

**ANALISIS PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN *WORK-FAMILY  
CONFLICT* TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS*: PERAN MEDIASI  
*EMPLOYEE ENGAGEMENT***

**TESIS**



Diajukan Oleh:

Alfian Tazky Ridhiawan

21911004

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2026**

**HALAMAN JUDUL**

**ANALISIS PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN *WORK-FAMILY*  
*CONFLICT* TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS*: PERAN MEDIASI  
*EMPLOYEE ENGAGEMENT***

**Tesis S-2**  
**Program Pascasarjana Magister Manajemen**



Dosen Pengampu :  
Prof. Dr. Muafi SE. M.Si.

Diajukan Oleh :

Nama : Alfian Tazky Ridhiawan  
Nomor Induk Mahasiswa : 21911004  
Program Studi : Magister Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 18 Februari 2026



Penulis,



Alfian Tazky Ridhiawan

## SURAT BEBAS PLAGIARISME



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung PwC, Di. Ar. Patahberaja  
Jl. Ringroad Utara, Gedung Catur, Gempol  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 882500, (0274) 883376  
F. (0274) 882500  
E. [email@uii.ac.id](mailto:email@uii.ac.id)  
W. [www.uii.ac.id](http://www.uii.ac.id)

### SURAT KETERANGAN HASIL TES KEMIRIPAN

No.: 2759 /Ka.Div/10/Div.PP/III/2026

*Bismillaahirrahmaanirrahiim.*

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Alfian Tazky Ridhiawan  
Nomor Mahasiswa : 21911004  
Dosen Pembimbing : Prof Dr. Muafi SE, MSI  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Karya Ilmiah : ANALISIS PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT,  
WORK OVERLOAD TERHADAP JOB  
EMBEDDEDNESS: PERAN MEDIASI EMPLOYEE  
ENGAGEMENT

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses tes kemiripan (*similarity test*) menggunakan **Turnitin** dengan hasil **13 % (tiga belas persen)** sesuai aturan batas maksimal dinyatakan lolos yang diberlakukan di Universitas Islam Indonesia yaitu sebesar 20% (dua puluh persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum wr. wb*

Yogyakarta, 9 Maret 2026

Kepala Divisi Pengelolaan Pengetahuan,



# HALAMAN PENGESAHAN

## HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta,

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Penguji I

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Muafi', written over a horizontal line.

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

Dosen Penguji II

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Pahupi', written over a horizontal line.

Dr. Majang Pahupi, BBA., MBA.

# BERITA ACARA UJIAN TESIS

## BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Sabtu tanggal 28 Februari 2026 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas  
Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun  
oleh :

**ALFIAN TAZKY RIDHIWAN**

No. Mhs. : 21911004

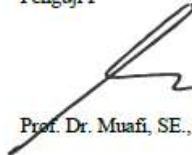
Konsentrasi : Pengembangan Organisasi & SDM

Dengan Judul:

**ANALISIS PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, WORK OVERLOAD TERHADAP  
JOB EMBEDDEDNESS: PERAN MEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT**

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

Penguji I



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

Penguji II



Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

Mengetahui  
Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D

## MOTTO

مَنْ خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ كَانَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ حَتَّى يَرْجِعَ

“Barang siapa yang keluar untuk menuntut ilmu, maka ia berada di jalan

Allah sampai ia kembali.”

(H.R. Muhammad ibn Isa al-Tirmidzi)

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”

(QS. An-Najm: 39)

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat taufiq serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir tesis ini dengan judul “**Analisis Pengaruh *Work Overload Dan Work-Family Conflict Terhadap Job Embeddedness : Peran Mediasi Employee Engagement***” dengan baik dan lancar. Tugas akhir tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat akademik guna memperoleh gelar Magister Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Dalam proses penyusunan tesis ini, tentunya penulis menghadapi banyak tantangan dan rintangan. Namun demikian, segala tantangan dan rintangan tersebut menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi penulis untuk berhasil menyelesaikan penulisan tesis ini. Semua tantangan dapat diatasi karena rahmat dan petunjuk Allah SWT. Upaya maksimal telah dilakukan oleh penulis untuk menjadikan tesis ini menjadi sebuah karya tulis yang baik, namun karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi teknik penulisan maupun dari segi bobot ilmiahnya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan kritik atas tesis yang penulis susun, demi kesempurnaan karya tulis ini.

Dalam menyelesaikan proses penulisan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan dukungan baik berupa moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, tidak ada yang dapat diberikan kecuali ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas limpahan hidayah serta karunia tidak terhingga yang memungkinkan penyelesaian tugas akhir ini secara lancar.
2. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFra. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Prof. Dr. Muafi SE. M.Si. selaku Dosen Pembimbing tugas akhir tesis. Terima kasih banyak atas segala bimbingan, kesabaran, keikhlasannya, serta

dukungannya yang diberikan kepada penulis dari awal sampai akhir penulisan tesis, sehingga tugas akhir tesis ini bisa selesai dengan baik.

4. Ibu Dr. Majang Palupi BBA. MBA. CPHCM. sebagai penguji tugas akhir tesis. Terimakasih atas arahan dan masukan yang diberikan selama ujian, sehingga dapat menyempurnakan penulisan tugas akhir tesis ini.
5. Seluruh jajaran Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia turut berperan melalui bekal ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat.
6. Kedua orang tua penulis serta seluruh keluarga besar penulis, terima kasih atas segala doa dan dukungan yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan baik dan lancar.
7. Kepada istri dan anak tercinta, terima kasih tak terhingga atas segala kesabaran dan dukungan dalam bentuk materi maupun non materi yang telah diberikan kepada penulis demi kelancaran penyusunan tesis ini.
8. Segenap responden yang telah mengisi kuesioner penelitian sehingga melengkapi pembuatan tugas akhir ini.
9. Semua pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas segala bantuan maupun doa selama masa studi ini.

Tanpa adanya pihak terlibat di atas, penulis tidak akan mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik. Demikian karya tulis ini dapat penulis selesaikan dengan segala keterbatasan penulis. Penulis berharap atas segala bantuan yang telah diberikan semoga menjadi amal baik dan mendapatkan ridho dari Allah SWT. Dan semoga karya tulis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
SURAT BEBAS PLAGIARISME.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
BERITA ACARA UJIAN TESIS .....	vi
MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	9
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	10
1.4. Tujuan Penelitian .....	11
1.5. Manfaat Penelitian .....	12
1.5.1. Manfaat Teoritis .....	12
1.5.2. Manfaat Praktis .....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. <i>Social Exchange Theory</i> .....	13

2.2. <i>Job Embeddedness</i> .....	17
2.2.1. Indikator <i>Job Embeddedness</i> .....	22
2.3. <i>Employee Engagement</i> .....	25
2.3.1. Indikator <i>Employee Engagement</i> .....	28
2.4. <i>Work Family Conflict</i> (WFC).....	31
2.5. Beban Kerja Berlebih ( <i>Work Overload</i> ).....	37
2.5.1. Indikator <i>Work Overload</i> .....	41
2.6. Penelitian Terdahulu .....	43
2.7. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	51
2.7.1. Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	51
2.7.2. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	53
2.7.3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Job Embeddedness</i> .....	54
2.7.4. Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Job Embeddedness</i> .....	55
2.7.5. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Job Embeddedness</i> .....	57
2.7.6. Peran Mediasi <i>Employee Engagement</i> Pada Hubungan <i>Work Overload</i> dan <i>Job Embeddedness</i> .....	59
2.7.7. Peran Mediasi <i>Employee Engagement</i> Pada Hubungan <i>Work Family</i> <i>Conflict</i> dan <i>Job Embeddedness</i> .....	60
2.8. Kerangka Berfikir.....	61
BAB III METODE PENELITIAN.....	62
3.1. Metode Penelitian.....	62
3.2. Populasi Penelitian.....	62
3.3. Sampel Penelitian.....	62
3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	65
3.4.1. Sumber Data.....	65
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	66
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	66

3.6.	Pengukuran Variabel Penelitian .....	73
3.7.	Analisis Deskriptif .....	73
3.8.	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) .....	74
3.8.1.	Evaluasi <i>Outer Model</i> .....	75
3.8.2.	Evaluasi <i>Inner Model</i> .....	76
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....		79
4.1.	Karakteristik Responden .....	79
4.2.	Deskriptif Data Penelitian .....	82
4.3.	Evaluasi Model.....	83
4.3.1	Model Pengukuran (Outer Model) .....	83
4.3.2.	Validitas Konvergen.....	84
4.3.3.	Validitas Diskriminan .....	86
4.3.4.	Uji Reliabilitas .....	88
4.4.	Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	89
4.4.1.	Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	89
4.4.2.	Uji <i>Effect Size</i> ( <i>F-Square</i> ) .....	91
4.4.3.	Uji Model Fit.....	94
4.5.	Hasil Pengujian Hipotesis .....	95
4.6.	Pembahasan.....	97
4.6.1.	Pengaruh <i>Work Overload</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	97
4.6.2.	Pengaruh <i>Work-family Conflict</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> ....	100
4.6.3.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Job Embeddedness</i> .....	103
4.6.4.	Pengaruh <i>Work Overload</i> Terhadap <i>Job Embeddedness</i> .....	106
4.6.5.	Pengaruh <i>Work-family Conflict</i> Terhadap <i>Job Embeddedness</i> .....	108
4.6.6.	Peran Mediasi <i>Employee Engagement</i> terhadap Hubungan <i>Work Overload</i> dan <i>Job Embeddedness</i> .....	110
4.6.7.	Peran Mediasi <i>Employee Engagement</i> terhadap Hubungan <i>Work-family Conflict</i> dan <i>Job Embeddedness</i> .....	113

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	117
5.1. Kesimpulan .....	117
5.2. Implikasi Manajerial .....	119
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	120
5.4. Saran Penelitian.....	122
DAFTAR PUSTAKA .....	124
LAMPIRAN.....	132

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Indikator <i>Job Embeddedness</i> .....	24
Tabel 2.2. Indikator Beban Kerja ( <i>Work Overload</i> ) .....	42
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel <i>Work Overload</i> .....	66
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel <i>Work Family Conflict</i> .....	67
Tabel 3.3. Operasional Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	68
Tabel 3.4. Operasional Variabel <i>Job Embeddedness</i> .....	70
Tabel 3.5. Skala Likert .....	73
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Penelitian .....	79
Tabel 4.2. Deskriptif Variabel.....	83
Tabel 4.3. Uji Validitas Konvergen .....	84
Tabel 4.4. Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i> .....	86
Tabel 4.5. Nilai Loading Silang ( <i>Cross Loading</i> ).....	86
Tabel 4.6. Uji Reliabilitas .....	88
Tabel 4.7. Hasil Pengujian <i>R Square</i> .....	90
Tabel 4.8. Nilai $F^2$ ( <i>Effect Size</i> ).....	91
Tabel 4.9. Hasil Uji Model Fit .....	94
Tabel 4.10. Pengujian Hipotesis .....	96

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Pertumbuhan Sektor Properti Berdasarkan Kawasan.....	2
Gambar 1.2. Infografik Program Kesejahteraan Finansial dari Perusahaan .....	4
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian .....	61
Gambar 3.1. Pemodelan <i>Work Overload</i> .....	67
Gambar 3.2. Pemodelan <i>Work Family Conflict</i> .....	68
Gambar 3.3. Pemodelan <i>Work Family Conflict</i> .....	70
Gambar 3.4. Pemodelan <i>Job Embeddedness</i> .....	72
Gambar 4.1. Model Struktural .....	89
Gambar 4.2. Pengujian Hipotesis .....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	132
Lampiran 2. Karakteristik Responden.....	139
Lampiran 3. Tabulasi Data Jawaban Responden .....	148
Lampiran 4. Hasil Olah Data Karakteristik Responden.....	161
Lampiran 5. Hasil Olah Data SEM-PLS .....	161

## ABSTRAK

### ANALISIS PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS*: PERAN MEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Overload* dan *work-family conflict* terhadap *Job Embeddedness* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel intervening pada pekerja perusahaan konstruksi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja pada perusahaan konstruksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden merupakan pekerja proyek konstruksi yang memiliki masa kerja minimal satu tahun sehingga memiliki pemahaman yang memadai mengenai kondisi pekerjaan yang dialami. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 212 responden. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *Likert* lima poin. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Overload* dan *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Selanjutnya, *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*. Penelitian ini juga menemukan bahwa *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*, sedangkan *work-family conflict* ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Embeddedness*. Selain itu, *Employee Engagement* terbukti mampu memediasi pengaruh *Work Overload* dan *work-family conflict* terhadap *Job Embeddedness*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan pekerja memiliki peran penting dalam memperkuat keterikatan pekerja terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan konstruksi perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja yang berlebihan serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga guna meningkatkan keterlibatan pekerja dan memperkuat *Job Embeddedness*.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement, Job Embeddedness, Work Overload, Work-Family Conflict.*

## ABSTRACT

### ***ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK OVERLOAD AND WORK-FAMILY CONFLICT ON JOB EMBEDDEDNESS: THE MEDIATION ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT***

*This study aims to analyze the effect of Work Overload and work–family conflict on Job Embeddedness with Employee Engagement as an intervening variable among employees in construction companies. This research employs a quantitative approach. The population of this study consists of employees working in construction companies. The sampling technique used was purposive sampling with the criteria that respondents are construction project employees who have worked for at least one year, so they have sufficient understanding of the working conditions experienced. The total sample in this study was 212 respondents. The data were collected through questionnaire distribution using a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS version 3.0. The results show that Work Overload and work–family conflict have a negative and significant effect on Employee Engagement. Furthermore, Employee Engagement has a positive and significant effect on Job Embeddedness. The findings also indicate that Work Overload has a negative and significant effect on Job Embeddedness, while work–family conflict does not have a significant effect on Job Embeddedness. In addition, Employee Engagement is proven to mediate the relationship between Work Overload and Job Embeddedness, as well as the relationship between work–family conflict and Job Embeddedness. These findings highlight the important role of Employee Engagement in strengthening employees’ attachment to the organization. Therefore, construction companies need to pay attention to workload management and work–life balance in order to enhance Employee Engagement and strengthen Job Embeddedness.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Job Embeddedness, Work Overload, Work–Family Conflict.*

# **BAB I**

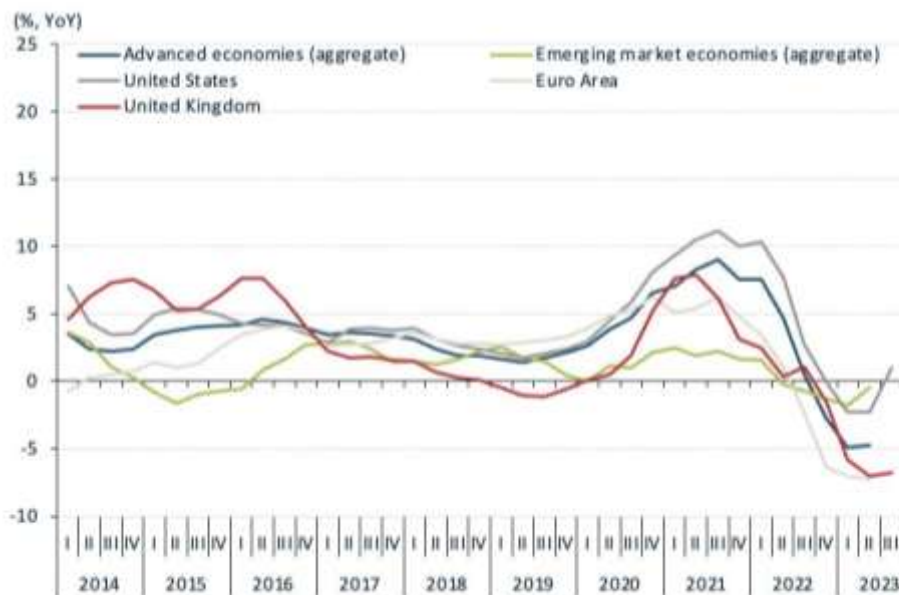
## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perubahan lingkungan yang dinamis penuh dengan ketidakpastian pada sebuah perusahaan tidak dapat dihindari (Samsami et al., 2015). Kreativitas dan inovasi yang berkelanjutan sangat dibutuhkan untuk bertahan disituasi yang serba dinamis dan penuh ketidakpastian (Hua et al., 2015). Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk terus menjaga sumber daya kreatif dan inovasi. Menurut Steindórsdóttir et al. (2020) sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar utama sebagai faktor produksi yang penting dalam menciptakan inovasi dan menjembatani perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberadaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pekerja memiliki peranan terpenting dalam meningkatkan keberlangsungan bisnis perusahaan dalam berbagai aspek seperti persaingan, memecahkan permasalahan, mewujudkan kredibilitas perusahaan dan sebagainya (Monika & Nurmaya, 2021).

Namun keberadaan pekerja yang berdampak baik kepada kinerja perusahaan tidak serta-merta mudah diwujudkan. Saat ini, perusahaan-perusahaan menghadapi berbagai macam tantangan ketenagakerjaan yang dapat mengancam keberlangsungan perusahaan. Masalah ketenagakerjaan yang mengancam keberadaan sumber daya manusia sebagai faktor penting perusahaan adalah turnover pekerja yang tinggi (Khairunisa & Muafi, 2022). Turnover yang tinggi memberikan dampak buruk yang sangat merugikan organisasi. Masalah turnover ini sangat kompleks karena disertai dengan adanya produktivitas, motivasi, disiplin, moral dan loyaltas pekerja yang rendah (Suyono et al., 2020).

Selama tahun 2019, rata-rata turnover rate tahunan di Indonesia tercatat sebesar 7% (Mercer, 2020) atau masih berada di bawah ambang batas normal yaitu sekitar 10% (Haris, Tseng & Tang, 2002). Namun demikian, kondisi tersebut berbeda dengan sektor konstruksi. Berdasarkan laporan Awardco (2023), rata-rata tingkat turnover tahunan pada industri konstruksi dapat mencapai hingga 53%, yang menunjukkan bahwa lebih dari setengah tenaga kerja di sektor ini berpotensi mengalami pergantian dalam satu tahun. Tingginya tingkat turnover tersebut menunjukkan bahwa industri konstruksi memiliki dinamika ketenagakerjaan yang relatif tinggi dibandingkan sektor lainnya. Padahal pada saat yang sama perusahaan konstruksi menghadapi persaingan yang sangat ketat di tengah meningkatnya aktivitas pembangunan. Gambar 1.1 berikut merupakan grafik Pertumbuhan Sektor Properti Berdasarkan Kawasan.



Sumber: BIS, Analisis [The Indonesia Economic Intelligence \(IEI\)](#)

**Gambar 1.1. Pertumbuhan Sektor Properti Berdasarkan Kawasan**

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa sektor properti di kawasan EMDE

(Emerging Market and Developing Economies), termasuk Indonesia, mengalami penguatan pasca pandemi COVID-19. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaku bisnis konstruksi dan properti berada dalam lingkungan industri yang semakin kompetitif. Dalam situasi tersebut, perusahaan konstruksi seringkali menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, target proyek yang ketat, serta tekanan waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat. Kondisi ini berpotensi meningkatkan beban kerja yang berlebih pada karyawan (*Work Overload*) dan memicu konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga (*work family conflict*), yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap tingginya tingkat turnover pada industri konstruksi.

Maka dari itu dari sisi studi SDM, masalah ketenagakerjaan ini sangat kompleks untuk diperhatikan. Jam kerja panjang, beban kerjanya berlebih, agresi pelanggan, stres, ketidaknyamanan jadwal kerja serta beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu masalah umum yang dihadapi para pekerja pada sebuah perusahaan (Hamir et al.,2020). Faktor beban kerja berlebih serta peran ganda dalam ranah pekerjaan dengan keluarga menjadi salah satu yang mampu mempengaruhi komitmen kinerja para pekerja. Dalam keadaan ini, perusahaan secara tidak langsung akan mengalami dampak negatif seperti kinerja pekerja yang tidak optimal, rendahnya komitmen hingga mengalami kesulitan dalam mempertahankan staf yang terampil dan berkinerja tinggi (Fajrin et al., 2022).

Menurut Hernandez et al. (2014), faktor yang bertanggung jawab dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan tersebut adalah job embeddedness dan *Employee Engagement*. Adanya *Job Embeddedness* yang tinggi pada perusahaan

akan berdampak pada keterikatan pekerja terhadap organisasi sehingga akan menurunkan turnover rate (Wheeler et al., 2012). *Job Embeddedness* merupakan konstruksi yang mengacu pada perilaku pekerja yang terikat terhadap organisasi sehingga pekerja sulit untuk meninggalkan suatu organisasi disebabkan tersedianya lingkungan suportif perusahaan (Ducharme et al., 2007).

Perilaku *Job Embeddedness* merupakan representative nyata dari *Social Exchange Theory* (SET) yang mana teori ini menjelaskan mengenai sejauh mana pertukaran *Social* (transaksi sosial) sehingga apabila perusahaan memberikan peluang terbentuknya *Job Embeddedness* maka akan tercipta kesejahteraan pekerja (Arshadi, 2011). *Job Embeddedness* menunjukkan adanya dukungan sosial dan alami yang dirasakan pekerja di tempat kerja dan mengidentifikasi kesesuaian nilai dengan pengaturan pekerjaan (Ducharme et al., 2007). *Job Embeddedness* menjadi faktor yang penting bagi perusahaan agar keberlangsungan perusahaan dapat terus terjaga (Hernandez et al., 2014). Dukungan sosial yang dialami pekerja dapat menjadi indikator terbentuknya *Job Embeddedness* pada pekerja sebagaimana Gambar 1.2 berikut ini.



**Gambar 1.2. Infografik Program Kesejahteraan Finansial dari Perusahaan**

Sumber: Mekari whitepaper, 2022

Menurut Hernandez et al. (2014) *Job Embeddedness* akan semakin kuat dampaknya apabila dibarengi dengan adanya peningkatan *Employee Engagement* atau keterlibatan pekerja. *Employee Engagement* menjadi tantangan bagi SDM profesional untuk membuat pekerja tetap engaged terhadap pekerjaan mereka. Tanpa *Employee Engagement* sebuah perusahaan tidak akan dapat bertahan untuk waktu yang lama (Chanana & Sangeeta, 2020). Terbentuknya sebuah engagement dengan perusahaan dapat berpengaruh pada *embeddedness* pekerja untuk tidak pergi dari pekerjaannya. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk membentuk suatu strategi organisasi tertentu yang bertujuan mempertahankan keterkaitan dan keterikatan pekerja potensial, sehingga dapat tertanam dalam pekerjaan mereka untuk tetap loyal kepada perusahaan melalui berbagai keikutsertaan organisasi dan komunitas yang terkait (Putri et al., 2019). Namun demikian penelitian terbaru yang dilakukan oleh Bugis et al. (2021) menjelaskan bahwa keterlibatan pekerja tidak berpengaruh terhadap keterikatan pekerja. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu menjadikan topik ini semakin menarik untuk dipelajari lebih jauh.

Merespon tingginya fenomena *employee turnover* pada perusahaan konstruksi (Awardco, 2023) sehingga menarik untuk diteliti lebih jauh. Maka, studi ini akan berfokus pada pegawai perusahaan konstruksi sebagai representative yang mana memiliki tingkat *employee turnover rate* yang tinggi. Perusahaan secara langsung atau tidak harus memperhatikan serta membenahi faktor seperti *employee turnover intention* atau pengukuran secara signifikan mengenai keterlibatan pekerja yang berniat meninggalkan tempat bekerja (Suhakim & Badrianto, 2021). Tantangan akibat pengaruh yang diberikan dari faktor *turnover intention* akan berdampak

pada komitmen yang membuat pekerja tetap engaged (Fajrin et al., 2022).

Perusahaan konstruksi memerlukan manajemen strategis pada ranah *Employee Engagement* atau keterlibatan kinerja pekerja, hal ini diperlukan untuk mengarahkan perusahaan menjadi lebih baik sebab presentase pengunduran diri para pekerja perusahaan konstruksi relatif tinggi (Awardco, 2023). Para pegawai di perusahaan konstruksi merasakan beban kerja berlebih dengan intensitas tinggi seperti seperti lembur dan shift panjang, beban kerja berlebih yang berat dan berdampak juga penambahan jam kerja (overtime), jam kerja yang dirasa tidak sesuai sehingga mereka tidak memiliki banyak waktu untuk diri sendiri dan berkumpul dengan keluarga. Tingkat pengunduran yang cukup tinggi menunjukkan bahwa dalam meningkatkan engagement pada pekerja perusahaan konstruksi bukan hal mudah (Rustikarini, 2021).

Diperlukan strategi khusus bagaimana membentuk budaya *Employee Engagement* sebagai upaya mempertahankan keberlangsungan kinerja perusahaan secara positif dan komitmen sebagai tindakan faktual pada perusahaan (Rustikarini, 2021). Tenaga kerja yang terlibat terbukti meningkatkan produktivitas, profitabilitas bagi perusahaan, memiliki *Employee Engagement* yang disesuaikan dengan kebutuhan, sangat penting sebagai upaya keberhasilan jangka panjang perusahaan dari kinerja yang diberikan para pekerja (Sugianingrat, et al., 2018). Disebutkan pula bahwa pengukuran *Employee Engagement* sebagai salah satu tolak ukur dalam menentukan kinerja pekerjatelah menjadi trend yang terus berkembang di dunia usaha (Rachmawati, 2013).

Pada studi hasil (Rustikarini, 2021) *Employee Engagement* merupakan salah

satu konsep strategi tepat dari retensi pekerja yang dapat dilakukan pihak manajemen perusahaan konstruksi. Dalam mengimplementasikan pendekatan konsep *Employee Engagement*, pihak manajemen perusahaan konstruksi perlu memperhatikan keterkaitan antara manajemen perusahaan dengan pekerja, keterikatan visi dan misi perusahaan, dukungan dan feedback yang dari pekerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan *Job Embeddedness* para pekerja (Rustikarini, 2021).

Konflik dari dua arah atau konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan atau biasa dikenal dengan istilah *work family conflict*. Menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh negatif terhadap terbentuknya keterikatan kerja terutama bagi pekerja yang sudah menikah, dimana mereka harus dapat membagi waktu yang ada untuk pekerjaan dan keluarga (Mulyana & Fintariasari, 2022). Faktor *work family conflict* pada perusahaan konstruksi berguna untuk mengeksplorasi pengaruh faktor pribadi dan organisasi perusahaan terhadap pengelolaan konflik pekerjaan keluarga untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pekerja dapat memanfaatkan faktor organisasi dan pribadi untuk mengelola antarmuka pekerjaandengan keluarga dengan lebih baik.

Kegiatan di bidang konstruksi yang ada di lapangan tuntutan pekerjaan pada pekerja di perusahaan konstruksi yaitu tingginya permintaan dalam penanganan perkara dan jam kerja yang lebih lama. Beban kerja yang berlebih atau *Work Overload* akan menyebabkan pekerja merasa kelelahan secara fisik maupun mental. Sehingga, akibat beban kerja yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu mampu mempengaruhi rendahnya tingkat *Job Embeddedness* pada sebuah

perusahaan serta akan berdampak negatif dalam menghasilkan kinerja yang tidak optimal (Wijaya & Suhardiyah, 2020). Keselarasan parapekerja terhadap beban kerja yang akan dihadapi menjadi salah satu faktor yang perlu dibenahi dalam meningkatkan *Job Embeddedness*, hal ini diperlukan demi memotivasi pekerja dalam bekerja sehingga para pekerja memiliki keinginan untuk mengoptimalkan kemampuannya dalam job desk sesuai pekerjaan yang akan ditangani oleh pekerja tersebut (Diasmoro, 2017).

WO mampu meningkatkan konflik kinerja pekerja baik pada lingkup pekerjaan maupun di luar pekerjaan yang akan berpengaruh pada rendahnya engaged pekerjaan. Tercatat hanya 15% pekerja yang merasa terikat dengan perusahaan tempat mereka bekerja (AON-Hewitt, 2013). Untuk itu penyesuaian beban kerja pada perusahaan konstruksi menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam mengimplementasikan pendekatan konsep *Employee Engagement* sebagai upaya meningkatkan *Job Embeddedness*.

