

Peran Work Engagement dalam Memediasi Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Maulana Robiyatul Adawiyah & Ismi Darmastuti

Universitas Diponegoro, Semarang

Email: ismidarmastuti@lecturer.undip.ac.id

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work-family conflict and perceptions of organizational support on employee performance through work engagement as an intervening variable at PT. PLN (Persero) UP3 Salatiga. This research uses primary data sources through the distribution of research questionnaires and secondary data through books, journals and relevant data from companies. The data collection method was carried out through distributing questionnaires using saturated sampling or census techniques. The population in this study was all 46 employees. This research uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis techniques using the SmartPLS analysis tool version 4.0.9.3. Data analysis was carried out through an outer model test to measure the validity and reliability of the research model and an inner model test to determine the relationship between latent variables. The research results show that work-family conflict does not have a significant effect on employee performance and work engagement. Perception of organizational support has a positive and significant effect on employee performance and work engagement, and work engagement has a positive and significant effect on employee performance. In addition, it is known that work engagement variables can mediate the indirect relationship between perceived organizational support on employee performance, but not work-family conflict on employee performance.

Keywords work-family conflict, perception of organizational support, work engagement, employee performance.

1. Pendahuluan

Konflik pekerjaan-keluarga mengacu pada suatu bentuk konflik antar peran di mana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan untuk, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga (Netemeyer et al., 1996a). Salah satu konsekuensi yang datang dari konflik pekerjaan-keluarga yang dijelaskan oleh Ribeiro et al., (2021) adalah konsekuensi perilaku yang membahayakan kinerja individu dan strategi keseimbangan yang ditentukan antara dua peran. Selain itu, tekanan yang diberikan oleh peran domain pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan, sehingga partisipasi dalam salah satu peran membuat partisipasi lebih sulit di peran lainnya. Gangguan yang disebabkan oleh tuntutan satu peran biasanya menghasilkan kinerja yang buruk dan ketidakpuasan pada peran lainnya (Netemeyer et al., 1996; Zhang et al., 2012).

Organisasi berperan penting dalam memberikan dukungan ataupun jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja untuk mendorong terciptanya kinerja karyawan yang optimal.

Persepsi dukungan organisasional didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dengan kata lain, persepsi dukungan organisasional adalah pembentukan keyakinan karyawan tentang seberapa besar organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka (Wayne et al., 1997).

Karyawan merasakan dukungan organisasi ketika mereka diperlakukan dengan adil, didukung oleh atasan mereka, dan dihargai untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan yang merasa dihargai oleh organisasinya cenderung bekerja lebih keras untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Eisenberger et al., 1986). Hal ini didukung dengan penelitian Afzali et al., (2014) dan (Astuty & Udin, 2020) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka akan merasa berkewajiban untuk peduli dengan kesejahteraan organisasi tersebut dan berupaya membantu organisasi untuk berhasil dan mencapai tujuannya dengan memberikan kinerja yang lebih tinggi (Astuty & Udin, 2020; Monnastes, 2010). Selain itu, ketika karyawan memegang persepsi bahwa pekerjaan mereka dihargai dan dipedulikan oleh organisasi maka akan mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka. Semakin tinggi kepedulian organisasi terhadap kinerja karyawan maka semakin tinggi pula persepsi positif karyawan terhadap organisasinya. Semakin baik organisasi memberikan kesejahteraan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat (Sunarto & Suparji, 2020).

Menurut Ribeiro et al., (2021), sumber daya fisik, emosional, dan kognitif yang digunakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka tergantung pada kondisi yang ditawarkan oleh organisasi tempat mereka berada. Ketika karyawan terikat secara emosional dalam pekerjaan mereka, mereka mengambil keuntungan lebih besar dari kapasitas fisik, mental, kognitif, dan emosional mereka sehingga mencapai kinerja yang lebih baik. Bahwa ketika pekerja terikat dan menikmati pekerjaan mereka, mereka memberikan lebih banyak usaha dan dedikasi dalam pelaksanaan tugas dan memperoleh hasil yang lebih baik. Dalam hal ini keterikatan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan. Keterikatan mengandaikan bahwa individu merasa berkewajiban untuk melakukan yang terbaik dalam tugas, sebagai retribusi untuk sumber daya yang ditawarkan oleh organisasi dan, ketika organisasi tidak menyediakan sumber daya ini, karyawan cenderung untuk memberikan lebih sedikit dari diri mereka sendiri (Robertson-Smith dan Markwick dalam (Ribeiro et al., 2021).

Sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa pekerja yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi dalam suatu organisasi, memiliki rasa memiliki yang kuat dalam organisasi, setia pada organisasi, dan pada gilirannya lebih produktif dan melampaui apa yang diminta secara formal (Schaufeli, et al., 2002). Lam et al., (2002), menyatakan bahwa karyawan yang menikmati lebih besar partisipasi dalam pengambilan keputusan lebih produktif daripada mereka yang tidak. Karyawan yang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan merasa istimewa dan akan mengembangkan keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi, yang pada gilirannya

menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi.

2. Tinjauan Literatur

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh individu. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi, dan kemampuan karyawan mengembangkan logikanya dalam bekerja (M. M. Abdullah, 2014). J., (2014) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dan prestasi karyawan yang dicapai di tempat kerja yang menunjukkan bagaimana seorang karyawan berpedoman pada rencana kerja untuk mencapai tujuan kerja.

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam pelaksanaan tugasnya, Mangkunegara (2016), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Yuniarti et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mengembangkan organisasi dan kinerja karyawan berperan penting untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya (Hafidhah & Martono, 2019).

Choi & Kim (2012), menjelaskan konflik pekerjaan-keluarga sebagai konsep konflik antar peran dimana satu peran membuat peran lainnya menjadi lebih stres dan sulit. Konsep konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai konflik peran yang disebabkan oleh mengambil terlalu banyak tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah. Dengan kata lain, konsep tersebut mengacu pada interaksi negatif antara pekerjaan dan keluarga yang tampak pada individu yang mengambil terlalu banyak tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain (Buhali & Margaretha, 2013).

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik peran dimana terdapat ketidakseimbangan/ tekanan peran pekerjaan dengan peran keluarga. Ketidakcocokan dalam tuntutan peran ini sering menyebabkan fungsi yang tidak sehat baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga. Hal ini biasanya terjadi ketika individu berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam

memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2000). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan indikasi langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan dalam melakukan aktivitas untuk keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Konflik pekerjaan-keluarga juga dapat dipahami sebagai suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Individu yang bekerja dan sudah berkeluarga memiliki dua peran yang sama penting. Bahwa dalam bekerja dituntut profesional untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan saat bersama keluarga seseorang mempunyai tanggung jawab dan berkewajiban mengurus rumah tangga. Sehingga dalam menjalani kedua peran tersebut secara bersamaan tentu tidak mudah, akibatnya dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam pemenuhan tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Darmawati, 2019).

Konflik pekerjaan-keluarga muncul karena dua alasan yaitu, kelebihan beban dan interferensi. Kelebihan beban terjadi ketika total permintaan waktu dan energi yang dibutuhkan dalam peran ganda terlalu tinggi untuk dapat memenuhi peran tersebut secara memadai. Sedangkan interferensi muncul ketika konflik dalam peran ganda terjadi akibat dari kesulitan dalam memenuhi harapan peran. Hal ini sering terjadi ketika permintaan dalam beberapa peran perlu dipenuhi pada saat yang bersamaan (Sahin & Yozgat, 2021).

Persepsi dukungan organisasional merupakan persepsi yang dirasakan oleh karyawan terhadap seberapa besar organisasi memberikan dukungan, menghargai usaha, dan kontribusi karyawan (Rahmayani & Wikaningrum, 2022). Karyawan dalam suatu organisasi tentu membutuhkan dukungan dari organisasi diluar dari timbal balik wajib yang diberikan organisasi. Dukungan yang diberikan dapat memberikan pengaruh psikologi karyawan dalam bekerja. Dimana dengan adanya kondisi psikologi yang positif pada diri karyawan akan mendorong karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi sehingga dapat menguntungkan organisasi.

Menurut Eisenberger et al., (1986), persepsi dukungan organisasional didefinisikan sebagai keyakinan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang dapat mendorong persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi kinerja karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Rhoades & Eisenberger (2002), mendefinisikan persepsi dukungan organisasional sebagai sikap yang meyakinkan karyawan bahwa organisasi tempatnya bekerja memberikan dukungan dengan bersedia menilai sejauh mana kontribusi karyawan, memperhatikan kesejahteraan, mendengarkan keluhan, memperhatikan kehidupan, dan memperlakukan karyawan dengan adil.

