

## ***Work Overload Dan Family Work Conflict Terhadap Job Embeddedness Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Intervening***

**Rani Arinasari<sup>1</sup>, Arif Hartono<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Correspondence Author: [raniarinasari31@gmail.com](mailto:raniarinasari31@gmail.com)

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 55283 Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 55283 Indonesia

---

### **INDEXING**

#### **Keywords:**

*Work Overload;  
Family Work  
Conflict;  
Quality of Work Life;  
Job Embeddedness;*

### **ABSTRACT**

*The bonding of a worker to his job or institution often creates inconvenience or vice versa which causes a worker to be faced with the choice to continue working for the current agency or leave the agency to look for another job. This does not only apply to private employees, but civil servants are also faced with the same problem, it's just that civil servants are required to follow the rules of the Government both central and regional that are often changing. An employee's attachment to his work is called Job Embeddedness. The purpose of this study is to find empirical evidence about the effect of Work Overload (WO) and Family Work Conflict (FWC) on Job Embeddedness (JE) with Quality of Work Life (QWL) as an intervening variable. This research is a case study method conducted at the Government agencies of the Yogyakarta Provincial DPRD Secretariat. The study population was 66 Civil Servants at the agency as many as 66 employees who were then sampled so that the data obtained was census data. Data collection instruments used questionnaires and documents or relevant literature to support the analysis in this study. Data analysis method used is the path analysis method. The results showed a negative relationship between WO and FWC on QWL and JE, while QWL had a positive effect on JE. QWL is able to mediate the relationship between WO and FWC with JE. This research is expected to be useful both for academics, agencies / companies and individuals.*

### **Kata kunci:**

*Work Overload;  
Family Work  
Conflict;  
Quality of Work Life;  
Job Embeddedness;*

### **ABSTRAK**

Terikatnya seorang pekerja dengan pekerjaan atau instansinya seringkali memunculkan ketidaknyamanan atau sebaliknya yang menyebabkan seorang pekerja dihadapkan pada pilihan untuk tetap bekerja pada instansi saat ini atau meninggalkan instansi tersebut untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini tidak hanya berlaku untuk pegawai swasta, namun pegawai negeri juga dihadapkan pada persoalan yang sama, hanya saja pegawai negeri diharuskan mengikuti aturan Pemerintah baik pusat maupun daerah yang seringkali berubah-ubah. Keterikatan seorang pekerja dengan pekerjaannya ini disebut dengan Job Embeddedness. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh Work Overload (WO) dan Family Work Conflict (FWC) terhadap Job Embeddedness (JE) dengan Quality of Work Life (QWL) sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode studi kasus yang dilakukan di instansi Pemerintah Sekretariat DPRD Provinsi DIY. Populasi penelitian merupakan Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut sebanyak 66 pegawai yang kemudian seluruhnya dijadikan sampel sehingga data yang diperoleh ialah data sensus. Instrumen pengambilan data menggunakan kuisioner dan dokumen atau literatur yang relevan untuk mendukung analisis dalam penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan ialah metode analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara WO dan FWC terhadap QWL dan JE, sedangkan QWL berpengaruh positif terhadap JE. QWL mampu memediasi hubungan antara WO dan FWC dengan JE. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik untuk kalangan akademisi, instansi/perusahaan maupun individu.

---

### **ARTICLE HISTORY**

***Received: 2020-06-15 Revised: 2020-08-19 Accepted: 2020-08-28***

## **PENDAHULUAN**

Era millenium merupakan zona persaingan ketat dari segala aspek termasuk dalam meraih pekerjaan. Tidak bisa dipungkiri bahwasanya setelah satu setengah dekade sejak dimulainya era ini, pendidikan semakin maju, pekerjaan semakin sempit. Imbasnya banyak

individu yang memilih untuk berwirausaha sebagai pilihan cerdas. Lain hal dengan wirausahawan, para pekerja berseragam atau karyawan dengan pangkat tertentu berlomba-lomba untuk mengamankan posisi yang telah matang pada perusahaan. Hal ini berlaku pula pada instansi Pemerintah seperti Sekretariat DPRD DIY.

Sekretariat DPRD DIY merupakan salah satu instansi Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki tugas membantu dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, wewenang, fungsi, hak, kewajiban, tanggung jawab, kedudukan protokoler, dan keuangan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaannya, Sekretariat DPRD DIY lebih berfokus untuk melayani atau memfasilitasi kinerja DPRD. Pelayanan kepada DPRD oleh pegawai Sekretariat DPRD DIY bukan merupakan pekerjaan yang mudah dan bahkan cukup melelahkan dikarenakan pelayanan harus dilakukan dengan berbagai tuntutan keinginan dari DPRD yang mana dari 55 anggota DPRD memiliki kehendak yang berbeda-beda. Hal ini seringkali menimbulkan konflik-konflik antar pegawai yang menyebabkan ketidakharmonisan hubungan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan maupun diluar pelaksanaan pekerjaan kantor.

