

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *TASK PERFORMANCE* DAN *TURNOVER INTENTION* DENGAN MEDIASI *SUPERVISOR SUPPORT***Rorefah Achmad Novrandy, Justine Tanuwijaya**

Universitas Trisakti

ARTICLE INFO

Keywords: *work-family conflict*,
work engagement, *supervisor*
support, *turnover intention*, *task*
performance

Kata Kunci: konflik pekerjaan-
keluarga, keterlibatan kerja,
dukungan supervisor, niat
berpindah, kinerja tugas

Corresponding author:

Justine Tanuwijaya
justine@trisakti.ac.id

Abstract: This study aims to analyse how the relationship between work-family conflict and work engagement through employee task performance and turnover intention. Also aims to analyse how the effect of supervisor support moderates those variables in the pandemic era. This research uses quantitative research methods. The population were all employees who work from technology industry in Indonesia. This study consisted of 150 respondents. The result of this research indicated that every variable has the effect, if the work-family conflict and work engagement will affect the task performance when those variables are not well-maintained, then task performance will decrease, and turnover intention will increase. And to strengthen the task performance and reduce the turnover intention, it is strongly influenced by supervisor support.

Abstrak: Penelitian ini, bertujuan untuk menganalisis bagaimana keterkaitan antara work-family conflict dan work engagement terhadap task performance dan turnover intention karyawan, Serta mencari tau seberapa besar peran supervisor juga berpengaruh pada setiap variabel tersebut pada era pandemic berlangsung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada industry teknologi di Indonesia. Responden dari penelitian ini sebanyak 150 pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing dari variabel tersebut memiliki pengaruh, jika work family conflict dan work engagement akan mempengaruhi performa dari karyawan dan jika kedua variabel tersebut tidak dikelola dengan baik maka intention untuk mengundurkan diri juga meningkat. Untuk memperkuat task performance dan menurunkan tingkat intensi turnover, apakah ini dapat dipengaruhi peran dukungan supervisor sebagai moderasi.

PENDAHULUAN

Meskipun tidak ada cara untuk mengetahui secara pasti penyebab kerusakan ekonomi dari pandemi global virus corona namun ada konsensus di antara para ekonom bahwa hal itu akan memiliki dampak negatif yang parah pada ekonomi global. Kerusakan ekonomi yang disebabkan oleh pandemi covid-19 sebagian besar didorong oleh penurunan permintaan, yang berarti bahwa semakin sedikit konsumen yang mau membeli barang dan jasa yang tersedia dalam ekonomi global (Statista, 2021)

Mitigasi pembatasan yang ditempatkan pada warga global setelah gelombang ketiga virus corona telah dijinakkan membawa kelegaan bagi ekonomi di seluruh dunia. Banyak perusahaan dapat meningkatkan angka pekerjaan mereka dan mengerjakan rencana untuk menebus pendapatan yang hilang (Statista, 2021). Strategi perusahaan untuk beradaptasi pada saat *new normal* ialah pertama menempatkan karyawan pada hal utama. Karyawan telah memainkan peran utama dalam mempertahankan operasi dan menjaga kepala metafora perusahaan di atas air selama pandemi. Sekarang adalah waktu bagi bisnis untuk mendengarkan mereka. Sebuah bisnis harus berkomunikasi dan berbelas kasih untuk membangun kepercayaan dengan karyawannya (Research FDI, 2021).

Pertimbangkan untuk membuat wadah atau cara efektif bagi karyawan untuk memberikan umpan balik dan memperkuat ikatan dengan tim. Kekhawatiran apapun tentang kesehatan mereka secara keseluruhan, keamanan pekerjaan, situasi kehidupan, atau status keuangan mereka harus didengarkan. Bisnis harus mencari umpan balik sehubungan dengan bagaimana perasaan staf tentang perubahan. Mendengarkan karyawan akan sangat membantu dengan kesehatan mental dan fisik menjadi yang terdepan. Ketika bisnis dan ekonomi mulai pulih, demikian juga orang-orang yang bekerja untuknya. Pastikan kepercayaan adalah jalan dua arah. (Research FDI, 2021).