Pratiwi & Muzakki (2021), menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasional adalah persepsi yang dirasakan oleh karyawan terhadap seberapa besar organisasi menghargai usaha

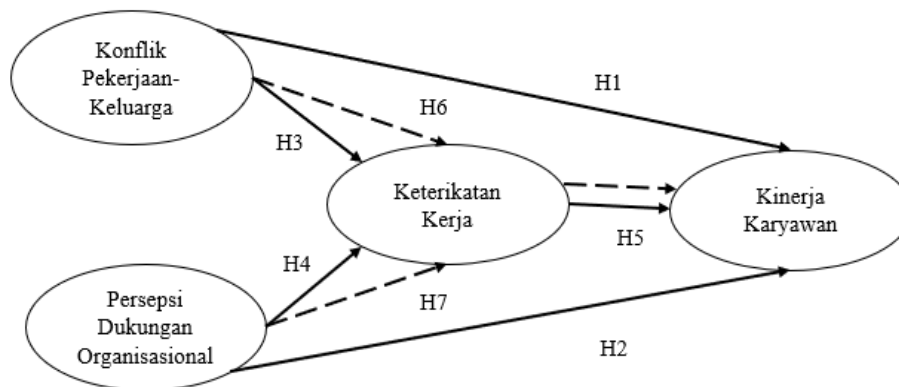
dan kontribusi karyawan serta memberikan dukungan kepada mereka. Persepsi dukungan organisasional yang baik dapat dicapai ketika organisasi mampu memahami karakter karyawannya, memberikan kesempatan dan kepercayaan pada karyawan untuk dapat terlibat secara langsung dengan rekan kerja maupun atasan, membantu karyawan, serta memberikan pengarahan yang jelas saat karyawan bekerja ataupun saat karyawan menemui kesulitan dalam bekerja.

Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan suatu konsep yang secara umum dilihat sebagai pengaturan upaya diskresioner, artinya bahwa ketika karyawan mempunyai pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Pekerja yang terikat adalah seseorang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya Yudianti (2017). Keterikatan kerja digambarkan sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya (Sahin & Yozgat, 2021). Keterikatan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat keterikatan kerja yang berbeda sesuai dengan karakter dan pandangannya (Bakker & Leiter, 2010).

Schaufeli, et al., (2002), menjelaskan keterikatan sebagai keadaan mental yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, dan memuaskan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan. Semangat ditentukan oleh tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan serta hambatan di tempat kerja. Dedikasi ditandai dengan perasaan seperti inspirasi, kebanggaan, semangat dan tantangan dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dan penghayatan dicirikan oleh keadaan konsentrasi penuh di tempat kerja, di mana waktu terasa begitu cepat berlalu tanpa disadari, karyawan sangat terhubung dan terikat dalam tugas-tugas yang dijalankan.

Menurut (Ribeiro et al., 2021), definisi keterikatan atau *engagement* mengandaikan bahwa individu merasa berkewajiban untuk melakukan yang terbaik dalam tugas, sebagai retribusi untuk sumber daya yang ditawarkan oleh organisasi, dan ketika organisasi tidak menyediakan sumber daya ini, karyawan cenderung untuk memberikan lebih sedikit dari diri mereka sendiri. Pekerja yang terikat sering kali memiliki pemahaman yang lebih luas tentang posisinya dan lebih mungkin untuk bergerak melampaui batas formal pekerjaan mereka untuk mendukung perusahaan secara keseluruhan.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: (De Clercq et al., 2020; Karatepe & Aga, 2016; Nasurdin et al., 2018; Nazir & Islam, 2017; Rubel & Kee, 2013; Sahin & Yozgat, 2021)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, yaitu pengolahan data dilakukan dengan metode statistik yang disajikan dalam bentuk angka-angka dan cara pembahasannya. Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) menggunakan Software SmartPLS versi 4.0. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Salatiga yang berjumlah 46 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Salatiga tidak dapat menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan karyawan rendah maka tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ribeiro et al., (2021) dan Asbari et al., (2020) bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu mengelola konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga secara baik sehingga tidak mempengaruhi hasil kerjanya. Diharapkan bahwa perasaan konflik antara pekerjaan dan keluarga akan berkontribusi pada penurunan kondisi psikologis yang berdampak pada penurunan kinerja, namun karyawan yang memiliki penghargaan yang baik terkait dengan kinerja, meskipun merasakan konflik peran ganda akan tetap berusaha sebaik mungkin untuk mencapai kinerja yang baik (Ribeiro et al., 2021). Selain itu, hasil penelitian bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan jawaban dari pertanyaan terbuka untuk

