabel dependen yaitu *Job Embeddedness*.

- i. Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.036 ( $0,036 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa “*Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Embeddedness*”.
- ii. Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,049 ( $0,049 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa “*Family-Work Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Embeddedness*”.
- iii. Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_3$  diterima, yang berarti bahwa “*Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Embeddedness*”.

#### 4.2.5. Analisis Uji Path

##### a. Hipotesis 6

Pengujian peran mediasi variabel *intervening* dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan menggunakan analisis uji *Path*;



Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah *Quality of Work Life* mampu memediasi *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara *Work Overload* terhadap *Quality of Work Life* dengan nilai koefisien *Quality of Work Life* terhadap *Job Embeddedness* dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness*, hasilnya sebagai berikut:

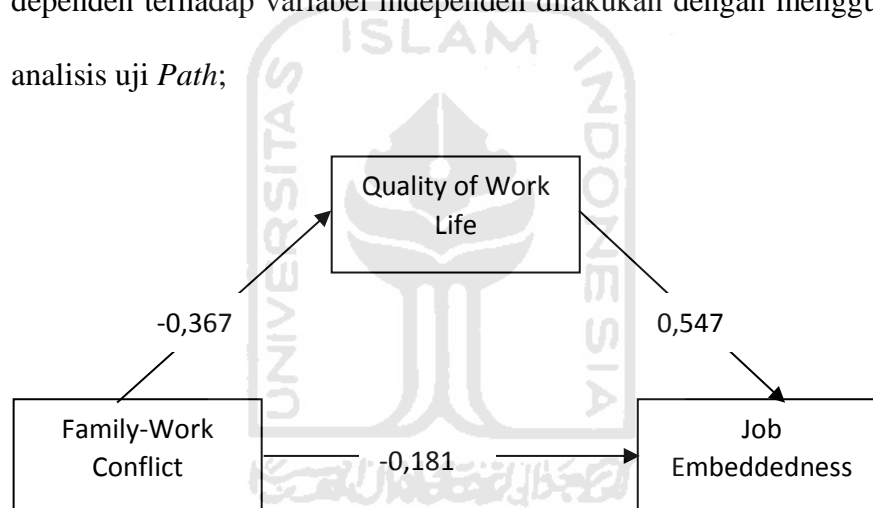
1. Koefisien Regresi *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* sebesar -0,209.
2. Koefisien Regresi *Work Overload* terhadap *Quality of Work Life* sebesar -0,500.
3. Koefisien Regresi *Quality of Work Life* terhadap *Job Embeddedness* sebesar 0,547.
4. Hasil Perkalian Pengaruh Tidak Langsung:  $-0,500 \times 0,547 = -0,273$ .

Dari hasil perkalian diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* sebesar -0,209

sedangkan nilai koefisien *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* melalui *Quality of Work Life* sebagai variabel *intervening* sebesar  $-0,273$  yang artinya *Quality of Work Life* mampu memediasi atau *intervening* antara *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

### b. Hipotesis 7

Pengujian peran mediasi variabel *intervening* dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan menggunakan analisis uji *Path*;



Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah *Quality of Work Life* mampu memediasi *Family-Work Conflict* terhadap *Job Embeddedness* dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara *Family-Work Conflict* terhadap *Quality of Work Life* dengan nilai koefisien *Quality of Work Life* terhadap *Job Embeddedness* dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari *Family-Work Conflict* terhadap *Job Embeddedness*, hasilnya sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi *Family-Work Conflict* terhadap *Job Embeddedness* sebesar -0,181.
2. Koefisien Regresi *Family-Work Conflict* terhadap *Quality of Work Life* sebesar -0,367.
3. Koefisien Regresi *Quality of Work Life* terhadap *Job Embeddedness* sebesar 0,547.
4. Hasil Perkalian Pengaruh Tidak Langsung:  $-0,367 \times 0,547 = -0,200$ .

Dari hasil perkalian diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi *Family-Work Conflict* terhadap *Job Embeddedness* sebesar -0,181 sedangkan nilai koefisien *Family-Work Conflict* terhadap *Job Embeddedness* melalui *Quality of Work Life* sebagai variabel *intervening* sebesar -0,200 yang artinya *Quality of Work Life* mampu memediasi atau *intervening* antara *Family-Work Conflict* terhadap *Job Embeddedness* dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

### 4.3 Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 66 responden yang merupakan pegawai negeri di Sekretariat DPRD DIY. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 38 responden atau sebesar 57,6%. Berdasarkan usia pegawai, mayoritas responden berusia 50-60 tahun yaitu sebesar 62,1%. Berdasarkan lama bekerja pegawai di Sekretariat DPRD DIY, mayoritas sudah bekerja selama lebih dari 15 tahun atau sebesar 57,6% dan berdasarkan lama duduk pada jabatan saat data diambil melalui kuesioner, mayoritas telah duduk selama lebih dari 9 tahun atau sebesar 37,9%.

#### 4.3.1. Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness*

Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan *output* hasil uji yang diperoleh, nilai probabilitas untuk variabel *work overload* sebesar 0,036 ( $0,036 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,171. Hal ini berarti bahwa nilai probabilitas kurang dari alpha 5% menunjukkan pengaruh yang signifikan dan dengan nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa *work overload* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness*. Nilai koefisien dapat menunjukkan bahwa jika variabel *work overload* mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka variabel *job embeddedness* akan meningkat sebesar -0,171 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Variabel *work overload* terbukti memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness*, hal ini dikarenakan semakin tingginya beban kerja berlebih yang dialami oleh pegawai maka akan semakin menurunkan kemungkinan seorang pegawai untuk tetap bekerja pada instansi atau perusahaan saat ini. Dalam kondisi dimana pegawai negeri harus mengikuti aturan-aturan yang berlaku tentang mutasi, semakin tingginya beban berlebih yang dialami oleh pegawai maka dapat mendorong keinginan untuk dapat berpindah atau mutasi ke instansi lain. Kendala aturan yang dihadapi dapat menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak



maksimal dan atau terjadi gejala konflik batin yang dialami oleh pegawai dan menyebabkan ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kelebihan beban kerja adalah tekanan tugas dan tanggung jawab ekstra dalam suatu organisasi yang terjadi ketika seorang karyawan harus menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan dengan durasi yang singkat (Ahmad dan Saud, 2016). Permintaan pekerjaan yang berlebihan dapat menjadi hambatan bagi retensi karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas organisasi (Karatepe, 2013). Sebaliknya, tertanamnya pekerjaan adalah indikator utama retensi karyawan yang memberikan penjelasan yang integratif dan luas tentang keputusan untuk tinggal (Giosan, Holtom, dan Watson, 2005).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salam (2014), Qaiser, dkk (2015) dan Karapete (2013) yang menyatakan bahwa *work overload* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness*.

