



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Pengaruh *Work Overload*, *Work-Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness*: Peran Mediasi *Employee Engagement*

Alfian Tazky Ridhiawan¹, Muafi²

¹Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia, alfiantazky@gmail.com

²Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia, muafi@uii.ac.id

Corresponding Author: alfiantazky@gmail.com¹

Abstract: *Employee retention remains a critical issue in the construction industry due to high job demands and work–life imbalance. Previous studies have widely examined the influence of job demands on employee attitudes; however, limited research has explored the role of employee engagement as a mediating mechanism linking work overload and work–family conflict to job embeddedness. Therefore, this study aims to analyze the effect of work overload and work–family conflict on job embeddedness with employee engagement as an intervening variable among employees in construction companies. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of employees working in construction companies, and purposive sampling was applied with the criterion that respondents had worked on construction projects for at least one year. A total of 212 respondents participated in this study. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 3.0. The results reveal that work overload and work–family conflict have a negative and significant effect on employee engagement. Furthermore, employee engagement has a positive and significant effect on job embeddedness. Work overload also has a negative and significant effect on job embeddedness, while work–family conflict does not significantly influence job embeddedness. In addition, employee engagement mediates the relationship between work overload and job embeddedness as well as the relationship between work–family conflict and job embeddedness. These findings highlight the strategic role of employee engagement in strengthening employees’ attachment to the organization. The study contributes to the literature by providing empirical evidence on the mediating role of employee engagement in the relationship between job demands and job embeddedness within the construction industry context. Practically, organizations are encouraged to manage work overload and promote work–life balance to enhance employee engagement and retain employees.*

Keyword: *Employee Engagement; Job Embeddedness; Work–Family Conflict; Work Overload*

Abstrak: Retensi karyawan masih menjadi isu penting dalam industri konstruksi karena tingginya tuntutan pekerjaan dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap sikap karyawan, namun masih terbatas penelitian yang mengeksplorasi peran *employee engagement*

sebagai mekanisme mediasi yang menghubungkan *work overload* dan *work-family conflict* dengan *job embeddedness*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work overload* dan *work-family conflict* terhadap *job embeddedness* dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan perusahaan konstruksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan konstruksi, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Kriteria responden adalah karyawan proyek konstruksi yang telah bekerja minimal satu tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 212 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala *Likert* lima poin dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan *SmartPLS* 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* dan *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Selanjutnya, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*. *Work overload* juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, sedangkan *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job embeddedness*. Selain itu, *employee engagement* terbukti memediasi hubungan antara *work overload* dan *job embeddedness* serta hubungan antara *work-family conflict* dan *job embeddedness*. Temuan ini menegaskan pentingnya peran *employee engagement* dalam memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur dengan menyediakan bukti empiris mengenai peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *job embeddedness* pada konteks industri konstruksi. Secara praktis, perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja yang berlebihan serta mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna meningkatkan *employee engagement* dan memperkuat *job embeddedness* karyawan.

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

PENDAHULUAN

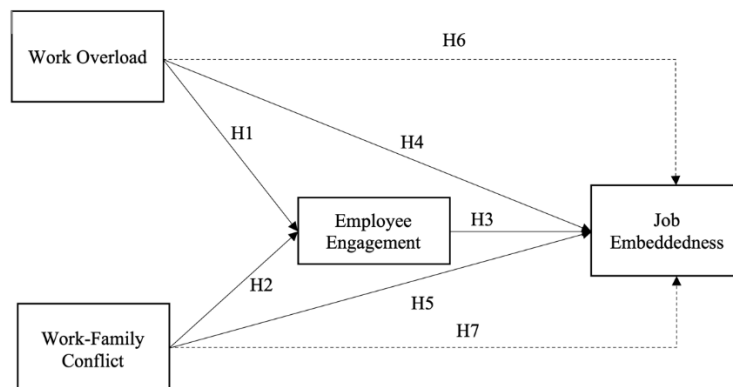
Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan penuh ketidakpastian menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kreativitas dan inovasi agar mampu bertahan dalam persaingan (Pattusamy & Jacob, 2015; Samsami et al., 2015). Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor penting yang berperan dalam mendukung keberlangsungan organisasi serta mendorong terciptanya kinerja dan inovasi perusahaan (Monika & Nurmaya, 2021; Steindórsdóttir et al., 2020). Namun demikian, perusahaan juga menghadapi berbagai tantangan ketenagakerjaan, salah satunya adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan yang dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, motivasi, serta loyalitas pekerja (Khairunisa & Muafi, 2022; Suyono et al., 2020). Fenomena tersebut menjadi lebih kompleks pada industri konstruksi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tekanan tinggi, target penyelesaian proyek yang ketat, serta jam kerja yang panjang. Tingkat *turnover* pada sektor konstruksi bahkan dilaporkan dapat mencapai 53% per tahun, jauh lebih tinggi dibandingkan rata-rata *turnover* di Indonesia yang sekitar 7% (Awardco, 2023; Mercer, 2020).

Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan konstruksi menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan. Tingginya tuntutan pekerjaan berpotensi meningkatkan *work overload* dan memicu konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*), yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, salah satu konsep yang dapat menjelaskan keterikatan karyawan terhadap organisasi adalah *job embeddedness*. Konsep ini menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasi sehingga memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya (Ducharme et al., 2007; Wheeler et

al., 2012). Konsep *job embeddedness* pertama kali diperkenalkan oleh Mitchell et al. (2001) yang menjelaskan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi terbentuk melalui tiga dimensi utama, yaitu *links*, *fit*, dan *sacrifice*. Selain itu, *employee engagement* juga menjadi faktor penting yang dapat memperkuat keterikatan karyawan melalui keterlibatan emosional dan psikologis terhadap pekerjaan (Chanana & Sangeeta, 2021; Kahn, 1990). Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi serta memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya.

Di sisi lain, tekanan pekerjaan seperti *work overload* dan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) juga dapat memengaruhi keterlibatan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. *Work overload* merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan melebihi kemampuan, kapasitas, maupun waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2017). Sementara itu, *work-family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga saling bertentangan sehingga partisipasi individu dalam satu peran dapat mengganggu pelaksanaan peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Pada industri konstruksi yang memiliki intensitas pekerjaan tinggi, kedua faktor tersebut berpotensi memengaruhi tingkat *employee engagement* serta *job embeddedness* karyawan. Penelitian mengenai *job embeddedness* telah banyak dilakukan dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Namun sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak menempatkan *job embeddedness* sebagai variabel yang dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, maupun dukungan organisasi. Penelitian yang mengintegrasikan faktor tekanan pekerjaan seperti *work overload* dan *work-family conflict* dalam satu model penelitian, khususnya dengan mempertimbangkan peran mediasi *employee engagement*, masih relatif terbatas terutama pada konteks industri konstruksi.

Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengembangkan model penelitian yang mengintegrasikan *work overload* dan *work-family conflict* sebagai faktor tekanan pekerjaan yang mempengaruhi *job embeddedness* melalui peran mediasi *employee engagement* pada karyawan perusahaan konstruksi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work overload* dan *work-family conflict* terhadap *employee engagement*, pengaruh *employee engagement* terhadap *job embeddedness*, serta pengaruh langsung *work overload* dan *work-family conflict* terhadap *job embeddedness*. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara *work overload* dan *work-family conflict* terhadap *job embeddedness* pada karyawan perusahaan konstruksi. Kerangka penelitian dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan paradigma positivistik. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis fenomena secara objektif melalui data numerik yang diolah menggunakan teknik statistik (Yuliawan, 2021). Paradigma positivistik menekankan bahwa fenomena sosial dapat dianalisis secara sistematis melalui pengamatan dan pengukuran terhadap perilaku yang diteliti (Irwan, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan konstruksi, dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti. Sampel penelitian diambil dari karyawan yang bekerja pada perusahaan konstruksi di Proyek Bendungan Bener Purworejo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu agar sesuai dengan tujuan penelitian (Hair et al., 2017). Kriteria responden dalam penelitian ini yaitu: (1) bekerja pada perusahaan konstruksi di proyek tersebut, (2) memiliki masa kerja lebih dari satu tahun sehingga telah memahami sistem kerja organisasi (Dessler, 2017), (3) terlibat dalam aktivitas operasional proyek konstruksi, (4) berstatus sebagai karyawan tetap atau kontrak yang masih aktif bekerja.

Penentuan jumlah sampel mengacu pada rekomendasi Hair et al. (2021) yang menyatakan bahwa ukuran sampel minimal dalam analisis SEM adalah 5–10 kali jumlah indikator yang digunakan. Dengan jumlah 36 indikator dan 4 variabel, maka sampel minimal yang dibutuhkan adalah 200 responden dan maksimal 400 responden. Peneliti memutuskan untuk menyebarkan kuesioner kepada 212 responden yang bekerja pada perusahaan konstruksi Proyek Bendungan Bener Purworejo. Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian (Suryabrata, 2003). Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian (Creswell, 2014).