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

*Job embeddedness* atau keterikatan kerja adalah keterikatan seseorang untuk tetap berada pada pekerjaannya (Rietz dan Anderson, 2011). Pembahasan *job embeddedness* mulai diperkenalkan oleh Mitchell et al. (2011) dengan hasil bahwa *job embeddedness* merupakan prediktor yang baik untuk turnover dari pada kepuasan kerja, komitmen organisasional, *job search alternatives*. *Job embeddedness* merupakan elemen penting baik untuk perusahaan maupun karyawan. Perusahaan bahkan rela mempertahankan karyawan berkinerja baik serta berkontribusi maksimal terhadap perusahaan. Begitu pula sebaliknya, karyawan ingin dirinya “dilirik” oleh atasan mereka.

Dalam penelitian ini, peneliti menempatkan variabel *job embeddedness* sebagai variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh *Work Overload* (WO) dan *Family Work Conflict* (FWC) terhadap *Job Embeddedness* (JE) dengan *Quality of Work Life* (QWL) sebagai variabel intervening.

Beberapa penelitian terdahulu tentang hubungan dari variabel-variabel yang peneliti gunakan telah dilakukan, akan tetapi hasil dari penelitian masih ada yang tidak konsisten. Beberapa penelitian tersebut antara lain penelitian yang dilakukan oleh Salam (2014), Kaiser, dkk (2015) dan Karapete (2013) melakukan penelitian tentang hubungan antara *work overload* dan *job embeddedness* dimana ketiga peneliti memberikan hasil yang sama yaitu memiliki hubungan negatif. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2016) yang memberikan hasil positif sedangkan Putriwulandari, dkk (2018) menemukan bahwa antara dua variabel tersebut tidak ada pengaruh.

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

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

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Family-Work Conflict*

Menurut Kossek dan Ozeki (1998: 142) konflik kerja keluarga adalah sebuah konsekuensi yang timbul akibat gesekan antara peran sebagai karyawan dan sebagai anggota keluarga. Sedangkan Reynolds (2005) mendefinisikan *family-work conflict* sebagai sebuah konflik yang terjadi ketika aktivitas kerja mempengaruhi aktivitas pribadi atau keluarga begitu pula sebaliknya. *Family-work conflict* ini terjadi ketika kehidupan keluarga seseorang bertentangan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu dan pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan karirnya.

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

### *Work Overload*

Beban kerja adalah semua faktor yang menentukan orang yang sedang bekerja (Sugiyanto, 2013: 2). Menurut O'Donnel & Eggemeier (1986), beban kerja adalah sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya. Dalam hal ini O'Donnel & Eggemeier menggunakan istilah kapasitas. Kapasitas mengacu pada kemampuan yang umum badan sebagai mesin untuk menghasilkan pekerjaan dari intensitas dan jangka waktu yang berbeda yang menggunakan sistem energi yang sesuai badan. Ghoper & Donchin (1986) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas system pemroses informasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai harapan (*performans harapan*) dan kapasitas yang tersedia pada saat itu (*performans actual*).

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

### *Job Embeddedness*

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

Holtom, dkk. (2006) menyebutkan bahwa *job embeddedness* merupakan perluasan dari separangkat pengaruh pada individu untuk tetap pada pekerjaannya. *Job embeddedness* menunjukkan bahwa ada banyak hal yang menghubungkan karyawan dan keluarganya dalam sosial, psikologis, dan keuangan yang mencakup kerja dan non-kerja teman-teman, kelompok, kemudian pada pekerjaan, dan lingkungan di mana karyawan tinggal. Tingginya kadar *Job embeddedness* menunjukkan bahwa seseorang merasa kompatibilitas antara kebutuhan karir pribadinya, tujuannya yaitu nilai-nilai dan orang-orang dari pekerjaan dan organisasi; mengalami koneksi yang positif formal dan informal antara karyawan dan tim atau organisasi; dan merasakan biaya terlalu tinggi untuk meninggalkan pekerjaan (Mitchell & Lee, 2011).