Melihat kondisi tersebut, menjadi tugas seluruh unit dan Human Resources Departement (HRD) pada khususnya untuk mengidentifikasi kondisi yang terjadi di lingkungan perusahaan secara intensif. Berdasarkan dari latar belakang tersebut penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berpengaruh antara *Work-family conflict* dan *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel intervening Pada perusahaan konstruksi.

## 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah ini menjadi semakin penting dalam konteks perusahaan konstruksi yang seringkali dihadapkan pada tantangan kompleks terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja. Dalam lingkungan ini, konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat menyebabkan stres dan ketidakseimbangan yang berpotensi merugikan produktivitas dan kepuasan kerja. Ditambah lagi, beban kerja yang berlebihan dapat memperburuk konflik tersebut, menghadirkan risiko rendahnya keterikatan pekerja pada pekerjaan (*Job Embeddedness*). Namun, dalam dinamika kompleks ini, ada faktor yang mungkin dapat menjadi kunci pemecahan, yaitu keterlibatan pekerja (*Employee Engagement*).

Peran keterlibatan pekerja sebagai variabel intervening menjadi fokus penting dalam memahami bagaimana konflik antara pekerjaan dan keluarga serta beban kerja yang berlebihan memengaruhi keterikatan pekerja pada pekerjaan, dan akhirnya, dampaknya terhadap kinerja dan retensi pekerja dalam konteks industri konstruksi. Berdasarkan latar belakang singkat ini maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagaimana berikut ini

1. Masalah ketenagakerjaan yang mengancam keberadaan sumber daya manusia sebagai faktor penting perusahaan (Khairunisa & Muafi, 2022). Turnover yang tinggi memberikan dampak buruk yang sangat merugikan organisasi karena disertai dengan adanya produktivitas, motivasi, disiplin, moral dan loyaltas pekerja yang rendah (Suyono et al., 2020).
2. Selama tahun 2019, rata-rata turnover rate di Indonesia adalah sebesar 7%

(Mercer, 2020) atau berada di bawah ambang batas normal yakni 10% (Haris, Tseng & Tang, 2002). Berlainan dengan kondisi rata-rata, selama tahun 2022, perusahaan di bidang konstruksi mengalami tingkat turnover rate tertinggi hingga 53% (Awardco, 2023).

3. Jam kerja panjang, beban kerja berat, agresi pelanggan, stres, ketidaknyamanan jadwal kerja serta beban kerja lainnya menjadi salah satu masalah umum yang dihadapi para pekerja pada sebuah perusahaan (Hamir et al., 2020). Perusahaan secara tidak langsung akan mengalami dampak negatif seperti kinerja pekerja yang tidak optimal, rendahnya komitmen hingga mengalami kesulitan dalam mempertahankan staf yang terampil dan berkinerja tinggi (Fajrin et al., 2022).
4. Perusahaan konstruksi memerlukan manajemen strategis pada ranah *Employee Engagement* untuk mengarahkan perusahaan menjadi lebih baik sebab presentase pengunduran diri para pekerja perusahaan konstruksi relatif tinggi (Awardco, 2023).
5. Para pegawai di perusahaan konstruksi merasakan beban kerja dengan intensitas tinggi seperti lembur dan shift panjang, beban kerja yang berat dan berdampak juga penambahan jam kerja (overtime), jam kerja yang dirasa tidak sesuai sehingga mereka tidak memiliki banyak waktu untuk diri sendiri dan berkumpul dengan keluarga (Rustikarini, 2021).

### **1.3. Pertanyaan Penelitian**

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

1. Apakah *Work Overload* berpengaruh negatif terhadap *Employee Engagement* pada karyawan perusahaan konstruksi?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *Employee Engagement* pada karyawan perusahaan konstruksi?
3. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Job Embeddedness* pada karyawan perusahaan konstruksi?
4. Apakah *Work Overload* berpengaruh negatif terhadap *Job Embeddedness* pada karyawan perusahaan konstruksi?
5. Apakah *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *Job Embeddedness* pada karyawan perusahaan konstruksi?
6. Apakah *Employee Engagement* memediasi hubungan antara *Work Overload* dan *Job Embeddedness* pada karyawan perusahaan konstruksi?
7. Apakah *Employee Engagement* memediasi hubungan antara *work family conflict* dan *Job Embeddedness* pada karyawan perusahaan konstruksi?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Overload* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan perusahaan konstruksi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan perusahaan konstruksi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Embeddedness* pada karyawan perusahaan konstruksi.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* pada karyawan perusahaan konstruksi.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *Job Embeddedness* pada karyawan perusahaan konstruksi.
6. Untuk menguji dan menganalisis peran *Employee Engagement* dalam memediasi hubungan antara *Work Overload* dan *Job Embeddedness* pada karyawan perusahaan konstruksi.
7. Untuk menguji dan menganalisis peran *Employee Engagement* dalam memediasi hubungan antara *work family conflict* dan *Job Embeddedness* pada karyawan perusahaan konstruksi.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu, khususnya terkait pengaruh *work family conflict* dan *work overload* terhadap peningkatan *Job Embeddedness* dengan menerapkan *Employee Engagement*.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran bagi perusahaan-perusahaan, organisasi ataupun instansi lainnya yang memiliki kinerja dalam tim agar perusahaan tersebut dapat merencanakan program yang dapat mengatasi masalah *WO*, *work family conflict* serta meningkatkan *Job Embeddedness*, dengan *Employee Engagement* sehingga nantinya kualitas kehidupan pekerja dapat meningkat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***2.1. Social Exchange Theory***

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*/SET) merupakan salah satu standar emas untuk memahami perilaku di tempat kerja (Cropanzano & Mitchell, 2005). Ini adalah fenomena umum yang sangat tertanam dalam kehidupan sehari-hari kita. Pertukaran tidak hanya terbatas pada organisasi tetapi juga meluas ke keluarga, teman, dan kerabat kita, bahkan sering kali terjadi secara halus. Cropanzano et al. (2017) mendefinisikan SET sebagai (i) sebuah inisiasi oleh seorang aktor terhadap target, (ii) respons sikap atau perilaku dari target sebagai timbal balik, dan (iii) hubungan yang dihasilkan. Hubungan dalam dunia korporasi saat ini semakin kompleks (Chernyak-Hai & Rabenu, 2018). Oleh karena itu, terdapat kebutuhan untuk memperbarui SET agar sesuai dengan meningkatnya kompleksitas cara organisasi beroperasi dan cara pekerja berperilaku (Cooper-Thomas & Morrison, 2019).

Berakar sejak tahun 1920-an (Malinowski, 1922; Mauss, 1925), teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*/SET) memiliki implikasi dalam berbagai bidang seperti psikologi sosial (Homans, 1958; Thibault dan Kelley, 1959; Gouldner, 1960), sosiologi (Blau, 1964), dan antropologi (Firth, 1967; Sahlins, 1972). Homans (1958) adalah orang pertama yang mengusulkan gagasan "Perilaku Sosial sebagai Pertukaran" dalam literatur, dan ia kemudian mengembangkan ide ini ke dalam bentuk dasarnya pada tahun 1961. Thibault & Kelley (1959) mengusulkan gagasan serupa mengenai "psikologi sosial kelompok." Blau (1964)

kemudian mengembangkan ide ini dengan memperkenalkan konsep "pertukaran dan kekuasaan," yang merujuk pada kemampuan satu pihak untuk memengaruhi pihak lain untuk melakukan sesuatu. Blau menekankan orientasi ekonomi dari teori ini, sementara Homans lebih menekankan pada orientasi psikologis, yaitu perilaku instrumental. Menurut kontribusi penting Blau (1964) dalam literatur, pertukaran sosial di sini terbatas pada tindakan yang bergantung pada reaksi yang menguntungkan dari pihak lain, dan perilaku pertukaran berarti tindakan sukarela individu yang dimotivasi oleh imbalan yang mereka harapkan.

Homans (1969) kemudian mengembangkan studinya tentang SET dengan memasukkan konsep sosiologi dan psikologi perilaku, serta menekankan perlunya penelitian lebih lanjut tentang subjek ini, sementara Anderson et al. (1969) memperkuat implikasi ekonomi dari teori ini. Goode pada tahun 1973 mengusulkan gagasan bahwa teori peran dan teori pertukaran saling konvergen. Emerson (1976a) menyarankan bahwa SET bukanlah sebuah teori, tetapi sebuah kerangka kerja yang mencakup banyak teori di bawah naungannya. Area lain yang dianalisis dalam cahaya SET mencakup komitmen (Bishop et al., 2000), perilaku kewargaan organisasi (Organ, 1990), dukungan supervisi dan organisasi (Ladd dan Henry, 2000), serta keadilan (Tepper dan Taylor, 2003). Mitchell et al. (2012) mengusulkan gagasan siklus kehidupan sosial yang merujuk pada peristiwa/transaksi antara pihak-pihak yang terlibat.

Salah satu pilar fundamental dari Teori Pertukaran Sosial (SET) adalah bahwa komitmen, loyalitas, dan kepercayaan merupakan hasil dari hubungan yang berkembang seiring waktu (Cropanzano & Mitchell, 2005). Pilar ini mengharuskan

para pihak untuk menunjukkan kepatuhan terhadap aturan-aturan tertentu (yaitu, aturan pertukaran). Menurut Emerson (1976b), aturan-aturan tersebut membentuk definisi normatif dari para peserta dalam hubungan pertukaran yang diadopsi. Oleh karena itu, prinsip pertukaran semacam itu membuka jalan bagi para peneliti dalam perilaku organisasi untuk melanjutkan penelitian mereka lebih jauh (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Hubungan pertukaran yang positif akan meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi atau *job embeddedness*. Karyawan yang merasa mendapatkan manfaat dari hubungan tersebut cenderung mempertahankan hubungan dengan organisasi sebagai bentuk balasan terhadap perlakuan positif yang mereka terima. Penelitian Lee et al. (2004) menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* berkaitan erat dengan kualitas hubungan antara karyawan dan organisasi, di mana hubungan pertukaran yang positif dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

*Social Exchange Theory* juga dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan karyawan dengan perusahaan sebagai bentuk pertukaran timbal balik yang melibatkan kontribusi individu dan imbalan yang diberikan perusahaan (Mutmainnah et al., 2025). Ketidakseimbangan dalam hubungan pertukaran akan memicu respon negatif dari individu karena mereka merasa organisasi tidak memenuhi kewajiban dalam hubungan tersebut. Dalam konteks ini, *Work Overload* dapat menurunkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi karena mereka merasa sumber daya psikologis dan fisik mereka terkuras tanpa adanya kompensasi yang sepadan (Tamonob & Yulianti, 2025). Penelitian sebelumnya

menunjukkan bahwa *Work Overload* dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan (Azhari, 2025). Oleh karena itu, dalam kerangka SET, *Work Overload* dipahami sebagai kondisi yang mengganggu keseimbangan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi.

Selain itu, dalam kerangka SET, perusahaan diharapkan tidak hanya memberikan imbalan secara finansial, tetapi juga dukungan yang memungkinkan karyawan menjalankan peran mereka secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Salah satu bentuk kondisi tersebut adalah *work-family conflict*, yaitu konflik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu peran individu dalam keluarga (Greenhaus & Allen, 2011). Ketika karyawan mengalami *work-family conflict* akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, mereka dapat menilai bahwa organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi tersebut dapat memicu respon timbal balik berupa penurunan komitmen dan keterlibatan kerja. Dalam perspektif SET, *work-family conflict* mencerminkan kegagalan organisasi dalam menjaga keseimbangan pertukaran sosial dengan karyawan.

Di sisi lain, ketika perusahaan menyediakan dukungan, sumber daya, serta lingkungan kerja yang adil, karyawan merasa memiliki kewajiban moral untuk membalas perlakuan tersebut melalui keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Prinsip *reciprocity* yang menjadi inti dari SET menjelaskan bahwa individu cenderung membalas perlakuan positif dengan perilaku yang juga positif (Sulistiyani et al., 2022). Puspita et al. (2025) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* merupakan hasil dari proses pertukaran sosial antara karyawan dan

organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka akan menunjukkan tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Sebaliknya, ketika karyawan merasa hubungan pertukaran dengan organisasi tidak adil, tingkat engagement mereka akan menurun. Oleh karena itu, *Employee Engagement* dapat dipahami sebagai manifestasi dari kualitas hubungan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi.

## **2.2. *Job Embeddedness***

*Job Embeddedness* merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan alasan-alasan pekerja untuk tetap bertahan pada pekerjaan dan organisasinya. *Job Embeddedness* dipahami sebagai suatu jaringan keterikatan yang mendorong individu untuk tetap berada dalam pekerjaan dan komunitasnya (Nostra, 2011 dalam Syaefudin & Prayekti, 2020). Konsep ini juga digunakan untuk melihat sejauh mana individu memiliki keterikatan dengan pekerjaannya serta faktor-faktor yang membuat individu tetap bertahan dalam organisasi (Mitchell, Holtom, Lee, & Erez, 2001 dalam Sutampi, Priyatama, & Astriana, 2018). Pujiono (2015) menjelaskan bahwa *Job Embeddedness* merupakan konsep yang menjelaskan mengapa seseorang memilih untuk tetap bertahan pada pekerjaannya dibandingkan mencari pekerjaan di tempat lain.

Secara konseptual, *Job Embeddedness* menggambarkan totalitas kekuatan yang menghambat individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Konsep ini dijelaskan melalui tiga dimensi utama, yaitu links, fit, dan sacrifice. Links berkaitan dengan hubungan individu dengan orang lain di lingkungan kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja, tim kerja, maupun komunitas organisasi. Fit berkaitan dengan

tingkat kecocokan individu dengan pekerjaan, organisasi, maupun lingkungan sosial tempat ia bekerja. Sementara itu, sacrifice berkaitan dengan persepsi individu mengenai berbagai pengorbanan yang harus ditanggung apabila meninggalkan pekerjaan, seperti kehilangan relasi sosial, kesempatan karier, maupun manfaat finansial.

Menurut Holtom et al. (2006), *Job Embeddedness* menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang menghubungkan pekerja dengan organisasi maupun lingkungannya, baik dalam aspek sosial, psikologis, finansial, hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja, pekerjaan itu sendiri, maupun lingkungan tempat tinggal. Tingginya tingkat *Job Embeddedness* menunjukkan bahwa individu merasakan adanya kesesuaian antara kebutuhan pribadi dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Kondisi ini akan mendorong individu untuk menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan bersedia memberikan kontribusi yang lebih besar dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Keterikatan pekerjaan seperti inilah yang pada akhirnya membuat individu tetap bertahan pada pekerjaannya (Reitz & Anderson, 2011).

Cropanzano et al. (2017) juga menyatakan bahwa pekerja yang memiliki tingkat *Job Embeddedness* yang tinggi akan merasa lebih dekat dengan rekan kerja, pekerjaan, dan organisasi tempat mereka bekerja. Keterikatan tersebut mendorong pekerja untuk mempertahankan pekerjaannya karena mereka merasa menjadi bagian dari lingkungan kerja tersebut. Dengan demikian, konsep *Job Embeddedness* menjelaskan bagaimana hubungan antara pekerja dengan orang lain serta lingkungan kerjanya membentuk keterikatan yang kuat sehingga individu

mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja yang lebih luas dan mempertimbangkan berbagai konsekuensi apabila meninggalkan organisasi.

Selain itu, *Job Embeddedness* juga sering dipandang sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku karyawan terkait keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, *Job Embeddedness* dikenal sebagai salah satu anteseden penting dari turnover intention. Hal ini karena semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, organisasi, maupun lingkungan sosialnya, maka semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut memiliki niat untuk keluar dari organisasi. Individu yang memiliki tingkat *embeddedness* yang tinggi cenderung mempertimbangkan berbagai konsekuensi negatif apabila meninggalkan pekerjaannya, seperti kehilangan hubungan sosial dengan rekan kerja, kehilangan kecocokan dengan lingkungan kerja, serta kehilangan berbagai manfaat yang telah diperoleh selama bekerja di organisasi tersebut.

Dengan demikian, tingginya tingkat *Job Embeddedness* dapat menjadi faktor yang menahan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hal tersebut sekaligus menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* merupakan anteseden penting dari turnover intention, karena ketika tingkat *embeddedness* tinggi, karyawan menilai bahwa meninggalkan organisasi akan menimbulkan biaya sosial dan psikologis yang besar, seperti kehilangan relasi, kecocokan dengan pekerjaan, serta berbagai manfaat yang telah diperoleh. Oleh karena itu, niat karyawan untuk keluar dari organisasi cenderung menurun (Garnita & Suana, 2014; Solikha & Rojuaniah, 2023).

Karatepe (2013) menyatakan ada beberapa faktor yang memengaruhi *Job Embeddedness* dilihat dari aktivitas pekerjaan yang dilakukan para pekerja yaitu:

- a. Demographics (Demografi) berbagai faktor demografi seperti usia, gender, dan tingkat pendidikan seorang pekerja dapat mempengaruhi tingkat embeddedness. Hal ini akan menitikberatkan aspek psikologi pada lingkup sosial antar rekan kerja.
- b. Self efficacy (Efikasi diri) merupakan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki pekerja untuk menghasilkan tingkatan kinerja yang mana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang. Pada faktor ini akan berfokus bagaimana tingkat embeddedness dipengaruhi oleh keyakinan optimis yang dihasilkan dari kemampuan kerja para pekerja.
- c. Job satisfaction (Kepuasan kerja) menurut Hasibuan (2015) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Output yang dihasilkan pekerja selama bekerja menjadi faktor utama yang mampu mempengaruhi tingkat embeddedness. Untuk itu apresiasi bagi tiap pekerja dengan kinerja yang optimal menjadi salah satu kunci yang dapat meningkatkan embeddedness.
- d. Career barriers (Hambatan karir) pada faktor ini, hambatan yang dialami oleh pekerja dalam meningkatkan jenjang karirnya, menjadi asumsi yang umum dari perspektif pemikiran seorang pekerja. Dengan adanya hambatan, banyak individu tidak bisa melanjutkan proses pengembangan karir dari establishment stage. Career barriers juga mampu membuat individu menjadi

kurang optimis dalam melakukan pekerjaannya.

- e. Organizational trust (Kepercayaan organisasi) merupakan salah satu faktor keyakinan bahwa organisasi akan memberikan keuntungan bagi pekerja yang terbentuk melalui sikap terbuka, menerima, mendukung, berbagi, dan kerjasama diantara anggota organisasi (Johnson & Johnson, 2000).
- f. Organizational commitment (Komitmen organisasi). Pada faktor ini akan melibatkan perasaan dan sikap pekerja terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana tempat pekerja bekerja termasuk pada pekerjaanpekerja itu sendiri. Komitmen menjadi salah satu hal terpenting dalam mempengaruhi tingkat embeddedness.

Selain berbagai faktor pada paragraf sebelumnya. Takawira et, al (2014) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi *Job Embeddedness* dari aspek demographics yakni:

- a. Ras, maksudnya adalah pekerja yang berasal dari daerah yang sama akan memiliki keterikatan yang tinggi.
- b. Gender, maksudnya adalah adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan.

Laki-laki lebih cenderung mengejar jabatan, sedangkan perempuan lebih cenderung mencari kenyamanan sehingga keterikatan perempuan lebih tinggi daripada laki-laki.

- c. Usia, dapat dilihat dari orang yang memiliki umur yang lebih tua memiliki keterikatan pekerja yang lebih tinggi, sedangkan pekerja yang masih muda tingkat keterikatannya lebih rendah karena mereka masih mencari

kenyamanan dalam bekerja.

### **2.2.1. Indikator *Job Embeddedness***

Dari serangkaian penjelasan pada paragraf sebelumnya, adapun berbagai aspek secara signifikan dari Indikator *Job Embeddedness* untuk menjelaskan alasan-alasan pekerja untuk tetap bertahan pada pekerjaan dan organisasinya dari berbagai faktor yang dapat memengaruhi *Job Embeddedness* yang telah diasumsikan (Pujiono, 2015) sebagaimana berikut:

1. Fit-organization, yaitu Indikator yang menggambarkan persepsi terhadap kenyamanan yang dirasakan oleh pekerja pada suatu organisasi. *Job Embeddedness* mengasumsikan bahwa semakin tinggi kecocokan individu dengan pekerjaannya maka semakin tinggi pula kemungkinan seorang pekerja merasa terikat secara profesional dan pribadi dengan organisasi tempat ia bekerja.
2. Links-organization, yaitu Indikator yang menjelaskan hubungan kerja dengan interaksi pekerja dalam organisasi yang dapat mengikat pekerja untuk bertahan dengan pekerjaannya. Indikator ini mempertimbangkan hubungan informal dan formal antar pekerja, orang lain, atau kelompok dalam organisasi. Dalam Indikator ini diasumsikan bahwa semakin banyak pekerja melakukan interaksi dengan lingkungan kerja maka akan semakin terikat individu dengan pekerjaannya sehingga berat untuk meninggalkan pekerjaan.
3. Sacrifice-organization, yaitu Indikator yang menjelaskan persepsi pekerja dengan komponen material dan non material dari organisasi yang akan

hilang jika meninggalkan pekerjaan. Seperti mengalami kerugian ketika meninggalkan pekerjaan, contohnya kehilangan fasilitas dan kesempatan job stability dan job advancement.

4. Fit-community, Indikator yang menjelaskan persepsi pekerja tentang kesesuaian dirinya dengan komunitas dan lingkungan sekitarnya, seperti cuaca, hal-hal menyenangkan, dan budaya tempat tinggal. Hal ini harus relevan dengan persepsinya mengenai kesesuaian dengan komunitas.
5. Links-community, Indikator yang menjelaskan persepsi pekerja tentang hubungan antara pekerja dengan pekerja lain atau kelompok lain dalam sebuah komunitas termasuk di dalamnya. Adanya pengaruh yang signifikan diberikan keluarga dan institusi sosial lainnya terhadap individu dan pengambilan keputusan yang dilakukan.
6. Sacrifice-community, Indikator yang menjelaskan persepsi pekerja terkait hubungan dengan isu di mana individu harus direlokasikan.

Berdasarkan penjelasan Indikator di atas peneliti memilih aspek *Job Embeddedness* dari (Pujiono, 2015) sebagai acuan pembuatan alat ukur dalam penelitian ini untuk mengungkap *Job Embeddedness* pada subjek penelitian ini yaitu pekerja Perusahaan konstruksi. Indikator dan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel *Job Embeddedness*, antara lain dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1. Indikator *Job Embeddedness***

No.	Nama	Variabel	Indikator dan Item
1.	Osman M. Karatepe (2013)	<i>Work Overload</i> <i>work-family conflict</i> <i>Job Embeddedness</i> <i>Jobperformance</i> <i>Emotional exhaustion.</i>	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. 4. Saya merasa pekerjaan di instansi ini terlalu menarik untuk ditinggalkan. 5. Saya merasa terikat dengan lingkungan instansi saya.
2.	B. Riwi Wijayanto and Gugup Kismono (2004)	<i>Job Embeddedness</i> <i>Organizational Citenzensip Behaviour</i>	Indikator: 1. Kecocokan pekerja dengan komunitasnya. 2. Kecocokan pekerja dengan organisasinya 3. Status pernikahan. 4. Status pasangan pekerja. 5. Hubungan pekerja dengan teman dekat di tempat kerja. 6. Hubungan pekerja dengan individu di tempat kerja. 7. Pengorbanan pekerja jika harus meninggalkan komunitas saat ini. 8. Keuntungan yang rela

No.	Nama	Variabel	Indikator dan Item
			<p>dikorbankan jika harus meninggalkan pekerjaan saat ini.</p> <p>Item:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa cocok dengan komunitas di tempat kerja saya saat ini.</li> <li>2. Saya merasa cocok dengan tempat kerja saya saat ini.</li> <li>3. Status pernikahan saya dapat mendukung hubungan saya dengan komunitas.</li> <li>4. Status pasangan saya dapat mendukung hubungan saya dengan komunitas.</li> <li>5. Saya merasa hubungan saya dengan teman dekat di tempat kerja dapat mendukung kinerja saya di tempat kerja.</li> <li>6. Saya merasa hubungan saya dengan setiap individu di tempat kerja dapat mendukung kinerja saya di tempat kerja.</li> <li>7. Saya rela berkorban jika harus meninggalkan komunitas di tempat kerja saya saat ini.</li> <li>8. Saya rela mengorbankan segala keuntungan saya di tempat kerja jika harus meninggalkan pekerjaan saya saat ini.</li> </ol>

### 2.3. *Employee Engagement*

Istilah *Employee Engagement* pertama kali diperkenalkan oleh Khan pada tahun 1990, yang menyatakan bahwa engagement merupakan pemanfaatan diri

anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan mereka dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran mereka di dalam organisasi (Soelton et al., 2021). *Employee Engagement* atau keterikatan pekerja adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya dan organisasinya untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi (Erwina & Amri, 2020). Menurut McShane (2010) keterikatan pekerja (*Employee Engagement*) adalah keterlibatan pekerja secara emosional, motivasi kognitif, dan mengetahui visi perusahaan serta peran spesifik dalam mewujudkan visi perusahaan dalam penelitian (Rahardja & Ardanti, 2017).

*Employee Engagement* muncul sebagai kesediaan pekerja dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus menerus. Rasa keterikatan terhadap organisasi ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor emosional dan rasional berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2010). Sehingga dapat dikatakan, bahwa *Employee Engagement* atau keterlibatan pekerja adalah suatu karakteristik yang ditandai dengan perasaan komitmen, semangat dan energi yang penerapan ke dalam tingkat ketekunan yang tinggi bahkan untuk tugas yang paling sulit sekalipun.

(Bakker, 2008) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki engaged mempunyai self-efficacy yang dapat memberikan feedback untuk diri sendiri, seperti diberikannya penghargaan dan pengakuan dalam keberhasilan kerja. Self-efficacy merupakan bagian dari personal resource yang dapat mempengaruhi engagement pekerja karena akan meningkatkan optimis dan keyakinan pada diri

pekerja untuk melakukan pekerjaan lebih baik.

Berdasarkan uraian defisini di atas, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* merupakan sebuah konsep terkait pekerja yang memiliki motivasi dan komitmen dalam pekerjaannya yang dapat diekspresikan secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja yang ditandai dengan vigor (semangat), dedication (dedikasi), absorption (penghayatan). Menurut Crawford et, al (2014) dalam Armstrong (2021) terdapat faktor pendorong keterlibatann pekerja sebagai berikut:

a. Job Challenge (Tantangan Pekerjaan)

Terjadi ketika ruang lingkup pekerjaan luasdan tanggung jawab pekerjaan tinggi. Ini meningkatkan keterlibatan karena menciptakan potensi pencapaian dan pertumbuhan pribadi.

b. Autonomy (Otonomi)

Kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan yang diberikan kepada pekerja dalam menjadwalkan pekerjaan mereka dan menentukan prosedur untuk melaksanakannya. Ini memberikan rasa kepemilikan dan kontrol atas hasil kerja.

c. Variety (Ragam)

Pekerjaan yang memungkinkan individu untuk melakukan banyak aktivitas yang berbeda atau menggunakan banyak keterampilan yang berbeda.

d. Feedback (Umpan balik)

Memberikan informasi langsung dan jelas kepada pekerja tentang efektivitas kinerja mereka.

e. Fit (Kesesuaian)

Adanya kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja (misalnya pekerjaan, organisasi, manajer, rekan kerja) yang memungkinkan individu untuk berperilaku sesuai dengan cara mereka melihat atau ingin melihat diri mereka sendiri.