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 3.0*. Metode SEM-PLS digunakan karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan dan dapat digunakan pada data yang tidak berdistribusi normal (Hair et al., 2017). Evaluasi model dilakukan melalui dua tahap, yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, serta *composite reliability*. Sementara itu, *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel melalui *path coefficient*, koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), dan *goodness of fit model*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* dengan kriteria *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat signifikan (Hair et al., 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, masa kerja, dan tingkat pendapatan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 212 orang, yang seluruhnya merupakan pekerja pada perusahaan konstruksi di Proyek Bendungan Bener Purworejo. Rincian karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	201	94,8
	Perempuan	11	5,2

Status Pernikahan	Belum Menikah	19	9,0
	Menikah	193	91,0
Pendidikan	SMA	198	93,4
	S1	14	6,6
Masa Kerja	< 1 Tahun	72	34,0
	1–5 Tahun	105	49,5
	5–10 Tahun	25	11,8
	> 10 Tahun	10	4,7
Pendapatan	Rp2.600.000–Rp3.500.000	118	55,7
	Rp3.500.001–Rp4.500.000	69	32,5
	Rp4.500.001–Rp5.500.000	15	7,1
	≥ Rp5.500.000	10	4,7
Total		212	100,0

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (94,8%), yang mencerminkan karakteristik tenaga kerja pada sektor konstruksi yang umumnya didominasi oleh pekerja laki-laki. Perbedaan komposisi gender ini juga relevan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perempuan sering menghadapi dinamika *work-family conflict* yang lebih kompleks akibat pembagian peran domestik (Fapohunda, 2014; Williams & Boushey, 2010). Berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden berstatus menikah (91,0%), sedangkan yang belum menikah sebanyak 9,0%. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja memiliki tanggung jawab keluarga yang berpotensi memengaruhi dinamika konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Namun demikian, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa status pernikahan tidak selalu menghasilkan perbedaan signifikan dalam *work-family balance* maupun *work overload* (Panisoara & Serban, 2013).

Dilihat dari tingkat pendidikan, responden didominasi oleh lulusan SMA (93,4%), sedangkan lulusan S1 sebesar 6,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan tenaga kerja operasional atau teknis pada proyek konstruksi, sehingga persepsi terhadap beban kerja, tekanan peran, dan keterlekatan kerja (*job embeddedness*) lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi kerja sehari-hari dibandingkan aspek pengembangan karier formal. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun (49,5%), diikuti oleh responden dengan masa kerja <1 tahun (34,0%), 5–10 tahun (11,8%), dan >10 tahun (4,7%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap awal hingga menengah dalam pengalaman kerja, yang berkaitan dengan proses adaptasi organisasi serta pembentukan hubungan kerja yang dapat memengaruhi tingkat *job embeddedness*.

Dilihat dari pendapatan, sebagian besar responden berada pada kisaran Rp2.600.000–Rp3.500.000 (55,7%), diikuti Rp3.500.001–Rp4.500.000 (32,5%), Rp4.500.001–Rp5.500.000 (7,1%), dan ≥ Rp5.500.000 (4,7%). Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja berada pada kategori pendapatan menengah, sehingga stabilitas finansial dan kebutuhan ekonomi rumah tangga berpotensi memengaruhi persepsi terhadap beban kerja serta keputusan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan dalam mengukur variabel laten penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares (PLS) Algorithm*, yang meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat. Indikator dinyatakan valid apabila

memiliki nilai *loading factor* > 0,60 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50 (Ghozali, 2018). Hasil pengujian validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item	<i>Loading Factor</i>	AVE	Keterangan
<i>Work Overload</i>	WO1	0,728	0.479	Valid
	WO2	0,797		Valid
	WO3	0,763		Valid
	WO4	0,634		Valid
	WO5	0,693		Valid
<i>Work-family Conflict</i>	WFC1	0,670	0.464	Valid
	WFC3	0,812		Valid
	WFC4	0,818		Valid
	WFC6	0,689		Valid
<i>Employee Engagement</i>	EE2	0,687	0.422	Valid
	EE3	0,696		Valid
	EE4	0,692		Valid
	EE5	0,714		Valid
	EE6	0,728		Valid
	EE7	0,678		Valid
	EE8	0,763		Valid
	EE9	0,659		Valid
	EE10	0,645		Valid
	<i>Job Embeddedness</i>	JE1		0,770
JE2		0,778	Valid	
JE3		0,699	Valid	
JE4		0,729	Valid	
JE5		0,793	Valid	
JE6		0,642	Valid	
JE8		0,758	Valid	
JE10		0,679	Valid	
JE11		0,723	Valid	
JE12		0,750	Valid	