Reitz & Anderson (2011) mendefinisikan *job embeddedness* sebagai keterikatan pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan. Keterikatan kerja akan menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaannya. Individu selalu bersedia untuk mencurahkan tenaganya untuk menghidupkan perusahaan karena kesadaran bahwa perusahaan membutuhkannya. Keterikatan jiwa seseorang terhadap pekerjaannya pun merupakan perekat dirinya untuk tetap bertahan pada pekerjaannya tersebut. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Job embeddedness* adalah suatu totalitas karyawan yang dipengaruhi secara psikologis, sosial, maupun finansial yang berasal dari organisasi dan komunitas yang mempengaruhi pilihan individu untuk menetap atau meninggalkan pekerjaannya.

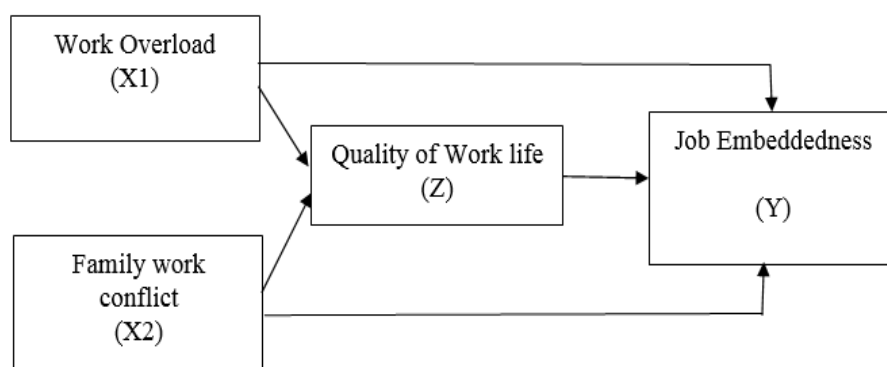
### *Quality of Work Life*

Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah *United Auto Workers* dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja. Flippo (2005: 52) mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Cascio (2011: 57) menyebutkan bahwa untuk merealisasikan *Quality Of Work Life* secara berhasil diperlukan beberapa persyaratan sebagai berikut:

1. Manajer seharusnya dapat menjadi seorang pemimpin yang baik serta dapat menjadi pembimbing karyawannya, bukan sebagai “Bos” dan diktator.
2. Keterbukaan dan kepercayaan, kedua faktor tersebut merupakan persyaratan utama dalam penerapan konsep *Quality Of Work Life* dalam manajemen.
3. Informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada karyawan, dan saran-saran dari para karyawan harus diperhatikan secara serius.

4. *Quality Of Work Life* harus dilakukan secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah yang dihadapi oleh manajemen dan para karyawan hingga sampai membentuk mitra kerja diantara mereka.
5. *Quality Of Work Life* tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja, melainkan peran serta seluruh karyawan perlu ditingkatkan.

**Hipotesis**



Gambar 1. Model Penelitian

- H1: *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY
- H2: *Family work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY
- H3: *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY
- H4: *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY
- H5: *Family Work Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY
- H6: *Work-Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel intervening pada Sekretariat DPRD DIY
- H7: *Family work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel intervening pada Sekretariat DPRD DIY

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus yang dilakukan di Sekretariat DPRD DIY. Populasi dari objek penelitian sebanyak 66 responden dan keseluruhannya diambil sebagai data penelitian sehingga penelitian ini menggunakan data sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan analisis jalur (path analysis). Variabel pertama yaitu work overload diukur dengan 4 item yang diambil dari Karapete (2013). Variabel kedua yaitu family work conflict diukur dengan 5 item yang diambil dari Karapete (2013). Variabel ketiga yaitu Job Embeddedness diukur dengan 5 item yang diambil dari

Karapete (2013) dan variabel keempat yaitu Quality of Work Life diukur dengan 8 item yang diambil dari Kanten, dkk (2018). Masing-masing item diukur dengan skala 1-6 yang bertujuan agar tidak terjadi central tendencies.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

#### *Uji Validitas dan Reliabilitas*

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

**Tabel.1 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian**

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

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y.5	0.788	0,239	Valid

Sumber: hasil olah data 2020

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

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

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian**

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

Sumber: hasil olah data 2020

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas dari 66 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel *Work Overload* sebesar 0,964, *Family-Work Conflict* sebesar 0,927, *Quality of Work Life* sebesar 0,943, dan *Job Embeddedness* sebesar 0,850, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

### Analisis Regresi dan Analisis Jalur

#### Analisis Regresi

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Work Overload	-0.653	-5.225	0.000	Signifikan
Family-Work Conflict	-0.585	-3.830	0.000	Signifikan
F hitung	24.059			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.415			

Sumber: Data primer 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 for windows didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = -0,653 X_1 - 0,585 X_2 + e$$

$$1. b_1 = -0,653$$

Artinya jika variabel *Work Overload* menurun sebesar satu satuan maka *Quality of Work Life* akan meningkat sebesar -0,653 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

$$2. b_2 = -0,585$$

Artinya jika variabel *Family-Work Conflict* menurun sebesar satu satuan maka *Quality of Work Life* akan meningkat sebesar -0,585 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

#### Hasil uji t

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_4$  diterima, yang berarti bahwa “Work Overload berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life*”.