Pada konteks tersebut, keterlibatan pekerja berkaitan dengan apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan keterlibatan, mengingat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan. Ketika mengembangkan strategi, langkah pertama adalah menetapkan apa yang terjadi sekarang dan berdasarkan hal itu menentukan apa yang harus terjadi di masing-masing area tersebut (Armstrong, 2021). Dimana mengukur tingkat keterlibatan untuk mengidentifikasi gaya, keberhasilan dan kegagalan dan menganalisis kesenjangan antara apa yang diinginkan dan apa yang terjadi. *Employee Engagement* pada konteks meningkatkan *Job Embeddedness* dengan berbagai faktor pengaruh seperti *work family conflict* dan beban kerja berlebih atau *Work Overload* berdampak sulit bagi para pekerja. Sebab hal tersebut mampu menuai konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang muncul akibat faktor tersebut. Selain itu faktor tersebut mampu menurunkan kinerja bagi perusahaan, sehingga perlu adanya *Employee Engagement*.

### **2.3.1. Indikator *Employee Engagement***

Indikator dalam *Employee Engagement* yang dapat diterapkan dalam meningkatkan *Job Embeddedness* menurut (Armstrong, 2021) dapat ditinjau sebagaimana aspek atau indikator berikut:

1. Leadership (Kepemimpinan)

Diperlukan strategi kepemimpinan yang berfokus pada bagaimana manajer lini dapat memimpin dalam meningkatkan tingkat keterlibatan. Program-program tersebut dapat mencakup pelatihan formal, tetapi dampak yang lebih besar akan dibuat dengan memadukan berbagai metode pembelajaran seperti pembinaan, pendampingan, dan pembelajaran elektronik.

2. The Work Environment (Lingkungan Kerja)

Lingkungan kerja berdampak pada keterlibatan dengan mempengaruhi bagaimana orang memandang peran mereka dan melaksanakannya. Ini termasuk proses kerja, peralatan dan fasilitas, dan kondisi fisik di mana orang bekerja.

3. Job Design (Desain Pekerjaan)

Strateginya harus mendorong, membimbing, dan jika perlu melatih manajer lini tentang cara meningkatkan keterlibatan kerja dengan merancang atau memodifikasi pekerjaan yang memenuhi persyaratan untuk memberikan sejauh mungkin, tantangan, otonomi, dan variasi. Opportunities for Personal Growth (Peluang untuk Pertumbuhan Pribadi) Strategi harus mempertimbangkan langkah-langkah apa yang diperlukan untuk memastikan bahwa orang memiliki kesempatan dan diberidorongan untuk belajar dan tumbuh dalam peran mereka dan mengembangkankarir masa depan mereka.

4. Performance Management (Manajemen Kinerja)

Aktivitas manajemen kinerja dari definisi peran, kinerja dan perencanaan

pengembangan pribadi, keterlibatan bersama dalam memantau kinerja, dan umpanbalik semuanya dapat meningkatkan keterlibatan.

Dalam mengimplementasikan pendekatan konsep *Employee Engagement* sebagai upaya meningkatkan *Job Embeddedness* sebagaimana uraian pada Indikator pada paragraf sebelumnya. Faktor seperti pimpinan yang bijak dalam menangani perubahan yang terjadi sebagai upaya menciptakan rasa nyaman dalam bekerja menjadi salah satu aspek yang dapat diterapkan dalam konsep *Employee Engagement*. Hal ini mampu meningkatkan tingkat keterlibatan para pekerja dalam menumbuhkan tingkat engagement (Rijnsoever & Eveleens, 2021). Selain itu, lingkungan kerja dengan desain pekerjaan yang mumpuni menjadi salah satu aspek dalam meningkatkan engagement. Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu menyelesaikan berbagai konflik dengan mengaplikasikan kegiatan brainstorming yang mampu membuat perubahan faktual dalam desain pekerjaan yang mampu menjadi strategi khusus untuk mendorong membimbing dalam meningkatkan keterlibatan kerja (Monika & Nurmaya, 2021)

Adapun faktor seperti peluang pertumbuhan pribadi dan manajemen kerja yang berfokus untuk memberikan peluang bagi pekerja untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja seperti kenaikan jabatan sebagai langkah untuk memberikan motivasi terhadap potensi pekerja. Pada faktor manajemen kerja akan berguna untuk memberikan peningkatan kinerja dari tindakan tepat yang akan diterapkan para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Rachmawati, 2013). Faktor tersebut mampu memberikan upaya faktual dalam mengimplementasikan pendekatan konsep *Employee Engagement* sebagai upaya meningkatkan *Job*

*Embeddedness.*

#### **2.4. *Work Family Conflict (WFC)***

*Work Family Conflict* terjadi ketika ada keseimbangan yang tidak sehat yang memaksa seseorang untuk menempatkan tuntutan pekerjaan di atas dan di luar tuntutan dan kebutuhan keluarga, atau sebagai alternatif menempatkan tuntutan keluarga di atas pekerjaan. *Work family conflict* juga dapat terjadi ketika situasi di tempat kerja dibawa ke dalam kehidupan keluarga atau situasi dalam kehidupan keluarga seseorang mulai mempengaruhi kinerja. Menurut (Greenhaus & Beutell, 1985) *work family conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya tekanan dan ketidakseimbangan peran dalam pekerjaan dan keluarga (Ahmad, 2008). Sedangkan (Drago & Kashia, 2003) dalam (Kengatharan, 2015) menjelaskan bahwa *work family conflict* merupakan sebuah interdisipliner yang dibahas dalam sosiologi, psikologi, perilaku organisasi, pengembangan manusia, ekonomi tenaga kerja, hubungan industrial, manajemen, demografi, dan studi perempuan. Pengertian *Work Family Conflict* menurut (Ghayur & Jamar, 2012) dalam (Nardiana, 2014). Adalah sebuah tekanan peran yang berasal dari tempat kerja dan dapat mempengaruhi lingkup keluarga hingga menyebabkan terjadinya pertentangan.

Berdasarkan penjelasan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan suatu konflik yang terjadi pada individu yang disebabkan karena adanya peran ganda yang dimiliki, yaitu peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan. *Work family conflict* pada umumnya ada di semua segmen masyarakat. Hanya orang-orang yang sangat kaya yang tidak melaporkannya memiliki dampak nyata pada kehidupan mereka (Obrenovic et al., 2020). Ada

banyak kemungkinan penyebab di balik *work-family conflict* di antaranya ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan ketika kehidupan keluarga mengganggu tuntutan pekerjaan.

#### **2.4.1. Indikator *Work Family Conflict***

Menurut Greenhaus and Beutell (1985) membagi *Work Family Conflict* menjadi tiga jenis konflik yang diketahui dari studi hasil (Amaliya, 2015), yaitu:

##### 1. Konflik Berbasis Waktu (time-based)

Konflik berbasis waktu (time-based) merupakan konflik yang terjadi ketika kurangnya waktu untuk melakukan peran atau tuntutan tertentu antara keluarga atau pekerjaan. Konflik berbasis waktu dibagi menjadi dua bentuk, yaitu:

- a. Pekerjaan menjadi sumber dari konflik (Work related sources of conflict) yang terjadi karena penggunaan waktu yang berlebihan seperti kerja lembur sehingga tidak dapat menggunakan waktu untuk peran lainnya.
- b. Keluarga sebagai sumber konflik (Family-related sources of conflict) terjadi karena adanya peran individu dalam keluarga sehingga waktu yang dihabiskan cenderung untuk keluarga.

##### 2. Konflik berbasis ketegangan (strain-based), merupakan konflik yang terjadi saat adanya tekanan dari salah satu peran yang dapat mempengaruhi peran atau tuntutan lainnya. Ketegangan yang terjadi dapat berupa perasaan cemas, kelelahan, depresi dan emosi yang tidak stabil.

3. Konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflicts*) merupakan suatu hal terjadi ketika adanya ketidaksesuaian antar pola perilaku antara dua peran atau tuntutan (pekerjaan atau keluarga). Seperti individu yang dalam keluarga berperan sebagai ayah atau ibu yang memiliki perasaan yang hangat dan penyayang. Sedangkan, di dunia kerja individu dituntut untuk memiliki sifat yang logis, kritis dan tidak emosional.

Kossek dan Ozeki (1998) membagi *Work Family Conflict* menjadi dua arah yaitu (Margaretha, 2013):

1. *Work interfering with family (WIF)*, merupakan suatu tuntutan, tanggung jawab dan prioritas yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya, sehingga menghabiskan waktu untuk berkerja dan cenderung memiliki waktu yang minim untuk melaksanakan perannya dalam keluarga.
2. *Family interfering with work (FIW)*, merupakan konflik yang muncul karena peran seseorang dalam keluarga yang berdampak perannya dalam pekerjaan.

Dalam menganalisis penelitian ini akan menggunakan teori dari Greenhaus dan Beutell untuk mengidentifikasi *Work Family Conflict* yang berdasarkan pada tiga Indikator yaitu *Time-based conflict*, *Strain-based conflict* dan *Behavior-based conflict*. Hal ini bertujuan untuk mengetahui secara signifikan hal yang dapat mempengaruhi *Work Family Conflict* pada ranah engagement pekerja yang dipengaruhi dari berbagai faktor seperti:

1. Faktor Pekerjaan

Perkerjaan sebagai faktor *Work Family Conflict* dapat terjadi karena jumlah jamkerja yang berlebihan untuk memenuhi kepuasan dalam hasil pekerjaan dan pendapatan. Peran yang berlebihan dalam pekerjaan dapat menjadi sumber stres dan tekanan bagi individu (Faida, 2010). Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Greenhaus and Beutell (1985) berdasarkan Indikator *Work Family Conflict* berbasis waktu. Jam kerja yang berlebihan akan menyebabkan ketidakseimbangan peran individu dalam keluarganya, sehingga akan mendorong terjadinya konflik peran antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Konflik dapat terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan dalam suatu peran dilakukan secara berlebihan, sehingga tidak dapat memenuhi peran lainnya (Ahmad, 2008).

## 2. Faktor Keluarga

Keluarga sebagai faktor *Work Family Conflict* dapat terjadi karena peran individu dalam keluarganya seperti menjadi orang tua dan memiliki tuntutan yang lebih besar dalam keluarga yang dapat menyebabkan individu tidak dapat membagi waktu dan perannya dalam bekerja. Faktor keluarga sebagai *Work Family Conflict* dibagi menjadi beberapa dua yaitu:

### a. Jumlah Anak

Struktur keluarga dapat mempengaruhi peran dalam pekerjaan. Contohnya tanggung jawab individu sebagai orang tua untuk merawat dan mendidik anaknya. Apabila individu memiliki banyak anak, maka akan lebih besar peran individu tersebut dalam keluarganya. Semakin rendah umur anak (bayi dan anak-anak pra-sekolah) maka semakin

tinggi tuntutan individu sebagai orang tua dalam mendidik dan mengasuh anak, sebaliknya jika semakin tinggi umur anak (anak usia sekolah) maka akan berkurang tuntutan orang tua dalam mengasuh anak. Lalu, akan semakin rendah tuntutan individu sebagai orang tua ketika usia anak sudah dewasa dan tidak tinggal bersama lagi (Darmawati, 2019).

b. Keterlibatan keluarga

Dalam penelitian terdahulu ditemukan bahwa keterlibatan keluarga dapat mempengaruhi pekerjaan individu. Keterlibatan keluarga dapat dilihat dari bagaimana individu mengidentifikasi kebersamaan dengan keluarga, kepentingan relatif dari keluarga untuk citra diri dan konsep diri individu, dan komitmen individu untuk keluarga, yang berhubungan dengan konflik (Darmawati, 2019).

3. Faktor Individu

Kepribadian individu dapat mempengaruhi *Work Family Conflict* yang merujuk pada dinamika struktur mental dan proses mental individu yang disesuaikan dengan emosional dan perilaku individu terhadap lingkungannya. Terdapat dua bentuk kepribadian individu yang dapat mempengaruhi *Work Family Conflict* yaitu:

- a. *Internal locus of control*, yaitu kendali individu terhadap pekerjaan dan kepercayaan terhadap diri sendiri yang dibagi menjadi dua bentuk pengendalian internal dan eksternal. Pengendalian individu secara internal (*locus of control internal*) adalah keyakinan individu pada diri

sendiri yang memiliki potensi untuk menentukan nasibnya tanpa memikirkan dukungandari lingkungannya. Kepribadian individu pada locus of control internal memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu dalam menghadapi segala hambatan dalam pekerjaan dan keluarga. Sedangkan individu locus of control external merupakan individu yang cenderung memiliki perilaku yang mudah menyerah dan memandang bahwa hambatan yang ada menjadai ancaman bagi dirinya (Darmawati, 2019).

b. Efektifitas negative dan neurotisme

Secara umum efektifitas negative dan neurotisme diartikan sebagai adanya tingkatan stres yang lebih tinggi yang disebabkan karena sifat psikologis, ketidakpuasan dan kecemasan. Sehingga untuk menyeimbangkan hal tersebut, dibutuhkan kemampuan individu untuk mengontrol aspek-aspek yang mempengaruhi individu dalam menghadapi tekanan yang diperoleh dari peran keluarga dan pekerjaan untuk menghindari terjadinya konflik antara kedua peran tersebut.

Berikut beberapa faktor faktor yang mempengaruhi *work-family* conflict baik dari segi pekerjaan ataupun keluarga menurut Stoner et al. (1990) yaitu (Hadi, 2017):

1. Time pressure: terjadi karena adanya tekanan waktu yang secara berlebihan dihabiskan untuk bekerja maka akan sedikit waktu untuk keluarga.
2. Family size and support: keadaan yang mana semakin banyak anggota

keluarga maka akan semakin besar peluang untuk terjadinya konflik, selain itu banyaknya anggota keluarga dapat memberikan dukungan kepada individu sehingga akan mengurangi terjadinya konflik.

3. Kepuasan kerja: semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin sedikit peluang terjadinya konflik.
4. Moral and life satisfaction: adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita yang bekerja memiliki konsekuensi negatif terhadap pernikahannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *work-family* conflict berasal dari pekerjaan seperti intensitas jam kerja yang berlebihan, kepuasan kerja yang tinggi, dan pendapatan. Pengaruh dari keluarga dapat berasal dari kurangnya dukungan dari keluarga, jumlah anak dan beratnya tuntutan peran dalam keluarga. Sedangkan faktor pribadi berasal dari kepribadian dari individu sendiri.

## **2.5. Beban Kerja Berlebih (*Work Overload*)**

*Work overload* atau beban kerja berlebih merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan melebihi kemampuan, kapasitas, maupun waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kondisi ini biasanya muncul ketika jumlah tugas yang harus diselesaikan terlalu banyak, tingkat kesulitan pekerjaan tinggi, atau waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas.

Menurut Schultz dan Schultz (2006), *work overload* merupakan kondisi ketika seorang pekerja memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia atau pekerjaan tersebut terlalu sulit untuk dilakukan oleh

karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan individu mengalami tekanan karena tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimilikinya.

Sejalan dengan itu, Paul E. Spector (2012) menjelaskan bahwa *work overload* terjadi ketika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi baik dari segi jumlah tugas maupun kompleksitas pekerjaan sehingga membutuhkan usaha yang lebih besar untuk menyelesaikannya. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus, maka dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental serta menurunkan kesejahteraan karyawan. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017), *work overload* merupakan salah satu sumber utama stres kerja yang muncul ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya terlalu banyak atau terlalu berat untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, serta kesejahteraan psikologis karyawan.

Dalam konteks organisasi modern, *work overload* juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi berbagai perilaku kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Evangelia Demerouti dan Arnold B. Bakker menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat meningkatkan kelelahan kerja (*burnout*) dan menurunkan kesejahteraan karyawan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai (Demerouti & Bakker, 2022).

Penelitian lain menunjukkan bahwa *work overload* memiliki hubungan yang signifikan dengan meningkatnya stres kerja serta menurunnya kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Arnold B. Bakker dan Eva Demerouti (2021) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan

kelelahan emosional serta menurunkan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Karina Nielsen dan Kevin Daniels (2022) menemukan bahwa *work overload* dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan serta meningkatkan risiko stres kerja apabila tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa *work overload* dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Sara Ahmed dan Muhammad Nawaz (2023) menemukan bahwa beban kerja berlebih berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya stres kerja serta menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa *work overload* dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan serta meningkatkan kelelahan kerja apabila tuntutan pekerjaan terlalu tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Herman Aguinis (2024) menjelaskan bahwa organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan pekerja.

Beban kerja berlebih juga dapat muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan individu, serta persepsi pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja merupakan hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas tersebut. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu baik secara fisik maupun mental, maka kondisi tersebut disebut beban kerja berlebih dan dapat menimbulkan kelelahan dan tekanan kerja. Secara umum, *work overload* dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Beban kerja fisik berkaitan dengan penggunaan tenaga atau aktivitas fisik dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan beban kerja mental berkaitan dengan aktivitas kognitif seperti konsentrasi, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, serta tanggung jawab pekerjaan yang harus dipenuhi oleh individu (Nurmianto, 2003).

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work overload* atau beban kerja berlebih merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan melebihi kemampuan fisik maupun mental serta waktu yang tersedia sehingga berpotensi menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, dan penurunan kinerja individu. Dalam penelitian ini, istilah beban kerja berlebih (*work overload*) digunakan untuk menggambarkan kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang tersedia. Selanjutnya, istilah *work overload* (WO) digunakan secara konsisten dalam penelitian ini.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Overload***

Menurut Tarwaka (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi *work overload* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

#### **1. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu pekerja, antara lain:

##### **a. Tugas (Task Demands)**

Tugas dapat berupa tuntutan fisik maupun mental dalam pekerjaan. Tugas fisik berkaitan dengan aktivitas kerja, tata ruang, serta kondisi lingkungan kerja, sedangkan tugas mental berkaitan dengan tingkat tanggung jawab, kompleksitas

pekerjaan, serta tekanan emosional yang dialami dalam pekerjaan.

#### b. Organisasi Kerja

Organisasi kerja mencakup pengaturan waktu kerja, sistem kerja, pembagian tugas, jam kerja, sistem shift, serta waktu istirahat yang diterapkan oleh organisasi.

#### c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, kimia, biologis, serta kondisi psikologis di tempat kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja karyawan.

### 2. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pekerja yang mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Faktor ini meliputi kondisi fisik dan psikologis individu seperti usia, kondisi kesehatan, motivasi kerja, persepsi terhadap pekerjaan, serta tingkat kepuasan kerja.

#### **2.5.1. Indikator *Work Overload***

Menurut Putra (2012), indikator *work overload* meliputi:

1. Target yang Harus Dicapai: Besarnya target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan: Tingkat kesulitan pekerjaan serta kemampuan menghadapi situasi yang tidak terduga.
3. Penggunaan Waktu Kerja: Pemanfaatan waktu kerja untuk menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan.
4. Standar Pekerjaan: Tuntutan standar kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan indikator tersebut, variabel *work overload* dalam penelitian ini

diukur melalui beberapa indikator yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, target kerja, penggunaan waktu kerja, serta standar pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

**Tabel 2.2. Indikator Beban Kerja Berlebih (*Workoverload*)**

No.	Nama	Variabel	Indikator dan Item
1.	Osman M. Karatepe (2013)	<i>Work Overload</i> <i>work-family</i> <i>conflict</i> <i>Job</i> <i>Embeddedness</i> <i>job performance</i> <i>emotional</i> <i>exhaustion</i>	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.

No.	Nama	Variabel	Indikator dan Item
2.	Sobia Ali and Yasir Aftab Farooqi (2014)	<i>Work Overload</i> <i>Job Satisfaction</i> <i>Job Satisfaction</i> <i>Employee</i> <i>Performance</i> <i>Employee</i> <i>Engagement</i>	Indikator: 1. Jam kerja terlalu lama. 2. Kuantitas pekerjaan terlalu banyak. Item: 1. Saya merasa jam kerja terlalu lama. 2. Waktu pekerjaan membuat saya tidak adawaktu luang untuk diri saya. 3. Banyaknya pekerjaan membuat saya kewalahan. 4. Banyaknya pekerjaan menggangu pikiran saya.

## 2.6. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar pertimbangan maupun perbandingan bagi peneliti dalam upaya memperoleh arah dan kerangka berpikir. Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian *Employee Engagement* Dalam Peningkatan *Job Embeddedness* Dengan Faktor Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *WO* Pada Perusahaan konstruksi. Studi ini melakukan penelusuran literatur atau penelitian terdahulu untuk memperkuat logika penelitian. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan untuk dijadikan acuan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fathiyah Damar Putriwulandari, Achmad Sudjadi, Adi Indrayanto (2018) yang berjudul *The Effects of Work- Leisure*

*Conflict, Work Overload and Work-family Conflict on Job Embeddedness: Moderating Role of Perceived Supervisor Support.* Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Work-Leisure Conflict, Work Overload, Work-Family Conflict, Job Embeddedness, Perceived Supervisor Support.* Penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik kerja-waktu berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Embeddedness.* *Work Overload* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Embeddedness.* *Work-family conflict* memiliki efek negatif yang signifikan pada keterikatan pekerjaan. Dukungan supervisor yang dirasakan tidak memoderasi pengaruh konflik waktu luang kerja dan konflik pekerjaan-keluarga pada keterikatan pekerjaan. Tetapi dukungan supervisor yang dirasakan memoderasi pengaruh WO terhadap keterikatan pekerjaan.

2. Bilal Afsar & Zia Ur Rehman (2017) dengan judul *Relationship between Work-family Conflict, Job Embeddedness, Workplace Flexibility, and Turnover Intentions.* Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah *work family conflict, workplace flexibility, Job Embeddedness, turnover intention, nurses.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* berperan sebagai mediator dari pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi *turnover* perawat. Selanjutnya, fleksibilitas tempat kerja memoderatori hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan intensi *turnover.*
3. Aminah Ahmad (2008) yang berjudul *Job, Family and Individual Factors as*

*Predictors of Work- Family Conflict*. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Job-Related Factors, Family-Related Factors, Individual-Related Factors*, dan *Work-family conflict*. Hasil temuan pada penelitian ini menjelaskan bahwa pada prediktor konflik pekerjaan-keluarga yang menunjukkan bahwa prediktor bisa terkait dengan pekerjaan (jenis pekerjaan, komitmen waktu kerja, keterlibatan pekerjaan, kelebihan peran, fleksibilitas pekerjaan), terkait keluarga (jumlah anak, tahap siklus hidup, keterlibatan keluarga, pengaturan pengawasan anak) dan terkait individu (nilai peran kehidupan, orientasi peran gender, locus of control, perfeksionisme).

4. Sarah Qaiser, Amir Gulzar, Waqar Hussain, & Hassan Shabbir (2015) yang berjudul *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)*. Variabel yang digunakan adalah *Work Overload, Work-family Conflicts, Job embedness, Emotional Exhaustion*. Hasil penelitian ini memproyeksikan dan mengalami model penelitian yang menyelidiki apakah dukungan rekan kerja bertindak sebagai moderator antara beban kerja yang berlebihan, konflik pekerjaan-keluarga dan afektifitas negatif konflik pekerjaan-keluarga dan kelelahan emosional.
5. Osman M. Karatepe (2013) dengan judul *The effects of Work Overload and work-family conflict on Job Embeddedness and job performance: The*

*mediation of emotional exhaustion*. Variabel yang digunakan adalah *Work Overload, work-family conflict, Job Embeddedness, job performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional bekerja sebagai mediator penuh dari efek beban kerja yang berlebihan, konflik pekerjaan-keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan pada keterikatan pekerjaan dan kinerja pekerjaan. Secara khusus, pekerja yang memiliki WO dan tidak mampu membangun keseimbangan antara peran pekerjaan (keluarga) dan keluarga mengalami kelelahan emosional. Pekerja tersebut pada efek yang kurang tertanam dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan kinerja yang buruk dalam proses pemberian layanan.

6. Dr. Navaneethakrishnan Kengatharan. (2015). *The nature of work family conflict : A review and agenda for future research*. Variabel yang digunakan adalah *Work to family conflict; family to work conflict; working hours; role theory*. Penelitian ini bersifat asli karena telah mengidentifikasi untaian utama dari literatur yang masih ada tentang konflik keluarga kerja dan ipso facto dapat memandu para sarjana penelitian menuju medan yang tidak diketahui dari lingkup keluarga kerja. Penelitian ini mendesak para pembuat kebijakan, praktisi dan anggota organisasi untuk mencerna pengetahuan. Bertujuan untuk membuat mereka sadar akan bidang pekerjaan dan keluarga yang menyeluruh di dunia kontemporer. Penelitian ini telah menguraikan kesenjangan yang ada dalam literatur dan agenda untuk masa depan dibahas dengan cermat. Oleh karena itu, penelitian ini berfungsi sebagai batu loncatan untuk penelitian selanjutnya.

7. M. Ridho Habibie, YeniAbsah, Parapat Gultom (2020). *The Effect of Work Overload and Work Family Conflict Towards Work Stress with Family Social Support as Moderating Variables in Employees at PT. Bank Negara Indonesia Tbk., Branch of Universitas Sumatera Utara.* Variabel yang digunakan adalah *Work Overload, Work Family Conflict, Work Stress, Family Social Support*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dukungan sosial keluarga berpengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh yang signifikan dalam memoderasi antara beban kerja yang berlebihan terhadap stres kerja, dan dukungan sosial keluarga tidak memiliki pengaruh yang signifikan efek dalam moderasi antara keluarga kerja konflik dengan stres kerja.
  
8. Aqeel Ahmed Soomro, Robert J. Breitenacker, Syed Afzal Moshadi Shah (2018) dengan judul *Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance- moderating role of job satisfaction.* Variabel yang digunakan adalah *Work life balance, work family conflict, family-work conflict, employee performance, job satisfaction*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga memiliki efek positif pada kinerja pekerja. Kepuasan kerja memiliki efek moderat pada hubungan antara keseimbangan hidup-kerja, konflik kerja-keluarga, dan konflik kerja-keluarga dengan persepsi

kinerja pekerja.

9. Fatima Salam (2014) yang berjudul *Work Overload, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Their Effects on Job Embeddedness: The Moderating Role of Coworker Support*. Variabel yang digunakan adalah *Work Overload, Work-family Conflict, Family-Work Conflict, Job Embeddedness*. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh substansial dari beban kerja yang berlebihan dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap keterikatan pekerjaan. Dukungan rekan kerja tidak dapat memoderasi salah satu hubungan yang diusulkan.
10. Mian Zhang, David D.Fried, Rodger W.Griffeth (2012) dengan judul *A review of Job Embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research*. Variabel yang digunakan adalah *Job Embeddedness*. Hasil penelitian mengidentifikasi lima masalah konseptualisasi dan pengukuran yang memerlukan diskusi dan penelitian tambahan yaitu ukuran gabungan vs ukuran global, masalah konseptual dan pengukuran keterikatan komunitas konseptual dan pengukuran masalah yang terkait dengan tautan, masalah validitas diskriminan dan batas budaya JE.
11. Safiye Şahin dan Uğur Yozgat (2021) dengan judul *Work-family conflict and job performance: mediating role of work engagement in healthcare employees*. Variabel yang digunakan adalah *individual performance, job engagement, work-family conflict*. Penelitian ini menemukan adanya

dukungan untuk model mediasi sedemikian rupa sehingga hubungan antara *Family Intrefering With Work* (FIW) dan kinerja pekerjaan yang dinilai pekerja (kontekstual dan tugas) dimediasi oleh keterlibatan kerja. Meskipun beberapa penelitian meneliti bagaimana konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kinerja pekerjaan, pengetahuan kita tentang bagaimana hubungan ini dapat dimediasi melalui keterlibatan kerja masih terbatas. Studi ini menyelidiki lebih lanjut mekanisme yang mendasari hubungan antara WFC dan kinerja pekerjaan.