responden bahwa sampai saat ini meskipun belum menyeluruh namun sebagian besar karyawan tidak merasa kesulitan untuk membagi waktu, peran, dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarga. Hal ini juga didukung dengan adanya fasilitas izin dan cuti bagi karyawan. Di sisi lain, keluarga sudah memahami dengan baik risiko dan tanggung jawab pekerjaan. Meskipun karyawan harus memenuhi tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, karyawan mampu untuk meminimalkan terjadinya konflik peran di pekerjaan dan keluarga sehingga kewajiban karyawan dalam keluarga dan tugas sebagai karyawan secara bersamaan dapat berjalan seimbang. Karyawan dapat mengesampingkan konflik yang terjadi di dalam keluarganya saat bekerja. Hal ini disebabkan karena karyawan terdesak oleh kebutuhan akan penghasilan yang dapat diperoleh dari pekerjaan sehingga berusaha untuk tetap fokus dan memberikan kinerja yang maksimal (Asbari et al., 2020).

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin besar tingkat persepsi dukungan organisasional yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan rendah maka dapat menyebabkan rendahnya tingkat kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nazir & Islam (2017), Sabir et al., (2022), dan Wan & Khaliza (2018). Berdasarkan hasil jawaban dari pertanyaan terbuka untuk responden didapati bahwa dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan berupa kepedulian organisasi terkait kepuasan kerja karyawan, kesejahteraan yang dirasakan karyawan dilihat dari gaji dan promosi, dukungan dalam pelaksanaan tugas, atasan yang memberikan arahan kepada bawahan, dan pelatihan-pelatihan yang telah disediakan untuk menunjang keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan tugas. Karyawan yang merasa sangat diperhatikan dan didukung oleh organisasi akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya sehingga dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Sebagaimana dijelaskan dalam penelitian sebelumnya oleh Astuty & Udin (2020) bahwa ketika karyawan merasa organisasi sangat mendukung dan memperhatikan kesejahteraan mereka, mereka akan melakukan segala upaya untuk membantu dan mendukung organisasi mencapai tujuannya sebagai bentuk imbal balik kepada organisasi dengan memberikan kinerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Keterikatan Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Dengan kata lain, konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh karyawan tidak dapat meningkatkan ataupun menurunkan keterikatan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lyu & Fan (2022) bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Karyawan telah memiliki upaya penyesuaian diri yang baik terhadap perannya dalam pekerjaan dan keluarga. Hal ini diperkuat dengan jawaban terbuka untuk responden bahwa karyawan tidak mengalami kesulitan dan sudah mampu menjaga keseimbangan terutama pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, baik dari karyawan ataupun keluarganya sudah paham

terkait risiko dan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan. Kemampuan karyawan dalam mengelola kedua peran yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga sangat menentukan tinggi atau rendahnya konflik peran. Tetap menjaga keselarasan antara penggunaan waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga dengan cara yang sedemikian rupa menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Dalam memenuhi peran keluarga, sangat mungkin bagi individu untuk masih terikat dengan pekerjaannya. Lyu & Fan (2022) menjelaskan bahwa individu terutama seorang laki-laki dapat memenuhi peran keluarganya apabila memiliki karir yang sukses dan penghasilan yang tinggi. Dengan kata lain, individu dapat memenuhi kewajiban keluarga melalui pekerjaan. Tidak menjadi masalah yang berarti sejauh mana pekerjaan berdampak pada keluarga atau sebaliknya, karyawan tidak akan terhalang untuk terlibat dalam pekerjaannya.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Keterikatan Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Dengan kata lain, persepsi dukungan organisasional memiliki peran terhadap keterikatan kerja. Bahwa semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasional dapat meningkatkan keterikatan kerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat persepsi dukungan organisasi dapat menyebabkan berkurangnya keterikatan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karatepe & Aga (2016) dan Musenze et al., (2021). Persepsi dukungan organisasional yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasakan dukungan organisasional yang lebih tinggi lebih mungkin untuk memberikan tingkat keterikatan yang lebih tinggi di tempat kerja. Imran et al., (2020) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa didukung dan dihargai oleh organisasi akan membuat mereka mengalami kesejahteraan psikologis, sosial, dan emosional yang dapat membawa karyawan semakin memiliki dedikasi dan keterikatan kerja yang tinggi dengan pekerjaan. Selain itu, dukungan organisasi merupakan sumber daya penting yang dapat berperan dalam memudahkan karyawan untuk mencapai keberhasilan kerja dan dapat membantu untuk menahan stres terkait tuntutan pekerjaan sehingga ini dapat memotivasi karyawan untuk lebih terikat dengan pekerjaannya.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa keterikatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi keterikatan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila keterikatan kerja yang dimiliki karyawan rendah maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rubel & Kee (2013) dan Nasurdin et al., (2018). Karyawan memiliki keterikatan kerja mencakup semangat, dedikasi, dan penghayatan yang baik terutama pada nilai indeks indikator yang tertinggi yaitu “merasa senang dalam bekerja” dan indikator dengan nilai indeks terendah pada indikator “tingkat energi dalam bekerja” dimana nilai indeks pada indikator ini masih berada pada kategori tinggi. Hal ini diperkuat dengan jawaban dari pertanyaan terbuka untuk responden bahwa karyawan merasa antusias untuk bekerja dan mencintai pekerjaannya. Karyawan memiliki rasa ikhlas dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan dikarenakan sudah terikat dengan kontrak kerja. Komitmen