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_5$  diterima, yang berarti bahwa “*Family-Work Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life*”.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

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

Sumber: Data primer 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 for windows didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = -0.171 X_1 - 0.181 X_2 + 0.343 X_3 + e$$

$$b_1 = -0.171$$

Artinya jika variabel Work Overload menurun sebesar satu satuan maka Job Embeddedness akan meningkat sebesar -0.171 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

$$b_2 = -0.181$$

Artinya jika variabel Family-Work Conflict menurun sebesar satu satuan maka Job Embeddedness akan meningkat sebesar -0.181 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

$$b_3 = 0.343$$

Artinya jika variabel Quality of Work Life meningkat sebesar satu satuan maka Job Embeddedness akan meningkat sebesar 0.343 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

#### Hasil uji t

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.036 ( $0,036 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa “Work Overload berpengaruh negative signifikan terhadap *Job Embeddedness*”.

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,049 ( $0,049 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat

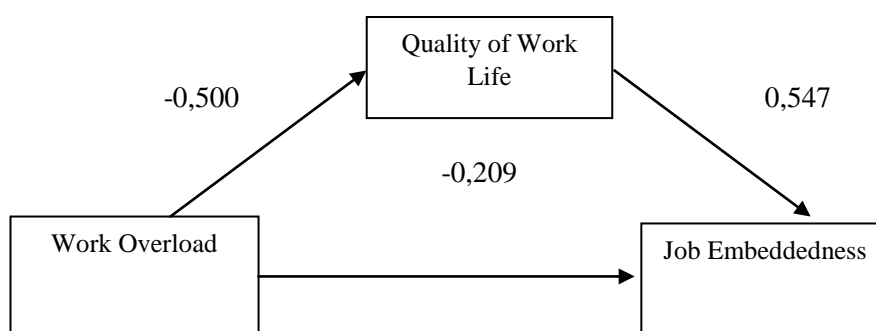


membuktikan H<sub>2</sub> diterima, yang berarti bahwa “*Family-Work Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Embeddedness*”.

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan H<sub>3</sub> diterima, yang berarti bahwa “*Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Embeddedness*”.

*Analisis Jalur*

a) Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen untuk hipotesis 6 dilakukan dengan menggunakan analisis uji Path;



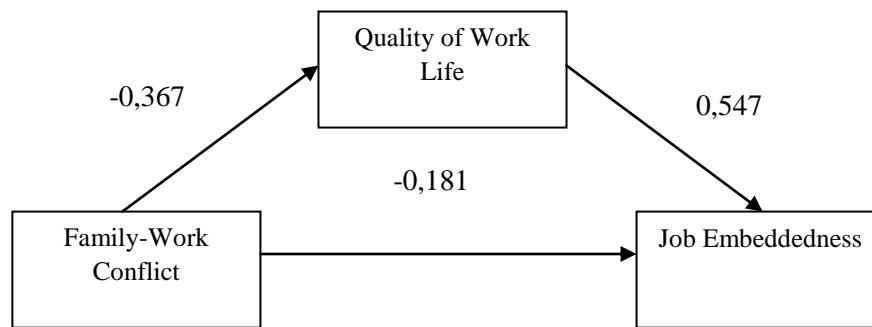
Gambar 2. Analisis Jalur Hipotesis 6

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

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

Dari hasil perkalian diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* sebesar -0,209 sedangkan nilai koefisien *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* melalui *Quality of Work Life* sebagai variabel *intervening* sebesar -0,273 yang artinya *Quality of Work Life* mampu memediasi atau *intervening* antara *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

b) Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen untuk hipotesis 7 dilakukan dengan menggunakan analisis uji Path;



Gambar 3. Analisis Jalur Hipotesis 7

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

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

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

## **Pembahasan**

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

Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai probabilitas untuk variabel work overload sebesar 0,036 ( $0,036 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,209. Hal ini berarti bahwa nilai probabilitas kurang dari alpha 5% menunjukkan pengaruh yang signifikan dan dengan nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa work overload memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap job embeddedness. Nilai koefisien dapat menunjukkan bahwa jika variabel work overload mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka variabel job embeddedness akan meningkat sebesar -0,209 anggapan variabel bebas lainnya tetap. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Variabel work overload terbukti memiliki pengaruh negative signifikan terhadap job embeddedness, hal ini dikarenakan semakin tingginya beban kerja berlebih yang dialami

oleh pegawai maka akan semakin menurunkan kemungkinan seorang pegawai untuk tetap bekerja pada instansi atau perusahaan saat ini. Dalam kondisi dimana pegawai negeri harus mengikuti aturan-aturan yang berlaku tentang mutasi, semakin tingginya beban berlebih yang dialami oleh pegawai maka dapat mendorong keinginan untuk dapat berpindah atau mutasi ke instansi lain. Kendala aturan yang dihadapi dapat menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal dan atau terjadi gejolak konflik batin yang dialami oleh pegawai dan menyebabkan ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

