



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan *Work overload* Terhadap *Job Embeddedness* Karyawan

RICKY PUTRA FEBRIANTO & SEGER HANDOYO*

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Job embeddedness merupakan sebuah keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerja yang berhubungan dengan seberapa besarnya keinginan untuk bertahan dengan pekerjaannya (Mitchell et al, 2001). Work-family conflict dan work overload memengaruhi job embeddedness karyawan dari aspek fit dan link yang dimiliki job embeddedness. Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari work overload dan work-family conflict. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 82 orang yang terdiri dari 32 laki-laki dan 50 perempuan. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik analisis regresi menggunakan bantuan program SPSS 22 for windows. Dari hasil analisis data penelitian didapatkan hasil nilai $r^2 = 0,497$ untuk nilai hubungan antar variabel menunjukkan sebesar apa variabel independen memberikan pengaruh kepada variabel dependen, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa work overload dan work-family conflict berpengaruh signifikan terhadap job embeddedness karyawan.

Kata kunci: *Job embeddedness, Work overload, Work-Family Conflict*

ABSTRACT

Job embeddedness is an employee's attachment to work and workplace that is related to how much he wants to stay with his job (Mitchell et al, 2001). Work-family conflict and work overload affect employee job embeddedness from the fit and link aspects of job embeddedness. Regression analysis was conducted to determine the effect of work overload and work-family conflict. The number of samples in this study were 82 people consisting of 32 men and 50 women. Data analysis was carried out using statistical regression analysis techniques using the SPSS 22 for windows program. From the results of research data analysis, it was found that the value of $r^2 = 0.497$ for the value of the relationship between variables indicating how much the independent variable had an influence on the dependent variable, a significance value of 0.000 which indicated that work overload and work-family conflict had a significant effect on employee job embeddedness.

Keywords: *Job embeddedness, Work overload, Work-Family Conflict*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp,

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: seger.handoyo@psiikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu kunci keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia, nilai dari keberhasilan sebuah perusahaan adalah mampu membuat karyawan mampu mengembangkan diri dan tetap bertahan serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Manurung, 2021). Namun, tantangan terberatnya adalah membuat karyawan yang kompeten merasa terikat dengan perusahaan dan tidak keluar dari perusahaan dikarenakan selain kerugian secara materiil bagi perusahaan karena biaya rekrutmen dan seleksi yang sudah dikeluarkan. Memiliki karyawan yang sudah punya pengalaman dalam tim juga bisa membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien (Anam, 2015). Bagi competitor bisnis sangat mudah meniru teknologi maupun produk yang sudah diciptakan, akan tetapi sangat sulit untuk bisa mendapatkan karyawan yang kompeten dan bisa menjadi nilai kunci pembeda bagi perusahaan itu dengan para kompetitornya (Suhariadi, 2013).

Karyawan memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya serta memiliki keinginan yang kecil untuk keluar dari pekerjaan bisa disebut juga *Job embeddedness*. *Job embeddedness* merupakan sekumpulan faktor yang menjadi penyebab karyawan bertahan dengan pekerjaannya saat ini (Mitchell dkk., 2001). *Job embeddedness* memiliki dampak positif bagi *job performance* bagi karyawan. Semakin tinggi *Job embeddedness* pada karyawan maka akan memunculkan karyawan yang mampu memberikan *job performance* yang tinggi serta membuat karyawan menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Astamarini, 2019). Ada berbagai hal yang bisa mempengaruhi *job embeddedness* karyawan diantaranya adalah beban kerja berlebih (*Work overload*) dan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

Work overload memiliki dampak kepada *job embeddedness* karyawan melalui bagaimana beban dan waktu pekerjaan yang diberikan membuat karyawan tidak mampu memberikan performa terbaiknya dalam bekerja (Sutampi dkk., 2019). Jika dilihat dari aspek yang dimiliki *job embeddedness* maka hal tersebut mampu memengaruhi dari aspek fit dari *job embeddedness*. Aspek fit menjelaskan bagaimana karyawan merasa cocok terhadap pekerjaan, akan tetapi jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi kompetensi yang dimiliki maka akan membuat karyawan meragukan kecocokan mereka terhadap pekerjaannya (Karatepe, 2013).