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,60, sehingga dapat dinyatakan valid dalam merepresentasikan konstruk penelitian. Beberapa indikator yang memiliki nilai *loading* di bawah batas yang disyaratkan dieliminasi dari model penelitian agar meningkatkan kualitas pengukuran. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing konstruk berada mendekati atau di atas batas yang direkomendasikan. Mengacu pada kriteria Fornell & Larcker (1981), nilai AVE yang berada sedikit di bawah 0,50 masih dapat diterima apabila nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,60, sehingga konstruk tetap dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel latennya.

Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk penelitian. Dalam analisis PLS, reliabilitas konstruk dinilai menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Menurut Hair et al. (2021), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* > 0,60 dan *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

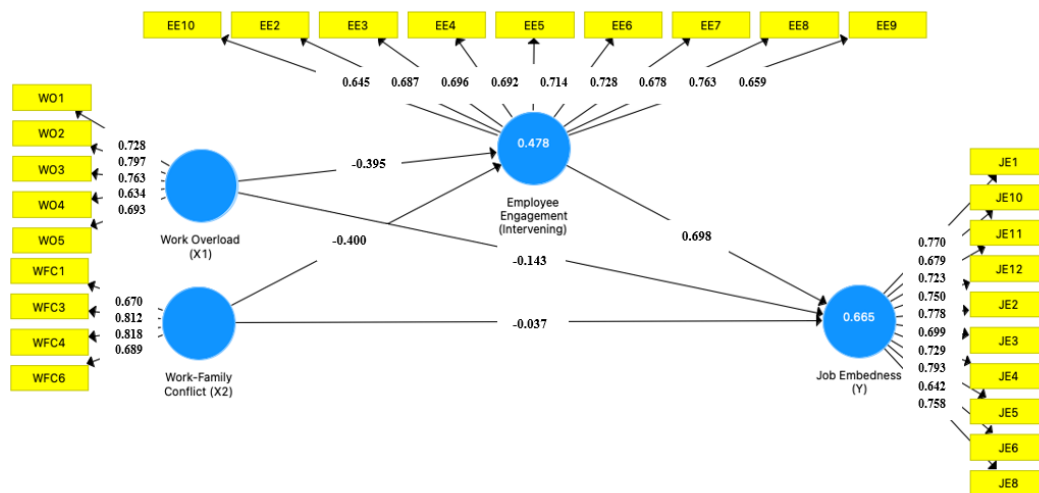
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Work Overload	0,721	0,766	Reliabel
Work-Family Conflict	0,627	0,767	Reliabel
Employee Engagement	0,825	0,866	Reliabel
Job Embeddedness	0,862	0,890	Reliabel

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

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,60 dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada tahap analisis berikutnya, yaitu evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.

Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran (*outer model*) dinyatakan valid dan reliabel, tahap selanjutnya adalah evaluasi model struktural (*inner model*). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk dalam model penelitian melalui analisis koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2) dan *goodness of fit model* menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS). Gambar 2 berikut menggambarkan model hubungan antar variabel penelitian.



Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Gambar 2. Model Struktural

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian (Hair et al., 2017). Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel endogen.

Tabel 4. Hasil Pengujian R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Employee Engagement	0.478	0.473
Job Embedness	0.665	0.660

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v3.2.9)

Berdasarkan Tabel 4, nilai R^2 *Employee Engagement* sebesar 0,478. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Overload* dan *Work Family Conflict* mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel *Employee Engagement* sebesar 47,8%, sedangkan sisanya sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Selanjutnya, nilai R^2 variabel *Job Embeddedness* sebesar 0,665, yang menunjukkan bahwa variabel *Work Overload*, *Work Family Conflict*, dan *Employee Engagement* mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel *Job Embeddedness* sebesar 66,5%, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al. (2017) nilai R-Square sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 dikategorikan sedang (*moderate*), dan 0,25 dikategorikan lemah. Berdasarkan kriteria tersebut, nilai *R-Square Employee Engagement* sebesar 0,478 termasuk dalam kategori mendekati sedang, sedangkan nilai *R-Square Job Embeddedness* sebesar 0,665 termasuk dalam kategori sedang hingga kuat. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Effect Size (F-Square)

Effect size (f^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Menurut Hair et al. (2021), nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 pengaruh sedang, dan 0,35 pengaruh besar.