Pekerjaan dan keluarga adalah hal yang penting dalam kehidupan manusia karena “pekerjaan” memenuhi kebutuhan finansial seseorang, sedangkan “keluarga” memenuhi kebutuhan emosionalnya. Dalam hal ini, pekerjaan dan keluarga adalah diperlukan untuk kebahagiaan individu (Erdogmus, 2004; Ercan, 2009 dalam Ilhami Yucel, 2021). *Work-family conflict* adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Greenhaus & Buetell (dalam Naibaho dan Ratnaningsih 2018: 406). Karyawan yang menghadapi *work-family conflict* mungkin mengalami kelelahan, depresi dan kecemasan. Juga, *work-family conflict* mengurangi kehidupan karyawan, pernikahan, keluarga, kepuasan kerja, prestasi kerja dan komitmen organisasi, sementara itu meningkatkan absensi dan niat berpindah (Xhako, 2017).

Di sisi lain *work-engageement* telah menjadi penting dengan perkembangan psikologi positif dan menjadi isu yang sangat penting bagi organisasi karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya memiliki energi yang tinggi saat bekerja, berusaha keras pekerjaan mereka, melakukan pekerjaan mereka dengan penuh kasih dan merangkul pekerjaan mereka secara mendalam (Schaufeli et al., dalam Ilhami Yucel, 2021). Studi menunjukkan bahwa karyawan yang *engage* terhadap pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik (Halbesleben, 2011). Karyawan yang merasa terikat terhadap pekerjaannya cenderung tidak memiliki intensi untuk mengundurkan diri dari posisinya tersebut.

Menurut Rivai et al. (2015) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari suatu perusahaan atau pindah ke perusahaan yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukwadi & Meliana (2014) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Tentu peran pimpinan dari masing-masing fungsi dibutuhkan sebagai bentuk representatif dari perusahaan guna mengendalikan *turnover intention* menjadi *turnover* sebenarnya.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas maka penelitian ini berjudul : Pengaruh *work-family conflict* dan *work engagement* terhadap *task performance* dan *turnover Intention* dengan mediasi *Supervisor Support*.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-family conflict

Work-family conflict adalah konflik yang terjadi karena adanya pertentangan peran dalam keluarga dan dalam pekerjaan, *Work-family conflict* dapat diukur melalui bagaimana tekanan dari pekerjaan serta tekanan dari keluarga yang saling memengaruhi satu sama lain, dan keluhan ataupun dukungan oleh keluarga terhadap pekerjaan. Menurut Bruck dan Allen (dalam Arfidianingrum, Nuzulia dan Fadhallah 2013: 15). *Work-family conflict* terjadi akibat dari tidak meratanya pengelolaan antara pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, dan Rosenthal; Ojha, 2011). *Work-family conflict* ketika partisipasi antara peran dalam pekerjaan dan keluarga tidak memiliki kecocokan satu sama lain. Sehingga, partisipasi pada pekerjaan terhadap keluarga akan semakin sulit dengan adanya partisipasi pada keluarga terhadap pekerjaan dan menyebabkan tekanan karena terjadinya pertentangan antara bidang pekerjaan dan keluarga (Christine, Oktorina, dan Mula, 2010). Kesulitan dalam menjalankan kewajiban untuk memenuhi tuntutan peran pada hal yang berbeda secara bersamaan inilah yang disebut sebagai *work-family conflict* (Setyowati, 2013).

Aspek-aspek *Work-family Conflict*

Berdasarkan definisi dari Greenhaus dan Beutell terdapat 3 aspek dasar dari *work-family conflict* (Amaliya dkk, 2015), yaitu :

Konflik karena waktu (*Time Based Conflict*)

Aktivitas pada kedua peran tidak bisa di atur dengan baik, sehingga waktu yang di habiskan untuk satu peran lebih dominan dari peran lainnya. Terdapat dua bentuk konflik karena waktu, yaitu; (1) adanya tuntutan dalam sebuah peran yang menyebabkan tekanan waktu pada individu sehingga mustahil untuk memenuhi peran yang lain, (2) kenyamanan dalam menjalankan satu peran juga dapat menyebabkan tekanan waktu, walaupun secara fisik individu sedang memenuhi tuntutan pada peran yang lain. 1. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work related sources of conflict*) adanya penggunaan waktu yang berlebihan untuk peran individu dalam pekerjaan seperti waktu lembur yang tinggi dan shift yang tidak teratur. Keluarga sebagai sumber konflik (*Family-related sources of conflict*) adanya tuntutan peran individu dalam keluarga sehingga waktu yang di habiskan lebih banyak untuk aktivitas di dalam keluarga.