Salam (2014) menggunakan 250 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,250 dan nilai probabilitas sebesar 0,006 dengan tingkat alpha 5%, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 66 responden yang merupakan data sensus dengan nilai koefisien sebesar -0,171 dengan nilai probabilitasnya sebesar 0,036. Metode yang digunakan oleh Salam (2014) adalah regresi linear berganda dan

moderasi, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur dan juga menggunakan analisis regresi berganda.

Qaiser, dkk (2015) juga menggunakan 250 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar  $-0,306$  dan nilai probabilitas sebesar  $0,000$  dengan tingkat alpha  $5\%$ , sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 66 responden yang merupakan data sensus dengan nilai koefisien sebesar  $-0,171$  dengan nilai probabilitasnya sebesar  $0,036$ . Metode yang digunakan oleh Qaiser, dkk (2015) adalah regresi linear berganda dan moderasi, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur dan juga menggunakan analisis regresi berganda.

Karapete (2013) menggunakan 110 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar  $-0,47$  dan nilai probabilitas dibawah alpha  $5\%$  yang berarti signifikan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 66 responden yang merupakan data sensus dengan nilai koefisien sebesar  $-0,171$  dengan nilai probabilitasnya sebesar  $0,036$ . Metode yang digunakan oleh Karapete (2013) adalah SEM (*structural equation modeling*), sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur dan juga menggunakan analisis regresi berganda.

Namun demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang diperoleh Putriwulandari, dkk (2018) dan Faisal (2016). Putriwulandari, dkk (2018) menyatakan bahwa antara *work overload* dan *job embeddedness* tidak memiliki pengaruh. Dalam penelitian tersebut

digunakan metode *Moderated Regression Analysis* dengan 81 responden yang merupakan karyawan bank, sedangkan dalam penelitian ini hasil yang diperoleh menyatakan bahwa antara *work overload* dan *job embeddedness* memiliki pengaruh negatif signifikan dengan menggunakan 66 responden dan menggunakan metode analisis linear berganda serta analisis jalur. Sedangkan Faisal (2016) menyatakan bahwa *work overload* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel *job embeddedness*.

#### 4.3.2. Pengaruh *Family Work Conflict* terhadap *Job Embeddedness*

Hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah *Family work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan *output* hasil uji yang diperoleh, nilai probabilitas untuk variabel *family work conflict* sebesar 0,049 ( $0,049 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,181. Hal ini berarti bahwa nilai probabilitas kurang dari alpha 5% menunjukkan pengaruh yang signifikan dan dengan nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa *family work conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness*. Nilai koefisien dapat menunjukkan bahwa jika variabel *family work conflict* mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka variabel *job embeddedness* akan meningkat sebesar -0,181 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Variabel *family work conflict* terbukti memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness*, hal ini dikarenakan konflik antara

keluarga dan pekerjaan yang dialami oleh pegawai dapat menyebabkan konflik batin yang mana hal ini memengaruhi keinginan dan keputusan seorang pegawai untuk tetap atau memilih meninggalkan pekerjaan saat ini dimana dia bekerja. Kondisi ini berlaku pula untuk pegawai negeri yang mana tuntutan pekerjaan dan keluarga seringkali memberikan tekanan-tekanan, di satu sisi pegawai negeri harus mengikuti aturan-aturan Pemerintah yang berlaku sehingga tidak mampu berkehendak seketika atau memutuskan seketika untuk pindah atau mutasi pekerjaan. Tingginya konflik keluarga dan pekerjaan yang dialami seorang pegawai dapat menurunkan kemungkinan pegawai untuk bertahan pada pekerjaan saat ini.

*Family-work conflict* dibatasi dalam beberapa hal yaitu: 1) hubungan “*work-family*” mengandung arti seseorang memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga, bukan hanya peran dalam pekerjaan; 2) adanya perbedaan antara nilai, hubungan sosial, dan kebutuhan dalam kehidupan pekerjaan atau keluarga yang dengan sendirinya dapat menimbulkan konflik; dan 3) adanya kejadian yang terjadi secara bersamaan dalam beberapa peran sehingga menimbulkan tekanan (peran dalam keluarga dan pekerjaan) (Amelia, 2010: 37).

Menurut Karapete (2013) adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang diperoleh oleh pegawai dapat mengangkat atau meningkatkan kinerja pegawai dan keterikatan kerja pegawai yang mana hal ini tentu akan berdampak positif bagi instansi atau perusahaan. Keluarga dan pekerjaan bagi seorang pegawai merupakan dua hal yang tidak mungkin

untuk diabaikan atau didahulukan salah satunya secara terus menerus. Tidak sedikit dampak dari ketidakseimbangan antara keluarga dan pekerjaan yang menyebabkan gagalnya keharmonisan rumah tangga (seperti terjadinya perceraian) ataupun gagalnya keharmonisan dalam pekerjaan (misalnya sulit naik pangkat hingga pemecatan). Oleh karena itu, keseimbangan ini dirasa amat perlu untuk diwujudkan oleh setiap instansi/perusahaan yang memiliki pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salam (2014), Qaiser, dkk (2015) dan Karapete (2013) yang menyatakan bahwa *family work conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness*.

Salam (2014) menggunakan 250 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,174 dan nilai probabilitas sebesar 0,042 dengan tingkat *alpha* 5%, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 66 responden yang merupakan data sensus dengan nilai koefisien sebesar -0,181 dengan nilai probabilitasnya sebesar 0,049. Metode yang digunakan oleh Salam (2014) adalah regresi linear berganda dan moderasi, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur dan juga menggunakan analisis regresi berganda.

Qaiser, dkk (2015) juga menggunakan 250 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,222 dan nilai probabilitas sebesar 0,002 dengan tingkat *alpha* 5%, sedangkan dalam

penelitian ini menggunakan 66 responden yang merupakan data sensus dengan nilai koefisien sebesar -0,181 dengan nilai probabilitasnya sebesar 0,049. Metode yang digunakan oleh Qaiser, dkk (2015) adalah regresi linear berganda dan moderasi, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur dan juga menggunakan analisis regresi berganda.

Karapete (2013) menggunakan 110 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,22 dan nilai probabilitas dibawah alpha 5% yang berarti signifikan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 66 responden yang merupakan data sensus dengan nilai koefisien sebesar -0,181 dengan nilai probabilitasnya sebesar 0,049. Metode yang digunakan oleh Karapete (2013) adalah SEM (*structural equation modeling*), sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur dan juga menggunakan analisis regresi berganda.

Namun demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian oleh Faisal (2016) yang menyatakan bahwa *family work conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel *job embeddedness*.