kerja yang tinggi membuat mereka berusaha bekerja sepenuh hati dan penuh tanggung jawab serta percaya bahwa keberhasilan perusahaan dapat tercapai melalui kontribusi yang diberikan karyawan. Keterikatan kerja berupa komitmen emosional yang dicerminkan oleh rasa bangga, rasa memiliki yang kuat dalam organisasi, dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Hal ini membuat karyawan lebih menikmati pekerjaannya, mau memberikan lebih banyak kontribusi dan dedikasi dalam pelaksanaan tugas sehingga mereka lebih produktif dan mencapai hasil kinerja yang tinggi. Dijelaskan pula oleh Nasurdin et al., (2018) bahwa karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan memiliki emosi positif yang berupa kesenangan dan antusiasme, lebih banyak sumber daya, energi, dan keterampilan untuk melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Keterikatan Kerja Berdasarkan hasil uji *specific indirect effect* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel keterikatan kerja gagal menjadi mediasi pada pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Keterikatan kerja merupakan variabel mediator positif pada kinerja karyawan, sehingga pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga pada kinerja karyawan tidak dapat terhubung dengan baik apabila melalui keterikatan kerja. Hal ini terlihat dari tidak diterimanya pengaruh mediasi keterikatan kerja dalam hubungan tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ribeiro et al., (2021) bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan tidak didukung. Pilihan untuk bekerja membuat individu sebisa mungkin harus menjaga keseimbangan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga. Kecerdasan karyawan dalam mengelola konflik antar peran tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui keterikatan kerja. Kemampuan karyawan dalam meminimalkan konflik antar peran tidak akan berdampak pada munculnya stres yang berakibat pada menurunnya keterikatan kerja yang juga dapat memicu penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Keterikatan Kerja. Berdasarkan hasil uji *specific indirect effect* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel keterikatan kerja mampu menjadi mediasi pada pengaruh antara persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karatepe & Aga (2016) dan Nasurdin et al., (2018) bahwa keterikatan kerja sepenuhnya memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan. Persepsi dukungan organisasional mempengaruhi keterikatan karyawan secara positif dan keterikatan karyawan menunjukkan efek positif pada kinerja karyawan. Dukungan yang diterima dari organisasi dapat berfungsi sebagai sumber daya yang mengaktifkan motivasi dalam bentuk keterikatan kerja yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memiliki sikap positif dan memberikan kontribusi lebih bagi organisasi dengan bertanggung jawab penuh dalam peran kerjanya yang pada gilirannya dapat menyebabkan peningkatan kinerja. Nazir &

Islam (2017) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasional yang lebih besar lebih mungkin untuk membalas melalui tingkat keterikatan kerja dan kinerja yang lebih tinggi.

5. Kesimpulan

Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh karyawan tidak dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Karyawan sudah mampu mengelola konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga secara baik sehingga tidak mempengaruhi hasil kinerjanya. Meskipun karyawan harus memenuhi tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, karyawan mampu untuk meminimalkan terjadinya konflik peran di pekerjaan dan keluarga sehingga kewajiban karyawan dalam keluarga dan tugas sebagai karyawan secara bersamaan dapat berjalan seimbang.