12. Imran Ahmed Shah, Tamas CSORDAS, Umair Akram, Amit Yadav, dan Hassan Rasool (2020) dengan judul *Multifaceted Role of Job Embeddedness Within Organizations: Development of Sustainable Approach to Reducing Turnove Intention*. Variabel yang digunakan adalah *Job Embeddedness, turnover intention, job performance, employee commitment*. Studi ini berkontribusi pada literatur dengan memperluas teori JE lebih lanjut dan mengusulkan kerangka JE komprehensif yang dapat diadopsi oleh peneliti dan praktisi untuk penelitian masa depan.
13. Ruodan Lu, Ziyi Wang, Xiaoming Lin, dan Liang Guo (2019) dengan judul *How Family Role Overload and Work Interference with Family Affect the Life Satisfaction and Sleep Sufficiency of Construction Professionals?*. Variabel yang digunakan adalah *Work-family conflict, sleep, family role overload, work interference with family, life satisfaction, family supportive supervision behaviors, construction professional*. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa FRO dikaitkan secara negatif dengan kecukupan tidur yang diukur secara objektif dan dilaporkan sendiri, dan kepuasan hidup memainkan peran mediasi penting dalam hubungan ini. Efek moderat dari kepuasan hidup pada jalur antara WIF dan kecukupan tidur adalah sepele. Selain itu, tidak ditemukan efek moderasi signifikan dari FSSB. Kebijakan yang lebih substansial harus diambil untuk meningkatkan kepuasan hidup dan kecukupan tidur para profesional konstruksi.

14. Evita Puspitasari (2017) dengan judul *The impact of work family conflict toward job performance-the case of external auditorial*. Variabel yang digunakan adalah *Work Family Conflict, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance, Auditor*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan prestasi kerja. Analisis juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial.
15. Hafid Kholid Hadi (2013) dengan judul *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Performa Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Pada Dina PMK Surabaya*. Variabel yang digunakan adalah *Work-family conflict, work performance, Supervisor support, dan Spousal Support*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik pekerjaan keluarga memiliki berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja pekerja. Temuan lain ada variabel yang menurun pengaruh konflik

pekerjaan- keluarga, dukungan supervisor dan dukungan pasangan. Dukungan supervisor menurunkan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap prestasi kerja, dan dukungan suami-istri menurunkan pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap prestasi kerja.

16. Nurul Hidayatin Nisa. (2016). Pengaruh *Work Overload Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Exhausted*. Variabel yang digunakan adalah *Work Overload, Work family conflict, Work exhaustion, Turnoverintention*. Temuan penelitian ini adalah *Work Overload* dan *work family conflict* berpengaruh terhadap *work exhaustion dan turnover intention*. *Work exhaustion* adalah mediasi *Work Overload* dan *work family conflict* mediasi atas *turnover intention*.
17. Muhammad Fahmi Syaefudin (2020) dengan judul Pengaruh *Job Embeddedness, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention* Studi Pada PekerjaGembira Loka ZooYogyakarta. Variabel yang digunakan adalah *Job Embeddedness, Job Stress, dan Job Satisfaction on Turnover Intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention, Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention, Job Satisfaction* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## **2.7. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.7.1. Pengaruh *Work Overload* terhadap *Employee Engagement***

Individu yang memiliki keterikatan yang tinggi dengan pekerjaan maka akan menyelesaikan beban kerja sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada seorang pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Prabowo (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi *Work Overload* dan *job embeddedness*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfah et al. (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja yang artinya bahwa semakin positif persepsi beban kerja maka semakin rendah keterikatan kerjanya, begitu juga sebaliknya.

Ali dan Farooqi (2014) menemukan bahwa kelebihan beban kerja (*Work Overload*) memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap keterlibatan pekerja (*Employee Engagement*). Kelebihan beban kerja terjadi ketika pekerja merasa tugas dan tanggung jawab yang mereka hadapi melebihi kapasitas mereka untuk menyelesaikannya secara efektif. Ketika pekerja harus menangani beban kerja yang berlebihan, mereka cenderung mengalami peningkatan stres dan kelelahan.

Stres dan kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan tingkat keterlibatan pekerja. Pekerja yang terbebani cenderung kehilangan motivasi dan merasa kurang terhubung dengan pekerjaan mereka. Mereka mungkin menjadi kurang bersemangat, kurang antusias, dan merasa terpisah dari tujuan organisasi. Penelitian lain juga mendukung temuan ini. Misalnya, Astuti & Palupiningdyah (2018), Haq, Alam, Mulk, & Rafiq (2020), dan Jalagat (2017) menemukan bahwa kelebihan beban berhubungan signifikan dan

negatif dengan keterlibatan dan kinerja pekerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kelebihan peran yang dirasakan pekerja, semakin rendah tingkat keterlibatan mereka. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan:

**H1: *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan konstruksi.**

### **2.7.2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Employee Engagement***

Keterlibatan (engagement) merujuk pada kondisi pikiran yang positif dan bermanfaat terkait pekerjaan, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh. Dedikasi terhadap pekerjaan ditandai dengan perasaan seperti inspirasi, kebanggaan, antusiasme, dan tantangan dalam menjalankan tugas-tugas pekerja di organisasi. Definisi yang paling umum menganggap keterlibatan sebagai usaha yang diterapkan oleh pekerja dalam pelaksanaan tugas mereka (Robinson et al., 2004). Xanthopoulou et al. (2007) berpendapat bahwa individu dengan keterlibatan yang lebih besar adalah mereka yang mengekspresikan lebih banyak emosi positif seperti kebahagiaan dan antusiasme serta menunjukkan kesehatan fisik dan psikologis yang lebih baik, sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami konflik pekerjaan-keluarga (WFC).

Studi telah menemukan bahwa WFC dapat mempengaruhi perilaku dan sikap individu (Liu & You, 2019). Dapat disimpulkan bahwa WFC dapat mempengaruhi keterlibatan kerja individu. Baru-baru ini, penelitian telah menunjukkan bahwa WFC secara signifikan berkorelasi dengan keterlibatan kerja (Yang et al., 2021; Zalewska, 2020). Menurut McShane (2010) keterlibatan pekerja (*Employee Engagement*) adalah keterlibatan pekerja secara emosional, motivasi

kognitif, dan mengetahui visi perusahaan serta peranspesifik dalam mewujudkan visi perusahaan. Pada penelitian Ulumudin et al (2022) menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pekerja dimana work family conflict dapat terjadi pada semua pekerja. Hasil penelitian dari Lestari et al (2020) bahwa work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* PT Ungaran Sari Garment Pringapus. Maka dari itu berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan:

**H2: Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan konstruksi.**

### **2.7.3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Embeddedness***

Penelitian tentang keterlibatan kerja telah menyatakan bahwa ketika pekerja memiliki peningkatan keterlibatan kerja, mereka cenderung semakin terikat pada pekerjaan mereka (Arasli et al., 2017). Selain itu, Takawira et al. (2014) dan Halbesleben & Wheeler (2008) telah melaporkan adanya hubungan positif antara keterlibatan kerja dan keterikatan pekerjaan (*Job Embeddedness*). Teng et al. (2021) menunjukkan bahwa pekerja yang tidak terlibat cenderung tidak terikat pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dibandingkan dengan pekerja yang tidak terlibat, pekerja yang terlibat merasa bahwa rencana karier mereka lebih sesuai dengan budaya organisasi mereka, yang mengakibatkan mereka terus bekerja di organisasi tersebut (Karatepe & Ngeche, 2012). Keterlibatan kerja memperkuat keterikatan pekerjaan (Arasli et al., 2017).

Menurut penelitian (Munparidi & Sayuti, 2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan kinerja pekerja. Pekerja yang

memiliki *Job Embeddedness* dalam pekerjaannya akan memiliki sifatperasaan yang erat terhadap teman kerja, pekerjaan dan organisasi maupun dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan anggota- anggota organisasi di tempat mereka bekerja (Syaefudin & Prayekti, 2020). Sehingga, penting bagi organisasi untuk memperhatikan *Job Embeddedness* dan *Employee Engagement* agar dapat mempertahankan pekerja yang memiliki potensi dan motivasi untuk tetap bekerja. Artinya, pekerja memiliki *Job Embeddedness* yang tinggi, maka tingkat *Employee Engagement* nya pun akan tinggi. Sehingga, berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan:

**H3: Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness* pada Perusahaan konstruksi.**

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

Individu yang memiliki *Job Embeddedness* tinggi cenderung tetap bertahan dalam organisasi karena merasa melekat pada pekerjaannya melalui kesesuaian (fit), keterhubungan (links), dan pengorbanan (sacrifice) jika harus keluar. Namun, beban kerja yang tinggi baik secara kuantitatif (jumlah tugas) maupun kualitatif (kompleksitas dan tuntutan mental) dapat menjadi tekanan yang melemahkan keterlekatan tersebut. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas waktu, energi, atau sumber daya yang dimiliki pekerja, maka mereka akan mengalami kelelahan fisik dan psikologis, serta berpotensi memandang lingkungan kerja sebagai kurang mendukung dan tidak sejalan dengan kebutuhan mereka.

Secara teoretis, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan fit, karena pekerja merasa kemampuan dan sumber daya pribadi tidak lagi selaras dengan

tuntutan pekerjaan. Kondisi ini juga dapat melemahkan links, sebab pekerja yang kelelahan cenderung mengurangi interaksi sosial, kolaborasi, dan partisipasi dalam aktivitas tim karena fokusnya terserap pada penyelesaian tugas. Pada saat yang sama, beban kerja yang tinggi dapat mengubah persepsi sacrifice: jika pekerjaan dipandang sebagai sumber stres berkepanjangan, maka “biaya keluar” terasa lebih kecil dibanding manfaat meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, beban kerja berpotensi menurunkan keterlekatan pekerja pada organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Temuan empiris juga mendukung arah hubungan negatif tersebut. Saputri dan Prabowo (2015) menunjukkan adanya hubungan negatif antara persepsi *Work Overload* dan *Job Embeddedness*, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin rendah tingkat keterlekatan pekerja. Hasil ini sejalan dengan Ulfah et al. (2019) yang menegaskan bahwa persepsi beban kerja memiliki hubungan negatif dengan variabel keterikatan kerja, yang secara konseptual memperkuat argumentasi bahwa beban kerja yang tinggi cenderung mengurangi keterhubungan psikologis pekerja terhadap pekerjaan dan organisasi. Selain itu, studi Ali dan Farooqi (2014) menguatkan mekanisme psikologisnya: *Work Overload* memicu stres dan kelelahan yang pada akhirnya menurunkan keterlibatan positif pekerja terhadap pekerjaan, dan kondisi ini logis menjadi jalur yang melemahkan embeddedness karena pekerja merasa semakin sulit untuk bertahan secara berkelanjutan.

Penelitian lain juga memberikan dukungan bahwa beban berlebih (role overload/role excess) berkorelasi negatif dengan berbagai sikap kerja yang pro-

organisasi, seperti keterlibatan dan kinerja (Astuti & Palupiningdyah, 2018; Haq et al., 2020; Jalagat, 2017). Jika beban kerja terus meningkat tanpa dukungan sumber daya yang memadai, maka pekerja akan semakin sulit mempertahankan hubungan, kenyamanan, dan keterikatan sosial-psikologis di tempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4: *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness* pada Perusahaan konstruksi.**

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

Work–family conflict (WFC) merupakan kondisi ketika tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras, sehingga partisipasi pada salah satu peran mengganggu peran lainnya. Ketika WFC meningkat, individu cenderung mengalami tekanan psikologis, kelelahan emosional, dan berkurangnya energi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan maupun keluarga secara seimbang. Dalam konteks organisasi, WFC bukan hanya memengaruhi sikap kerja (misalnya keterlibatan atau kepuasan), tetapi juga dapat mengikis keterlekatan pekerja terhadap pekerjaan, yang dalam literatur dikenal sebagai *Job Embeddedness*.

Secara konseptual, *Job Embeddedness* menjelaskan mengapa seseorang bertahan dalam organisasi melalui tiga mekanisme utama, yaitu fit (kesesuaian nilai, tujuan, dan kemampuan individu dengan pekerjaan/organisasi), links (keterhubungan sosial dengan rekan kerja, atasan, dan komunitas), serta sacrifice (persepsi kerugian atau pengorbanan jika meninggalkan organisasi). WFC yang tinggi berpotensi melemahkan ketiga mekanisme tersebut. Pertama, konflik peran yang berkepanjangan dapat menurunkan persepsi fit karena pekerjaan dipandang

sebagai sumber ketegangan yang mengganggu kehidupan keluarga; akibatnya, pekerja merasa kondisi kerja tidak lagi selaras dengan kebutuhan dan prioritas personal. Kedua, WFC dapat mengurangi kualitas links karena individu cenderung membatasi keterlibatan sosial di tempat kerja (misalnya menghindari kegiatan tim atau interaksi informal) demi menghemat waktu dan energi untuk urusan keluarga. Ketiga, WFC juga dapat menurunkan persepsi sacrifice, yaitu ketika pekerjaan menjadi pemicu konflik dan stres, manfaat bertahan terasa menurun sehingga “biaya keluar” dipersepsikan lebih kecil dibandingkan potensi manfaat mencari pekerjaan yang lebih ramah keluarga.

Sejumlah studi mendukung bahwa WFC memengaruhi perilaku dan sikap individu dalam pekerjaan (Liu & You, 2019). Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa WFC berkorelasi dengan variabel-variabel psikologis di tempat kerja, termasuk kondisi positif terkait pekerjaan (Yang et al., 2021; Zalewska, 2020). Secara lebih spesifik, Ulumudin et al. (2022) menemukan bahwa WFC berdampak negatif signifikan terhadap kinerja pekerja, yang mengindikasikan bahwa konflik peran dapat mengurangi kapasitas individu untuk berfungsi optimal di lingkungan kerja. Temuan-temuan ini memperkuat argumentasi bahwa WFC yang tinggi berpotensi menurunkan ikatan psikologis dan sosial yang membuat pekerja “melekat” pada organisasi. Oleh karena itu, ketika WFC meningkat, pekerja cenderung mengalami penurunan keterhubungan, kenyamanan, dan kesesuaian dengan pekerjaan, sehingga tingkat *Job Embeddedness* menurun. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

**H5: Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness* pada Perusahaan konstruksi.**

#### **2.7.6. Peran Mediasi *Employee Engagement* Pada Hubungan *Work Overload* dan *Job Embeddedness***

Beban kerja merupakan tugas dan aktivitas kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak negatif pada kinerja pekerja. Menurut Munuaba dalam (Irawati, 2017) dampak negatif beban kerja yaitu terjadinya penurunan pada kualitas kerja, timbulnya keluhan dari pelanggan dan terjadinya kenaikan tingkat absensi. Sehingga, apabila terjadi beban kerja yang berlebihan maka akan berpengaruh pada *Job Embeddedness*. *Employee Engagement* merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan keterikatan pekerjanya dengan pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja akan dikaitkan dengan cara fisik, kognitif dan emosional. Keterlibatan pekerja terjadi ketika orang berkomitmen untuk pekerjaan mereka dan organisasi dan termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Armstrong, 2021).

Dalam penelitian yang berjudul “Kepemimpinan, Kompensasi dan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pengaruhnya Terhadap kinerja Pekerja (Studi Pada PT Circleka Indonesia Utama - Regional Bali)” oleh Wayandan Laswirtani menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. *Employee Engagement* yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pekerja. Sehingga, berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan:

**H6: *Employee Engagement* memediasi Hubungan *Work Overload* dan *Job Embeddedness***

**2.7.7. Peran Mediasi *Employee Engagement* Pada Hubungan *Work Family Conflict* dan *Job Embeddedness***

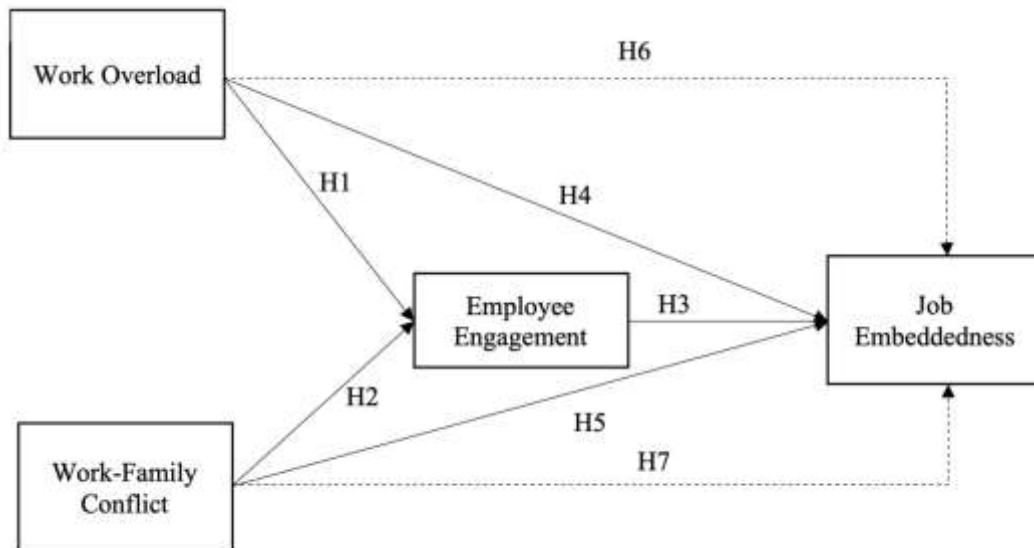
Pekerja yang memiliki engagement tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban (Yudi et al., 2017). Semakin tinggi tingkat keterlibatan dan keterikatan individu dengan pekerjaannya, maka akan semakin bagus kinerja seorang pekerja (Rathi & Barath, 2013). Keterikatan dan keterlibatan dalam kerja dapat dipengaruhi oleh work family conflict karena berbagai masalah yang terjadi dalam keluarga akan dapat mempengaruhi pekerjaan. Seperti, sulitnya individu untuk berkonsentrasi dalam pekerjaannya karena memiliki peran dalam keluarga (Soeharto, 2010).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rathi & Barath (2013) menunjukkan bahwa ketika pekerja merasa tuntutan peran kerja mengganggu pemenuhan perankeluarga maka akan dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan, yang selanjutnya dapat mengakibatkan kepuasan kerja berkurang. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Jendra Ariana & I Gede Riana (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara work family conflict terhadap kepuasan kerja pekerja pada Hotel Amed Cafe dan Bungalow yang berarti apabila work family conflict semakin tinggi maka dapat menurunkan kepuasan kerja pekerja pada Hotel Amed Cafe dan Bungalow. Sehingga, berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan:

**H7: *Employee Engagement* memediasi Hubungan *Work family conflict* dan *Job Embeddedness***

**2.8. Kerangka Berfikir**

Menurut Bougie & Bougie (2018) Kerangka berpikir merupakan hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan yang akan dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan hubungan antar variabel yang diteliti, hubungan variabel tersebut kemudian digunakan untuk merumuskan sebuah hipotesis dalam penelitian.



**Gambar 2.1. Kerangka Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif dengan paradigma positivistik. Jenis penelitian deskriptif merupakan suatu model penelitian yang ditunjukkan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang berlangsung saat ini atau saat lampau dan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan mengumpulkan data statistik yang kemudian dianalisa dan dilaksanakan dengan mempertimbangkan jenis data, responden, cara memperoleh data, waktu pengambilan data dan subjek dimana data diperoleh (Yuliawan, 2021). Pandangan paradigma positivistik adalah analisis akan dapat dipertajam sesuai dengan fenomena atau gejala sosial yang sedang atau akan terjadi melalui analisis perilaku yang akan diteliti (Irwan, 2018).

#### **3.2. Populasi Penelitian**

Menurut Sekaran & Bougie (2016), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek penelitian yang memiliki jumlah serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Sehingga populasi dapat dipahami sebagai kumpulan individu yang memiliki karakter yang sama meskipun persentase kesamaan dalam skala kecil atau dapat dipahami semua individu yang dapat dijadikan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan konstruksi yang jumlahnya tidak diketahui pasti.

#### **3.3. Sampel Penelitian**

Sampel merupakan sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Hair et al., 2017). Suatu sampel harus benar-benar mampu mewakili sifat karakteristik dari populasi. Menggunakan tata cara dalam pengambilan sebuah sampel akan mendapatkan hasil sampel yang representatif untuk penelitian. Sampel dalam penelitian ini merupakan responden yang bekerja di perusahaan konstruksi Proyek Bendungan Bener Purworejo, dengan masa kerja di atas 1 tahun.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non-probability sampling atau teknik pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih (Hair et al., 2017). Metode yang digunakan yaitu purposive sampling. Menurut Hair et al. (2017), purposive sampling adalah teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan pertimbangan tertentu. Teknik ini dipilih karena peneliti ingin memperoleh responden yang benar-benar memahami kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja pada proyek konstruksi yang menjadi objek penelitian.

Kriteria yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden merupakan pekerja yang bekerja pada perusahaan konstruksi di Proyek Bendungan Bener Purworejo. Kriteria ini digunakan untuk memastikan bahwa responden merupakan bagian dari populasi penelitian dan memiliki keterlibatan langsung dengan lingkungan kerja proyek konstruksi yang menjadi objek penelitian.
2. Memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Kriteria ini digunakan karena karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun dianggap telah melewati

masa adaptasi organisasi (*organizational adjustment period*) serta telah memahami sistem kerja, budaya organisasi, dan tuntutan pekerjaan yang ada (Dessler, 2017). Dengan demikian, responden dinilai memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai kondisi *Work Overload*, *work family conflict*, *Employee Engagement*, dan *Job Embeddedness* dalam pekerjaannya.

3. Terlibat secara aktif dalam kegiatan operasional atau pekerjaan proyek konstruksi. Kriteria ini dipilih agar responden benar-benar mengalami secara langsung tuntutan pekerjaan proyek, seperti target penyelesaian pekerjaan, tekanan waktu, dan koordinasi tim kerja yang menjadi karakteristik umum dalam industri konstruksi.
4. Berstatus sebagai karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang masih aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan. Kriteria ini bertujuan untuk memastikan bahwa responden masih memiliki hubungan kerja dengan organisasi sehingga dapat memberikan persepsi yang aktual mengenai kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja yang dialami.
5. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian secara lengkap. Kriteria ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh berasal dari responden yang memberikan jawaban secara sukarela sehingga dapat meningkatkan keandalan data penelitian.

Untuk menentukan jumlah sample yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan pendapat dari Hair et al., (2021), yang menyatakan bahwa penentuan jumlah sampel ditentukan dengan kriteria jumlah sampel yang diambil minimal 5 kali dan maksimum 10 kali dari jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 item, sehingga jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah:

1. Sampel minimal:  $5 \times (\text{indikator} + \text{variabel}) = 5 \times (36+4) = 200$  sampel.
2. Sampel maksimal:  $10 \times (\text{indikator} + \text{variabel}) = 10 \times (36+4) = 400$  sampel.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka peneliti harus memperoleh responden minimal 200 dan target maksimal 400 responden. Peneliti memutuskan untuk menyebarkan kuesioner kepada 212 responden yang bekerja pada perusahaan konstruksi Proyek Bendungan Bener Purworejo.

### **3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Data Primer merupakan data yang sesuai dengan pemahaman dari sumber utama yang tentunya berhubungan langsung dengan masalah diteliti (Suryabata, 2003). Sumber data primer tentunya didapatkan secara langsung didasarkan jawaban responden yang telah mengisi kuesioner yang disebarkan pada subjek penelitian.
- b. Data Sekunder merupakan data yang pada dasarnya melengkapi atau memenuhi data primer yang berhubungan dengan tujuan penelitian dilakukan. Data sekunder ini diperoleh dari bahan-bahan tertulis seperti literatur, jurnal, penelitian terdahulu, dan dokumen yang sesuai dan membantu menguatkan analisis penelitian yang dilakukan tentunya. Data sekunder penelitian ini didapatkan dari jurnal dan sumber-sumber terkait permasalahan penelitian.

### 3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang datanya didapatkan dengan pembagianseperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya agar dapat menjawab pertanyaan di kuesioner. Menurut (Arikunto, 2010) mengungkapkan bahwa Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan yang dimanfaatkan untuk memperoleh berbagai informasi sampel dalam arti laporan pribadinya, ataupun hal-hal yang berkaitan dengan pemahaman sampel.

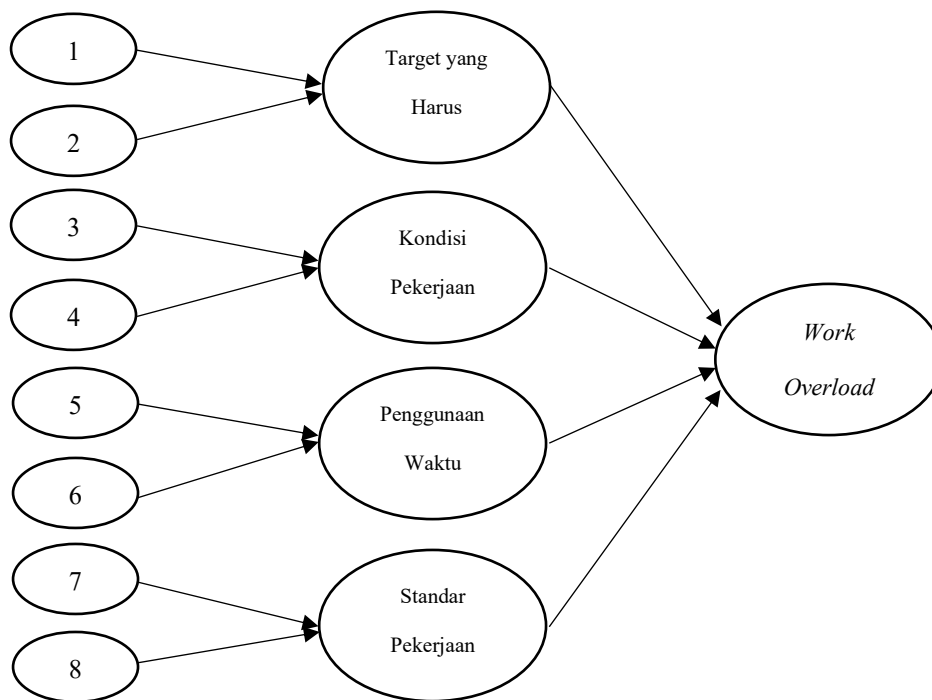
### 3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel dalam penelitian ini antara lain:

**Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel *Work Overload***

Variabel	Indikator	Pernyataan
<i>Work Overload</i> (X1) yaitu beban kerja memiliki beberapa definisi yang bervariasi. Beban kerja merupakan beberapa kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam pekerjaan pada	Target yang Harus Dicapai	1. Saya memiliki target dalam mencapai sesuatu. 2. Saya mengatur strategi dalam mencapai sesuatu.
	Kondisi Pekerjaan	3. Saya meninjau pekerjaan dengan hati-hati. 4. Saya memastikan setiap hal tetap aman meskipun itu bukan tanggung jawab saya.
	Penggunaan Waktu	5. Saya bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. 6. Saya membawa pekerjaan saya ke rumah.

Variabel	Indikator	Pernyataan
jangka waktu tertentu (Jeky K R Rolos, 2018).	Standar Pekerjaan	7. Saya keberatan jika mendapat pekerjaan tambahan atau lembur. 8. Saya kesulitan dalam menolak permintaan perusahaan yang diajukan secara tiba-tiba.