#### **4.3.3. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Job Embeddedness***

Hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai probabilitas untuk variabel *quality of work life* sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar 0,343. Hal ini berarti bahwa nilai probabilitas kurang

dari alpha 5% menunjukkan pengaruh yang signifikan dan dengan nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job embeddedness*. Nilai koefisien dapat menunjukkan bahwa jika variabel *quality of work life* mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka variabel *job embeddedness* akan meningkat sebesar 0,343 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Variabel *quality of work life* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job embeddedness*, hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja seorang pegawai merupakan faktor penting yang perlu dimiliki oleh pegawai. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula tingkat keinginan pegawai untuk menetap pada pekerjaan di perusahaan/instansinya saat ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kanten, dkk (2018), Thakur dan Bhatnagar (2017), Hakim dan Bross (2016), Ampofo, dkk (2018) dan Xiaowen, dkk (2012) yang menyatakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job embeddedness*. Kanten, dkk (2018) menggunakan 190 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar 0,541 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan tingkat *alpha* 5%. Thakur dan Bhatnagar (2017) menggunakan 120 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar 0,23 dan nilai probabilitas sebesar 0,002 dengan

tingkat alpha 5%. Sedangkan Ampofo, dkk (2018) menggunakan 549 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar 0,391 dan nilai probabilitas dibawah alpha 5% yang berarti signifikan.

Kanten, dkk (2018: 32) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) mencakup berbagai proses, strategi, teknik, dan gaya manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan sehingga mengarah pada peningkatan efektivitas organisasi. Namun, menjaga kualitas hidup telah menjadi sangat penting untuk memfasilitasi pameran sikap dan perilaku positif karyawan terhadap organisasi dan kolega mereka.

*Quality Of Work Life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality Of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktik dari tujuan organisasi (contohnya: pemerikayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman). Sementara pandangan yang kedua mengartikan *Quality Of Work Life* sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 2003).

Secara sederhana, Kanten, dkk (2018) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mengacu pada persepsi, evaluasi, dan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja total. Hal ini tentu menjadi



faktor penting untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja pegawai pada tempat kerja mereka. Dalam kondisi ini juga dibutuhkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kualitas kehidupan pegawai yang dapat memengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan pegawai. Hal ini tentu akan berdampak pada keinginan atau keputusan pegawai untuk menetap atau berpindah pada perusahaan lain, meskipun dalam kondisi pegawai negeri harus mengikuti aturan-aturan yang berlaku dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah yang mengikat.

#### 4.3.4. Pengaruh *Work Overload* terhadap *Quality of Work Life*

Hipotesis 4 dalam penelitian ini adalah *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai probabilitas untuk variabel *work overload* sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,653. Hal ini berarti bahwa nilai probabilitas kurang dari *alpha* 5% menunjukkan pengaruh yang signifikan dan dengan nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa *work overload* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *quality of work life*. Nilai koefisien dapat menunjukkan bahwa jika variabel *work overload* mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka variabel *quality of work life* akan meningkat sebesar -0,653 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Variabel *work overload* terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *quality of work life*, hal ini dapat disebabkan karena beban berlebih yang dialami oleh seorang pegawai menurunkan kualitas kehidupan kerja pegawai sendiri di tempat dia bekerja. Semakin tinggi beban pekerjaan berlebih yang dialami oleh pegawai maka semakin rendah kesempatan seorang pegawai untuk memperoleh kualitas kehidupan kerja yang baik dan seimbang. Kondisi ini dapat memengaruhi psikologis pegawai yang mana tidak hanya membutuhkan ketentraman finansial, tetapi juga membutuhkan ketentraman atau kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Perez (2013), Oliveira, dkk (2011) dan Virick, dkk (2007) yang menyatakan bahwa variabel *work overload* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *quality of work life*. Perez (2013) menggunakan 673 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,385 dan nilai probabilitas dibawah alpha 5%. Oliveira, dkk (2011) menggunakan 126 responden dengan hasil olah data untuk nilai koefisien -0,239 dan nilai probabilitas dibawah 5%.

Namun demikian, penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Iswandani (2016) yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel *work overload* terhadap *quality of work life* adalah berpengaruh positif.

Menurut Iswandani (2016) perusahaan atau instansi wajib memberikan rasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya agar dapat tercapai kinerja yang baik. Dikarenakan faktor SDM merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, maka perusahaan/instansi bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja pegawai agar seimbang serta membina pegawai agar memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang perlu menjadi perhatian dari perusahaan/instansi adalah beban kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, dikarenakan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap keseimbangan kualitas kehidupan kerja pegawai di lingkungan perusahaan.

Perez (2013) juga mendukung pernyataan tersebut, bahwa beban kerja berlebih yang dimiliki oleh pegawai baik pegawai swasta maupun pegawai negeri dapat memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja yang mana dalam penelitiannya, Perez menggunakan dimensi kepuasan kerja untuk mengukur kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*).

Kualitas kehidupan kerja merupakan variabel yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan apabila ingin memperoleh kinerja maksimal dari pegawai dan tujuan perusahaan/instansi dapat tercapai dengan baik. Perusahaan/instansi harus mampu memberikan kualitas kehidupan kerja bagi pegawai yang mumpuni agar perusahaan memperoleh dampak positif berupa kinerja optimal dari pegawai. Hal ini berlaku pula untuk instansi

pemerintah seperti Sekretariat DPRD DIY yang mana perlu menjadi perhatian.

#### 4.3.5. Pengaruh *Family Work Conflict* terhadap *Quality of Work Life*

Hipotesis 5 dalam penelitian ini adalah *Family Work Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai probabilitas untuk variabel *family work conflict* sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,585. Hal ini berarti bahwa nilai probabilitas kurang dari alpha 5% menunjukkan pengaruh yang signifikan dan dengan nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa *family work conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *quality of work life*. Nilai koefisien dapat menunjukkan bahwa jika variabel *family work conflict* mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka variabel *quality of work life* akan meningkat sebesar -0,585 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Variabel *family work conflict* terbukti memberikan pengaruh negative dan signifikan terhadap variabel *quality of work life*. Hal ini dapat disebabkan karena konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh pegawai memberikan tekanan-tekanan batin yang mengakibatkan kualitas kehidupan kerja di tempat kerja menurun. Fokus variabel *family work conflict* adalah ketegangan atau tuntutan dalam keluarga yang dapat mengganggu atau menghambat kinerja pegawai di perusahaan/instansi. Hal

ini berarti bahwa konflik keluarga-pekerjaan yang lebih disebabkan tuntutan keluarga dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja pegawai, meskipun juga merupakan bagian dari kemampuan pegawai dalam melakukan skala prioritas antara keluarga dan pekerjaan.