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

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

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salam (2014), Qaiser, dkk (2015) dan Karapete (2013) yang menyatakan bahwa *work overload* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness*. Salam (2014) menggunakan 250 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,250 dan nilai probabilitas sebesar 0,006 dengan tingkat alpha 5%. Qaiser, dkk (2015) juga menggunakan 250 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,306 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan tingkat alpha 5%. Sedangkan Karapete (2013) menggunakan 110 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,47 dan nilai probabilitas dibawah alpha 5% yang berarti signifikan.

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

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

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

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Variabel family work conflict terbukti memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap job embeddedness, hal ini dikarenakan konflik antara keluarga dan pekerjaan yang dialami oleh pegawai dapat menyebabkan konflik batin yang mana hal ini mempengaruhi keinginan dan keputusan seorang pegawai untuk tetap atau memilih meninggalkan pekerjaan saat ini dimana dia bekerja. Kondisi ini berlaku pula untuk pegawai negeri yang mana tuntutan pekerjaan dan keluarga seringkali memberikan tekanan-tekanan, di satu sisi pegawai negeri harus mengikuti aturan-aturan Pemerintah yang berlaku sehingga tidak mampu berkehendak seketika atau memutuskan seketika untuk pindah atau mutasi pekerjaan. Tingginya konflik keluarga dan pekerjaan yang dialami seorang pegawai dapat menurunkan kemungkinan pegawai untuk bertahan pada pekerjaan saat ini.

Grandey, Bryanne, & Ann (2005: 306-308) menyatakan bahwa *family-work conflict* dapat menghabiskan waktu dan energi seseorang sehingga menyebabkan munculnya perasaan terancam dalam diri seseorang serta perilaku negatif dalam pekerjaannya. *Family-work conflict* merupakan suatu bentuk konflik antar peran dimana kesulitan yang dihadapi, keterbatasan waktu yang dimiliki, dan ketegangan yang dialami muncul diakibatkan oleh tanggung jawab dipekerjaan tumpang tindih dengan tanggung jawab di keluarga. *Family-work conflict* dibatasi dalam beberapa hal yaitu: 1) hubungan “*work-family*” mengandung arti seseorang memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga, bukan hanya peran dalam pekerjaan; 2) adanya perbedaan antara nilai, hubungan sosial, dan kebutuhan dalam kehidupan pekerjaan atau keluarga yang dengan sendirinya dapat menimbulkan konflik; dan 3) adanya kejadian yang terjadi secara bersamaan dalam beberapa peran sehingga menimbulkan tekanan (peran dalam keluarga dan pekerjaan) (Amelia, 2010: 37).

Menurut Karapete (2013) adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang diperoleh oleh pegawai dapat mengangkat atau meningkatkan kinerja pegawai dan keterikatan kerja pegawai yang mana hal ini tentu akan berdampak positif bagi instansi atau perusahaan. Keluarga dan pekerjaan bagi seorang pegawai merupakan dua hal yang tidak mungkin untuk diabaikan atau didahulukan salah satunya secara terus menerus. Tidak sedikit dampak dari ketidakseimbangan antara keluarga dan pekerjaan yang menyebabkan gagalnya keharmonisan rumah tangga (seperti terjadinya perceraian) ataupun gagalnya keharmonisan dalam pekerjaan (misalnya sulit naik pangkat hingga pemecatan). Oleh karena itu, keseimbangan ini dirasa amat perlu untuk diwujudkan oleh setiap instansi/perusahaan yang memiliki pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salam (2014), Qaiser, dkk (2015) dan Karapete (2013) yang menyatakan bahwa family work conflict memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap job embeddedness. Salam (2014) menggunakan 250 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,174 dan nilai probabilitas sebesar 0,042 dengan tingkat alpha 5%. Qaiser, dkk (2015) juga menggunakan 250 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,222 dan nilai probabilitas sebesar 0,002 dengan tingkat alpha 5%. Sedangkan Karapete (2013) menggunakan 110 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,22 dan nilai probabilitas dibawah alpha 5% yang berarti signifikan. Namun demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian oleh Faisal (2016) yang menyatakan bahwa family work conflict memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel job embeddedness.