Persepsi dukungan organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar tingkat persepsi dukungan organisasional yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan rendah maka dapat menyebabkan rendahnya tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang merasa sangat diperhatikan dan didukung oleh organisasi akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya sehingga dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal ini berarti bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh karyawan tidak dapat meningkatkan ataupun menurunkan keterikatan kerja. Dalam memenuhi peran keluarga, sangat mungkin bagi individu untuk masih terikat dengan pekerjaannya. Individu dapat memenuhi kewajiban keluarga melalui pekerjaan. Tidak menjadi masalah yang berarti sejauh mana pekerjaan berdampak pada keluarga atau sebaliknya, karyawan tidak akan terhalang untuk terlibat dalam pekerjaannya.

Persepsi dukungan organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Persepsi dukungan organisasional memiliki peran terhadap keterikatan kerja yaitu semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasional dapat meningkatkan keterikatan kerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat persepsi dukungan organisasi dapat menyebabkan berkurangnya keterikatan kerja. Dukungan organisasi merupakan sumber daya penting yang dapat berperan dalam memudahkan karyawan untuk mencapai keberhasilan kerja dan dapat membantu untuk menahan stres terkait tuntutan pekerjaan sehingga ini dapat memotivasi karyawan untuk lebih terikat dengan pekerjaannya.

Keterikatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterikatan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila keterikatan kerja yang dimiliki karyawan rendah maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Keterikatan kerja berupa komitmen emosional yang dicerminkan oleh rasa bangga, rasa memiliki yang kuat dalam organisasi, dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Hal ini membuat karyawan lebih menikmati pekerjaannya, mau memberikan lebih banyak kontribusi dan dedikasi dalam pelaksanaan tugas sehingga mereka lebih produktif dan mencapai hasil kinerja yang tinggi.

Keterikatan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan mampu menjalankan peran ganda pekerjaan dan keluarga secara seimbang maka keterikatan kerja tidak diperlukan sebagai penghubung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam meminimalkan konflik antar peran tidak akan berdampak pada munculnya stres yang berakibat pada menurunnya keterikatan kerja yang juga dapat memicu penurunan kinerja karyawan.

Keterikatan kerja dapat memediasi pengaruh antara persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja. Persepsi dukungan organisasional mempengaruhi keterikatan karyawan secara positif dan keterikatan karyawan menunjukkan efek positif pada kinerja karyawan. Dukungan yang diterima dari organisasi dapat berfungsi sebagai sumber daya yang mengaktifkan motivasi dalam bentuk keterikatan kerja yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan..

Referensi

Darmawati. (2019). *Work Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga)* (A. Dalle, Ed.). IAIN Parepare Nusantara Press.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.6.888>

J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>

Monnastes, S. (2010). *Perceived Organizational Support and Counterproductive Work Behavior: How Personality Moderates the Relationship*. San Jose State University.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.

Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 1–15. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/ekobis.23.2.1-15>

Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2021). The impact of the work-

family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>

Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2013). Perceived Support and Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Life Science Journal*, 10(4), 2557–2567.

Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2022). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 795–815. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1914>

Sahin, S., & Yozgat, U. (2021). Work-family conflict and job performance: Mediating role of work engagement in healthcare employees. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.13>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Employee engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Healthy Psychology Unit. Utrecht University.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Sunarto, & Suparji. (2020). *Monograf Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment dalam Model Kinerja SDIDTK* (H. S. W. Nugroho, Ed.). Prodi Kebidanan Magetan Poltekkes Kemenkes Surabaya. <https://www.researchgate.net/publication/342586758>

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Source: The Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111.

Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63–76.

Wikaningrum, T. (2010). Analisis Stresor Kerja, Dukungan Organisasional Persepsian, dan Gender terhadap Work-Family Conflict dan Family-Work Conflict. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 565–577. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/ekobis.11.2.565-577>

Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau dari Spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Ardi Nupi Hasyim, M., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Gede Bayu Wijaya, I., Sri Handayani, F., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., I Kairupan,

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

D. J., Ekowati, S., Kadek Suryani, N., & Suprabawati Kusuma Negara, I. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)* (E. Jaelani, Ed.). Widina Bhakti Persada. www.penerbitwidina.com

Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696–713. <https://doi.org/10.1108/02683941211259520>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)