Rata-rata deskriptif penilaian terhadap pertanyaan yang diajukan untuk variabel *family work conflict* paling tinggi memilih pernyataan “ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 2,70. Hal ini tentu harus menjadi perhatian bagi perusahaan/instansi khususnya Sekretariat DPRD DIY agar dapat memberikan kesempatan-kesempatan bagi pegawai untuk melakukan skala prioritas yang dapat mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kualitas kehidupan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Boles, dkk (2001) dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,085 dan nilai probabilitasnya dibawah alpha 5%. Peneliti lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahman, dkk (2019), Chelariu & Stump (2011) dan Arslaner & Boylu (2017) yang menyatakan bahwa variabel *family work conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap variabel *quality of work life*. Namun demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Soomro, dkk (2017) yang menunjukkan pengaruh positif untuk hubungan kedua variabel tersebut.

Boles, dkk (2001) menyatakan bahwa antara tanggung jawab dalam keluarga dan tanggung jawab dalam pekerjaan tidak dapat dianggap sebagai entitas yang eksklusif bagi kehidupan karyawan, sehingga kualitas kehidupan kerja berdasarkan faktor tersebut perlu diberikan perhatian khusus yang maksimal oleh perusahaan/instansi agar pegawai dapat memperoleh kualitas kehidupan kerja yang maksimal serta seimbang.

#### **4.3.6. Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai Variabel *Intervening***

Hipotesis 6 dalam penelitian ini adalah *Work-Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel *intervening* pada Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan pembahasan pada hipotesis 1 telah terbukti bahwa *work overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness*. Untuk dapat mengetahui mampu tidaknya *quality of work life* memediasi hubungan antara *work overload* terhadap *job embeddedness* diperlukan perhitungan dengan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi untuk *work overload* terhadap *job embeddedness* sebesar -0,209, koefisien regresi untuk *work overload* terhadap *quality of work life* sebesar -0,500 dan koefisien regresi untuk *quality of work life* terhadap *job embeddedness* sebesar 0,547. Hasil perhitungan tidak langsung dengan analisis jalur menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,273, hal ini berarti bahwa variabel *quality of work life* mampu memediasi atau menjadi variabel *intervening* antara *work overload*

terhadap *job embeddedness* dikarenakan koefisien tidak langsung yang diperoleh yaitu -0,273 lebih besar daripada pengaruh langsung antara *work overload* terhadap *job embeddedness* yaitu sebesar -0,209. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

*Quality of work life* terbukti mampu memediasi hubungan antara *work overload* terhadap *job embeddedness*. Hal ini dapat berarti bahwa melalui *quality of work life* kemungkinan menurunnya *job embeddedness* dikarenakan pengaruh *work overload* meningkat dapat diminimalisir. Beban kerja berlebihan yang dialami oleh pegawai apabila dapat diikuti dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja pegawai dimungkinkan dapat menaikkan pula keinginan pegawai untuk menetap pada pekerjaannya saat ini. Meskipun demikian, bukanlah suatu hal yang mudah bagi perusahaan/instansi untuk dapat mewujudkan kondisi tersebut, namun tetap perlu menjadi perhatian karena faktor SDM merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan.

Sumarsono (2004) menyatakan bahwa *Quality of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. Pernyataan ini dapat mendukung peran *quality of work life* sebagai mediator untuk dapat menjadi jembatan hubungan antara *work overload* dan *job embeddedness* ke arah positif.

#### 4.3.7. Pengaruh *Family Work Conflict* terhadap *Job Embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai Variabel *Intervening*

Hipotesis 7 dalam penelitian ini adalah *Family work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel *intervening* pada Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan pembahasan pada hipotesis 2 telah terbukti bahwa *family work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness*. Untuk dapat mengetahui mampu tidaknya *quality of work life* memediasi hubungan antara *family work conflict* terhadap *job embeddedness* diperlukan perhitungan dengan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi untuk *family work conflict* terhadap *job embeddedness* sebesar -0,181, koefisien regresi untuk *family work conflict* terhadap *quality of work life* sebesar -0,367 dan koefisien regresi untuk *quality of work life* terhadap *job embeddedness* sebesar 0,547. Hasil perhitungan tidak langsung dengan analisis jalur menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,200, hal ini berarti bahwa variabel *quality of work life* mampu memediasi atau menjadi variabel *intervening* antara *family work conflict* terhadap *job embeddedness* dikarenakan koefisien tidak langsung yang diperoleh yaitu -0,200 lebih besar daripada pengaruh langsung antara *family work conflict* terhadap *job embeddedness* yaitu sebesar -0,181. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.



*Quality of work life* terbukti mampu memediasi hubungan antara *family work conflict* terhadap *job embeddedness*. Hal ini dapat berarti bahwa melalui *quality of work life* kemungkinan menurunnya *job embeddedness* dikarenakan pengaruh *family work conflict* meningkat dapat diminimalisir. Konflik antara keluarga dan pekerjaan yang dialami oleh pegawai apabila dapat diikuti dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja pegawai dimungkinkan dapat menaikkan pula keinginan pegawai untuk menetap pada pekerjaannya saat ini. Meskipun demikian, bukanlah suatu hal yang mudah bagi perusahaan/instansi untuk dapat mewujudkan kondisi tersebut, namun tetap perlu menjadi perhatian karena faktor SDM merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan.

Sumarsono (2004) menyatakan bahwa *Quality of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. Pernyataan ini dapat mendukung peran *quality of work life* sebagai mediator untuk dapat menjadi jembatan hubungan antara *family work conflict* dan *job embeddedness* ke arah positif.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah terkumpul dan uraian pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil ialah sebagai berikut:

5.1.1. *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Embeddedness* dengan objek penelitian di Sekretariat DPRD DIY. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji olah data untuk nilai probabilitas sebesar 0,036 ( $0,036 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,171.

5.1.2. *Family Work Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Embeddedness* dengan objek penelitian di Sekretariat DPRD DIY. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji olah data untuk nilai probabilitas sebesar 0,049 ( $0,049 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,181.

5.1.3. *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Embeddedness* dengan objek penelitian di Sekretariat DPRD DIY. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji olah data untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar 0,343.

5.1.4. *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life* dengan objek penelitian di Sekretariat DPRD DIY. Hasil ini dibuktikan dengan hasil olah data untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,653.

5.1.5. *Family Work Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life* dengan objek penelitian di Sekretariat DPRD DIY. Hasil ini dibuktikan dengan hasil olah data untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,585.

5.1.6. *Quality of Work Life* mampu memediasi hubungan antara *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* dengan objek penelitian di Sekretariat DPRD DIY. Hasil ini dibuktikan dengan perbandingan perhitungan tidak langsung analisis jalur dengan nilai koefisien sebesar -0,273 yang lebih besar dari nilai koefisien pengaruh langsung sebesar -0,209.