Work-family conflict mempengaruhi *job embeddedness* melalui aspek link dari *job embeddedness*, dimana link atau hubungan yang dimiliki karyawan dengan lingkungan kerja dan lingkungan keluarga mengalami konflik peran diantara keduanya (Rarasanti & Suana, 2016). Lingkungan keluarga yang memberikan tuntutan untuk karyawan memberikan waktu dan pikirannya kepada keluarga akan menimbulkan dampak kepada bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan cara karyawan mempersiapkan dirinya kepada organisasi (Clinton dkk., 2012).

Karakteristik pekerjaan yang beragam juga memberikan tantangan yang berbeda bagi karyawan, untuk penelitian mengenai *job embeddedness* seringkali menggunakan jenis karyawan frontliner dimana mereka banyak berinteraksi dengan pelanggan mereka untuk waktu yang lama seperti penelitian dari Arinasari (2020) dan Karatepe (2013). Namun, untuk jenis pekerjaan lain seperti seperti pada karyawan yang bekerja pada sector swasta maka hal ini juga menarik untuk diteliti bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai dampak terhadap *job embeddedness* karyawan (Sutampi dkk., 2019).

Penelitian dari Arinasari yang dilakukan pada Sekretariat DPRD DIY menunjukkan hasil bahwa *Work overload* dan *Work-family conflict* memberikan pengaruh negative terhadap *Job embeddedness*. Keberadaan pengaruh negative dari *work overload* dan *work-family conflict* terhadap *job embeddedness*

pada karyawan memberikan gambaran bagaimana karyawan harus bisa mengelola masalah yang timbul dari *work overload* dan *work-family conflict* yang mereka miliki untuk bisa bekerja dengan baik (Arinasari, 2020). Dalam beberapa macam pekerjaan yang diteliti *job embeddedness*, memiliki kecenderungan untuk memberikan hasil berbeda bagi setiap macam pekerjaan seperti antara pekerja *sector produksi* dan pekerja yang lebih banyak bekerja di belakang meja (Fatmah, 2017). Pada penelitian Arinasari (2020) digunakan subjek dari pegawai pemerintahan karena ketatnya peraturan dan norma yang harus dilaksanakan oleh pegawai memberikan perasaan tertekan dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian Karatepe (2013) juga menunjukkan adanya pengaruh secara negatif dari *work overload* dan *work-family conflict* terhadap *job embeddedness*. Penelitian tersebut dilakukan pada pekerja hotel yang banyak berinteraksi dengan pelanggan sehingga dalam penelitian tersebut memberikan pandangan dari sisi pekerja yang aktif memberikan pelayanan terhadap pelanggan.

Dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan, bisa menjadi acuan bahwa meskipun jenis pekerjaan karyawan berbeda, akan tetapi pengaruh *work overload* dan *work-family conflict* terhadap *job embeddedness* tetap memberikan hasil yang konsisten pada masing-masing penelitian sehingga membuat referensi tentang hal tersebut menjadi hal yang cukup menarik untuk dilakukan (Fatmah, 2017). Akan tetapi, belum banyak penelitian yang dilakukan pada karyawan pada bidang pekerjaan yang lain yang menjadi hal penting bagi perusahaan untuk mulai memperhatikan karyawan. Selain itu, dengan penelitian ini diharapkan bisa menjadi kontribusi ilmu pengetahuan untuk kalangan akademisi dan pihak-pihak lain yang memiliki kebutuhan dengan informasi dari hasil penelitian ini.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Work overload* dan *Work-family conflict* terhadap *Job embeddedness* karyawan

Ha: *Work overload* dan *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Job embeddedness* karyawan

METODE

Strategi Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian teknik survei, yaitu dengan memberikan kuisioner yang berisi item-item kepada subjek survei untuk mendapatkan data mengenai *belief* atau *opini* tentang suatu perilaku (Field, 2017). Survei adalah bentuk penelitian dengan mengambil sampel dari sebuah populasi serta menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data. Penelitian survei mengkaji populasi yang besar maupun kecil dengan menyeleksi, serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi tersebut untuk menemukan insidensi, distribusi, dan interelasi relatif sari variabel-variabel sosiologis dan psikologis (Field, 2017). Pada penelitian ini partisipan yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan maupun organisasi profit swasta yang berdomisili di Surabaya dan sudah bekerja selama minimal 1 tahun. Kategorisasi subjek bertujuan agar bisa memberikan gambaran data yang sesuai dengan tujuan penelitian dan mampu menjawab pertanyaan penelitian .