Konflik karena ketegangan (*Strain-Based Conflict*)

Ketika karyawan yang memiliki peran ganda mengalami *work-family conflict* maka hal itu akan menyebabkan ketegangan. Adanya bukti nyata, dari pekerjaan yang menyebabkan stres dapat menimbulkan gejala-gejala ketegangan seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk cepat marah. Munculnya ketegangan ini menyebabkan individu merasa kesulitan untuk menjalankan tuntutan pada peran lain.

1. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work related sources of conflict*) ketidak tepatan dan konflik yang didapatkan dalam pekerjaan dapat menyebabkan *work-family conflict*. Hal ini dapat memicu stres dalam pekerjaan misalnya tidak ada kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang dijalani, adanya perasaan kecewa ketika harapan yang diinginkan tidak terpenuhi. Pada

intinya pemicu work-family conflict dapat terjadi akibat stres yang muncul dari pekerjaan dan keikutsertaan yang tinggi pada salah satu peran dapat menimbulkan gejala ketegangan.

2. Keluarga sebagai sumber konflik (Family related sources of conflict) konflik yang terjadi dalam keluarga peran ganda berhubungan dengan terjadinya work-family conflict. Sehingga, dukungan dari pasangan menikah mampu menjaga keluarga dari kemungkinan terjadinya ketegangan dan work-family conflict.

Konflik karena perilaku (*Behavior-Based Conflict*)

Pertentangan pada individu dapat terjadi karena adanya perbedaan tingkah laku yang diberikan pada peran tertentu. Ketika di rumah individu berperan menjadi anggota keluarga sebagai ayah atau ibu, memiliki perasaan yang hangat dan emosional, juga menjaga dan merawat anak dengan baik. Sedangkan, di dunia kerja individu dituntut untuk berperan menjadi seorang yang mampu berfikir logis, memiliki agresivitas, dan jiwa berkuasa.

Work Engagement

Work-engagement atau Keterlibatan kerja adalah salah satu hasil paling populer dalam psikologi kesehatan kerja (Leseneret al., 2020). Keterlibatan kerja juga didefinisikan sebagai keadaan positif dari total investasi karyawan ke dalam peran yang terdiri dari semangat, dedikasi dan penyerapan (misalnya Schaufeli dan Bakker, 2010). “*Engaged employees are usually full of energy (vigour), actively involved in their work roles (dedication) and happily concentrate or interested in the activities of the work*” (absorption, Bakker and Schaufeli, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-engagement* ialah satu bagian dari psikologi karyawan yang muncul dari keadaan yang positif dari karyawan itu sendiri sehingga berdampak pada rasa semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Aspek-aspek work engagement

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), terdapat tiga aspek dalam *work engagement*, yaitu sebagai berikut:

Semangat (*Vigor*)

Semangat atau vigor merupakan sesuatu yang ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki work engagement akan menunjukkan perilaku seperti bersemangat dalam bekerja, antusias, tidak menghiraukan lingkungan sekitar, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dengan tepat waktu.

Dedikasi (*Dedication*)

Dedication merupakan kondisi dimana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka yang ditandai dengan munculnya perasaan penting serta antusiasme yang tinggi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri mereka. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki work engagement akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangatlah penting dan menginspirasi dirinya sehingga kemudian memunculkan perasaan bangga dalam dirinya serta akan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya.

Penghayatan (*Absorption*)

Absorption atau penghayatan merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa sepenuhnya terkonsentrasi, bahagia serta merasa asyik dalam pekerjaan mereka sehingga mereka sering kali merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka dan merasa seakan-akan waktu cepat berlalu ketika bekerja. Berdasarkan aspek ini karyawan yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan perilaku bahwa dirinya sulit dilepaskan dengan pekerjaannya, sehingga dirinya merasa waktu begitu cepat berlalu. Selain itu, karyawan tersebut juga akan lebih serius dalam bekerja.