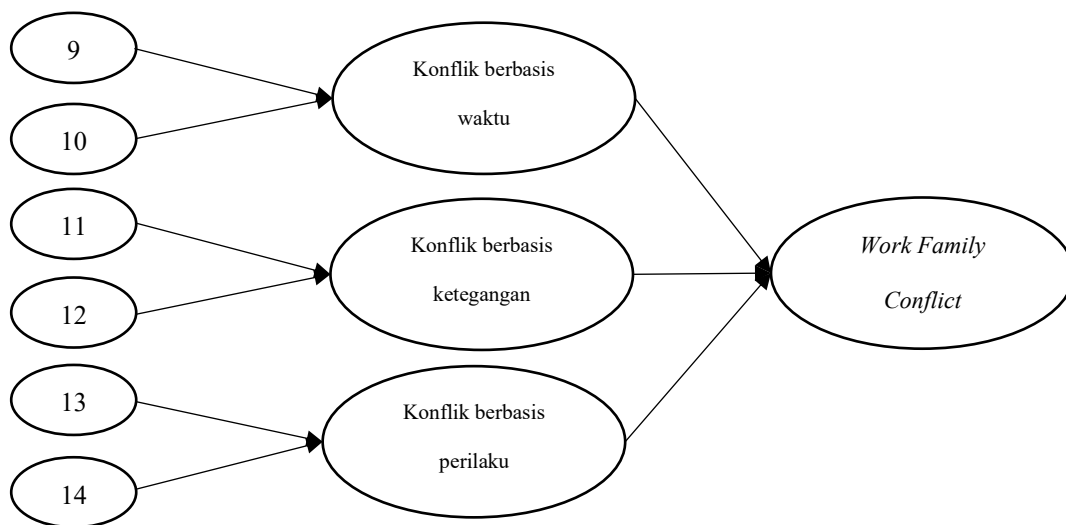


**Gambar 3.1. Pemodelan *Work Overload***

**Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel *Work Family Conflict***

Variabel	Indikator	Item
<i>Work Family Conflict</i> (X2) sebuah tekanan peran yang berasal dari tempat kerja dan	Konflik berbasis waktu (time-based)	9. Saya senang dengan pekerjaan saat ini. 10. Saya banyak menghabiskan waktu di rumah dibanding di

dapat mempengaruhi lingkup keluarga hingga menyebabkan pertentangan. Ghayur dan Jamar, 2012)	Konflik berbasis ketegangan (strain-based)	perusahaan. 11. Saya berani berdiskusi dengan atasan terkait pekerjaan saya. 12. Saya memberikan solusi dalam penyelesaian pekerjaan saya.
	Konflik berbasis perilaku (behavior-based conflicts)	13. Saya bekerja secara terstruktur. 14. Saya memiliki emosi yang stabil saat dirumah disebabkan urusan pekerjaan.

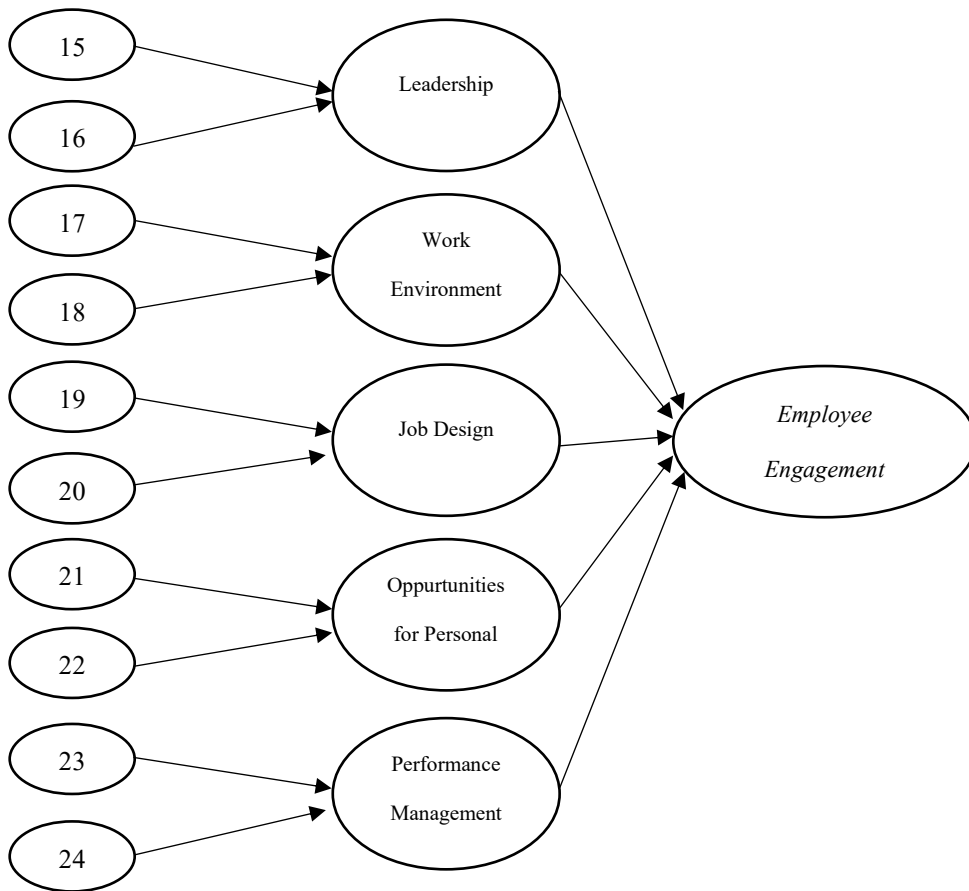


**Gambar 3.2. Pemodelan *Work Family Conflict***

**Tabel 3.3. Operasional Variabel *Employee Engagement***

Variabel	Indikator	Item
<i>Employee Engagement</i> (Y)	Leadership (Kepemimpinan)	15. Pimpinan memiliki sensitivitas dalam menanggapi perubahan yang terjadi. 16. Saya merasa nyaman bekerja dengan

Variabel	Indikator	Item
keterlibatan pekerja berkaitan dengan apa yang perlu dilakukan untuk mengidentifikasi gaya, keberhasilan, kegagalan dan menganalisis kesenjangan. (Armstrong, 2021).		pimpinan saya di perusahaan.
	The Work Environment (Lingkungan Kerja)	17. Pimpinan selalu terbuka dalam menyelesaikan konflik yang ada di lingkungan kerja. 18. Pimpinan mendengar setiap pendapat anggotanya.
	Job Design (Desain Pekerjaan)	19. Pimpinan saya mampu membuat perubahan-perubahan yang diperlukan dalam menghadapi situasi tertentu. 20. Perusahaan menjembatani diskusi antara pimpinan dan semua pekerja.
	Opportunities for Personal Growth (Peluang untuk Pertumbuhan Pribadi)	21. Saya mengambil setiap peluang yang ada untuk tumbuh dan berkembang. 22. Perusahaan memfasilitasi peluang untuk kenaikan level/jabatan.
	Performance Management (Manajemen Kinerja)	23. Saya cepat dalam membuat keputusan. 24. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

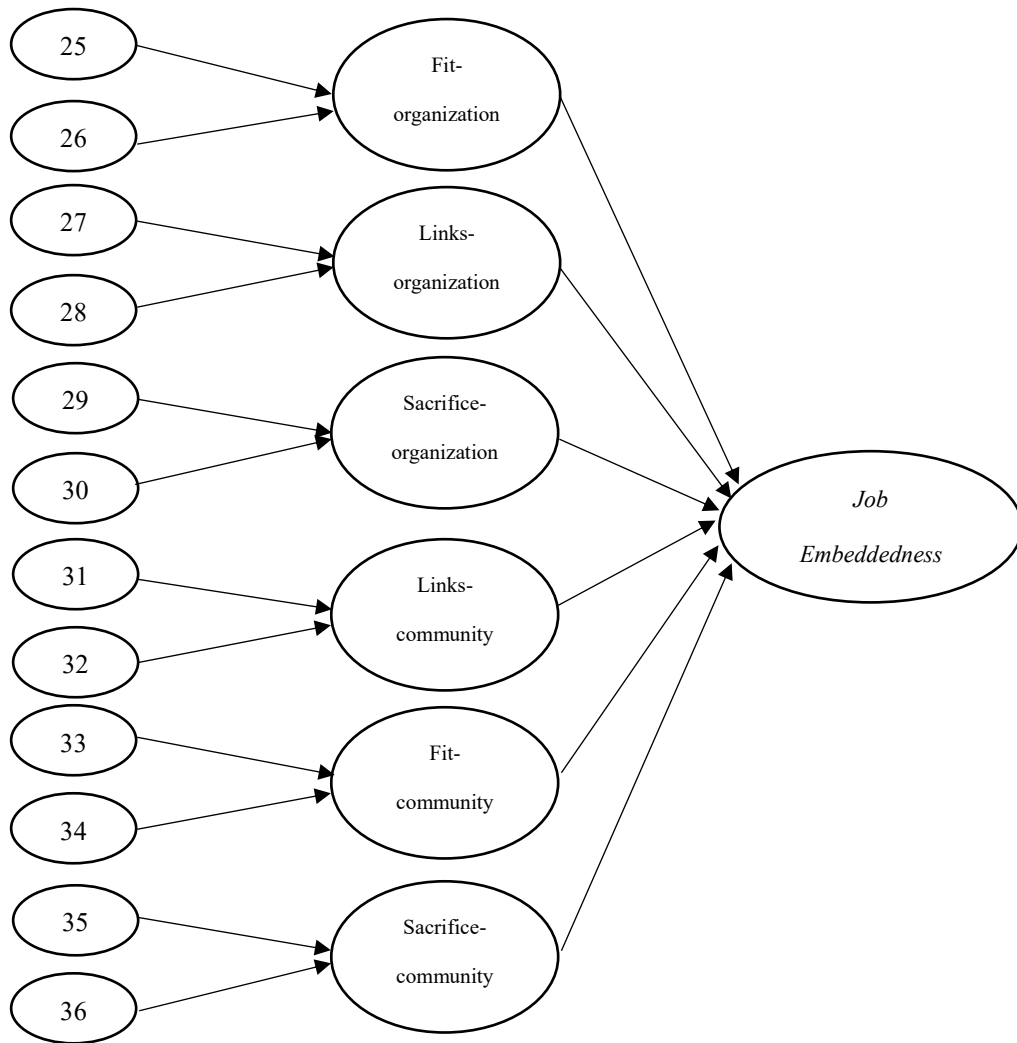


**Gambar 3.3. Pemodelan *Work Family Conflict***

**Tabel 3.4. Operasional Variabel *Job Embeddedness***

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
<i>Job Embeddedness</i> (Y) suatu konsep yang dapat menjelaskan mengapa seseorang memilih untuk tetap bertahan pada pekerjaannya daripada mencari	Fit-organization	25. Saya nyaman bekerja di perusahaan ini. 26. Perusahaan memiliki nilai dan prinsip yang selaras dengan saya.
	Links-organization	27. Teman di kantor selalu ada untuk membantu bila saya mengalami kendala pada pekerjaan saya. 28. Setiap pegawai di perusahaan bersifat supportif satu dengan

Variabel	Indikator	Item
pekerjaan lain. (Pujiono, 2015)		lainnya.
	Sacrifice-organization	29. Saya didukung oleh perusahaan untuk terus semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. 30. Perusahaan menghargai pekerjaan saya bila dikerjakan melebihi jam yang seharusnya.
	Fit-community	31. Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja yang berasal dari suku / kampung halaman yang sama. 32. Saya mudah menjalin hubungan dengan rekan kerja meskipun berbeda divisi.
	Links-community	33. Saya dan rekan kerja mempunyai group chat bersama. 34. Saya dan rekan kerja senang bertemu di luar perusahaan.
	Sacrifice-community	35. Perusahaan menjelaskan secara rinci tentang pekerjaan saya. 36. Perusahaan objektif dalam menilai setiap pekerjaan saya.



**Gambar 3.4. Pemodelan *Job Embeddedness***

### 3.6. Pengukuran Variabel Penelitian

Pada tahap selanjutnya responden dimohon untuk menjawab beberapa pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti dalam bentuk skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sebuah persepsi, sikap, bisa juga pendapat seseorang yang isinya berkaitan dengan fenomena sosial (Creswell, 2014). Penelitian ini untuk pengukuran kuesioner yang akan disebar menggunakan skala likert 5 point. Berikut merupakan jawaban yang telah disediakan untuk responden menggunakan skala likert 5 point:

**Tabel 3.5. Skala Likert**

No	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Cukup Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

### 3.7. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik statistik dalam menganalisis dan menjelaskan dalam menggambarkan suatu data. Tujuan analisis ini untuk memperoleh gambaran dari data-data yang diperoleh dari hasil observasi agar mudah dimengerti, dibaca, dan digunakan untuk informasi (Hair et al., 2017). Dalam penelitian ini analisis deskriptif yang dimaksud adalah analisis mengenai profil responden atau subjek penelitian serta karakteristik data yang tersedia yang diperoleh dari rata-rata responden terhadap jawaban pada kuesioner, yang berfungsi

untuk mendeskripsikan data kasar menjadi suatu informasi yang jelas dan ringkas dengan selalu memperhatikan kesimpulan secara umum. Data responden meliputi :

1. Jenis kelamin responden
2. Status pernikahan
3. Pendidikan responden
4. Lama bekerja

### **3.8. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)**

Peneliti menggunakan metode penelitian data melalui persamaan permodelan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program Smart-PLS (partial least *square*) versi 3.0, SEM merupakan teknik analisis data yang dapat digunakan untuk menjawab berbagai jenis pertanyaan pada penelitian yang berbasis analisis statistik. Menurut Ramlall (2016), SEM merupakan metodologi yang komprehensif dan fleksibel untuk memperkirakan, mewakili, dan menguji model teoritis dengan tujuan untuk menjelaskan sebanyak mungkin variasi. Secara singkat, SEM merupakan alat multivariat yang kuat untuk mempelajari hubungan antar variabel. Yang didalamnya mencakup perhitungan optimal least *square* fit terhadap matrik varian, juga menganalisis hubungan antar konstruk, dalam pengujiannya dengan tanpa dasar teori yang kuat, non parametik dan parameter model prediksi dapat dilihat dari nilai *R square* ( $R^2$ ), dan juga bisa dipakai dalam pengembangan teori (Hair Hult et al., 2021).

Menurut Hair et al., (2017), PLS dapat digunakan pada data yang terdistribusi tidak normal dan akan menghasilkan analisis yang tidak bias. Selain itu SEM-PLS juga dapat digunakan untuk melakukan pengujian moderasi. Analisis

moderasi melibatkan pengujian efek moderasi dari suatu variabel pada hubungan antara dua variabel lainnya dalam SEM. Dalam konteks ini, variabel mediasi berfungsi sebagai variabel perantara atau jembatan yang menghubungkan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dengan menganalisis variabel mediasi, kita dapat memahami apakah hubungan antara X dan Y berbeda setelah dihubungkan dengan mediasinya. Adapun kedua sub model PLS yaitu model pengukuran (Outer Model) dan model structural (*Inner Model*).

### **3.8.1. Evaluasi Outer Model**

Outer model mencerminkan suatu hubungan korelasi sebuah indikator dengan variabel latennya. Secara terperinci outer model ini mengkorelasikan variabel dengan setiap indikatornya (Hair Hult et al., 2021). Tujuannya untuk mendapatkan penelitian yang valid dan reliabel, oleh karena itu diperlukan juga instrumen penelitian yang valid dan reliabel juga. Outer Model dijelaskan dengan menggunakan uji convergent validity, discriminant validity, dan *Composite Reliability*, berikut penjelasannya:

#### **1. Validitas Konvergen (Convergent Validity)**

Untuk menguji convergent validity dapat dilakukan dengan menggunakan nilai loading factor atau outer loading. Nilai outer loading yang tinggi menandakan indikator yang digunakan di dalam konstruk memiliki banyak kesamaan. Pengujian ini dilakukan untuk menguji korelasi antar indikator dan bisa dikatakan valid jika nilainya  $> 0,6$ . Tetapi menurut Hair et al., (2017) untuk skala pengukuran yang dapat dimasukkan sebesar  $>0,50$  yang mana jika dijelaskan dalam rata-rata data dari berbagai varian item

sebesar >50% dari konstruksi.

## **2. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)**

Uji diskriminan dapat dikatakan berhasil ketika nilai loading dari setiap indikator variabel laten memiliki nilai yang tertinggi daripada nilai variabel laten lainnya. Menurut Sekaran & Bougie (2018), untuk menilai validitas diskriminan dengan cross loading yang mana dapat dilakukannya evaluasi untuk setiap nilai konstruksi yang mana dari hal tersebut akan mendapatkan kepastian nilai perhitungan yang lebih besar dari pada konstruksi lainnya. Cross loading yang diharapkan harus bernilai lebih besar dari 0,06.

## **3. Composite Reliability**

*Composite Reliability* merupakan pengukuran nilai sesungguhnya dari reabilitas pada suatu konstruk. Dalam hal ini, reliabilitas suatu konstruk dapat diukur dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan nilai reliabilitas komposit. Menurut Sekaran & Bougie (2018), data yang memiliki *Composite Reliability* > 0,6 mempunyai reliabilitas yang tinggi.

### **3.8.2. Evaluasi Inner Model**

*Inner Model* merupakan evaluasi bagaimana adanya kolinearitas antar konstruk dan kemampuan prediktif model. Dalam hal ini, *Inner Model* digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk later. Adapun beberapa strukturalnya yaitu:

## 1. Uji Path *Coefficients*

Menurut Hair et al. (2017), uji path coefficient digunakan untuk menunjukkan bagaimana kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam koefisien jalur (path coefficient) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan. Pada uji path coefficient menggambarkan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah itu, hasil dapat dilihat melalui nilai Coefficient determination (*R-square*) yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Menurut Hair et al. (2017), Nilai *R-square* sebesar 0,75 (kuat), 0,50 (moderat) dan 0,25 (lemah).

## 2. Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Tujuan dari uji hipotesis yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat t-statistik dan p-value, hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa tinggi efek dan pengaruhnya yang ada pada variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan T-Value dan P-Value, dengan ketentuan apabila nilai dari T-value  $> 1,96$  maka dapat dikatakan signifikan akan tetapi apabila nilai dari T-value  $< 1,96$  maka dapat dikatakan tidak signifikan. Sedangkan apabila nilai P-value yang diperoleh  $< 5\%$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat dikatakan signifikan dan sebaliknya apabila nilai P-value yang diperoleh  $> 5\%$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat

dikatakan tidak signifikan. Sehingga dengan begitu, hasil pengujian dapat dikatakan memiliki suatu pengaruh jika model pengukurannya memiliki hasil yang signifikan.

### **3. Uji Coefficient of Determination ( $R^2$ )**

Menurut Hair et al. (2017), tahap ini berfokus pada besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar variasi variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Hair et al., (2022) menyatakan bahwa nilai  $R^2$  dapat dikategorikan sebagai tinggi ( $\geq 0,75$ ), sedang ( $\geq 0,50$ ), dan rendah ( $\geq 0,25$ ). Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

### **4. Uji *Effect Size* ( $F^2$ )**

Effect size (*F square*) untuk mengetahui kebaikan model. Menurut Hair et al. (2017), interpretasi nilai *f-square* yaitu 0,02 memiliki pengaruh lemah; 0,15 memiliki pengaruh sedang dan 0,35 memiliki pengaruh kuat pada level struktural.

### **5. Uji *Normed Fit Index* (NFI)**

Menurut Hair et al. (2017), nilai dari uji NFI antara 0 sampai dengan 1. Nilai dapat dikatakan good fit ketika  $NFI > 0,090$  sedangkan dikatakan marginal fit ketika nilai NFI nya di antara  $0,80 < NFI < 0,90$ .

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini akan dipaparkan hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari jawaban kuesioner para responden mengenai pengaruh *Work Overload* dan *work family conflict* terhadap *Job Embeddedness* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel intervening pada pekerja perusahaan konstruksi di Proyek Bendungan Bener Purworejo. Responden dalam penelitian ini berjumlah 212 orang. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan software SmartPLS versi 3.0 dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil pengolahan data tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk menguji serta menentukan penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

#### 4.1. Karakteristik Responden

Sampel penelitian ini terdiri dari pekerja di Proyek Bendungan Bener Purworejo yang memiliki keragaman karakteristik demografis. Variasi tersebut mencakup jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, area kerja, jabatan, lama masa kerja, serta tingkat pendapatan. Distribusi lengkap mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden Penelitian**

	Frekuensi	Persen
<b>Gender</b>		
Pria	201	94.8
Wanita	11	5.2
<b>Status</b>		

Belum Menikah	19	9.0
Menikah	193	91.0
<b>Pendidikan</b>		
SMA	198	93.4
S1	14	6.6
<b>Lama Kerja</b>		
< 1 Tahun	72	34.0
1-5 Tahun	105	49.5
5-10 Tahun	25	11.8
> 10 Tahun	10	4.7
<b>Pendapatan</b>		
Rp 2,600,000,- Rp 3.500,000,-	118	55.7
Rp 3.500,001,- Rp 4,500,000,-	69	32.5
Rp 4.500,001,- Rp 5,500,000,-	15	7.1
≥ dari Rp 5,500,000,-	10	4.7
Total	212	100

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan karakteristik responden, penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 201 orang (94,8%), sedangkan perempuan sebanyak 11 orang (5,2%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sampel tidak berimbang dari sisi gender. Kondisi tersebut perlu dicermati karena beberapa studi menegaskan bahwa perempuan cenderung menghadapi dinamika work-family conflict yang lebih kompleks akibat pembagian peran domestik yang masih kuat, sehingga berpotensi memengaruhi sikap dan perilaku kerja (Fapohunda, 2014; Williams & Boushey, 2010).

Selain itu, perbedaan sensitivitas emosional terhadap lingkungan kerja (Hurlock, 2002) juga dapat memunculkan variasi respon antar gender. Oleh karena

itu, ketimpangan jumlah responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini menjadi catatan metodologis, sehingga generalisasi hasil berdasarkan gender perlu dilakukan dengan hati-hati dan dapat dipertimbangkan sebagai variabel kontrol pada analisis lanjutan.

Dari sisi status pernikahan, mayoritas responden berstatus menikah sebanyak 193 orang (91,0%), sedangkan yang belum menikah sebanyak 19 orang (9,0%). Dominasi responden yang belum menikah mengindikasikan bahwa sebagian besar partisipan berada pada fase kehidupan dengan tanggung jawab keluarga yang relatif lebih rendah, sehingga intensitas work-family conflict secara umum dapat berbeda dibanding pekerja yang telah menikah. Namun, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perbedaan status pernikahan tidak selalu menghasilkan perbedaan signifikan dalam work-family balance atau *Work Overload* (Panisoara & Serban, 2013). Dengan demikian, komposisi ini tetap perlu dicatat, tetapi tidak otomatis menimbulkan bias, sepanjang status pernikahan dipertimbangkan dalam interpretasi temuan.

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden didominasi lulusan SMA sebanyak 198 orang (93,4%), sedangkan lulusan S1 sebanyak 14 orang (6,6%). Temuan ini menunjukkan bahwa profil responden lebih banyak berasal dari tenaga kerja operasional/teknis dibanding profesional berbasis sarjana. Implikasinya, persepsi terhadap beban kerja, tekanan peran, serta keterlekatan kerja (*Job Embeddedness*) dapat lebih banyak dipengaruhi oleh faktor praktik kerja harian, kondisi fisik pekerjaan, serta stabilitas penghasilan, dibandingkan pertimbangan pengembangan karier formal.

Ditinjau dari lama kerja, mayoritas responden berada pada rentang 1–5 tahun yaitu 105 orang (49,5%), disusul responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 72 orang (34,0%). Sementara itu, masa kerja 5–10 tahun sebanyak 25 orang (11,8%) dan > 10 tahun sebanyak 10 orang (4,7%). Pola ini menandakan bahwa sebagian besar responden merupakan pekerja dengan masa kerja relatif pendek hingga menengah, yang dapat mengindikasikan adanya dinamika retensi/turnover pada level tertentu. Masa kerja yang lebih singkat sering kali berkaitan dengan proses adaptasi, pembentukan relasi kerja (links), dan penilaian kesesuaian (fit) yang masih berkembang, sehingga relevan untuk dikaitkan dengan pembahasan *Job Embeddedness*.

Berdasarkan pendapatan, sebagian besar responden berada pada rentang Rp 2.600.000 – Rp 3.500.000 yaitu 118 orang (55,7%), diikuti rentang Rp 3.500.001 – Rp 4.500.000 sebanyak 69 orang (32,5%). Selanjutnya, responden dengan pendapatan Rp 4.500.001 – Rp 5.500.000 sebanyak 15 orang (7,1%), dan  $\geq$  Rp 5.500.000 sebanyak 10 orang (4,7%). Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok pendapatan menengah bawah–menengah, sehingga persepsi terhadap beban kerja dan tekanan peran berpotensi kuat terkait dengan kebutuhan ekonomi rumah tangga dan stabilitas finansial. Dalam konteks *Job Embeddedness*, tingkat pendapatan juga relevan karena dapat memengaruhi persepsi “sacrifice” (pengorbanan jika keluar): semakin sesuai pendapatan dengan kebutuhan, semakin besar biaya yang dirasakan untuk meninggalkan pekerjaan.

#### **4.2. Deskriptif Data Penelitian**

Deskriptif data penelitian akan menjelaskan deskripsi dan indeks dari

variable pada penelitian ini yaitu *Work Overload*, *work-family conflict*, *Employee Engagement* dan *Job Embeddedness*.

**Tabel 4.2. Deskriptif Variabel**

	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
<i>Work Overload</i>	3.024	0.27
<i>Work-family Conflict</i>	2.642	0.51
<i>Employee Engagement</i>	3.810	0.44
<i>Job Embeddedness</i>	3.872	0.48

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan temuan pada Tabel 4.2, dapat dipahami bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada rentang netral hingga setuju (skala 3–4). Secara umum, hal ini mencerminkan sikap yang cenderung netral terhadap penilaian atas beban kerja (*Work Overload*) yang mereka hadapi di tempat kerja. Namun, hal yang menarik justru terlihat pada aspek konflik kerja dan keluarga, di mana sebagian besar responden memberikan jawaban pada kisaran tidak setuju hingga netral (skala 2–3). Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kondisi tersebut menggambarkan ketidakpuasan pegawai terhadap situasi kerja mereka.

Para pekerja lebih banyak mencurahkan waktu untuk perusahaan dibandingkan bersama keluarga, dan merasa enggan menyampaikan aspirasi atau mendiskusikan hak-hak dengan atasan. Keadaan ini mendorong mereka bekerja sekadar menyelesaikan tugas tanpa pola yang teratur. Selain itu, temuan ini juga mengindikasikan bahwa beban emosional akibat pekerjaan kerap terbawa ke dalam kehidupan rumah tangga pegawai.

### **4.3. Evaluasi Model**

#### **4.3.1 Model Pengukuran (Outer Model)**

Evaluasi model pengukurannya diuji dengan beberapa indikator antara lain: Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas. Adapun model pengukuran dihitung dengan menggunakan PLS Algorithm.