Tabel 5. Hasil Pengujian F-Square

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

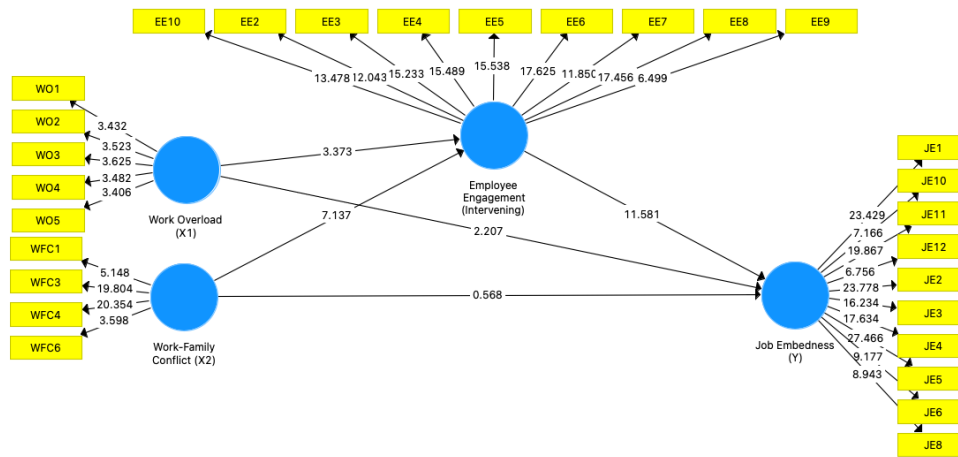
Sumber: Hasil Output SmartPLS (v3.2.9)

Berdasarkan Tabel 5 hasil pengujian effect size (F^2), sebagian besar hubungan antar variabel dalam model penelitian memiliki pengaruh sedang. *Work Overload* memiliki pengaruh sedang terhadap *Employee Engagement* dan *Job Embeddedness*, yang menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dialami karyawan dapat memengaruhi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan serta keterikatan mereka terhadap organisasi. Selanjutnya, *Work Family Conflict* memiliki pengaruh sedang terhadap *Employee Engagement*, yang menunjukkan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dalam bekerja. Namun, pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness* tergolong lemah, sehingga konflik pekerjaan dan keluarga bukan merupakan faktor utama yang menentukan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang kuat terhadap *Job Embeddedness*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, maka semakin kuat pula keterikatan mereka terhadap organisasi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural dilakukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Pengujian model struktural dilakukan melalui pendekatan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software *SmartPLS* (v.4.2.9). Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel laten yang dihipotesiskan. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis didasarkan pada nilai *p-value* dan *t-statistik* yang diperoleh dari output *path coefficients*. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai *p-value* < 0,05 (tingkat signifikansi 5%) dan *t-statistik* > 1,960, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen terhadap

variabel endogen. Sebaliknya, jika $p\text{-value} > 0,05$ dan $t\text{-statistik} < 1,960$, maka pengaruh tersebut dinyatakan tidak signifikan. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 3. dan Tabel 6. berikut.



Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Gambar 3. Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Work Overload -> Employee Engagement (Negatif)	-0.395	3,373	0.001	Hipotesis Diterima 1
Work Family Conflict -> Employee Engagement (Negatif)	-0.400	7,137	0.000	Hipotesis Diterima 2
Employee Engagment -> Job Embeddedness (Positif)	0.698	11,581	0.000	Hipotesis Diterima 3
Work Overload -> Job Embeddedness (Negatif)	-0.143	2,207	0.028	Hipotesis Diterima 4
Work Family Conflict -> Job Embeddedness (Negatif)	-0.037	0,568	0.570	Hipotesis Ditolak 5
Work Overload -> Employee Engagement -> Job Embeddedness (Mediasi Parsial)	-0.276	3.213	0.001	Hipotesis Diterima (Mediasi Parsial) 6
Work Family Conflict -> Employee Engagement -> Job Embeddedness (Full Mediasi)	-0.279	6.502	0.000	Hipotesis Diterima (Full Mediasi) 7