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

Hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job embeddedness* di Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai probabilitas untuk variabel *quality of work life* sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar 0,547. Hal ini berarti bahwa nilai probabilitas kurang dari alpha 5% menunjukkan pengaruh yang signifikan dan dengan nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job embeddedness*. Nilai koefisien dapat menunjukkan bahwa jika variabel *quality of work life* mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka variabel *job embeddedness* akan meningkat sebesar 0,547 anggapan variabel bebas lainnya tetap. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

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

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

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

Secara sederhana, Kanten, dkk (2018) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mengacu pada persepsi, evaluasi, dan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja total. Hal ini tentu menjadi faktor penting untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja pegawai pada tempat kerja mereka. Dalam kondisi ini juga dibutuhkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kualitas kehidupan pegawai yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan pegawai. Hal ini tentu akan berdampak pada keinginan atau keputusan pegawai untuk menetap atau berpindah pada perusahaan lain, meskipun dalam kondisi pegawai negeri harus mengikuti aturan-aturan yang berlaku dari Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah yang mengikat.

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

menggunakan 120 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar 0,23 dan nilai probabilitas sebesar 0,002 dengan tingkat alpha 5%. Sedangkan Ampofo, dkk (2018) menggunakan 549 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar 0,391 dan nilai probabilitas dibawah alpha 5% yang berarti signifikan.

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

Hipotesis 4 dalam penelitian ini adalah *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai probabilitas untuk variabel work overload sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,500. Hal ini berarti bahwa nilai probabilitas kurang dari alpha 5% menunjukkan pengaruh yang signifikan dan dengan nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa work overload memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap quality of work life. Nilai koefisien dapat menunjukkan bahwa jika variabel work overload mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka variabel quality of work life akan meningkat sebesar -0,500 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

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

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

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

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

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Perez (2013), Oliveira, dkk (2011) dan Virick, dkk (2007) yang menyatakan bahwa variabel work overload memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel quality of work life. Perez (2013) menggunakan 673 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,385 dan nilai probabilitas dibawah alpha 5%. Oliveira, dkk (2011) menggunakan 126 responden dengan hasil olah data untuk nilai koefisien -0,239 dan nilai probabilitas dibawah 5%. Namun demikian, penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Iswandani (2016) yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel work overload terhadap quality of work life adalah berpengaruh positif.

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

Hipotesis 5 dalam penelitian ini adalah *Family Work Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai probabilitas untuk variabel family work conflict sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,367. Hal ini berarti bahwa nilai probabilitas kurang dari alpha 5% menunjukkan pengaruh yang signifikan dan dengan nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa family work conflict memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap quality of work life. Nilai koefisien dapat menunjukkan bahwa jika variabel family work conflict mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka variabel quality of work life akan meningkat sebesar -0,367 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Variabel family work conflict terbukti memberikan pengaruh negative dan signifikan terhadap variabel quality of work life. Hal ini dapat disebabkan karena konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh pegawai memberikan tekanan-tekanan batin yang mengakibatkan kualitas kehidupan kerja di tempat kerja menurun. Fokus variabel *family work conflict* adalah ketegangan atau tuntutan dalam keluarga yang dapat mengganggu atau menghambat kinerja pegawai di perusahaan/instansi. Hal ini berarti bahwa konflik keluarga-pekerjaan yang lebih disebabkan tuntutan keluarga dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pegawai, meskipun juga merupakan bagian dari kemampuan pegawai dalam melakukan skala prioritas antara keluarga dan pekerjaan.

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

Boles, dkk (2001) menyatakan bahwa antara tanggungjawab dalam keluarga dan tanggungjawab dalam pekerjaan tidak dapat dianggap sebagai entitas yang eksklusif bagi kehidupan karyawan, sehingga kualitas kehidupan kerja berdasarkan faktor tersebut perlu diberikan perhatian khusus yang maksimal oleh perusahaan/instansi agar pegawai dapat memperoleh kualitas kehidupan kerja yang maksimal serta seimbang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Boles, dkk (2001) dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar -0,085 dan nilai probabilitasnya dibawah alpha 5%. Peneliti lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahman, dkk (2019),

Chelariu & Stump (2011) dan Arslaner & Boylu (2017) yang menyatakan bahwa variabel family work conflict memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap variabel quality of work life. Namun demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Soomro, dkk (2017) yang menunjukkan pengaruh positif untuk hubungan kedua variabel tersebut.