#### 4.3.2. Validitas Konvergen

Suatu indikator dikatakan valid apabila loading factor suatu indikator bernilai positif dan lebih besar dari 0,6 dan nilai AVE lebih dari 0,5 (Ghozali, 2015). Nilai loading factor menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan loading factor besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Berikut dapat dilihat nilai loading factor pada Tabel 4.3 di bawah ini :

**Tabel 4.3. Uji Validitas Konvergen**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>AVE</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Overload</i>	WO1	0,728	0.479	Valid
	WO2	0,797		Valid
	WO3	0,763		Valid
	WO4	0,634		Valid
	WO5	0,693		Valid
<i>Work-family Conflict</i>	WFC1	0,670	0.464	Valid
	WFC3	0,812		Valid
	WFC4	0,818		Valid
	WFC6	0,689		Valid
<i>Employee Engagement</i>	EE2	0,687	0.422	Valid
	EE3	0,696		Valid
	EE4	0,692		Valid
	EE5	0,714		Valid
	EE6	0,728		Valid

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
	EE7	0,678		Valid
	EE8	0,763		Valid
	EE9	0,659		Valid
	EE10	0,645		Valid
<i>Job Embeddedness</i>	JE1	0,770	0.455	Valid
	JE2	0,778		Valid
	JE3	0,699		Valid
	JE4	0,729		Valid
	JE5	0,793		Valid
	JE6	0,642		Valid
	JE8	0,758		Valid
	JE10	0,679		Valid
	JE11	0,723		Valid
	JE12	0,750		Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9), 2026

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa beberapa indikator harus dieliminasi karena memiliki nilai loading factor di bawah 0,6, yaitu WO6, WO7, WO8, WFC2, WFC5, JE7, dan EE1. Selanjutnya, pengujian validitas konvergen dievaluasi melalui nilai Average Variance Extracted (AVE), di mana setiap konstruk idealnya berada di atas 0,5. Namun, mengacu pada kriteria Fornell dan Larcker (1981), nilai AVE yang lebih rendah dari 0,5 masih dapat diterima apabila nilai *Composite Reliability* (CR) yang bersangkutan melebihi 0,6. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

### 4.3.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dari variabel laten benar-benar memiliki perbedaan yang jelas dibandingkan dengan variabel laten lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Discriminant validity dilihat melalui nilai cross loading dan kriteria fornell-lacker yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk cross loading dan kriteria fornell-lacker yaitu harus lebih besar dari 0,6 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

**Tabel 4.4. Nilai Fornell-Larcker Criterion**

Variabel	<i>Employee Engagement</i>	<i>Job Embedness</i>	<i>Work Overload</i>	<i>Work-family Conflict</i>
EE	0,806			
JE	0,649	0,674		
WO	-0,600	-0,580	0,692	
WFC	-0,602	-0,530	0,512	0,681

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9), 2026

**Tabel 4.5. Nilai Loading Silang (Cross Loading)**

Item	<i>Employee Engagement</i>	<i>Job Embedness</i>	<i>Work Overload</i>	<i>Work-family Conflict</i>
EE2	0,687	0,540	-0,365	-0,488
EE3	0,696	0,561	-0,384	-0,403
EE4	0,692	0,619	-0,315	-0,371

EE5	0,714	0,589	-0,313	-0,338
EE6	0,728	0,541	-0,375	-0,397
EE7	0,678	0,434	-0,524	-0,409
EE8	0,763	0,563	-0,422	-0,294
EE9	0,659	0,381	-0,325	-0,362
EE10	0,645	0,444	-0,478	-0,449
JE1	0,653	0,770	-0,414	-0,438
JE2	0,624	0,778	-0,414	-0,395
JE3	0,481	0,699	-0,402	-0,380
JE4	0,542	0,729	-0,407	-0,349
JE5	0,651	0,793	-0,499	-0,443
JE6	0,443	0,642	-0,269	-0,271
JE8	0,424	0,758	-0,379	-0,384
JE10	0,397	0,679	-0,304	-0,292
JE11	0,614	0,723	-0,454	-0,352
JE12	0,516	0,750	-0,327	-0,239
WO1	0,448	0,402	0,728	-0,420
WO2	0,480	0,488	0,797	-0,488
WO3	-0,449	-0,427	0,763	0,356
WO4	-0,363	-0,382	0,634	0,231
WO5	-0,311	-0,282	0,693	0,221
WFC1	-0,263	-0,306	0,206	0,670
WFC3	-0,504	-0,434	0,432	0,812
WFC4	-0,544	-0,459	0,510	0,818
WFC6	-0,214	-0,157	0,074	0,689

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9), 2026

Berdasarkan pada Tabel 4.4 dan 4.5, nilai cross loading pada masing – masing item memiliki nilai  $> 0,60$ , dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap

variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item valid.

#### 4.3.4. Uji Reliabilitas

Realibilitas pada PLS menggunakan nilai Cronbach alpha dan *Composite Reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* diatas 0,6 dan nilai cronbach's alpha disarankan diatas 0,6. Berikut nilai Cronbach alpha dan *Composite Reliability* pada Tabel 4.6 di bawah ini:

**Tabel 4.6. Uji Reliabilitas**

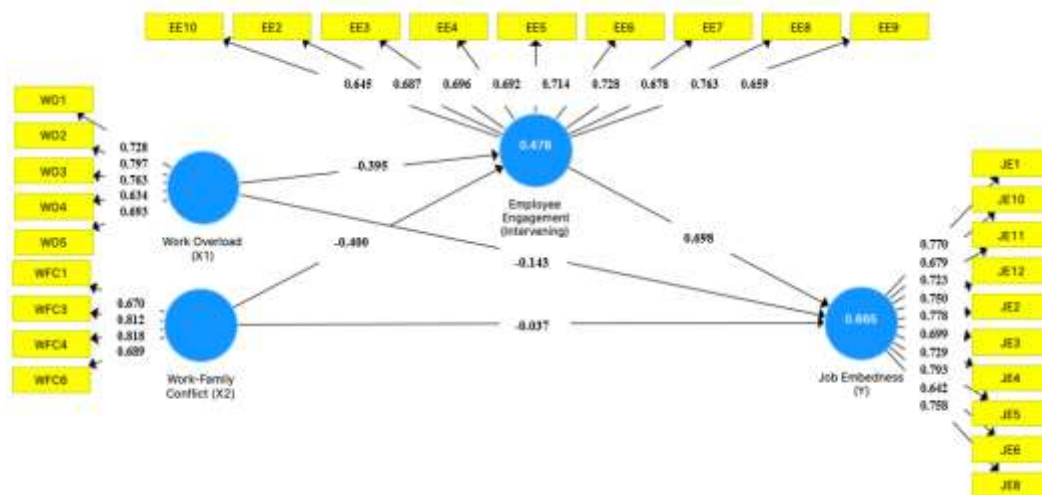
<b>Variable</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>
<i>Work Overload</i>	0.721	0.766
<i>Work Family Conflict</i>	0.627	0.767
<i>Employee Engagement</i>	0.825	0.866
<i>Job Embedness</i>	0.862	0.890

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9), 2026

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* semua variabel penelitian > 0,6 dan Cronbach Alpha > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi *composite realibility* dan *cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa goodness of fit model dengan mengevaluasi *Inner Model*.

#### 4.4. Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner Model* atau analisis struktur model, digunakan untuk menilai ketepatan serta kekuatan model penelitian agar dapat dipastikan bahwa model yang digunakan bersifat akurat dan robust. Evaluasi *Inner Model* dilakukan dengan melihat nilai *R-square* ( $R^2$ ) yang menunjukkan besaran variasi konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Selanjutnya, nilai *R-square* tersebut menjadi dasar untuk menguji predictive relevance dari model yang dibangun.



**Gambar 4.1. Model Struktural**

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9), 2026

##### 4.4.1. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Hasil analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Hair et al., 2017). Uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Suatu variabel terhadap nilai koefisien determinasi dapat dikatakan baik apabila mendapatkan nilai 0 sampai 1.

Oleh karena itu, jika nilai *R-square* menghasilkan nilai yang kecil maka variabel tersebut sangat terbatas sementara nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen telah dapat menjelaskan dan memprediksi hubungan variabel dependen. Hasil dari uji *R-square* akan ditunjukkan pada Tabel 4.7. sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Hasil Pengujian R Square**

<b>Variabel</b>	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
<i>Employee Engagement</i>	0.478	0.473
Job Embedness	0.665	0.660

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9), 2026

Berdasarkan hasil pengujian *R-Square* pada Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel *Employee Engagement* sebesar 0,478. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Overload* dan work family conflict mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel *Employee Engagement* sebesar 47,8%, sedangkan sisanya sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Selanjutnya, nilai *R-Square* untuk variabel *Job Embeddedness* sebesar 0,665. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Overload*, work family conflict, dan *Employee Engagement* mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel *Job Embeddedness* sebesar 66,5%, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al. (2017), nilai *R-Square* sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 dikategorikan sedang (moderate), dan 0,25 dikategorikan lemah. Dengan demikian, nilai *R-Square* pada variabel

*Employee Engagement* sebesar 0,478 dapat dikategorikan mendekati sedang, sedangkan nilai *R-Square* pada variabel *Job Embeddedness* sebesar 0,665 termasuk dalam kategori sedang hingga kuat. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

#### 4.4.2. Uji Effect Size (F-Square)

Uji effect size (*f-square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kekuatan pengaruh dari masing-masing variabel penjelas terhadap variabel terikat dalam model struktural. Nilai *f-square* sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh lemah, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang (*moderate*), dan 0,35 menunjukkan pengaruh kuat (Hair et al., 2021). Semakin besar nilai *f-square*, semakin besar pula peran variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai  $F^2$  ditunjukkan pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8. Nilai  $F^2$  (Effect Size)**

Relasi	Nilai $F^2$	Keterangan	Efek
WO → EE	0,221	$0,15 < F^2 < 0,35$	Sedang
WO → JE	0,237	$0,15 < F^2 < 0,35$	Sedang
WFC → EE	0,226	$0,15 < F^2 < 0,35$	Sedang
WFC → JE	0,148	$0,02 < F^2 < 0,15$	Lemah
EE → JE	0,759	$F^2 > 0,35$	Kuat

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9), 2026

Hasil uji kebaikan model berdasarkan nilai  $F^2$  menunjukkan terdapat satu relasi yang memiliki kekuatan lemah, tiga relasi bersifat sedang, dan satu memiliki

pengaruh yang bersifat kuat. Berdasarkan Tabel 4.8, *Work Overload* memiliki pengaruh sedang terhadap *Employee Engagement* dengan nilai *f-square* sebesar 0,221. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang berlebihan memiliki kontribusi yang cukup dalam memengaruhi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, maka dapat memengaruhi tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di lingkungan proyek konstruksi.

Selain itu, hubungan antara *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* menunjukkan nilai *f-square* sebesar 0,237 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi juga memiliki kontribusi yang cukup dalam memengaruhi tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi sejauh mana karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya serta mempertimbangkan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Selanjutnya, hubungan antara *work family conflict* terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai *f-square* sebesar 0,226 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga memberikan kontribusi yang cukup dalam memengaruhi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, semakin tinggi konflik yang dirasakan antara peran pekerjaan dan kehidupan keluarga, maka dapat memengaruhi tingkat fokus, energi, dan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sementara itu, hubungan antara work family conflict terhadap *Job Embeddedness* memiliki nilai *f-square* sebesar 0,148 yang termasuk dalam kategori lemah. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh konflik pekerjaan dan keluarga terhadap keterikatan karyawan pada pekerjaan dan organisasi relatif kecil dibandingkan dengan hubungan antar variabel lainnya dalam model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak secara langsung menentukan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, pengaruh tersebut lebih banyak terjadi melalui variabel *Employee Engagement*, yang dalam model penelitian ini memiliki pengaruh paling kuat terhadap *Job Embeddedness*. Dengan demikian, tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan menjadi faktor yang lebih menentukan dalam membentuk keterikatan karyawan dibandingkan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga.

Pengaruh yang paling kuat terlihat pada hubungan antara *Employee Engagement* terhadap *Job Embeddedness* dengan nilai *f-square* sebesar 0,759 yang termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya memiliki kontribusi yang sangat besar dalam membentuk keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *Employee Engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin kuat pula keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga kecenderungan untuk tetap bertahan dalam perusahaan juga semakin tinggi. Jadi, berdasarkan hasil uji  $F^2$  model yang dibangun sudah fit.

#### 4.4.3. Uji Model Fit

Ditempuh melalui pemeriksaan hasil estimasi output SmartPLS pada nilai SRMR. Standardized Root Mean *Square* Residual (SRMR) merupakan rata-rata residu kovarians, didasarkan atas transformasi matriks kovariansi sampel dan matriks kovariansi yang diprediksi menjadi matriks hubungan. Jika angka yang didapatkan kurang dari 0,10 dianggap sesuai (Henseler et al., 2014). Hasil output ditunjukkan pada tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 4.9. Hasil Uji Model Fit**

	<b>Saturated Model</b>	<b>Estimated Model</b>
SRMR	0,077	0,077
d_ ULS	2,438	2,438
d_ G	0,724	0,724
Chi- <i>Square</i>	821,552	821,552
NFI	0,681	0,681

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9), 2026

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai Standardized Root Mean *Square* Residual (SRMR) pada saturated model maupun estimated model sebesar 0,077. Nilai tersebut berada di bawah batas yang direkomendasikan yaitu 0,10 (Henseler et al., 2014), sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian (goodness of fit) yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural yang dibangun dalam penelitian ini telah mampu merepresentasikan hubungan antar variabel dalam model penelitian secara memadai.

Selain itu, nilai  $d_{ULS}$  sebesar 2,438 dan  $d_G$  sebesar 0,724 merupakan ukuran kesesuaian model yang menunjukkan perbedaan antara matriks kovarians yang diobservasi dengan matriks kovarians yang diprediksi oleh model. Semakin kecil nilai kedua ukuran tersebut menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang lebih baik.

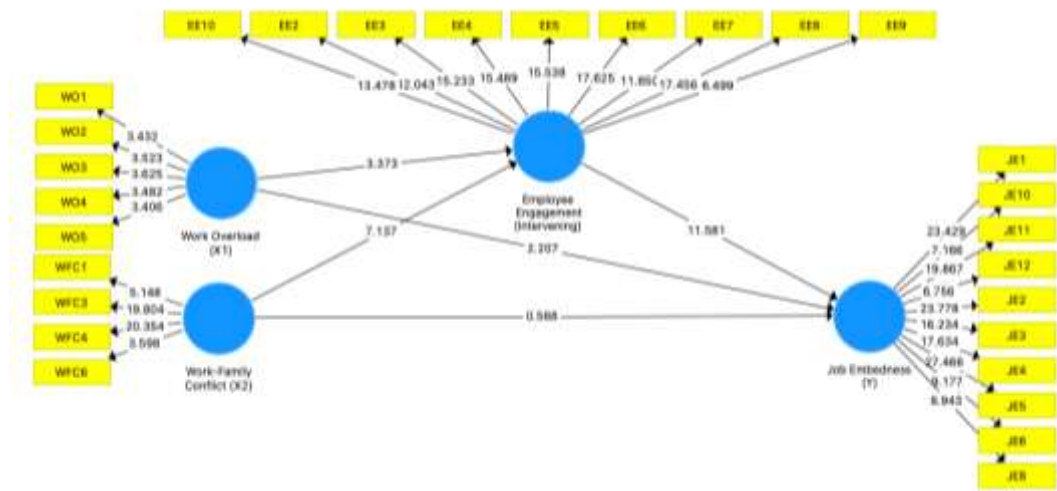
Selanjutnya, nilai *Chi-Square* sebesar 821,552 menunjukkan tingkat perbedaan antara matriks kovarians yang diobservasi dengan matriks kovarians yang diprediksi oleh model. Namun demikian, dalam pendekatan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), nilai *Chi-Square* tidak menjadi indikator utama dalam menilai kesesuaian model karena metode PLS lebih berorientasi pada kemampuan prediksi model.

Nilai *Normed Fit Index* (NFI) pada model penelitian ini sebesar 0,681. Meskipun nilai tersebut belum mencapai nilai ideal mendekati 0,90, dalam pendekatan PLS-SEM ukuran kesesuaian model yang paling umum digunakan adalah SRMR. Oleh karena itu, selama nilai SRMR telah memenuhi kriteria yang disarankan, model penelitian tetap dapat dianggap memiliki tingkat kesesuaian yang baik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian model fit tersebut, dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan model sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis dalam model struktural.

#### **4.5. Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian model hubungan struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan

melalui uji menggunakan software PLS. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *pathcoefficients*. Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung adalah jika  $p \text{ value} < 0,05$  (significance level= 5%) dan nilai T statistic  $> 1,960$ , maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut penjelasan secara lengkap mengenai pengujian hipotesis:



**Gambar 4.2. Pengujian Hipotesis**

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

**Tabel 4.10. Pengujian Hipotesis**

Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	Keterangan
<i>Work Overload</i> -> <i>Employee Engagement</i> (Negatif)	-0.395	3,373	0.001	Hipotesis 1 Diterima

<b>Variabel</b>	<b>Sampel Asli (O)</b>	<b>T Statistik (  O/STDEV  )</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Family Conflict -&gt; Employee Engagement (Negatif)</i>	-0.400	7,137	0.000	Hipotesis 2 Diterima
Employee Engagament -> Job Embeddedness (Positif)	0.698	11,581	0.000	Hipotesis 3 Diterima
<i>Work Overload -&gt; Job Embeddedness (Negatif)</i>	-0.143	2,207	0.028	Hipotesis 4 Diterima
<i>Work Family Conflict -&gt; Job Embeddedness (Negatif)</i>	-0.037	0,568	0.570	Hipotesis 5 Ditolak
<i>Work Overload -&gt; Employee Engagement -&gt; Job Embeddedness</i>	-0.276	3.213	0.001	Hipotesis 6 Diterima (Mediasi Parsial)
<i>Work Family Conflict -&gt; Employee Engagement -&gt; Job Embeddedness</i>	-0.279	6.502	0.000	Hipotesis 7 Diterima (Full Mediasi)

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9), 2026

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode analisis bootstrapping terhadap sampel.

#### **4.6. Pembahasan**

##### **4.6.1. Pengaruh *Work Overload* Terhadap *Employee Engagement***

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh *Work Overload* terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai koefisien sebesar -0,395, nilai p-values sebesar  $0,001 < 0,05$ , serta t-statistik sebesar  $3,373 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “*Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*” dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pekerja, maka semakin rendah tingkat keterlibatan mereka terhadap pekerjaan maupun organisasi.

Dalam perspektif *Social Exchange Theory* (SET), hubungan antara karyawan dan organisasi dipahami sebagai hubungan pertukaran sosial yang melibatkan kontribusi dari kedua belah pihak (Cropanzano & Mitchell, 2005). Karyawan memberikan kontribusi berupa tenaga, waktu, keterampilan, serta komitmen terhadap organisasi, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan yang seimbang seperti dukungan kerja, kondisi kerja yang wajar, serta penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan. Ketika hubungan pertukaran tersebut berjalan secara adil dan seimbang, karyawan akan cenderung membalas perlakuan positif organisasi dengan perilaku kerja yang positif pula, salah satunya melalui peningkatan *Employee Engagement*.

Namun demikian, ketika karyawan mengalami *Work Overload*, kondisi tersebut dapat mencerminkan adanya ketidakseimbangan dalam hubungan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan

organisasi tidak sebanding dengan sumber daya, dukungan, maupun penghargaan yang mereka terima. Dalam kerangka prinsip *reciprocity* pada *Social Exchange Theory*, ketidakseimbangan ini dapat memunculkan respon timbal balik dari karyawan berupa menurunnya sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Salah satu bentuk respon tersebut adalah menurunnya tingkat keterlibatan kerja (*Employee Engagement*).

Dalam konteks industri konstruksi, fenomena *Work Overload* sering kali muncul karena karakteristik pekerjaan yang bersifat proyek, memiliki target penyelesaian yang ketat, serta menuntut koordinasi pekerjaan yang kompleks. Pekerja konstruksi kerap menghadapi tekanan waktu, volume pekerjaan yang tinggi, serta tuntutan penyelesaian proyek sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan beban kerja fisik maupun mental bagi pekerja. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya dukungan organisasi yang memadai, pekerja dapat mengalami kelelahan serta penurunan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Work Overload* dapat menurunkan tingkat keterlibatan kerja karyawan (Bakker & Sanz-Vergel, 2013; Kim et al., 2018). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan psikologis, stres, serta kelelahan yang pada akhirnya mengurangi energi dan antusiasme pekerja dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut membuat pekerja tidak mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi, sehingga tingkat engagement mereka terhadap pekerjaan menjadi lebih rendah.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan temuan Deng et al. (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi justru dapat meningkatkan keterlibatan kerja pada kondisi tertentu. Perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor budaya kerja maupun persepsi individu terhadap beban kerja. Pada beberapa konteks organisasi, beban kerja yang tinggi dapat dipersepsikan sebagai bentuk kepercayaan atau tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Akan tetapi, dalam konteks penelitian ini, beban kerja yang dirasakan pekerja cenderung dipersepsikan sebagai tekanan pekerjaan yang berlebihan sehingga berdampak negatif terhadap keterlibatan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Overload* dapat mengganggu keseimbangan hubungan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi, yang pada akhirnya menurunkan tingkat *Employee Engagement* pekerja. Oleh karena itu, perusahaan konstruksi perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja karyawan agar tetap berada pada tingkat yang wajar dan seimbang dengan sumber daya serta dukungan yang diberikan organisasi. Pengelolaan beban kerja yang baik tidak hanya penting untuk menjaga kesejahteraan pekerja, tetapi juga untuk mempertahankan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dapat tetap optimal.

#### **4.6.2. Pengaruh *Work-family Conflict* Terhadap *Employee Engagement***

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai koefisien sebesar -0,400, nilai p-values sebesar  $0,000 < 0,05$ , serta t-statistik sebesar  $7,137 > 1,960$ . Hasil

tersebut menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “*Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*” dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga yang dialami pekerja, maka semakin rendah tingkat keterlibatan mereka terhadap pekerjaan maupun organisasi.

Dalam perspektif *Social Exchange Theory* (SET), hubungan antara karyawan dan organisasi dipandang sebagai suatu hubungan pertukaran sosial yang melibatkan kontribusi dari karyawan dan imbalan atau dukungan dari organisasi (Cropanzano & Mitchell, 2005). Karyawan bersedia memberikan tenaga, waktu, dan komitmen terhadap organisasi dengan harapan memperoleh dukungan, kesejahteraan, serta kondisi kerja yang memungkinkan mereka menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ketika organisasi mampu menyediakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan tersebut, karyawan akan cenderung membalasnya dengan sikap positif, salah satunya melalui tingkat keterlibatan kerja yang tinggi.

Namun demikian, ketika pekerja mengalami work–family conflict, kondisi ini dapat dipersepsikan sebagai ketidakseimbangan dalam hubungan pertukaran antara karyawan dan organisasi. Konflik antara pekerjaan dan keluarga menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan organisasi cenderung mengganggu kehidupan pribadi pekerja. Dalam situasi tersebut, karyawan dapat menilai bahwa organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai terhadap

kesejahteraan mereka, sehingga hubungan pertukaran sosial menjadi kurang seimbang. Menurut prinsip *reciprocity* dalam SET, ketidakseimbangan dalam hubungan pertukaran akan memunculkan respon timbal balik dari individu, yang dalam hal ini tercermin dalam menurunnya tingkat keterlibatan kerja.

Dalam konteks industri konstruksi, kondisi work–family conflict dapat menjadi lebih nyata karena karakteristik pekerjaan yang menuntut waktu kerja panjang, target proyek yang ketat, serta mobilitas kerja yang tinggi. Pekerja konstruksi sering kali harus menyesuaikan diri dengan jadwal proyek dan tuntutan penyelesaian pekerjaan yang tidak selalu dapat diprediksi. Situasi tersebut dapat mengurangi waktu yang dimiliki pekerja untuk keluarga serta kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan potensi konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Ketika kondisi ini berlangsung secara terus-menerus, pekerja dapat merasakan ketidakseimbangan dalam hubungan kerja dengan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya keterlibatan mereka terhadap pekerjaan.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work-family* conflict dapat menurunkan tingkat *Employee Engagement* (Crawford, LePine, & Rich, 2010; Ramadhoani, 2020; Ulumudin et al., 2022). Konflik peran yang dialami pekerja dapat mengurangi energi psikologis, perhatian, serta komitmen yang mereka berikan kepada pekerjaan. Akibatnya, pekerja menjadi kurang antusias, kurang berdedikasi, serta tidak dapat terlibat secara optimal dalam pekerjaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work–family conflict merupakan salah satu faktor yang dapat mengganggu kualitas hubungan

pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. Ketika konflik tersebut meningkat, karyawan cenderung memberikan respon timbal balik berupa penurunan keterlibatan kerja. Oleh karena itu, perusahaan konstruksi perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja, misalnya melalui pengelolaan beban kerja yang lebih baik, dukungan organisasi terhadap keseimbangan kerja dan keluarga, serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan pekerja. Upaya tersebut dapat membantu menjaga kualitas hubungan pertukaran sosial yang positif sehingga keterlibatan kerja karyawan tetap terjaga.

#### **4.6.3. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Job Embeddedness***

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Embeddedness* memiliki nilai koefisien sebesar 0,698, nilai p-values sebesar  $0,000 < 0,05$ , serta t-statistik sebesar  $11,581 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “*Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*” dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pekerja dalam pekerjaan mereka, maka semakin kuat pula keterikatan mereka terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam perspektif *Social Exchange Theory* (SET), hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan hubungan pertukaran sosial yang melibatkan kontribusi dan imbalan antara kedua pihak (Cropanzano & Mitchell, 2005). Ketika karyawan

merasa memperoleh dukungan, kepercayaan, serta lingkungan kerja yang positif dari organisasi, mereka akan merespons kondisi tersebut dengan perilaku timbal balik yang positif. Salah satu bentuk respons tersebut adalah meningkatnya *Employee Engagement*, yang tercermin dari tingginya energi, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja yang tinggi kemudian memperkuat hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi, sehingga karyawan menjadi semakin terikat dengan pekerjaan dan lingkungannya.

Keterikatan tersebut tercermin dalam konsep *Job Embeddedness*, yaitu kondisi di mana individu merasa memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan, rekan kerja, serta organisasi, sehingga mereka memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan tersebut (Mitchell et al., 2001). Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi biasanya merasakan adanya kecocokan antara nilai pribadi dengan pekerjaan yang dijalankan (*fit*), memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja (*links*), serta menyadari adanya konsekuensi atau pengorbanan tertentu apabila meninggalkan organisasi (*sacrifice*). Ketiga komponen tersebut merupakan elemen utama dalam konsep *Job Embeddedness* yang menjelaskan mengapa karyawan memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Dalam konteks industri konstruksi, keterlibatan kerja memiliki peran yang sangat penting karena karakteristik pekerjaan yang menuntut koordinasi tim yang kuat, disiplin kerja yang tinggi, serta komitmen terhadap penyelesaian proyek sesuai target waktu. Pekerja konstruksi yang memiliki tingkat engagement tinggi biasanya menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan

proyek, serta memiliki keterikatan yang kuat dengan tim kerja maupun organisasi. Kondisi ini membuat pekerja merasa menjadi bagian penting dari proyek yang sedang dikerjakan, sehingga mereka cenderung mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berkontribusi dalam memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi (Munparidi & Sayuti, 2020; Syaefudin & Prayekti, 2020). Karyawan yang merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya cenderung memiliki hubungan yang lebih kuat dengan organisasi serta menunjukkan keinginan yang lebih besar untuk tetap bertahan dalam pekerjaan mereka. Penelitian Zhang, Xu, Li, dan Xu (2021) juga menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk membangun hubungan sosial yang kuat di tempat kerja, sehingga meningkatkan tingkat *Job Embeddedness* mereka.

Selain itu, keterlibatan kerja yang tinggi juga dapat dijelaskan melalui perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory, yang menyatakan bahwa individu yang memiliki sumber daya pekerjaan yang memadai cenderung mengalami kondisi psikologis yang lebih positif, seperti semangat kerja, dedikasi, serta rasa bangga terhadap pekerjaan mereka (Bakker, 2011). Kondisi psikologis yang positif tersebut pada akhirnya memperkuat hubungan individu dengan organisasi dan meningkatkan kecenderungan mereka untuk tetap bertahan dalam pekerjaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* merupakan faktor penting dalam memperkuat *Job Embeddedness* pekerja, khususnya dalam industri konstruksi yang menuntut keterlibatan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan konstruksi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan keterlibatan pekerja, seperti melalui pemberian dukungan organisasi, pengakuan atas kontribusi pekerja, serta pembangunan hubungan kerja yang positif antar anggota tim. Upaya tersebut tidak hanya dapat meningkatkan keterlibatan kerja, tetapi juga memperkuat keterikatan pekerja terhadap organisasi sehingga dapat menekan potensi turnover di lingkungan kerja konstruksi.

#### **4.6.4. Pengaruh *Work Overload* Terhadap *Job Embeddedness***

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0,143, nilai p-values sebesar  $0,028 < 0,05$ , dan t-statistik sebesar  $2,207 > 1,960$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness* dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja konstruksi, maka semakin rendah tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaannya.