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Pengaruh Work Overload terhadap Employee Engagement

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan koefisien -0,395, t-statistik 3,373 > 1,96, dan p-value 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dalam konteks proyek konstruksi, kondisi ini dapat terjadi karena pekerja sering menghadapi target proyek yang ketat, volume pekerjaan tinggi, serta tekanan waktu penyelesaian proyek yang dapat menurunkan energi dan motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bakker & Sanz-Vergel (2013) serta Tepayakul & Rinthaisong (2018) yang menyatakan bahwa *work overload* dapat menurunkan *employee engagement* karena menimbulkan stres dan kelelahan kerja.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan koefisien $-0,400$, t-statistik $7,137 > 1,96$, dan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga maka semakin rendah keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Pada industri konstruksi, konflik ini dapat muncul karena jam kerja panjang, tuntutan proyek yang tinggi, serta mobilitas kerja yang besar sehingga mengurangi waktu bersama keluarga. Temuan ini sejalan dengan penelitian Crawford et al. (2010), Ramadhoani (2020), dan Ulumudin et al. (2022) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* dapat menurunkan tingkat *employee engagement*.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Embeddedness*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness* dengan koefisien $0,698$, t-statistik $11,581 > 1,96$, dan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan maka semakin kuat keterikatan mereka terhadap organisasi. Dalam proyek konstruksi, pekerja yang memiliki *engagement* tinggi biasanya lebih bertanggung jawab terhadap keberhasilan proyek serta memiliki hubungan kerja yang kuat dengan tim sehingga cenderung bertahan dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Munfaridi & Sayuti (2020), Syaefudin & Prayekti (2022) serta Zhang et al. (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan *job embeddedness* karyawan.

Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness* dengan koefisien $-0,143$, t-statistik $2,207 > 1,96$, dan p-value $0,028 < 0,05$, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dalam sektor konstruksi, pekerjaan yang memiliki tuntutan fisik tinggi, target proyek ketat, serta tekanan waktu dapat menyebabkan kelelahan sehingga pekerja menjadi kurang nyaman dan kurang terikat pada pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Salam (2014), Qaiser et al. (2015) dan Khorakian et al. (2017) yang menyatakan bahwa *work overload* dapat menurunkan *job embeddedness* karyawan.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Embeddedness*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Embeddedness* dengan koefisien $-0,037$, t-statistik $0,568 < 1,96$, dan p-value $0,570 > 0,05$, sehingga hipotesis kelima ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak secara langsung memengaruhi keterikatan pekerja terhadap organisasi. Dalam proyek konstruksi, kondisi ini dapat terjadi karena pekerja telah terbiasa menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga konflik pekerjaan dan keluarga tidak menjadi faktor utama yang menentukan keputusan mereka untuk bertahan dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tanudjaja (2013), Treuren, (2019) dan Afsar & Rehman (2017) yang menemukan bahwa *work-family conflict* tidak selalu berpengaruh langsung terhadap *job embeddedness*.

Peran Mediasi *Employee Engagement* pada Hubungan *Work Overload* dan *Job Embeddedness*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh terhadap *Job Embeddedness* melalui *Employee Engagement* dengan koefisien $-0,276$, t-statistik $3,213 > 1,96$, dan p-value $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis keenam diterima. Karena pengaruh langsung juga signifikan, maka jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial. Hal ini menunjukkan bahwa

beban kerja yang tinggi dapat menurunkan *job embeddedness* melalui penurunan *employee engagement*. Dalam proyek konstruksi, beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi keterlibatan pekerja sehingga secara tidak langsung melemahkan keterikatan mereka terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sutanto & Wiyono (2017) serta (Zhang et al., 2021).

Peran Mediasi *Employee Engagement* pada Hubungan *Work Family Conflict* dan *Job Embeddedness*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Job Embeddedness* melalui *Employee Engagement* dengan koefisien $-0,279$, t -statistik $6,502 > 1,96$, dan p -value $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketujuh diterima. Karena pengaruh langsung tidak signifikan, maka hubungan ini termasuk mediasi penuh (*full mediation*). Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga memengaruhi *job embeddedness* melalui penurunan *employee engagement* terlebih dahulu. Dalam industri konstruksi, konflik peran dapat mengurangi fokus dan energi pekerja sehingga keterlibatan kerja menurun dan akhirnya melemahkan keterikatan mereka terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Afsar & Rehman (2017) serta Medina-Garrido et al. (2021) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memengaruhi *job embeddedness* melalui variabel mediasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work overload* dan *work-family conflict* terhadap *job embeddedness* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada pekerja perusahaan konstruksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* dan *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*, yang berarti semakin tinggi beban kerja serta konflik antara pekerjaan dan keluarga, maka semakin rendah keterlibatan pekerja dalam pekerjaan. Selanjutnya, *employee engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, sehingga keterlibatan kerja yang tinggi dapat memperkuat keterikatan pekerja terhadap organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, sedangkan *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job embeddedness*.