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

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

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi untuk work overload terhadap job embeddedness sebesar -0,209, koefisien regresi untuk work overload terhadap quality of work life sebesar -0,500 dan koefisien regresi untuk quality of work life terhadap job embeddedness sebesar 0,547. Hasil perhitungan tidak langsung dengan analisis jalur menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,273, hal ini berarti bahwa variabel quality of work life mampu memediasi atau menjadi variabel intervening antara work overload terhadap job embeddedness dikarenakan koefisien tidak langsung yang diperoleh yaitu -0,273 lebih besar daripada pengaruh langsung antara work overload terhadap job embeddedness yaitu sebesar -0,209. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

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

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

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

Hipotesis 7 dalam penelitian ini adalah *Family work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job embeddedness* dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel intervening pada Sekretariat DPRD DIY. Berdasarkan pembahasan pada hipotesis 2 telah



terbukti bahwa *family work conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness*. Untuk dapat mengetahui mampu tidaknya *quality of work life* memediasi hubungan antara *family work conflict* terhadap *job embeddedness* diperlukan perhitungan dengan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini.

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

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

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

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness*. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji olah data untuk nilai probabilitas sebesar 0,036 ( $0,036 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,171. *Family Work Conflict* berpengaruh negative signifikan terhadap *job embeddedness*. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji olah data untuk nilai probabilitas sebesar 0,049 ( $0,049 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,181. *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap *job embeddedness*. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji olah data untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar 0,343. *Work Overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life*. Hasil ini dibuktikan dengan hasil olah data untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,653. *Family Work Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Quality of Work Life*. Hasil ini dibuktikan dengan hasil olah data untuk nilai probabilitas

sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien sebesar -0,585. Quality of Work Life mampu memediasi hubungan antara Work Overload terhadap Job Embeddedness. Hasil ini dibuktikan dengan perbandingan perhitungan tidak langsung analisis jalur dengan nilai koefisien sebesar -0,273 yang lebih besar dari nilai koefisien pengaruh langsung sebesar -0,209. Quality of Work Life mampu memediasi hubungan antara Family Work Conflict terhadap Job Embeddedness. Hasil ini dibuktikan dengan perbandingan perhitungan tidak langsung analisis jalur dengan nilai koefisien sebesar -0,200 yang lebih besar dari nilai koefisien pengaruh langsung sebesar -0,181.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Saud, S. (2016). The Effect of Role Overload on Employee Anxiety and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Managerial Science*, 10(1).
- Amelia, A. (2010). Pengaruh Work-Family Conflict dan Family-To-Work Conflict terhadap Kepuasan Kerja dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dua Bank Yaitu Bank BCA dan Bank BRI. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 4, No. 3. Hal. 201-219.
- Ampofu, Emmanuel Twumasi, Alan Coetzer and Paul Poisat. (2018). Extending the job embeddedness-life satisfaction relationship: An exploratory investigation. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 5, No. 3, pp. 236-258.
- Arslaner, Ebru and Yasin Boylu. (2017). Perceived organizational support, work-family/family-work conflict and presenteeism in hotel industry. *Tourism Review*. Vol. 72, No. 2. pp. 171-183.
- Boles, James S., W. Gary Howard and Heather Howard Donofrio. (2001). An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*. Vol. XIII, Number 3.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature*. Toronto: Defense Research and Development Canada, HSIS.
- Cascio, W.F. (2003). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw-Hill.
- Cascio, W.F. (2011). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of. Work Life*. New York: MC Graw Hill.
- Chaelariu, Cristian and Rodney Stump. (2011). A study of work-family conflict, family-work conflict and the contingent effect of self-efficacy of retail salespeople in a transitional economy. *European Journal of Marketing*. Vol. 45, No. 11/12. pp. 1660-1679.
- Faisal, Muhammad. (2016). Pengaruh Work Overload, Work-Family Conflict Dan Family-Work Conflict Terhadap Job Embeddedness Karyawati Perbankan Nasional Banda Aceh Dengan Emotional Exhaustion Sebagai Variabel Mediasi. Skripsi Universitas Syiah Kuala Darussalam, Banda Aceh.
- Fisardo, D. H. & Tjahjoanggoro, A. J. (1998). Hubungan Antara Motif Rasional dan Motif Emosional dengan Loyalitas terhadap Mcdonald's. *Anima*, Vol. 14 (53). Universitas Surabaya.
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Edisi ke-6. Jakarta: Erlangga.
- Giosan, C., Holtom, B. C., & Watson, M. R. (2005). Antecedents of Job Embeddedness: The Role of Individual, Organizational, and Market Factors. *Research Gate*, 5.