5.1.7. *Quality of Work Life* mampu memediasi hubungan antara *Family Work Conflict* terhadap *Job Embeddedness* dengan objek penelitian di Sekretariat DPRD DIY. Hasil ini dibuktikan dengan perbandingan perhitungan tidak langsung analisis jalur dengan nilai koefisien sebesar -0,200 yang lebih besar dari nilai koefisien pengaruh langsung sebesar -0,181.

## 5.2. Implikasi

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam bidang keilmuan akademik khususnya dalam bidang Manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Kontribusi dan implikasi tersebut antara lain sebagai berikut:

### 5.2.1. Implikasi Teoritis

5.2.1.1. Berdasarkan hasil penelitian ini, hubungan antar variabel yang digunakan hampir seluruhnya memiliki hubungan negatif signifikan,

kecuali hubungan antara *Quality of Work Life* terhadap *Job Embeddedness*. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Overload* dan *Family Work Conflict* memberikan kontribusi pada keputusan seorang pegawai untuk tetap bekerja atau berpindah ke pekerjaan lain. Semakin tinggi tingkat *work overload* dan *Family Work Conflict* yang dialami seorang pegawai akan menurunkan tingkat *Job Embeddedness* nya atau keinginan seorang pegawai untuk tetap bekerja pada perusahaannya saat ini.

Namun berbeda dengan *Quality of Work Life*, semakin tinggi tingkat *Quality of Work Life* seorang pegawai akan berimplikasi pada meningkatnya keinginan seseorang untuk tetap bekerja pada perusahaannya saat ini.

5.2.1.2. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *Work Overload* dan *Family Work Conflict* terhadap *Job Embeddedness*. Namun, melalui *Quality of Work Life* hubungan negatif antar variabel tersebut dapat diminimalisir, karena dengan tingginya tingkat *work overload* dan *family work conflict* jika diikuti dengan tingginya pula tingkat *quality of work life* maka akan dapat menekan kemungkinan *Job Embeddedness*.

#### 5.2.2. Implikasi Manajerial

Pihak perusahaan/instansi tentu membutuhkan informasi agar para pegawai di tempatnya bekerja dapat merasa nyaman dan loyal dengan perusahaannya, sehingga perusahaan perlu menerapkan dan terus

melakukan evaluasi terhadap beban kerja, kondisi pegawai dan kualitas hidup kerja pegawainya agar keingingan pegawai untuk menetap pada pekerjaannya saat ini semakin besar.

### **5.3. Saran**

- 5.3.1. Jumlah data yang diambil dalam penelitian ini relatif sedikit yaitu sebanyak 66 data observasi meskipun data merupakan keseluruhan populasi yang diambil menjadi data sensus. Saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan objek penelitian lain sehingga data yang diperoleh lebih banyak sehingga dapat digeneralisasi dan tidak bias.
- 5.3.2. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan alat analisis atau program aplikasi lain seperti SEM, dengan memperhatikan jumlah data atau sampel yang digunakan.
- 5.3.3. Saran bagi perusahaan/instansi agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, sehingga tujuan perusahaan/instansi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, J., Cieri, H. D., & Iverson, R. D. (1998). Costing Turnover: Implication Of Work/Family Conflict At Management Level. *Asia Pasific Journal of Human Resources*, Vol. 36, (1), pp. 25-43.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afrilia, L. D. & Utami, H. N. (2018). Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 55 (2). Hal. 48-56.
- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of WorkFamily Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. Vol 4 No 1 (57 – 65).
- Ahmad, A., & Saud, S. (2016). The Effect of Role Overload on Employee Anxiety and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Managerial Science*, 10(1).
- Al-Mamun, A., Harry, E., Mansor, S. A., Qaiser R. Yasser, dan Thurai M. Nathan. (2014). The Impact of Demographic Factors on Tax Compliance Attitude and Behavior in Malaysia. *Journal of Finance, Accounting and Management*, 5(1), pp. 109-124.
- Amelia, A. (2010). Pengaruh Work-Family Conflict dan Family-To-Work Conflict terhadap Kepuasan Kerja dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dua Bank Yaitu Bank BCA dan Bank BRI. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 4, No. 3. Hal. 201-219.
- Ampofo, Emmanuel Twumasi, Alan Coetzer and Paul Poisat. (2018). Extending the job embeddedness-life satisfaction relationship: An exploratory investigation. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 5, No. 3, pp. 236-258.
- Arifin, Noor. (1999). *Ilmu Sosial Dasar*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arslaner, Ebru and Yasin Boylu. (2017). Perceived organizational support, work-family/family-work conflict and presenteeism in hotel industry. *Tourism Review*. Vol. 72, No. 2. pp. 171-183.
- Baba V.V., Jamal M. (1989) Routinization of Work and The Quality Of Working Life: A Study Among Canadian Nurses. In: Jackson M.C., Keys P., Cropper S.A. (eds) *Operational Research and the Social Sciences*. Springer, Boston, MA.

- Badan Pusat Statistik. (2014). *Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil SAKERNAS 2014*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bakker, Arnold B., Shimazu, A., Demerouti E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2014). Work Engagement Versus Workaholism: A Test of the Spillover Crossover Model. *Journal of Managerial Psychology*, 29 (1), pp. 63-80.
- Bellavia. G. & Frone, M. (2015). Work-Family Conflict. *Handbook of Work Stress*. Sage Publications: Thousand Oaks.
- Bergiel, E. B., et al. (2009). Human Resource Practice, Job Embeddedness and Intention to Quit. *Management Research News*, Vol. 32, No. 3, pp. 205-219.
- Boles, James S., W. Gary Howard and Heather Howard Donofrio. (2001). An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*. Vol. XIII, Number 3.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature*. Toronto: Defense Research and Development Canada, HSIS.
- Carlson, D. S., Derr, C. B., & Wadsworth, L. L. (2003). The effects of internal career orientation on multiple dimension of work-family conflict. *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 24, pp. 99-116.
- Cascio, W.F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Life, Profits*. McGraw-Hill Irwin.
- \_. (2003). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw-Hill.
- \_. (2011). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life*. New York: MC Graw Hill.
- Chaelariu, Cristian and Rodney Stump. (2011). A study of work-family conflict, family-work conflict and the contingent effect of self-efficacy of retail salespeople in a transitional economy. *European Journal of Marketing*. Vol. 45, No. 11/12. pp. 1660-1679.
- Creswell, John W. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dachnel Kamars. (2012). *Administrasi Pendidikan, Teori dan Praktik*, (Padang: UPI Press), Edisi ke-2.
- Davis, K. & Newstrom. (1994). *Perilaku dalam Organisasi, Alih Bahasa: Agus Dharma Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2013). *Human Resource Management*, Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.