Selain itu, *employee engagement* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan pekerja. *Employee engagement* memediasi secara parsial hubungan antara *work overload* dan *job embeddedness*, serta memediasi secara penuh hubungan antara *work-family conflict* dan *job embeddedness*. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja merupakan mekanisme psikologis penting yang menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan memengaruhi keterikatan pekerja terhadap organisasi, khususnya pada sektor konstruksi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tekanan kerja tinggi.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian mengenai hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan karyawan dengan menempatkan *employee engagement* sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan terbentuknya *job embeddedness*. Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi perusahaan konstruksi untuk mengelola beban kerja secara lebih proporsional, meminimalkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta meningkatkan keterlibatan kerja karyawan melalui lingkungan kerja yang suportif dan komunikasi organisasi yang efektif. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat keterikatan pekerja terhadap organisasi serta mengurangi potensi turnover dalam lingkungan kerja konstruksi.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan konstruksi dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan kerja berlebihan yang dapat menurunkan keterlibatan karyawan. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga guna meminimalkan *work-family conflict*. Upaya peningkatan *employee engagement* melalui lingkungan kerja yang suportif, komunikasi yang efektif, serta pemberian penghargaan atas kinerja karyawan menjadi penting untuk memperkuat *job embeddedness* sehingga pekerja memiliki kecenderungan lebih besar untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian menggunakan metode survei berbasis kuesioner sehingga data yang diperoleh bersifat persepsional dan berpotensi mengandung bias subjektivitas responden. Kedua, penelitian hanya dilakukan pada sektor konstruksi sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada sektor industri lain. Ketiga, variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada *work overload*, *work-family conflict*, *employee engagement*, dan *job embeddedness*, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang turut memengaruhi keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi, atau *work-life balance*, agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor yang memengaruhi *job embeddedness*. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri lain serta memasukkan variabel kontrol seperti usia, masa kerja, atau posisi jabatan untuk meningkatkan akurasi analisis. Penelitian berikutnya juga dapat mempertimbangkan faktor eksternal organisasi sebagai variabel moderasi, seperti kondisi ekonomi atau kebijakan organisasi, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai dinamika hubungan antara tuntutan pekerjaan, keterlibatan kerja, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

REFERENSI

- Afsar, B., & Rehman, Z. U. (2017). Relationship between work-family conflict, job embeddedness, workplace flexibility, and turnover intentions. *Makara Hubs-Asia*, 21(2), 92–104.
- Awardco. (2023). *Employee Turnover Rates by Industry: Trends and Solutions*. Awardco. <https://www.awardco.com/blog/employee-turnover-rates>
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>
- Chanana, N., & Sangeeta. (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, 21(4), e2508. <https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0019364>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. https://books.google.co.id/books?id=4uB76IC_pOQC

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=DtAmjwEACAAJ>
- Ducharme, L. J., Knudsen, H. K., & Roman, P. M. (2007). Emotional exhaustion and turnover intention in human service occupations: The protective role of coworker support. *Sociological Spectrum*, 28(1), 81–104. <https://doi.org/10.1080/02732170701675268>
- Fapohunda, T. M. (2014). An exploration of the effects of work life balance on productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 71–89.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (6th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://digilib.ub.ac.id/opac/detail-opac?id=79550>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). *Multivariate data analysis: Maxwell Macmillan International Editions*. Prentice Hall. <https://www.drnishikantjha.com/papersCollection/Multivariate Data Analysis.pdf>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). An introduction to structural equation modeling. In *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: a workbook* (pp. 1–29). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-80519-7_1
- Irwan, I. (2018). The positivistic paradigm relevant in research rural sociology. *Jurnal Ilmu Sosial*, 17(1), 21–38. <https://doi.org/10.14710/jis.17.1.2018.21-38>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Khairunisa, N. A., & Muafi, M. (2022). The effect of workplace well-being and workplace incivility on turnover intention with job embeddedness as a moderating variable. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, 4(1), 11–23. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i1.303>
- Khorakian, A., Nosrati, S., & Eslami, G. (2017). Conflict at work, job embeddedness, and their effects on intention to quit among women employed in travel agencies: Evidence from a religious city in a developing country. *International Journal of Tourism Research*, 20(2), 215–224. <https://doi.org/10.1002/jtr.2174>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2021). Moderating effects of gender and family responsibilities on the relations between work–family policies and job performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 1006–1037. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1505762>
- Mercer. (2020). *The state of employee engagement around the world*. Mercer A Marsh Business. <https://www.mercer.com/en-us/insights/talent-and-transformation/attracting-and-retaining-talent/the-state-of-employee-engagement-around-the-world/>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Monika, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Pengaruh job embeddedness, organizational commitment, dan self-efficacy terhadap turnover intention karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 482–493. <https://doi.org/10.31842/jurnalino.4i4.199>
- Munfaridi, M., & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja

- karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3952892>
- Panisoara, G., & Serban, M. (2013). Marital status and work-life balance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 21–25. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.243>
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2015). Testing the mediation of work–family balance in the relationship between work–family conflict and job and family satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 46(2), 218–231. <https://doi.org/10.1177/0081246315608527>
- Qaiser, S., Gulzar, A., Hussain, W., & Shabbir, H. (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 and Reports*, 7(1), 75–85. <https://doi.org/10.9734/JSRR/2015/16654>
- Ramadhoni, V. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. *Forum Ekonomi*, 22(1), 82–94.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Salam, F. (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*, 16(1), 75–80. <https://doi.org/10.9790/487X-16157580>
- Samsami, F., Hosseini, S. H. K., Kordnaeij, A., & Azar, A. (2015). Managing environmental uncertainty: from conceptual review to strategic management point of view. *International Journal of Business and Management*, 10(7), 215. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v10n7p215>
- Steindórsdóttir, B. D., Nerstad, C. G. L., & Magnúsdóttir, K. Þ. (2020). What makes employees stay? Mastery climate, psychological need satisfaction and on-the-job embeddedness. *Nordic Psychology*, 73(1), 91–115. <https://doi.org/10.1080/19012276.2020.1817770>
- Suryabrata, S. (2003). *Metode Penelitian*. Raja Grafindo Persaada.
- Sutanto, E. M., & Wiyono, F. K. (2017). Analysis of the effects of role overload and role conflict on performance through job stress as a mediating variable in the cellular phone trading centers in Surabaya. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 19(3), 405–414. <https://www.academia.edu/download/70363654/1db6b37e0587d41fdbfb96364247e509fda3.pdf>
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 91, 871–888. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643172>
- Syaefudin, M. F., & Prayekti. (2022). Pengaruh Job Embeddedness, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta. *EBBANK*, 11(2), 57–64. <https://ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/210/150>
- Tanudjaja, R. M. (2013). Hubungan antara konflik keluarga-kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional dengan keterikatan kerja pada guru. *Calyptra*, 2(1), 1–10. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/179/156>
- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai private higher education institutions. *The Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68–81. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/109260>
- Treuren, G. J. M. (2019). Employee embeddedness as a moderator of the relationship between work and family conflict and leaving intention. *The International Journal of Human*

- Resource Management*, 30(17), 2504–2524.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1326394>
- Ulumudin, I., JFATumbuan, W., & Dotulong, L. O. H. (2022). Analysis Of The Effect Of Work Family Conflict, Job Involvement, Workload And Work Stress On Employee Performance During The Covid-19 Pandemic (Study At BPJS Health Branch Office Ternate). *International Journal of Economy and Innovation*, 21. https://www.gospodarkainnowacje.pl/index.php/issue_view_32/article/view/67/62
- Wheeler, A. R., Harris, K. J., & Sablynski, C. J. (2012). How do employees invest abundant resources? The mediating role of work effort in the job-embeddedness/job-performance relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, E244–E266. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01023.x>
- Williams, J., & Boushey, H. (2010). The three faces of work-family conflict: The poor, the professionals, and the missing middle. In *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2126314>
- Yuliawan, K. (2021). Pelatihan SmartPLS 3.0 untuk pengujian hipotesis penelitian kuantitatif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Membangun Negeri*, 5(1), 43–50.
- Zhang, Y., Wang, Y., & Chen, H. (2021). Workload and job performance: The mediating role of psychological strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 110–121.