- Gopher, D., Donchin, E. (1986). Handbook of Perception and Human Performance. Jurnal. University of South Dakota.
- Grandey, A. A., Bryanne, L. C., & Ann, C. C. (2005). A Longitudinal And Multisource Test Of The Work-Family Conflict And Job Satisfaction Relationship. Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 78, pp. 305-323.
- Granovetter, Mark (2010). Business Groups and Social Organization, in Neil J. Smelser and Richard Swedberg, (eds). Handbook of Economic Sociology. Russel Sage Foundation: Princeton University Press.
- Hakim, Rahman dan Noverdil Bross. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan. Jurnal Kesejahteraan Sosial, Vol. 3, No. 1, ISSN: 2354-9874.
- Irwandy. (2010). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja. Tesis. Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Indonesia.
- Iswandani, Haridiana. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Operasional Pt Bni (Persero), Tbk. Jurnal EKSEKUTIF, Vol. 13, No. 2.
- Kanten, Pelin, Selahattin Kanten, Aylin Ozer and Fatma Bulbul. (2018). The Effect Of Work Life Quality On Emotional Exhaustion And Job Embeddedness: The Role Of Perfectionism. PressAcademia Procedia, Vol. 7, ISSN: 2459-0762, pp. 31-38.
- Karapete, Osman M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance, The mediation of emotional exhaustion. International Journal of Contemporary Hospitality Management. Vol. 25, No. 4, pp.614-634.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. Journal of Applied Psychology, 139-149.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T.W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2011). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. Academy of management journal, 48, 1102-1121.
- Ng, Thomas. W., & Feldman, Daniel. C. (2009). Occupational Embeddedness and Job Performance. Journal of Organizational Behavior, Vol. 30, pp. 863-891.
- O'Donnell, C. R. & Eggemeier, F. T. (1986). Workload Assessment Methodology: Chapter 42. Handbook of Perception and Human Performance. Vol. 2, pp. 1-49.
- Oliveira, Déborah Cristina de, Gisele Souza Fontanini de Carvalho, Florindo Stella, Celina Matiko Hori Higa, and Maria José D'Elboux. (2011). Quality Of Life And Work Overload Among Elderly Outpatient Caregivers. Texto Contexto Enferm, Florianópolis, 20(2): 234-40.
- Perez, Juana Parlan. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life. Estudios Gerenciales 29, pp. 445-455.
- Putriwulandari, Fathiyah Damar, Achmad Sudjadi and Adi Indrayanto. (2018). The Effects of Work-Leisure Conflict, Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness: Moderating Role of Perceived Supervisor Support. Journal of Research in Management. Vol. 1, No. 3. pp. 10-16.
- Qaiser, Sarah, Amir Gulzar, Waqar Hussain and Hassan Shabbir. (2015). Influence of Work Overload, Work-Family Conflicts and Negative Affectivity on Job Embeddedness

- and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Coworker Support (Case of Health Management). *Journal of Scientific Research & Reports*. Volume 7, Issue 1.
- Rahman, Mohammad M., Mohammad J. Uddin and Saidur Rahaman. (2019). Work-family, family-work conflict and subjective well-being of commercial bank employees in Bangladesh: The moderating effects of organisational supports. *Advances in Management & Applied Economics*. Vol. 9, No. 6. pp. 77-96.
- Reitz, O. Ed., & Anderson, Mary A., (2011). An Overview of Job Embeddedness. *Journal of Professional Nursing*, Vol 27, No. 5 (September–October), 2011: pp 320–327.
- Reynolds, J. (2005). In *The Face Of Conflict: Work-Family Conflict And Desired Work Hour Adjustments*. *Journal of Marriage and Family*.
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology*. 5 th Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Salam, Fatima. (2014). Work Overload, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Their Effects on Job Embeddedness: The Moderating Role of Coworker Support. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 16, Issue 1.
- Soorom, Aqeel Ahmed, Robert J. Breitenecker and Syed Afzal Moshadi Shah. (2017). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*. Volume 7, No. 1. pp. 129-146.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thakur, Shweta Jaiswal and Jyotsna Bhatnagar. (2017). Mediator analysis of job embeddedness; Relationship between work-life balance practices and turnover intentions. *Employee Relations*. Vol. 39, No. 5. pp. 718-731.
- Virick, Meghna, Juliana D. Lilly and Wendy J. Casper. (2007). Doing more with less: An analysis of work life balance among layoff survivors. *Career Development International*, Vol. 12, No. 5, pp. 463-480.
- Zhao, X., Sun, T., Cao, Q., Li, C., Duan, X., Fan, L., Liu, Y. (2012). The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 22, p. 780–788.