- Ellitan, L. (1998). Keterkaitan TQM dan QWL dalam Membangun Organisasi Berbasis Keterlibatan. *Usahawan*, Vol. 09, pp. 34-37.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, Vol. 2 (2), pp. 85-91.
- Faisal, Muhammad. (2016). Pengaruh *Work Overload*, *Work-Family Conflict* Dan *Family-Work Conflict* Terhadap *Job Embeddedness* Karyawati Perbankan Nasional Banda Aceh Dengan Emotional Exhaustion Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi Universitas Syiah Kuala Darussalam, Banda Aceh*.
- Felps, W., et al. (2009). Turnover Contagion: How Coworkers Job Embeddedness And Job Search Behavior Influence Quitting. *Academy of Management Journal*. Vol. 52 (3), pp. 545-561.
- Ferdinand. (2002). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fisardo, D. H. & Tjahjoanggoro, A. J. (1998). Hubungan Antara Motif Rasional dan Motif Emosional dengan Loyalitas terhadap Mcdonald's. *Anima*, Vol. 14 (53). Universitas Surabaya.
- Fitriyani, Windri. (2013). Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan PT. Hadji Kalla Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalialia*. Jilid 2. Edisi ke-6. Jakarta: Erlangga.
- French, J.R.P., Jr., & Caplan, R.D. (Eds.). (1973). *Organizational stress and individual strain*. New York: AMACOM
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich Donnelly. (1996). *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson, R L, Mitchell, Marianne H. (2011). *Bimbingan dan Konseling (Edisi Indonesia-Edisi ke Tujuh)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Giosan, C., Holtom, B. C., & Watson, M. R. (2005). Antecedents of Job Embeddedness: The Role of Individual, Organizational, and Market Factors. *Research Gate*, 5.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. (2010). *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan Ketiga. Jogjakarta: BPFPE.
- Gnanayudam, J., & Dharmasiri, A. (2013). The Influence Of Quality Of Work-Life On Organizational Commitment: A Study Of The Apparel Industry. *Sri Lankan Journal of Management*, Vol. 13 (1).



- Gopher, D., Donchin, E. (1986). *Handbook of Perception and Human Performance*. Jurnal. University of South Dakota.
- Grandey, A. A., Bryanne, L. C., & Ann, C. C. (2005). A Longitudinal And Multisource Test Of The Work-Family Conflict And Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78, pp. 305-323.
- Granovetter, Mark (2010). Business Groups and Social Organization, in Neil J. Smelser and Richard Swedberg, (eds). *Handbook of Economic Sociology*. Russel Sage Foundation: Princeton University Press.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88.
- Hakim, Rahman dan Noverdil Bross. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, Vol. 3, No. 1, ISSN: 2354-9874.
- Halbesleben, J. R. B., and Wheeler Anthony. (2008). The Relative Roles of Engagement and Embeddedness in Predicting Job Performance and Intention to Leave. *Journal Work & Stress*, Vol. 22 (3), pp. 242-256.
- Handoko, Hani. (1993). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, cetakan ketujuh, Yogyakarta: BPFÉ.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFÉ.
- \_. (2011). *Manajemen, Edisi II*, (Yogyakarta: PT. BPFÉ, Cet. Ke-17.
- Harvey, D.F dan D.R. Brown. (1992). *An Experiential Approach to Organization Development*. Prentice Hall International. New Jersey
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M., Fletcher, R. (2014). *The work-family conflict scale (WAFCS): Development and initial validation of self report measure of work family conflict for use wuth parets*. *Child Psychiatry Human Development*, 1-21.
- Henry Simamora, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Yogyakarta: YKPN.
- HM. Sonny Sumarsono. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graha Ilmu.
- Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J. (2006). Integrating the Unfolding Model And Job Embeddedness Model To Better Understand Voluntary Turnover. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 18, pp. 435– 452.

- Irdawati. (2010). Pengaruh Jumlah Starter dan Waktu Fermentasi Terhadap Pigmen yang dihasilkan oleh *Monascus purpureus* pada Limbah Ubi Kayu (*Manihot utilisima*). *Esakta* (1): 19-24.
- Irwandy. (2007). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja*. Tesis. Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Indonesia.
- Iswandani, Haridiana. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Worklife*) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Operasional Pt Bni (Persero), Tbk. *Jurnal EKSEKUTIF*, Vol. 13, No. 2.
- Ivancevich, John, dkk. (2008). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1 dan 2. Jakarta: Erlangga.
- Johnson, D. W. & Johnson, F. P. (2000). *Joining Together: Group Theory And Group Skill*. New York: Pearson Education Company.
- Kanten, Pelin, Selahattin Kanten, Aylin Ozer and Fatma Bulbul. (2018). The Effect Of Work Life Quality On Emotional Exhaustion And Job Embeddedness: The Role Of Perfectionism. *PressAcademia Procedia*, Vol. 7, ISSN: 2459-0762, pp. 31-38.
- Karapete, Osman M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance, The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 25, No. 4, pp.614-634.
- Karatepe O. M., & Tekinkus, M. (2006). The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, And Intrinsic Motivation On Job Outcomes Of Front-Line Employees. *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 24, (3), pp. 173-193.
- Karatepe, Osman M. (2013). High-Performance Work Practices, Work Social Support And Their Effects On Job Embeddedness And Turnover Intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 25 (6), pp. 903-921.
- Kismono, Gugup. (2011). The Relationships between Job Embeddedness, Work Family Conflict, and The Impact of Gender on Turnover Intention: Evidence from the Indonesian Banking Industry. *Thesis*. Doctor Curtin University.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 139-149.
- Kossen, S. (1986). *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.

- Kreitner, R. K. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill .
- Kreitner, Robert., Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F . (1995). *Organizational Behavior*. Tokyo: Mc Graw-hill Kogakhusa. Ltd.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-7.
- Mangkuprawira, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPF.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T.W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2011). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 48, 1102-1121.
- Mortazavi, Saeed., Yazdi, Seyyed V. S., & Amini, Alireza. (2012). The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life And Organization Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol. 4 (2), pp. 206-217.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas (UI Press).
- \_. (2011). *Psikologi Industry dan Organisasi*, Edisi Revisi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nafei, Wageeh. (2015). The Role of Job Embeddedness on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Menoufia University Hospitals. *International Journal of Business and Management*, Vol. 10, No. 4. ISSN: 1833-3850 E-ISSN: 1833-8119.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ng, Thomas. W., & Feldman, Daniel. C. (2009). Occupational Embeddedness and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, pp. 863-891.
- Nostra, N. N. (2011). *Hubungan Antara Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Nurmianto, Eko. (2013). *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.