Hasil dari penggalan data didapatkan 82 partisipan dimana merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan yang berdomisili di Surabaya. Rentang usia responden pada penelitian ini adalah 22- 45 tahun karena responden pada penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah partisipan perempuan sebesar 61,0 % , lebih banyak daripada jumlah partisipan laki-laki yang hanya sebesar 39,0 % dari jumlah seluruh responden yang menjadi partisipan dalam penelitian ini sejumlah 82 orang.

Tabel Uji Reliabilitas Alat Ukur

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work overload</i>	0,754	Reliabel
<i>Work-family conflict</i>	0,914	Reliabel
<i>Job embeddedness</i>	0,856	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel *Work overload* sebesar 0,754, *Work-family conflict* sebesar 0,914, dan *Job embeddedness* sebesar 0,856, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai minimal yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Dalam penelitian ini alat ukur menggunakan dimensi *Work-Family Conflict* menurut Netemeyer et. al , dimensi *Work overload* menurut Price, dan dimensi *Job embeddedness* menurut Crossley et. al (Karatepe, 2013). Instrumen pada penelitian menggunakan skala likert dengan 6 derajat pilihan untuk mewakili sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju untuk setiap item.

HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan uji asumsi dan data penelitian terbukti memenuhi uji asumsi maka selanjutnya bisa dilakukan uji hipotesis penelitian, metode yang dilakukan adalah melakukan uji regresi. Pada uji regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui kekuatan maupun arah hubungan antar variabel (Pallant, 2010).

Uji asumsi pada penelitian ini yaitu: normalitas, linieritas, homoskedastisitas, dan multikolinieritas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan normalitas residual P-Plot yang menunjukkan residual berdistribusi normal. Kemudian untuk uji linieritas dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa untuk hubungan antara *work overload* terhadap *job embeddedness* maupun *work-family conflict* pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel pada penelitian ini linear. Selanjutnya, untuk sebaran data tidak berfokus di satu titik dan tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak ada gejala homoskedastisitas. Penelitian ini juga bebas dari multikolinieritas yang menunjukkan bahwa *work overload* (VIF: 0,995, tolerance: 1,005) dan *work-family conflict* (VIF: 0,995, tolerance: 1,005).

Tabel hasil uji regresi X1 & X2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,705 ^a	0,497	0,485	3,656

Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa X1 dan X2 memberikan pengaruh sebesar 49% terhadap variabel dependen (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa *Work overload* dan *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap Job embeddedness karyawan. Secara bersama-sama bahwa *Work overload* dan *Work-family conflict* memberikan pengaruh sebesar 49% terhadap Job embeddedness pada penelitian ini dan 51% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

DISKUSI

Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa X1 dan X2 memberikan pengaruh sebesar 49% terhadap variabel dependen (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa *Work overload* dan *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap Job embeddedness karyawan. Secara bersama-sama bahwa *Work overload* dan *Work-family conflict* memberikan pengaruh sebesar 49% terhadap Job embeddedness pada penelitian ini dan 51% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Karatepe (2013) mendukung hasil penelitian ini, dimana penelitian sebelumnya menemukan hubungan diantara *Work overload* dan *Work-family conflict* terhadap Job embeddedness yang memberikan hasil bahwa *Work overload* dan *Work-family conflict* memiliki pengaruh terhadap Job embeddedness. Hasil uji hipotesis yang dilakukan juga memberikan gambaran lebih jelas mengenai konstruk yang diteliti.

Work overload memberikan pengaruh melalui bagaimana beban dan waktu pekerjaan yang diberikan membuat karyawan tidak mampu memberikan performa terbaiknya dalam bekerja, jika dilihat dari aspek yang dimiliki job embeddedness maka hal tersebut mampu memengaruhi dari aspek fit dari job embeddedness (Ekosari, 2014). Aspek fit menjelaskan bagaimana karyawan merasa cocok terhadap pekerjaan, akan tetapi jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi kompetensi yang dimiliki maka akan membuat karyawan meragukan kecocokan mereka terhadap pekerjaannya (Karatepe, 2013). Ketika karyawan mulai meragukan kecocokan mereka dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka hal tersebut akan membuat karyawan mulai merasa berkurang rasa keterikatan maupun keinginan mereka untuk tetap bekerja di organisasi tersebut (Manihuruk & Soehari, 2020).