Supervisor Support

Supervisor support dapat menjadi jembatan untuk memberikan dukungan dari organisasi kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Erdejiet al., 2016; dalam Gordon, Adler, Day, & Sydnor, 2019). Ketika karyawan mengungkapkan masalah pekerjaan dan keluarga mereka kepada supervisor, maka supervisor cenderung akan memberikan dukungan instrumental dan emosional kepada karyawan agar karyawan dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Pan & Yeh, 2012)

Task Performance

Task performance merupakan keahlian individu dalam melakukan aktivitas kerja yang berhubungan secara langsung dengan technical core perusahaan. Pada tingkat umum, *task performance* terdiri dari kegiatan merubah barang material hingga menjadi barang yang berkualitas serta menghasilkan jasa bagi organisasi sebagai fungsi efisiensi dari organisasi (Motowidlo dkk, dalam Sonnentag dkk, 2010). Pada tingkat umum, *task performance* terdiri dari kegiatan yang mengubah bahan menjadi barang dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi atau untuk memungkinkan fungsi efisien dari organisasi (Motowidlo et al., dalam Sonnentag, 2010).

Dengan demikian, *task performance* meliputi pemenuhan persyaratan yang merupakan bagian dari kontrak antara pemberi kerja dan karyawan. Selain itu, *task performance* itu sendiri dapat digambarkan sebagai multi-dimensi. Campbell (dalam Sonnentag, 2010) mengemukakan sebuah model hirarkis dari delapan aspek kinerja. Di antara delapan aspek ini, lima mengacu pada aspek *task performance*:

- 1) Kemahiran menjalankan tugas dalam pekerjaan tertentu;
- 2) Kemahiran tugas yang bukan dalam pekerjaan tertentu (semua *job description*);
- 3) Kemampuan komunikasi lisan dan tertulis;
- 4) Pengawasan, dalam kasus posisi kepemimpinan;
- 5) Manajemen / administrasi.

Masing-masing dari kelima aspek itu sendiri terdiri dari subfaktor yang berbeda penting untuk berbagai pekerjaan. Misalnya, aspek pengawasan meliputi (1) Membimbing, mengarahkan, dan memotivasi bawahan serta memberikan umpan balik, (2) Menjaga hubungan kerja yang baik, dan (3) Mengkoordinasikan bawahan dan lain-lain sumber daya untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan (Borman & Brush dalam Sonnentag, 2010).

Turnover Intention

Menurut Rivai et al. (2015) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari suatu perusahaan atau pindah ke perusahaan yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari

pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukwadi & Meliana (2014) mengatakan bahwa turnover intention adalah intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014).

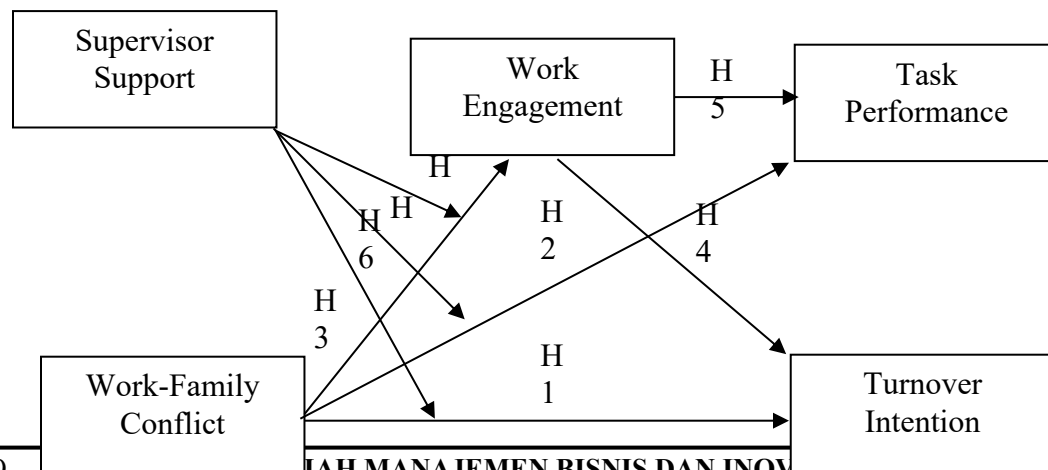
Berdasarkan pernyataan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau pindah ke perusahaan lain dengan alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Dimensi *Turnover Intention* (Mobley, 2011) cara mengamati proses penentuan keputusan yang diambil seseorang sebelum keluar dari suatu organisasi dengan melihat dimensi turnover intention meliputi tiga aspek, terdiri dari:

1. *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar), saat dimana individu berpikir apakah mungkin bagi dirinya untuk berhenti dari organisasi saat ini.
2. *Intention to Search for Alternative* (Pencarian alternatif), keinginan untuk mencari alternatif organisasi lain sebagai solusi atas harapan yang tidak terpenuhi dalam organisasi sekarang.
3. *Intention to Quit* (Intensi untuk keluar), adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Rerangka Konseptual

Argumentasi teoritis dan logis yang mengungkapkan hubungan antar variabel penelitian digambarkan dalam rerangka konseptual sebagai berikut.



Penelitian tersebut ialah pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh:

Ilhami Yucel, Erzincan, Muhammed Sabri S,irin and Murat Bas pada tahun 2021 dengan judul *The mediating effect of work engagement on the relationship between work-family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic*

Mohammed Aboramadan, Khalid Dahleez dan Mohammed H. Hamad pada tahun 2019 dengan judul *Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ilhami Yucel dkk (2021) Sebagai hasil dari penelitian, pertama, hubungan positif dan signifikan ditemukan antara work-family conflict dan niat berpindah, Terdapat hubungan negatif dan signifikan hubungan antara *work-family conflict* dan *work-engagement*. karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga kurang berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dan tidak dapat mencurahkan energi dan waktu yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, sehingga menunjukkan work engagement yang lebih sedikit. Temuan lain yang diperoleh dari hasil penelitian adalah terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara work engagement dengan turnover intention. Efek mediasi dari keterlibatan kerja diperiksa dalam hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan niat berpindah. Dengan kata lain, dampak positif dari konflik pekerjaan-keluarga pada keinginan berpindah berkurang melalui keterlibatan kerja. Di sisi lain, ditemukan bahwa dukungan supervisor memiliki efek moderat dalam hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan keterlibatan kerja. Dampak negatif *work-family conflict* pada *work engagement* adalah lemah ketika dukungan supervisor tinggi dan kuat ketika rendah. Juga, efek positif dari *work-family conflict* pada *turnover intention* adalah kuat ketika dukungan supervisor rendah dan lemah ketika tinggi. Akhirnya, ditemukan dukungan supervisor memiliki peran mediasi yang moderat, yaitu dukungan supervisor yang tinggi menyangga efek tidak langsung dari konflik pekerjaan-keluarga pada niat berpindah melalui keterlibatan kerja, sementara dukungan supervisor yang rendah memperkuat efek tidak langsung ini. Kemudian pada penelitian Mohammed Aboramadan dkk (2019) terdapat efek positif antara *work engagement* dan *task-performance*.

Variable dan Pengukuran

Berdasarkan rerangka konseptual yang dijelaskan di atas menunjukkan hubungan keterkaitan dari lima variable yaitu :

1. Terdapat satu variable independent yaitu *work-family conflict*
2. Terdapat dua variable dependen yaitu *task performance* dan *turnover intention*
3. Terdapat satu variable mediasi yaitu *work engagement*
4. Terdapat satu variable moderasi yaitu *supervisor support*

Untuk menguji variabel-variabel dalam penelitian ini ditentukan indikator atau pengukuran di mana:

1. Pada variabel *work-family conflict* menggunakan kuesioner yang memiliki pertanyaan sebanyak lima dengan sumber referensi Ilhami Yucel, Erzincan, Muhammed Sabri S,irin and Murat Bas pada tahun 2021
2. Pada variabel *work engagement* menggunakan kuesioner yang memiliki pertanyaan sebanyak sembilan dengan sumber referensi Ilhami Yucel, Erzincan, Muhammed Sabri S,irin and Murat Bas pada tahun 2021