- Nursasongko, Ginanjar Sigit. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 5, No.2: Jakarta.
- O'Donnell, C. R. & Eggemeier, F. T. (1986). Workload Assessment Methodology: Chapter 42. *Handbook of Perception and Human Performance*. Vol. 2, pp. 1-49.
- Oliveira, Déborah Cristina de, Gisele Souza Fontanini de Carvalho, Florindo Stella, Celina Matiko Hori Higa, and Maria José D'Elboux. (2011). Quality Of Life And Work Overload Among Elderly Outpatient Caregivers. *Texto Contexto Enferm, Florianópolis*, 20(2): 234-40.
- Perez, Juana Parlan. (2013). Effect of *burnout* and work overload on the quality of work life. *Estudios Gerenciales* 29, pp. 445-455.
- Prihatini, L. D. (2008). *Analisis hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat ditiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang*. Tesis. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara Medan.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta:Gava Media.
- Putriwulandari, Fathiyah Damar, Achmad Sudjadi and Adi Indrayanto. (2018). The Effects of Work-Leisure Conflict, Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness: Moderating Role of Perceived Supervisor Support. *Journal of Research in Management*. Vol. 1, No. 3. pp. 10-16.
- Qaiser, Sarah, Amir Gulzar, Waqar Hussain and Hassan Shabbir. (2015). Influence of Work Overload, Work-Family Conflicts and Negative Affectivity on Job Embeddedness and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Coworker Support (Case of Health Management). *Journal of Scientific Research & Reports*. Volume 7, Issue 1.
- Rahman, Mohammad M., Mohammad J. Uddin and Saidur Rahaman. (2019). Work-family, family-work conflict and subjective well-being of commercial bank employees in Bangladesh: The moderating effects of organisational supports. *Advances in Management & Applied Economics*. Vol. 9, No. 6. pp. 77-96.
- Reitz, O. Ed., & Anderson, Mary A., (2011). *An Overview of Job Embeddedness*. *Journal of Professional Nursing*, Vol 27, No. 5 (September–October), 2011: pp 320–327.
- Reynolds, J. (2005). *In The Face Of Conflict: Work-Family Conflict And Desired Work Hour Adjustments*. *Journal of Marriage and Family*.

- Rice, P. L. (1999). *Stress and Health* (2nd ed). Pacific Grove, California: Brooks Cole Publishing Company.
- Richard E. Walton. (1975). *Journal Professional Psychology*: Vol. 11, No.3. *Quality of Work Life Activities: A research Agenda*. American Psychological Association, Inc.
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology*. 5 th Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. 13 Three Edition. USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- \_. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Prentice Hall, Jakarta.
- Schermerhorn. (1989). *Management for Productivity*. New York: John Wiley & Sons.
- Salam, Fatima. (2014). Work Overload, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Their Effects on Job Embeddedness: The Moderating Role of Coworker Support. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 16, Issue 1.
- Santoso, Singgih. (2014). *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sihite, Reymonda dan Yohanes Arianto. (2018). Pengaruh *Work-To-Family Conflict* dan *Family-To-Work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Volume 4, No. 1.
- Soeprihanto, J. (2013). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sohail, Amir., Safdar, Robina., Saleem, Salma., Ansar, Samara., M Azeem. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*. Volume 14 Issue 6.

- Somantri, A., Muhidin, S. A. (2006). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Soomro, Aqeel Ahmed, Robert J. Breitenecker and Syed Afzal Moshadi Shah. (2017). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*. Volume 7, No. 1. pp. 129-146.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*, (New York: John Wiley & Son, Inc, 1993).
- Srivastava, Shefali & Kanpur, Rooma. (2014). A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 16, (3), pp. 54-59.
- Sugiyanto. (2013). *Model-Model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharmono., N. P. (2015). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Diponegoro Journal of Management*. Vol. 4, (2), Hal. 1-13.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sun, T., et al. (2011). The Impact of Psychological Capital on Job Embeddedness And Job Performance Among Nurse: A Structural Equation Approach. *Journal of Advance Nursing*. Vol. 68 (1), pp. 69-79.
- Suryabrata, Sumadi. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Susanti, Sri & Ekayati, IGAA Novi. (2013). Peran Pekerjaan, Peran Keluarga dan Konflik Pekerjaan pada Perawat Wanita. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. Mei Vol. 2, No. 2, hal 183 - 190.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Thahir, R.K. (2001). Analisis Peningkatan Motivasi Berprestasi Karyawan Melalui Penerapan Quality of Work Life di PT Indomilk Jakarta. *Skripsi*. Bogor: Jurusan Teknologi Industri Pertanian. Fakultas Teknologi Pertanian IPB.
- Thakur, Shweta Jaiswal and Jyotsna Bhatnagar. (2017). Mediator analysis of job embeddedness; Relationship between work-life balance practices and turnover intentions. *Employee Relations*. Vol. 39, No. 5. pp. 718-731.

- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, Hal. 6-15.
- Tjiptono, Fandy. (2003). *Strategi Pemasaran*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tjutju, Yuniarsih dan Suwatno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 85 - 96.
- Tyas, E. R. (2009). Hubungan Antara Beban Kerja Berlebihan (*Work-Overload*) dengan Stres Kerja Pada Bidang Delima di Wilayah Surabaya. Universitas Surabaya.
- Umar, H. (2004). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Valcour, P. M. (2012). Human Resource Practices As Predictors Of Work Family Outcomes And Employee Turnover. *Industrial Relations*, Vol. 42, pp. 189-220.
- Virick, Meghna, Juliana D. Lilly and Wendy J. Casper. (2007). Doing more with less: An analysis of work life balance among layoff survivors. *Career Development International*, Vol. 12, No. 5, pp. 463-480.
- Wendell, H. Ball Donal A., & Mc Culloch. (2001). *Bisnis Internasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: CV. Cahaya Press.
- Wijayanto, B. Riwi and Gugup Kismono. (2004). The Effect of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Sense of Responsibility. *Gadjah Mada International Journal of Business*, Vol 6, No. 3, pp. 335-354.
- Yunita, Putu Irma and Gugup Kismono. (2014). Influence of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Employees' Turnover Intentions with Gender, Social Support and Individual Value as Moderating Effects. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Volume 29, Number 1.
- Zhao, X., Sun, T., Cao, Q., Li, C., Duan, X., Fan, L., Liu, Y. (2012). The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 22, p. 780-788.