Beban kerja merupakan persepsi karyawan mengenai keterbatasan sumber daya waktu dan energi yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan pekerjaan serta harapan dari atasan (Baltastan, 2019). Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang berkelanjutan,

kelelahan fisik maupun mental, serta menurunkan tingkat kenyamanan dalam bekerja. Dalam konteks pekerjaan konstruksi yang memiliki karakteristik pekerjaan fisik yang berat, target waktu yang ketat, serta risiko kerja yang tinggi, kondisi *Work Overload* dapat semakin memperbesar kemungkinan munculnya ketidaknyamanan kerja bagi para pekerja.

Secara teoritis, kondisi beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi keterikatan individu terhadap pekerjaannya karena individu cenderung melakukan evaluasi terhadap keseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dan manfaat yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Apabila pekerja merasa bahwa tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan sumber daya yang dimiliki, maka tingkat keterikatan terhadap pekerjaan akan menurun. Dalam situasi tersebut, pekerja cenderung mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih memberikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya (Salam, 2014; Qaiser et al., 2015; Khorakian, Nosrati, & Eslami, 2017). Selain itu, tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi juga dapat menjadi faktor penghambat dalam upaya mempertahankan tenaga kerja karena dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas organisasi (Karatepe, 2013). Sebaliknya, *Job Embeddedness* merupakan salah satu indikator penting dalam menjelaskan keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi,

karena mencerminkan sejauh mana individu merasa terikat dengan pekerjaan, rekan kerja, serta lingkungan organisasinya (Giosan, Holtom, & Watson, 2005).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi hal yang penting bagi organisasi, khususnya pada sektor konstruksi, untuk menjaga tingkat keterikatan pekerja terhadap pekerjaannya. Apabila organisasi mampu mengelola distribusi beban kerja secara lebih seimbang, maka hal tersebut dapat membantu meningkatkan kenyamanan kerja dan memperkuat keterikatan pekerja terhadap organisasi.

#### **4.6.5. Pengaruh *Work-family Conflict* Terhadap *Job Embeddedness***

Hasil pengujian hipotesis kelima yakni pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,037, nilai p-values sebesar  $0,570 > 0,05$ , dan t-statistik sebesar  $0,568 < 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Embeddedness*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “*Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*” ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya peningkatan *work-family conflict* pada pekerja konstruksi tidak akan berdampak pada *embeddedness* pekerja konstruksi.

Secara konseptual, *work-family conflict* menggambarkan kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan peran dalam keluarga saling bertentangan sehingga individu mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik tersebut tidak selalu berdampak pada tingkat *Job Embeddedness* pekerja. Dalam konteks pekerjaan konstruksi, pekerja kemungkinan telah terbiasa menghadapi tekanan pekerjaan dan

memiliki kemampuan untuk memisahkan antara permasalahan pekerjaan dengan kehidupan keluarga sehingga konflik tersebut tidak secara langsung memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanudjaja (2013) yang menunjukkan bahwa konflik keluarga kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan kerja. Selain itu, Treuren (2019) juga menemukan bahwa *work-family* conflict tidak berpengaruh terhadap *Job Embeddedness* karena adanya faktor lain dalam *Job Embeddedness* yang lebih dominan, seperti hubungan sosial di tempat kerja (*links*) dan pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi (*sacrifice*). Variabel psikologis dan organisasi lain juga dapat menjelaskan hubungan *work family* conflict dengan *Job Embeddedness* di mana WFC tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja secara langsung (Afsar & Rehman, 2017). Medina-Garrido et al. (2021) menegaskan bahwa *work-family* conflict dan *Job Embeddedness* tidak berhubungan secara langsung, tetapi melalui *variable* mediasi sehingga seringkali keduanya tidak memberikan pengaruh langsung.

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui perspektif *Social Exchange Theory* (SET) yang memandang hubungan antara karyawan dan organisasi sebagai suatu proses pertukaran timbal balik. Dalam kerangka teori ini, keterikatan karyawan terhadap organisasi akan terbentuk apabila karyawan merasakan adanya hubungan pertukaran yang positif dengan organisasi, seperti dukungan organisasi, hubungan kerja yang baik, serta manfaat ekonomi dan sosial yang diperoleh dari pekerjaan. Namun dalam penelitian ini, konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami

pekerja konstruksi tidak secara langsung memengaruhi hubungan pertukaran tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pekerja mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga, mereka tetap mempertahankan keterikatan terhadap organisasi karena adanya faktor lain yang lebih dominan dalam hubungan pertukaran sosial, seperti stabilitas pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, serta pertimbangan manfaat yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.

Selain itu, kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan pada sektor konstruksi yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan dinamika pekerjaan yang kompleks. Pekerja konstruksi umumnya telah terbiasa menghadapi tekanan pekerjaan, seperti jam kerja yang panjang, target proyek yang ketat, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu. Oleh karena itu, konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak selalu menjadi faktor utama yang menentukan tingkat keterikatan pekerja terhadap organisasi. Kondisi ini juga dapat disebabkan oleh adanya tingkat resiliensi yang cukup kuat pada pekerja konstruksi sehingga mereka tetap mampu bertahan dalam situasi pekerjaan yang menuntut, termasuk ketika menghadapi konflik antara pekerjaan dan keluarga (Anggara & Weihwa, 2021). Hasil penelitian ini sekaligus menjadi kontra terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *work-family* conflict dapat menurunkan *Job Embeddedness* (Khorakian, Nosrati, & Eslami, 2017; Putriwulandari et al., 2018).

#### **4.6.6. Peran Mediasi *Employee Engagement* terhadap Hubungan *Work Overload* dan *Job Embeddedness***

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* melalui *Employee*

*Engagement* memiliki nilai koefisien sebesar -0,276, dengan p-values sebesar 0,001 < 0,05 dan t-statistik sebesar 3,213 > 1,960. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh terhadap *Job Embeddedness* melalui *Employee Engagement*, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* dapat diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa jalur tidak langsung yang terbentuk bersifat signifikan secara statistik, sehingga *Employee Engagement* terbukti berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan antara *Work Overload* dan *Job Embeddedness*.

Untuk menentukan jenis mediasi yang terjadi, perlu dilakukan perbandingan dengan pengaruh langsung *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness*. Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya, pengaruh langsung tersebut memiliki koefisien sebesar -0,143 dengan p-values sebesar 0,028 < 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut tetap signifikan meskipun variabel mediator dimasukkan ke dalam model. Mengacu pada pendekatan analisis mediasi dalam SEM-PLS menurut Hair et al. (2021), apabila pengaruh tidak langsung signifikan dan pengaruh langsung tetap signifikan, maka hubungan tersebut dikategorikan sebagai mediasi parsial (partial mediation). Hal ini berarti bahwa *Employee Engagement* tidak sepenuhnya menggantikan pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness*, tetapi hanya menjelaskan sebagian mekanisme hubungan tersebut.

Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi keterikatan pekerja terhadap organisasi secara tidak langsung melalui penurunan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dengan kata lain, ketika

*Work Overload* meningkat, *Employee Engagement* cenderung menurun, dan pada akhirnya penurunan engagement tersebut berdampak pada menurunnya *Job Embeddedness* pekerja terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang dilaporkan oleh Sutanto & Wiyono (2017) serta Zhang, Xu, Li, dan Xu (2021), yang menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan keterlibatan kerja yang pada akhirnya melemahkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, hubungan antara karyawan dan organisasi dipahami sebagai suatu proses pertukaran timbal balik yang melibatkan kontribusi karyawan dan imbalan yang diberikan oleh organisasi. Ketika pekerja menghadapi beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan atau kompensasi yang memadai dari organisasi, maka keseimbangan dalam hubungan pertukaran tersebut menjadi terganggu. Kondisi ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dalam hubungan kerja, sehingga karyawan cenderung merespons dengan menurunkan tingkat keterlibatan mereka terhadap pekerjaan.

Penurunan keterlibatan kerja tersebut kemudian berdampak pada berkurangnya tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks industri konstruksi, kondisi ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan yang memiliki tekanan waktu tinggi, target penyelesaian proyek yang ketat, serta tuntutan fisik dan mental yang cukup besar. Apabila organisasi tidak mampu mengelola beban kerja secara seimbang, maka pekerja akan mengalami penurunan

engagement yang pada akhirnya dapat mengurangi keinginan mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Oleh karena itu, peran *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja merupakan mekanisme psikologis penting yang menjembatani hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan menjaga tingkat engagement pekerja melalui pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, organisasi konstruksi dapat memperkuat *Job Embeddedness* karyawan serta meminimalkan risiko terjadinya turnover dalam jangka panjang.

#### **4.6.7. Peran Mediasi *Employee Engagement* terhadap Hubungan *Work-family***

##### ***Conflict dan Job Embeddedness***

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Work Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness* melalui *Employee Engagement* memiliki nilai koefisien sebesar -0,279, dengan p-values sebesar 0,000 < 0,05 dan t-statistik sebesar 6,502 > 1,960. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Job Embeddedness* melalui *Employee Engagement*, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness* dapat diterima.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa jalur tidak langsung yang terbentuk signifikan secara statistik, sehingga *Employee Engagement* terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Job*

*Embeddedness*. Untuk menentukan jenis mediasi yang terjadi, perlu dilakukan perbandingan dengan pengaruh langsung *Work Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness*. Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya, pengaruh langsung tersebut memiliki nilai koefisien sebesar -0,037 dengan p-values sebesar 0,570 > 0,05, yang berarti tidak signifikan.

Mengacu pada pendekatan analisis mediasi dalam SEM-PLS menurut Hair et al. (2021), apabila pengaruh tidak langsung signifikan sementara pengaruh langsung tidak signifikan, maka hubungan tersebut dikategorikan sebagai mediasi penuh (full mediation). Hal ini berarti bahwa pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness* sepenuhnya terjadi melalui *Employee Engagement*. Dengan kata lain, konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak secara langsung memengaruhi keterikatan karyawan terhadap organisasi, melainkan terlebih dahulu memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, yang kemudian berdampak pada tingkat *Job Embeddedness*.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketika pekerja mengalami konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, perhatian serta energi mereka cenderung terbagi sehingga keterlibatan dalam pekerjaan menjadi menurun. Dalam kondisi tersebut, pekerja tidak mampu sepenuhnya memfokuskan sumber daya psikologis, kognitif, maupun emosional pada pekerjaannya. Akibatnya, tingkat *Employee Engagement* menjadi lebih rendah dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya *Job Embeddedness* pekerja terhadap organisasi.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui perspektif *Social Exchange Theory*, yang memandang hubungan antara karyawan dan organisasi sebagai proses

pertukaran timbal balik. Dalam konteks ini, ketika tuntutan pekerjaan menyebabkan konflik dengan kehidupan keluarga, karyawan dapat memandang bahwa organisasi tidak memberikan dukungan yang cukup untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Persepsi tersebut dapat menimbulkan respon timbal balik berupa menurunnya keterlibatan kerja sebagai bentuk reaksi terhadap ketidakseimbangan dalam hubungan pertukaran tersebut.

Penurunan tingkat engagement tersebut kemudian berdampak pada berkurangnya keterikatan pekerja terhadap organisasi. Dalam konteks industri konstruksi, kondisi ini menjadi semakin relevan karena pekerjaan konstruksi umumnya memiliki jam kerja yang panjang, tekanan penyelesaian proyek yang tinggi, serta mobilitas pekerjaan yang sering kali mengurangi waktu bersama keluarga. Apabila konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak dikelola dengan baik, maka pekerja cenderung mengalami penurunan keterlibatan kerja yang pada akhirnya dapat melemahkan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya upaya organisasi dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga karyawan. Perusahaan konstruksi perlu mengembangkan kebijakan yang mampu meminimalkan *work-family* conflict, seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, dukungan manajemen terhadap kebutuhan keluarga karyawan, serta sistem kerja yang lebih adaptif terhadap kondisi pekerja. Dengan demikian, keterlibatan kerja karyawan dapat tetap terjaga dan pada akhirnya mampu memperkuat *Job Embeddedness* dalam organisasi.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil temuan dan pembahasan, batasan dan saran penelitian yang akan datang.

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan pada pekerja perusahaan konstruksi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja konstruksi, maka semakin rendah tingkat keterlibatan mereka terhadap pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menguras energi fisik maupun psikologis pekerja sehingga menurunkan semangat, dedikasi, dan konsentrasi mereka dalam menjalankan tugas.
2. *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang dialami pekerja, maka semakin rendah tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Konflik tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis yang mengganggu fokus dan energi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*. Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan pekerja terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keterikatan mereka

terhadap organisasi. Pekerja yang memiliki engagement tinggi cenderung memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan, rekan kerja, serta organisasi sehingga memiliki kecenderungan lebih besar untuk tetap bertahan dalam organisasi.

4. *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan tingkat keterikatan pekerja terhadap organisasi. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan kerja dan mendorong pekerja untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan atau mencari pekerjaan yang lebih ringan.
5. *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Embeddedness*. Hal ini menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak secara langsung memengaruhi tingkat keterikatan pekerja terhadap organisasi. Dalam konteks penelitian ini, keterikatan pekerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti hubungan sosial di tempat kerja, kesesuaian pekerjaan dengan individu, serta pertimbangan kerugian apabila meninggalkan organisasi.
6. *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* secara parsial. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan keterikatan pekerja terhadap organisasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui penurunan tingkat keterlibatan kerja. Dengan kata lain, ketika pekerja mengalami beban kerja berlebih, tingkat engagement mereka menurun dan kondisi

tersebut pada akhirnya berdampak pada menurunnya *Job Embeddedness*.

7. *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness* secara penuh (full mediation). Artinya, konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak secara langsung memengaruhi keterikatan pekerja terhadap organisasi, tetapi terlebih dahulu memengaruhi tingkat keterlibatan pekerja dalam pekerjaan. Penurunan *Employee Engagement* tersebut kemudian berdampak pada menurunnya *Job Embeddedness* pekerja terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki peran penting sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan pekerja terhadap organisasi. Dalam konteks industri konstruksi yang memiliki tekanan kerja tinggi, keterlibatan kerja menjadi faktor kunci yang menentukan apakah pekerja akan tetap terikat dengan organisasi atau tidak.

## **5.2. Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi manajerial bagi perusahaan konstruksi dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu mempertahankan keterikatan pekerja terhadap organisasi. Pertama, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja (*Work Overload*) agar tidak melebihi kapasitas pekerja. Manajemen dapat melakukan pembagian tugas yang lebih proporsional, penjadwalan kerja yang lebih realistis, serta memastikan ketersediaan sumber daya kerja yang memadai sehingga pekerja tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan.

Kedua, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga karyawan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi keterlibatan pekerja dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja, komunikasi kerja yang lebih efektif, serta dukungan dari atasan terhadap kebutuhan keluarga karyawan.

Ketiga, perusahaan perlu meningkatkan *Employee Engagement* sebagai faktor penting dalam memperkuat keterikatan pekerja terhadap organisasi. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan penghargaan atas kinerja karyawan, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pekerja, serta memberikan kesempatan pengembangan karier yang jelas.

Keempat, dalam industri konstruksi yang memiliki tingkat tekanan kerja tinggi, organisasi perlu memastikan bahwa pekerja tetap merasa memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan dan organisasi. Dengan menjaga tingkat engagement yang tinggi, perusahaan dapat meningkatkan *Job Embeddedness* sehingga pekerja memiliki kecenderungan lebih besar untuk tetap bertahan dalam organisasi.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai macam kekurangan sehingga perlu penyempurnaan di waktu yang akan datang agar mendapatkan hasil dan temuan yang lebih akurat. Keterbatasan penelitian yang ada dalam penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sehingga data yang diperoleh bersifat persepsional dan sangat bergantung pada subjektivitas responden, hal ini memiliki potensi bias persepsi responden dalam menjawab kuesioner.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada pekerja di sektor konstruksi sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada sektor industri lain yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada *Work Overload*, *work family conflict*, *Employee Engagement*, dan *Job Embeddedness*. Masih terdapat kemungkinan bahwa faktor lain di luar model penelitian juga dapat memengaruhi *Job Embeddedness*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi, maupun karakteristik individu pekerja.
4. Responden dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di perusahaan konstruksi tanpa memperhitungkan gender, posisi jabatan, maupun lama masa kerja sebagai variabel kontrol. Kondisi ini berpotensi menimbulkan bias dan misinterpretasi temuan, karena perbedaan karakteristik tersebut dapat memengaruhi persepsi responden terhadap variabel yang diukur.
5. Penelitian ini menelaah konflik yang bersifat dinamis dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori open system, situasi internal organisasi senantiasa dipengaruhi oleh kondisi eksternal. Dengan demikian, terdapat kemungkinan munculnya perbedaan hasil penelitian apabila faktor eksternal tidak dipertimbangkan. Sebagai contoh, penelitian mengenai *Work Overload* dan *work-family conflict* yang dilakukan pada masa krisis, seperti

pandemi, dapat menunjukkan tingkat konflik yang berbeda dibandingkan penelitian pada situasi normal. Untuk itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel eksternal sebagai variabel moderasi guna mengakomodasi pengaruh faktor luar organisasi sebagaimana dijelaskan dalam teori open system.

#### **5.4. Saran Penelitian**

1. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang relevan dalam model penelitian, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, work-life balance, dukungan organisasi, atau psychological well-being untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Job Embeddedness*. Selain itu juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor industri lain sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.
2. Penelitian mendatang juga disarankan untuk memasukkan variabel kontrol, seperti gender, posisi jabatan, usia, maupun masa kerja, sehingga analisis yang dihasilkan dapat lebih akurat dan mampu menggambarkan perbedaan persepsi antar kelompok karyawan.
3. Selanjutnya, berdasarkan perspektif open system theory, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan faktor eksternal organisasi sebagai variabel moderasi, seperti kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, maupun situasi krisis organisasi. Hal ini penting karena perubahan kondisi eksternal dapat memengaruhi tingkat *Work Overload* dan

work family conflict yang dialami karyawan sehingga berpotensi menghasilkan temuan penelitian yang berbeda.

4. Bagi perusahaan, disarankan untuk mengelola beban kerja karyawan secara lebih proporsional serta menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga agar keterlibatan kerja karyawan dapat tetap terjaga. Perusahaan juga perlu meningkatkan *Employee Engagement* melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, serta pemberian penghargaan yang adil atas kinerja karyawan. Dengan meningkatnya keterlibatan kerja, diharapkan keterikatan karyawan terhadap organisasi juga semakin kuat sehingga mampu mengurangi potensi turnover dalam perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Rehman, Z. U. (2017). Relationship between *work-family* conflict, *Job Embeddedness*, workplace flexibility, and turnover intentions. *Makara Hubs-Asia*, 21(2), 92–104.
- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of *Work-family* Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* Vol. 4, Num. 1, June.
- Amaliya, R. (2015). A Literature Review *Work Family Conflict* and Subjective Well Being in Working Woman Factors Related to Both Variable. Seminar Psikologi danKemanusiaan. ISBN : 978-979-796-324-8. Malang.
- Amelia. (2018). Analisis Beban Kerja Fisik dan Tingkat Kelelahan Kerja Secara Ergonomis Terhadap Pekerja PT. Berkas Karunia Phala Duri. *JOM FEB*, Volume 1 Edisi 1.
- Anjini Sutampi, A. N. (2018). Hubungan Jib Embeddedness dan Budaya Kolektivisme Pada Pekerja Generasi X dan Y di PLTD Siantan, Kalimantan Barat. *Jurnal Psibernetika*, Vol.11 (2): 145-154. Oktober SSN: 1979-3707 E-ISSN: 2581-0871.
- Arikunto. (2010). Pengaruh Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta:Rineka Cipta.
- Arinasari, R., & Hartono, A. (2020). *Work Overload* Dan Family Work Conflict Terhadap *Job Embeddedness* Dengan Quality of Work Life Sebagai Variabel Intervening. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(2). <https://doi.org/10.18196/bti.112134>
- Arnold B. Bakker, E. D. (2008). Towards a model of work engagement. *Career DevelopmentInternational* Vol. 13 Issue 3.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pekerja PDAMS Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Azhari, A. (2025). Pengaruh Motivasi, *Work Overload*, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Praoe Lajar. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(4), 158–168.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work Engagement : A Handbook of Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2015). Pengaruh *Work-family* Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha (JMM)*, Vol. 13 No. 1.
- Chanana, N., & Sangeeta. (2020). *Employee Engagement* practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs an international Journal*.
- Diasmoro, O. (2017). Interpersonal communication relationship with job satisfaction of early adult employees in the production division of PT

Gangstar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*,  
05(01), 107–125.  
<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/3885/4338>

- Djuroto, T. (2000). Manajemen Penerbitan Pers. In Manajemen Penerbitan Pers.
- Dr. Hj.Darmawati, S. (2019). *Work Family Conflict* (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga). ISBN: 978-623-91946-5-9.
- Faida, A. d. (2010). Konflik Peran Ganda Perempuan Pengusaha Industri Kecil Di Kabupaten Bangkalan Madura. Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo.
- Fajrin, N. D., Febrianto, P. T., & Puspitasari, A. D. (2022). Family And Social Pressure On The Migration Of Female Indonesian Overseas Migrant Workers. OSF. doi:10.31219/osf.io/pg9k6
- Farooqi, S. A. (2014). Effect of *Work Overload* on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and *Employee Engagement* (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY SCIENCES AND ENGINEERING, VOL. 5, NO. 8, AUGUST.
- Fitri, A. R., & Sulaeman, E. (2021). INTERVENING PADA PENGARUH SERTIFIKASI HALAL JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi ). 5(1),1124–1135.
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895.
- Garnita, M. A., & Suana, I. W. (2014). Pengaruh *Job Embeddedness* dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. Udayana University.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gottschalk, P., & Karlsen, J. T. (2009). Knowledge management in lawfirm business. *Journal of Small Business and Enterprise Development*.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature.
- Hadi, K. Y. (2017). Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Wanita Yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Hannani, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar . *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02.
- Huma, J. A. S. . (2021). Manajemen Media Cetak Lokal dalam Menghadapi Persaingan Di Era Revolusi Industri 4.0 (Vol. 0, Issue July).
- Irwan. (2018). Relevansi Paradigma Positivistik Dalam Penelitian Sosiologi Pedesaan. *Jurnal Ilmu Sosial*, 17(1).

- Jeky K R Rolos, S. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota . Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of *Work Overload* and *work-family* conflict on *Job Embeddedness* and job performance: The mediation of emotional exhaustion. Emerald, International Journal of Contemporary Hospitality Management.
- Kengatharan, D. N. (2015). The nature of work family conflict: A review and agenda for future research . nternational Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2015, Vol.5, No. 2.
- Laswitarni, W. A. (2015). Kepemimpinan, Kompensasi dan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pengaruhnya Terhadap kinerja Pekerja (Studi Pada PT Circleka Indonesia Utama - Regional Bali). Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of *Job Embeddedness* on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722.
- Lutfi, A. M. (2017). Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap Job Performance yang di Mediasi Oleh Organizational Citezenship Behaviour. *Ekuitas: Jurnal EkonomidanKeuangan*.
- Madhani, P. M. (2010). Resource Based View (RBV) of Competitive Advantage: An Overview. The Icfai University Press.
- Malhotra, N. K., & Birks, D. F. (2015). *Marketing Approach: An Applied Approach*.
- Mardiasari, F. (2018). Aktivitas Internal Public Relation dalam upaya meningkatkan kinerja pekerja Pada PT.ANTAR SURYA MEDIA. *Ejurnal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*, 3(2). <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>  
<http://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf>  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlng=](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlng=)
- Margaretha, G. A. (2013). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, November.
- May, D., & dkk. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety, and Availability and The Engagement of The Human Spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2021). Moderating effects of gender and family responsibilities on the relations

- between work–family policies and job performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 1006–1037.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sabylynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using *Job Embeddedness* to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management*, Vol. 44 No. 6.
- Monika, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Pengaruh *Job Embeddedness*, Organizational Commitment, dan Self Efficacy Terhadap Turnover Intention Pekerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*.
- Mulyana, A. E., & Finthariasari, M. (2022). Analisis Komitmen Organisasi Dan *Work-family* Conflict Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Bank Sinarmas Konvensional Dan Bank Sinarmas Syariah). Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Murtisari, E. (2007). Antecedents and Consequences of Burnout in Auditors: Development of a Role Stress Model. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.
- Mutmainnah, A., Saputri, J., Dwi, R. A. D. R. A., & Syariati, A. (2025). Hubungan Organisasi dan Individu Dalam Perspektif Konvensional Dan Islam: Pendekatan Baru Dalam Strategi Retensi Karyawan. *Jurnal Edueco*, 8(1), 99–110.
- Nardiana, S. (2014). Analisis Pengaruh Work family conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Intention To Quit: Stress Sebagai Variabel Intervening. UNDIP, Semarang.
- Nurmianto, E. (2003). *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Paat, P. N., Tiwa, T. M., & Hartati, M. E. (2021). Pengaruh *Job Embeddedness* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prokrastinasi Kerja Pekerja PT Bank Sulutgo Cabang Amurang. *Psikopedia*.
- Pekasa, E., & Rostiana, R. (2018). Peran *Job Embeddedness* Terhadap Kinerja Dengan Keterikatan Kerja Dan Keinginan Untuk Menetap Sebagai Mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humamiora, dan Seni*, Vol. 2, No. 1.
- Petružis, G. (2018). Applying a Resource-Based View to the Competitive Advantage of Small and Micro-Sized Firms. *Socialiniai tyrimai*.
- Prasanna, S. d. (2013). *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)*.
- Pujiono, Agus (2015). Analisis Hubungan *Job Embeddedness* Dengan Konflik Kerja-Keluarga, Kepuasan Kerja, Kepuasan Keluarga Dan Kepuasan Hidup, Studi Kasus Di KPP Pratama Pare Dan Kp2kp Nganjuk. *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 04, Nomor 02, Juni 2015

- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Sciene and Society (IJSOC)*, 3 No 1.
- Puspita, F., Ma'rufah, Z. K., & Rizana, D. (2025). Systematic Literature Review: Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *JMIK: Jurnal Manajemen Dan Inovasi Kewirausahaan*, 1(4), 204–217.
- Rachmawati, M. (2013). *Employee Engagement* Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Pekerja (*International Journal Review*). *Among Makarti: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Reitz, O. E., & Anderson, M. A. (2011). An Overview of *Job Embeddedness*. *Journal of Professional Nursing*.
- Raharso, F. A. (2019). Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris Di Minimarket. Polban.
- Rathi dan Barath. (2013). *Work-family* Conflict And Job And Family Satisfaction Moderating Effect Of *Social* Support Among Police Personnel. *Equality, Diversity And Inclusion: An International Journal*,
- Reitz, O. E. (2011). An Overview of Job Embededdness. *Journal of Professional Nursing*, Vol27, No. 5 (September<sup>2</sup>October).
- Rijnsoever, F. J., & Eveleens, C. P. (2021). Money Don't matter? How incubation experience affects start-up entrepreneurs' resource valuation. *Technovation* 106.
- Ritonga, Z. (2020). *Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rustikarini, R. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Pekerja Terhadap Loyalitas Pekerja Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Rusda Irawati, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1. Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam ISSN 2338-4840.
- Sadana, S., & Vany, E. A. (2014). PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORKPLACE WELL-BEING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* Studi Pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan. *Fakultas Ekonomi, Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Perbanas Institute.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of *Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 21 No. 7, 2006pp. 600-619q Emerald Group Publishing Limited 0268-3946 DOI 10.1108/02683940610690169.