Work-family conflict mempengaruhi job embeddedness melalui aspek link dari job embeddedness, dimana link atau hubungan yang dimiliki karyawan dengan lingkungan kerja dan lingkungan keluarga mengalami konflik peran diantara keduanya (Anam, 2015). Lingkungan keluarga yang memberikan tuntutan untuk karyawan memberikan waktu dan pikirannya kepada keluarga akan menimbulkan dampak kepada bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan cara karyawan mempersepsikan dirinya kepada organisasi (Destyaputri, 2020). Kondisi yang memaksa karyawan untuk terus bertabrakan antara peran mereka di keluarga dan di tempat kerja yang berlangsung untuk waktu lama akan menimbulkan dampak terhadap hubungan karyawan di tempat kerja dan menimbulkan perasaan karyawan dimana mereka memilih untuk meninggalkan tempat kerja mereka (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018).

SIMPULAN

Berdasarkan kepada hasil penelitian yang sudah didapatkan oleh peneliti, bisa ditarik kesimpulan bahwa HO ditolak dan sebagai gantinya hipotesis alternatiflah yang diterima, yaitu *work overload* dan *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap job embeddedness karyawan.

PUSTAKA ACUAN

- Anam, K. (2015). PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL (STUDI PADA KANTOR ADMINISTRASI BIRO UNIVERSITAS SYIAH KUALA). 1(2), 10.
- Arinasari, R. (2020). Pengaruh *Work overload* Dan Family Work Conflict Terhadap Job Embeddedness Dengan Quality of Work Life Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Sekretariat DPRD DIY). Universitas Islam Indonesia, 172.
- Astamarini, R. O. (2019). ANALISIS PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT PURNAMA INDONESIA. 7, 7.
- Clinton, M., Knight, T., & Guest, D. E. (2012). *Job embeddedness: A new attitudinal measure: Job embeddedness*. International Journal of Selection and Assessment, 20(1), 111–117. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2012.00584.x>
- Destyaputri, H. A. (2020). *JOB EMBEDDEDNESS* SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA WORK ENGAGEMENT DAN INTENTION TO STAY PADA KARYAWAN BIDANG PELAYANAN INDUSTRI RETAIL DI YOGYAKARTA. 183.
- Ekosari, A. (2014). Pengaruh Kelekatan Kerja (*Job embeddedness*) Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderating. 18.
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, 8(2), 700–709. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i2.428>
- Field, A. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th edition). SAGE Publications.
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA SINGLE PARENT. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, 1(2), 381. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>

- Karatepe, O. M. (2013). The effects of *work overload* and work-family conflict on *job embeddedness* and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614–634. <https://doi.org/10.1108/09596111311322952>
- Manihuruk, M. M., & Soehari, T. D. (2020). Pengaruh Kepercayaan Kepada Atasan, *Job embeddedness*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Karyawan Kepada Organisasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.2.335>
- Manurung, J. S. (2021). HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FOR TOURISM SECTOR (PENGEMBANGAN MODEL PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA PARIWISATA MICE KHUSUSNYA PENYELENGGARA INSENTIVETRAVEL). *Journal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*, 4(1), 1–18. <https://doi.org/10.37304/jispar.v4i1.623>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). WHY PEOPLE STAY: USING *JOB EMBEDDEDNESS* TO PREDICT VOLUNTARY TURNOVER. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS* (4. ed). Open Univ. Press.
- Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W. (2016). PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS*, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. 5, 29.
- Suhariadi, F. (2013). PARADIGMA PENGELOLAAN MANUSIA... 45.
- Sutampi, A., Priyatama, A. N., & Astriana, S. (2019). HUBUNGAN *JOB EMBEDDEDNESS* DAN BUDAYA KOLEKTIVISME PADA KARYAWAN GENERASI X DAN Y DI PLTD SIANTAN, KALIMANTAN BARAT. *Psibernetika*, 11(2). <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v11i2.1440>