**LAMPIRAN 1**

**“Pengaruh *Work Overload* Dan *Family-Work Conflict* Terhadap *Job Embeddedness* Dengan *Quality of Work Life* Sebagai Variabel Intervening  
(Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Sekretariat DPRD DIY)”**

Responden yang terhormat, saya RANI ARINASARI mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta sangat mengharapkan kerjasamanya untuk mengisi kuesioner ini dengan benar. Kuesioner ini hanya digunakan untuk penyelesaian data dan penelitian serta karya ilmiah semata. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

**A. KARAKTERISTIK RESPONDEN (*berikan tanda (X) pada salah satu jawaban*)**

1. Jenis Kelamin:
  - a) Pria
  - b) Wanita
2. Umur:
  - a) 20 s/d 30 tahun
  - b) 30 s/d 40 tahun
  - c) 40 s/d 50 tahun
  - d) 50 s/d 60 tahun
3. Lama Bekerja pada instansi saat ini:
  - a) 1 s/d 5 tahun
  - b) 6 s/d 10 tahun
  - c) 11 s/d 15 tahun
  - d) > 15 tahun
4. Lama duduk pada Jabatan/posisi saat ini (Struktural / Staf)\*:
  - a) 1 s/d 3 tahun
  - b) 4 s/d 6 tahun
  - c) 7 s/d 9 tahun

\* *mohon lingkari yang sesuai*



d) > 9 tahun

## B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:
  - a. Amat Sangat Setuju (ASS) = 6
  - b. Sangat Setuju (SS) = 5
  - c. Setuju (S) = 4
  - d. Tidak Setuju (TS) = 3
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 2
  - f. Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS) = 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner
5. Terimakasih atas partisipasi Anda.

### Variabel *Work Overload*

No	Item Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
1	Saya merasa jumlah pekerjaan di instansi ini terlalu banyak dengan waktu yang terbatas						
2	Saya dituntut untuk bekerja dengan sangat cepat						
3	Saya dituntut untuk bekerja keras						
4	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab besar						

### Variabel *Family-Work Conflict*

No	Item Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
1	Tuntutan keluarga atau pasangan saya mengganggu kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan						
2	Saya harus menunda melakukan sesuatu di tempat kerja karena tuntutan waktu saya di						

No	Item Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
	rumah						
3	Hal-hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak selesai karena tuntutan keluarga atau pasangan saya						
4	Kehidupan rumah saya mengganggu tanggung jawab saya di tempat kerja seperti mulai bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur						
5	Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan						

#### Variabel *Job Embeddedness*

No	Item Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
1	Saya merasa terikat dengan instansi pemerintahan ini						
2	Saya merasa enggan meninggalkan instansi pemerintahan ini						
3	Saya merasa nyaman dengan instansi pemerintahan ini sehingga tidak ingin meninggalkan instansi						
4	Saya merasa pekerjaan di instansi ini terlalu menarik untuk ditinggalkan						
5	Saya merasa terikat dengan lingkungan di Sekretariat DPRD DIY						

#### Variabel *Quality Of Work Life*

No	Item Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya						
2	Saya merasa puas dengan <i>benefit</i> (fasilitas/keuntungan yang melekat atas pekerjaan saya, seperti penyediaan kendaraan dinas) yang saya terima						
3	Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima						
4	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di instansi Sekretariat DPRD DIY						
5	Saya merasa pertumbuhan finansial saya						

No	Item Pertanyaan	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
	terjamin di instansi Sekretariat DPRD DIY						
6	Saya merasa aman di instansi Sekretariat DPRD DIY karena pekerjaan saya terjamin						
7	Saya dapat meningkatkan keterampilan saya saat bekerja di instansi sekarang						
8	Sekretariat DPRD DIY memberikan saya waktu luang (untuk keperluan privasi seperti pergi ke toilet dan mengambil minuman) yang cukup						



## LAMPIRAN II

### Karakteristik Responden

#### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	38	57.6	57.6	57.6
Valid Perempuan	28	42.4	42.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

#### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 Tahun	2	3.0	3.0	3.0
30-40 Tahun	6	9.1	9.1	12.1
Valid 40-50 Tahun	17	25.8	25.8	37.9
50-60 Tahun	41	62.1	62.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

#### Lama Duduk Pada Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-3 Tahun	14	21.2	21.2	21.2
4-6 Tahun	19	28.8	28.8	50.0
Valid 7-9 Tahun	8	12.1	12.1	62.1
> 9 Tahun	25	37.9	37.9	100.0
Total	66	100.0	100.0	

## Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 Tahun	7	10.6	10.6	10.6
6-10 Tahun	11	16.7	16.7	27.3
Valid 11-15 Tahun	10	15.2	15.2	42.4
> 15 Tahun	38	57.6	57.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

## Analisis Deskriptif

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Overload	66	5	24	17.35	4.764
Family Work Conflict	66	5	21	12.53	3.896
Quality of Work Life	66	19	48	32.33	6.220
Job Embeddedness	66	13	30	19.12	3.901
Valid N (listwise)	66				

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	66	1	6	4.24	1.266
X1.2	66	1	6	4.36	1.260
X1.3	66	1	6	4.26	1.256
X1.4	66	1	6	4.48	1.231
Valid N (listwise)	66				

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	66	1	5	2.47	.915
X2.2	66	1	5	2.50	.881
X2.3	66	1	4	2.42	.766
X2.4	66	1	5	2.44	.897
X2.5	66	1	5	2.70	.960
Valid N (listwise)	66				

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z.1	66	3	6	4.08	.829
Z.2	66	1	6	4.12	.969
Z.3	66	3	6	4.08	.882
Z.4	66	2	6	4.18	.893
Z.5	66	2	6	4.14	.875
Z.6	66	1	6	3.91	.972
Z.7	66	2	6	4.21	.869
Z.8	66	2	6	3.62	1.049
Valid N (listwise)	66				

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	66	3	6	4.20	.827
Y.2	66	2	6	3.80	1.011
Y.3	66	1	6	3.68	1.098
Y.4	66	1	6	3.45	1.126
Y.5	66	2	6	3.98	.832
Valid N (listwise)	66				

## Uji Regresi I

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.415	4.757

a. Predictors: (Constant), Family Work Conflict, Work Overload

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1088.935	2	544.467	24.059	.000 <sup>b</sup>
Residual	1425.732	63	22.631		
Total	2514.667	65			

a. Dependent Variable: Quality of Work Life

b. Predictors: (Constant), Family Work Conflict, Work Overload

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.995	2.759		18.486	.000
Work Overload	-.653	.125	-.500	-5.225	.000
Family Work Conflict	-.585	.153	-.367	-3.830	.000

a. Dependent Variable: Quality of Work Life

## Uji Regresi II

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.578	2.535

a. Predictors: (Constant), Quality of Work Life, Family Work Conflict, Work Overload

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	590.554	3	196.851	30.629	.000 <sup>b</sup>
Residual	398.476	62	6.427		
Total	989.030	65			

a. Dependent Variable: Job Embeddedness

b. Predictors: (Constant), Quality of Work Life, Family Work Conflict, Work Overload

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.264	3.726		3.560	.001
Work Overload	-.171	.080	-.209	-2.144	.036
Family Work Conflict	-.181	.090	-.181	-2.007	.049
Quality of Work Life	.343	.067	.547	5.111	.000

a. Dependent Variable: Job Embeddedness