- Satata, D. B. (2020). Pengaruh Organizational Comitmen Terhadap Work Engagement Pada Pekerja Di Bidang Pengembangan Teknolgi Infomasi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* Vol. 4, No. 2, Oktober 2020: hlm 349-357 .
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Sebastianus Alexander Septiadi, D. K. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.8 (2017):3103-3132 .
- Sedjati, D. S. (2015). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sidabutar, F. A. (2017). Pengaruh Job Stress, *Job Embeddedness* dan Jobs Satisfaction Terhadap Turnover Intention (studi Pada Pekerja Kap Hendrawati Eddy, Siddharta & Tanzil). *Indoensia Banking School*, 3.
- Silvia Ariani, L. S. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). *JURNAL MAGISTER MANAJEMEN VOL. 6 No. 1 MARET* .
- Siswono, S. D. (2016). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pekerja Di Rodex Travel Surabaya. *AGORA*, Vol. 4 No. 2.
- Solikha, S. M., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Melalui *Job Embeddedness* Sebagai Variabel Intervening. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11175–11188.
- Steindórsdóttir, B. D., Nerstad, C. G., & Magnúsdóttir, K. Þ. (2020). What makes employees stay? Mastery climate, psychological need satisfaction and on-the-*Job Embeddedness*. Published with license by The Editors of *Nordic Psychology*.
- Sugianingrat, I. A., Widyawati, S. R., Costa, C. A., Ximenes, M., Piedade, S. D., & Sarmawa, W. G. (2018). The *Employee Engagement* and OCB as mediating on. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jebma (Journal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*.
- Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: *Social Exchange Theory* perspective. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 133–143.

- Sutampi, A., Priyatama, A. N., & Astriana, S. (2018). Hubungan *Job Embeddedness* Dan Budaya Kolektivisme Pada Pekerja Generasi X Dan Y Di PLTD Siantan, Kalimantan Barat. Surakarta: Jurnal Psibermetika.
- Syaefudin, M. F., & Prayekti. (2020). Pengaruh *Job Embeddedness*, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Pekerja Gembira Loka Zoo Yogyakarta. Yogyakarta: Jurnal EBBANK.
- Wijaya, C. D., & Suhardiyah, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja, *Employee Engagement*, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Pekerja Di PT. Central Sahabat Baru. Majalah Ekonomi (Telaah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis), Vol. 25 No. 2.
- Soerharto. (2010). Konflik Pekerjaan: Keluarga Dengan Kepuasan Kerja :Metaanalisis. *urnal Psikologi*, 37(1), Pp 189 – 194.
- Steindórsdóttir, B. D., Nerstad, C. G., & Magnúsdóttir, K. Þ. (2020). What makes employees stay? Mastery climate, psychological need satisfaction and on-the-*Job Embeddedness*. Published with license by The Editors of Nordic Psychology.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. PT Alfabet.
- Suhakim, I. A., & Yuan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. 1(2).
- Sujarweni, V. W. (2014). SPSS untuk Penelitian. Pustaka baru Press.
- Suprihhadi, A. A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pekerja PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3, No.7.
- Suryabata, S. (2003). Metode Penelitian. Jakarta: Rajawali.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Syaefudin, M. F. (2020). Pengaruh *Job Embeddedness*, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Pekerja Gembira Loka Zoo Yogyakarta . *Jurnal EBBANK* Vol. 11 No 2 , Desember .
- Tamonob, S. Y., & Yulianti, P. (2025). Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* dengan Emotional Exhaustion sebagai Mediasi dan *Social Support* sebagai Moderasi pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Journal of Economics and Business UBS*, 14(3), 425–442.
- Treuren, G. J. M. (2019). Employee embeddedness as a moderator of the relationship between work and family conflict and leaving intention. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2504–2524. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1326394>

- Wei.Fan, Y. F. (2009). The Stressors In Professional Women's *Work-family* Conflict: A Chinese Study. Canadian *Social Science* Issn 17128056 Vol.5 No.3.
- Zaqiwali, B., Puspadarmaja, N., & Agustiningrum, H. (2021). Representasi Platform Video Streaming dalam Kepuasan Penonton. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(7)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER

#### **PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS* MELALUI *EMPLOYEE* *ENGAGEMENT* PADA PEKERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI**

Yth. Bapak/Ibu Responden,

Perkenalkan, saya Alfian Tazky Ridhiawan (21911004), mahasiswa Program Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, Daerah Istimewa Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tesis yang membahas terkait perilaku kerja pada sektor konstruksi sebagai bagian dari penyelesaian studi pada Program Magister Manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana *work overload* dan *work-family conflict* dapat memengaruhi *job embeddedness*, baik secara langsung maupun melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

Responden dalam penelitian ini adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan konstruksi di Proyek Bendungan Bener Purworejo dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner ini sesuai dengan pengalaman dan kondisi kerja yang Bapak/Ibu rasakan.

Seluruh informasi yang diberikan dalam kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik. Tidak terdapat jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga diharapkan Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban secara jujur, objektif, dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti dalam mendukung keberhasilan penelitian ini serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada sektor konstruksi.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Alfian Tazky Ridhiawan

### **PROFIL RESPONDEN**

Pada bagian ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data diri dengan cara memberi tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai. Informasi yang diberikan hanya digunakan untuk keperluan analisis penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

1. Apakah Bapak/Ibu merupakan pekerja konstruksi pada Proyek Bendungan

Bener Purworejo ?

:

1. Ya
2. Tidak

2. Jenis Kelamin

:

1. Pria
2. Wanita

3. Status Pernikahan

:

1. Menikah
2. Belum Menikah

4. Pendidikan Terakhir

:

1. SD/SMP
2. SMA/SMK
3. Diploma (D3/D4)
4. Sarjana (S1)

5. Pascasarjana (S2/S3)

5. Lama Masa Kerja :

1. < 1 tahun
2. 1 – 5 tahun
3. 5 - 10 tahun
4. > 10 tahun

6. Pendapatan Responden :

1. Rp 2.600.000 – Rp 3.500.000
2. Rp 3.500.001 – Rp 4.500.000
3. Rp 4.500.001 – Rp 5.500.000
4.  $\geq$  Rp 5.500.000

Mohon Bapak/Ibu membaca setiap pernyataan dengan saksama, kemudian memberikan tanda centang ( $\checkmark$ ) pada salah satu pilihan jawaban yang paling menggambarkan tingkat persetujuan Bapak/Ibu terhadap pernyataan tersebut. Pilihan jawaban menggunakan Skala Likert 1–5, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Cukup Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

### 1. *WORK OVERLOAD*

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki target dalam mencapai sesuatu.					
2	Saya mengatur strategi dalam mencapai sesuatu.					
3	Saya meninjau pekerjaan dengan hati-hati.					
4	Saya memastikan setiap hal tetap aman meskipun itu bukan tanggung jawab saya.					
5	Saya bekerja sesuai dengan jam operasional kerja.					
6	Saya membawa pekerjaan saya ke rumah.					
7	Saya keberatan jika mendapat pekerjaan tambahan atau lembur.					
8	Saya kesulitan dalam menolak permintaan perusahaan yang diajukan secara tiba-tiba.					

### 2. *WORK-FAMILY CONFLICT*

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
9	Saya senang dengan pekerjaan saat ini.					

10	Saya banyak menghabiskan waktu di rumah dibanding di perusahaan.					
11	Saya berani berdiskusi dengan atasan terkait pekerjaan saya.					
12	Saya memberikan solusi dalam penyelesaian pekerjaan saya.					
13	Saya bekerja secara terstruktur.					
14	Saya memiliki emosi yang stabil saat di rumah meskipun ada urusan pekerjaan.					

### **3. EMPLOYEE ENGAGEMENT**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
15	Pimpinan memiliki sensitivitas dalam menanggapi perubahan yang terjadi.					
16	Saya merasa nyaman bekerja dengan pimpinan saya di perusahaan.					
17	Pimpinan selalu terbuka dalam menyelesaikan konflik di lingkungan kerja.					
18	Pimpinan mendengar setiap pendapat anggotanya.					

19	Pimpinan mampu membuat perubahan yang diperlukan dalam menghadapi situasi tertentu.					
20	Perusahaan menjembatani diskusi antara pimpinan dan semua pekerja.					
21	Saya mengambil setiap peluang yang ada untuk tumbuh dan berkembang.					
22	Perusahaan memfasilitasi peluang untuk kenaikan level atau jabatan.					
23	Saya cepat dalam membuat keputusan.					
24	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					

#### **4. JOB EMBEDDEDNESS**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
25	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.					
26	Perusahaan memiliki nilai dan prinsip yang selaras dengan saya.					
27	Teman di kantor selalu membantu jika saya mengalami kendala dalam pekerjaan.					

28	Setiap pegawai di perusahaan saling mendukung satu sama lain.					
29	Perusahaan mendukung saya untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
30	Perusahaan menghargai pekerjaan saya jika dilakukan melebihi jam kerja.					
31	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja yang berasal dari daerah yang sama.					
32	Saya mudah menjalin hubungan dengan rekan kerja meskipun berbeda divisi.					
33	Saya dan rekan kerja memiliki group chat untuk berkomunikasi.					
34	Saya dan rekan kerja sering bertemu di luar lingkungan kerja.					
35	Perusahaan menjelaskan secara rinci mengenai pekerjaan saya.					
36	Perusahaan menilai pekerjaan saya secara objektif.					

## Lampiran 2. Karakteristik Responden

Nomor	Apakah Bapak/Ibu merupakan pekerja konstruksi pada Proyek Bendungan Bener Purworejo?	Gender	Status	Pendidikan	Lama Kerja	Pendapatan
1	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
2	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	≥ Rp 5,500,000
3	Ya	Wanita	Menikah	SMA	> 10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
4	Ya	Wanita	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
5	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
6	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
7	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
8	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
9	Ya	Wanita	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
10	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
11	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
12	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
13	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
14	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
15	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
16	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
17	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
18	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
19	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000

20	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
21	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
22	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
23	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
24	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
25	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	≥ Rp 5,500,000
26	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
27	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
28	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
29	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
30	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
31	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
32	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
33	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
34	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
35	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
36	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
37	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
38	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
39	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
40	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
41	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
42	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
43	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
44	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
45	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
46	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000

47	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
48	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
49	Ya	Pria	Menikah	S1	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
50	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
51	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
52	Ya	Pria	Menikah	S1	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
53	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
54	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
55	Ya	Pria	Menikah	S1	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
56	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
57	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
58	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
59	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	1-5 Tahun	≥ Rp 5,500,000
60	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
61	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
62	Ya	Pria	Menikah	S1	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
63	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
64	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
65	Ya	Pria	Belum Menikah	S1	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
66	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
67	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
68	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
69	Ya	Pria	Menikah	SMA	> 10 Tahun	≥ Rp 5,500,000
70	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
71	Ya	Pria	Menikah	S1	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
72	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
73	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000

74	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
75	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
76	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
77	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
78	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
79	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
80	Ya	Pria	Menikah	S1	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
81	Ya	Pria	Menikah	SMA	> 10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
82	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
83	Ya	Pria	Menikah	SMA	> 10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
84	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
85	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
86	Ya	Pria	Menikah	SMA	> 10 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
87	Ya	Pria	Menikah	SMA	> 10 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
88	Ya	Wanita	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
89	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
90	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
91	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
92	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	≥ Rp 5,500,000
93	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
94	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
95	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
96	Ya	Pria	Menikah	S1	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
97	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
98	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
99	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
100	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000

101	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
102	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
103	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
104	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
105	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
106	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
107	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
108	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
109	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
110	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
111	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
112	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	≥ Rp 5,500,000
113	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
114	Ya	Pria	Belum Menikah	S1	< 1 Tahun	≥ Rp 5,500,000
115	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
116	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
117	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
118	Ya	Wanita	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
119	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
120	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
121	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
122	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
123	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
124	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
125	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
126	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
127	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000

128	Ya	Wanita	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
129	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	< 1 Tahun	≥ Rp 5,500,000
130	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
131	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
132	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
133	Ya	Wanita	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
134	Ya	Pria	Menikah	S1	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
135	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	< 1 Tahun	≥ Rp 5,500,000
136	Ya	Pria	Menikah	SMA	> 10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
137	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
138	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
139	Ya	Pria	Menikah	S1	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
140	Ya	Wanita	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
141	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
142	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
143	Ya	Wanita	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
144	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	≥ Rp 5,500,000
145	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
146	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
147	Ya	Pria	Menikah	S1	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
148	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
149	Ya	Pria	Menikah	S1	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
150	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
151	Ya	Pria	Menikah	SMA	> 10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
152	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
153	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
154	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000

155	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
156	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
157	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
158	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
159	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
160	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
161	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
162	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
163	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
164	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
165	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
166	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
167	Ya	Pria	Menikah	S1	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
168	Ya	Wanita	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
169	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
170	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
171	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
172	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
173	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
174	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
175	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
176	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
177	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
178	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
179	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
180	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
181	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000

182	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
183	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
184	Ya	Wanita	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
185	Ya	Pria	Menikah	SMA	> 10 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
186	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
187	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
188	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
189	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
190	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
191	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
192	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
193	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
194	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
195	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
196	Ya	Pria	Menikah	SMA	> 10 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
197	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
198	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
199	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 4,500,001 - Rp 5,500,000
200	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
201	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
202	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
203	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
204	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
205	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
206	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
207	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
208	Ya	Pria	Menikah	SMA	5-10 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000

209	Ya	Pria	Menikah	SMA	< 1 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
210	Ya	Pria	Belum Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 2,600,000 - Rp 3,500,000
211	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000
212	Ya	Pria	Menikah	SMA	1-5 Tahun	Rp 3,500,001 - Rp 4,500,000

**Lampiran 3. Tabulasi Data Jawaban Responden**

W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	E	E	E	E	E	E	E	E	E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
O	O	O	O	O	O	O	O	F	F	F	F	F	F	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
1	2	3	4	5	6	7	8	C	C	C	C	C	C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	
								1	2	3	4	5	6										0											0	1	2	
4	4	4	5	3	2	2	3	2	5	5	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	
4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	5	2	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4		
4	3	4	3	3	2	2	4	1	4	4	3	2	2	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4		
4	4	4	3	2	3	2	2	3	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3		
3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
4	3	4	3	1	1	3	5	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4		
5	5	5	5	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	2	3	2	3	1	3	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	
4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4		

5	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3		
5	5	5	3	5	3	5	1	3	4	5	5	2	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	5	3	5	5		
4	4	5	2	5	1	2	4	4	5	4	4	1	5	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	1	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4		
5	4	5	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	5	3	5	3	3	4	3	2	4	4	1	2	3	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4		
4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
5	5	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
4	5	3	3	4	2	3	2	2	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	2	2	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5	5	4	3		
5	5	5	3	4	2	3	4	3	3	5	5	2	2	3	4	5	5	4	5	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4		
5	4	4	5	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	4	2	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	
5	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3
5	5	5	4	5	3	4	5	2	5	5	5	2	1	3	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	4		
4	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	1	3	2	5	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	4	2	4	2	1	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
5	5	5	3	3	5	5	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	

5	5	5	4	5	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5			
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5			
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3			
4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3			
5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4		
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4		
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4		
4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	5	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
5	5	5	4	3	5	3	3	2	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5		
4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	
5	5	5	5	3	2	3	4	3	4	2	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5		
4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	

5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	5	4		
4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
5	3	5	4	4	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	2	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	2	4	2	5	3	4	4	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
5	5	5	5	3	4	2	2	2	4	5	5	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	3	4	2	2	2	4	5	5	2	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
5	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	
5	4	4	5	4	4	2	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	1	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	
4	4	4	4	5	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	



4	3	5	5	4	1	3	4	3	4	3	4	5	3	2	4	3	3	4	5	5	4	2	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4		
4	4	5	4	3	3	3	5	2	4	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	
5	5	5	5	5	3	3	3	2	4	4	4	5	2	2	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	
5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	5	1	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
5	5	4	4	4	4	2	4	2	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3		
5	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4		
5	5	5	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4		
4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
5	5	3	5	3	2	4	5	3	4	2	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4		
5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	5		
5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4		
5	5	5	5	5	3	1	1	1	3	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	2	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	2	4	3	5	5	4	3		
5	5	5	3	4	3	2	4	3	4	4	5	2	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4		
4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4		
5	5	5	5	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	2	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4		

5	4	5	4	4	3	3	4	2	3	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5			
5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4				
5	5	4	3	4	2	2	4	2	5	4	4	2	2	2	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	2	4	4			
4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4			
5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5			
5	5	5	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
4	4	4	3	5	3	3	3	2	3	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	5	4	4	3	1	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
5	5	4	4	4	2	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	1	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	2	4	5	3	5	3	3	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4		
4	2	5	4	5	4	4	3	2	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	2	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4		
4	4	4	5	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4		
5	5	5	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
4	5	4	5	5	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	5	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	4		
4	4	5	4	2	3	5	3	3	2	2	4	3	5	4	3	1	1	2	3	4	3	5	4	2	3	4	4	2	1	4	3	4	1	3	4	4		
5	4	5	4	5	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	
5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	

5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	
5	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
4	3	2	1	3	3	5	4	4	3	1	3	2	4	5	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4
5	5	4	5	4	3	2	2	1	3	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	
4	4	4	4	5	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
4	5	4	3	5	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	
5	5	5	4	5	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
5	5	5	3	3	3	4	4	3	2	2	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	4	
5	5	4	5	5	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	
3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3
5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	3	4	4	2	4	3	4	1	1	3	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3
5	5	5	3	5	3	3	4	1	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	
4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

5	5	5	3	5	4	2	3	1	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
5	4	5	4	4	3	3	4	2	3	4	4	2	1	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4		
5	5	5	3	4	3	3	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4		
4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	2	5	2	4	3	3	3		
4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3		
5	5	5	4	4	5	4	5	2	3	5	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	2	5	4		
5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4		
5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
5	5	4	3	5	3	3	3	2	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	
5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	2	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4		

4	4	5	3	3	3	4	5	1	4	3	5	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4		
5	5	4	4	5	2	4	2	3	4	4	4	1	1	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	
5	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	
5	5	5	5	5	4	1	3	1	2	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	5	5	2	4	3	4	4	4	2	4	4	5	3	3	3	3	5	4	2	3	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	
4	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	
4	5	5	4	2	3	4	5	3	4	5	4	1	4	4	4	5	5	5	3	3	2	2	4	4	5	4	5	4	3	4	5	2	4	4	5	
4	4	5	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	5	4	4	4	
5	5	5	4	5	3	2	4	2	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	5	
5	5	5	3	5	2	3	4	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	
5	4	3	3	2	3	1	3	2	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	2	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	
5	5	5	5	5	3	2	3	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	5	3	3	5	2	2	4	5	1	1	3	4	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	3	2	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	
5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

5	5	4	4	4	4	2	2	2	4	5	5	2	1	2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5					
4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4					
5	4	4	3	5	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3					
4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3				
5	4	4	4	2	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4			
4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4		
5	5	5	5	5	2	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	
4	3	4	2	5	3	2	5	2	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3		
4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	5	3	3	3	3	4	2	4	3	5	2	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	
5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	3	2	4	2	1	1	3	3	3	2	3	2	1	1	3	1	1	4	1	3	5	4	1	3	5	
4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
5	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	4	4	5	2	3	2	2	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	5	3	4				
5	5	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4			
5	5	5	4	4	3	5	2	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5			
4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	5	4	4	4	2	3	3	2	4	2	3	4	4	2	4	3	2	4	4			
5	5	5	4	5	2	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	3	2	5	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	2	5	3	5	5	2	5	5		
5	4	5	3	5	3	3	3	2	4	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5		
5	5	5	4	5	4	3	4	2	3	4	5	3	3	3	4	2	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	2	4	3	2	3	4	5	1	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	
5	5	5	4	5	1	3	3	2	3	5	5	1	2	4	4	4	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2	5	2	2	3	3	3		
4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	
5	4	5	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	5	
5	5	5	5	3	3	3	4	2	3	4	5	2	2	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	3	5	2	2	2	3	4	5	4	1	4	4	4	4	3	4	5	5	4	2	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	

5	5	4	4	3	3	5	4	3	2	4	2	2	3	3	5	3	4	1	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	2	4	4	
5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	5	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	

## Lampiran 4. Hasil Olah Data Karakteristik Responden

### 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	201	94.8	94.8	94.8
Wanita	11	5.2	5.2	100.0
Total	212	100.0	100.0	

### 2. Status Pernikahan

Status	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belum Menikah	19	9.0	9.0	9.0
Menikah	193	91.0	91.0	100.0
Total	212	100.0	100.0	

### 3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	198	93.4	93.4	93.4
S1	14	6.6	6.6	100.0
Total	212	100.0	100.0	

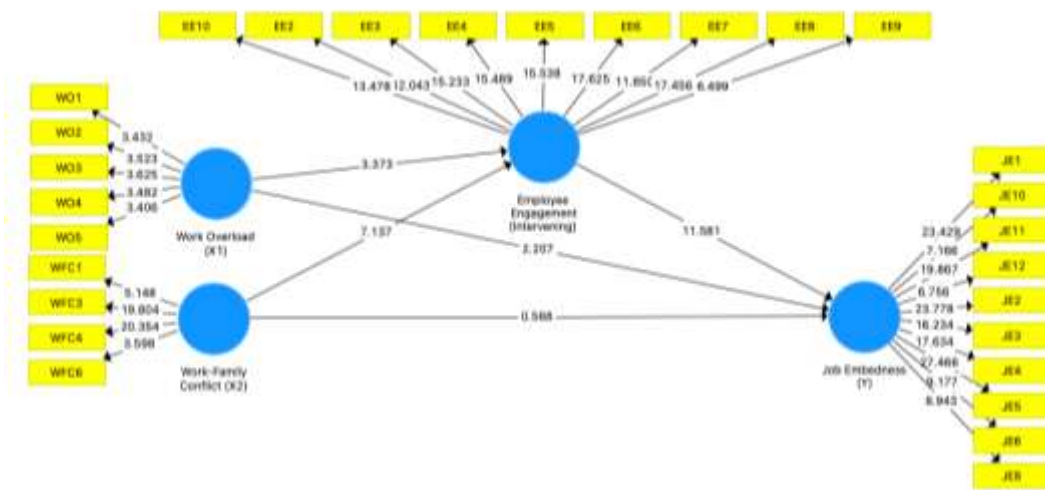
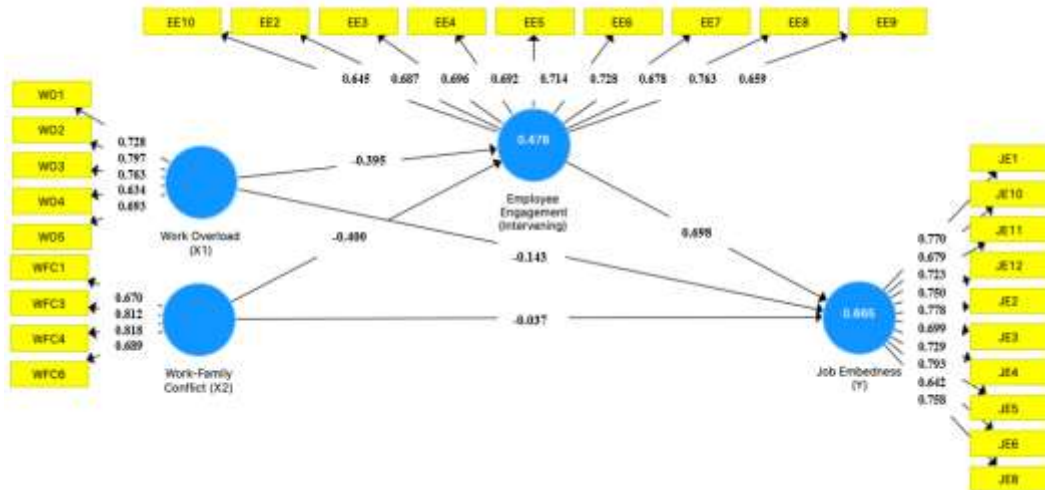
### 4. Lama Kerja

Lama Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 Tahun	72	34.0	34.0	34.0
1 – 5 Tahun	105	49.5	49.5	83.5
5 – 10 Tahun	25	11.8	11.8	95.3
> 10 Tahun	10	4.7	4.7	100.0
Total	212	100.0	100.0	

## 5. Pendapatan

Pendapatan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rp 2.600.000 – Rp 3.500.000	118	55.7	55.7	55.7
Rp 3.500.001 – Rp 4.500.000	69	32.5	32.5	88.2
Rp 4.500.001 – Rp 5.500.000	15	7.1	7.1	95.3
≥ Rp 5.500.000	10	4.7	4.7	100.0
Total	212	100.0	100.0	

### Lampiran 5. Hasil Olah Data SEM-PLS



#### R Square

	R Square	R Square Adjusted
Employee	0,478	0,473
Job Embe	0,665	0,660

#### f Square

	Employee Enga	Job Embedness	Work Overload	Work-Family Conflict (X2)
Employee		0,759		
Job Embe				
Work Over	0,221	0,237		
Work-Fam	0,226	0,148		

### Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha_A		Composite Relia	Average Variance Extracted (AVE)
Employee	0,825	0,829	0,866	0,422
Job Embe	0,862	0,876	0,890	0,455
Work Over	0,721	0,744	0,766	0,479
Work-Fam	0,627	0,695	0,767	0,464

### Discriminant Validity

#### Fornell-Larcker Criterion

	Employee Enga	Job Embedness	Work Overload (Work-Family Conflict (X2)	
Employee	0,806			
Job Embe	0,649	0,674		
Work Over	-0,600	-0,580	0,692	
Work-Fam	-0,802	-0,530	0,512	0,681

### Cross Loadings

	Employee Enga	Job Embedness	Work Overload	Work-Family Conflict (X2)
EE10	0,545	0,444	-0,478	-0,449
EE2	0,687	0,540	-0,365	-0,488
EE3	0,696	0,561	-0,384	-0,403
EE4	0,692	0,619	-0,315	-0,371
EE5	0,714	0,589	-0,313	-0,338
EE6	0,728	0,541	-0,375	-0,397
EE7	0,678	0,434	-0,524	-0,409
EE8	0,763	0,563	-0,422	-0,294
EE9	0,659	0,381	-0,325	-0,362
JE1	0,653	0,770	-0,414	-0,438
JE10	0,397	0,679	-0,304	-0,292
JE11	0,614	0,723	-0,454	-0,352
JE12	0,516	0,750	-0,327	-0,239
JE2	0,624	0,778	-0,414	-0,395
JE3	0,481	0,699	-0,402	-0,380
JE4	0,542	0,729	-0,407	-0,349
JE5	0,651	0,793	-0,499	-0,443
JE6	0,443	0,642	-0,269	-0,271
JE8	0,424	0,758	-0,379	-0,384
WFC1	-0,263	-0,306	0,206	0,670
WFC3	-0,504	-0,434	0,432	0,812
WFC4	-0,544	-0,459	0,510	0,818
WFC6	-0,214	-0,157	0,074	0,689
WO1	0,448	0,402	0,728	-0,420
WO2	0,480	0,488	0,797	-0,488
WO3	-0,449	-0,427	0,763	0,356
WO4	-0,363	-0,382	0,634	0,231
WO5	-0,311	-0,282	0,693	0,221

### Model\_Fit

#### Fit Summary

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,077	0,077
d_ULS	2,438	2,438
d_G	0,724	0,724
Chi-Squar	821,552	821,552
NFI	0,681	0,681

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)
Employee Engagement (Intervening) → Job Embeddedness (Y)	0.605	0.605
Work Overload (X1) → Employee Engagement (Intervening)	-0.305	-0.367
Work Overload (X1) → Job Embeddedness (Y)	-0.145	-0.138
Work-Family Conflict (X2) → Employee Engagement (Intervening)	-0.490	-0.484
Work-Family Conflict (X2) → Job Embeddedness (Y)	-0.037	-0.043

Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
0.060	11.551	0.000
0.117	3.373	0.001
0.065	2.207	0.028
0.056	7.137	0.000
0.065	0.569	0.570

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)
Work-Family Conflict (X2) → Employee Engagement (Intervening) → Job Embeddedness	-0.278	-0.283
Work Overload (X1) → Employee Engagement (Intervening) → Job Embeddedness	-0.278	-0.283

Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
0.043	6.502	0.000
0.086	3.213	0.001