3. Pada variabel *task performance* menggunakan kuesioner yang memiliki pertanyaan sebanyak enam dengan sumber referensi Mohammed Aboramadan, Khalid Dahleez dan Mohammed H. Hamad pada tahun 2019
4. Pada variabel *turnover intention* menggunakan kuesioner yang memiliki pertanyaan sebanyak tiga dengan sumber referensi Ilhami Yucel, Erzincan, Muhammed Sabri S,irin and Murat Bas pada tahun 2021
5. Pada variabel *supervisor support* menggunakan kuesioner yang memiliki pertanyaan sebanyak tujuh dengan sumber referensi Ilhami Yucel, Erzincan, Muhammed Sabri S,irin and Murat Bas pada tahun 2021

Adapun variabel-variabel ini diukur dengan skala 1-5 yang menginterpretasikan kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap item pernyataan yang ada dalam kuesioner dengan keterangan sebagai berikut:

1. Skala 1: Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
2. Skala 2: Untuk jawaban Tidak Setuju
3. Skala 3: Untuk jawaban Cukup Setuju
4. Skala 4: Untuk jawaban Setuju
5. Skala 5: Untuk jawaban Sangat Setuju

Hipotesis

Terdapat tujuh hubungan keterkaitan antar lima variabel tersebut dengan pengaruh akhir terhadap variabel *task performance* dan *turnover intention* yaitu sebagai berikut

H1: *Work-Family Conflict* berhubungan negatif dengan *Turnover Intention*.

H2: *Work-Family Conflict* berhubungan negatif dengan *Task Performance*.

H3: *Work-Family Conflict* berhubungan negatif dengan *Work Engagement*.

H4: *Work Engagement* berhubungan negative dengan *Turnover Intention*.

H5: *Work Engagement* berhubungan positif dengan *Task Performance*.

H6: *Supervisor Support* memoderasi positif antara *Work-Family Conflict* dengan *Turnover Intention*.

H7: *Supervisor Support* memoderasi positif antara *Work-Family Conflict* dengan *Task Performance*.

H8: *Supervisor Support* memoderasi positif antara *Work Family Conflict* dengan *Work Engagement*

METODE PENELITIAN

Tinjauan Proses Penelitian

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara langsung kepada karyawan dari perusahaan teknologi di Indonesia. Menurut Hair et al., (2014) rekomendasi sampel pada penelitian yaitu jumlah indikator atau jumlah angket pertanyaan dikali minimal 5 ($30 \times 5 = 150$ responden), maka peneliti menyebarkan kuesioner dan mengambil sampel sebanyak 150 orang untuk mewakili populasi dengan tingkat pengembalian mencapai 150 responden (100%)

1. Tabel sebaran usia

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	<20 tahun	6	4.00	4.00
	20 - 30 tahun	127	84.67	84.67
	30 - 40 tahun	17	11.33	11.33
	Total	150	100.00	100.00

2. Tabel sebaran jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Officer	122	81.33	81.33
	Supervi	10	6.67	6.67
	Manag	13	8.67	8.67
	Directo	5	3.33	3.33
	Total	150	100.00	100.00

3. Tabel sebaran jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Pria	90	60.00	60.00
	Wanita	60	40.00	40.00
	Total	150	100.00	100.00

4. Tabel sebaran Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent
SMA	18	12.00	12.00	
Diploma	14	9.33	9.33	
Sarjana	99	66.00	66.00	
Master	17	11.33	11.33	
Doctor	2	1.33	1.33	
Total	150	100.00	100.00	

5. Tabel sebaran statistik deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_Work-Family Conflict	150	5	25	19.02	4.351
Total_Work Engagement	150	9	45	33.43	6.930
Total_Supervisor Support	150	7	35	26.34	5.604
Total Turnover Intention	150	3	15	11.39	2.662
Total_Task Performance	150	6	30	21.99	4.392
Valid N (listwise)	150				

Kualitas Data Validitas dan Reliabilitas**Uji Validitas**

Dalam penelitian ini, dengan jumlah 150 data, dengan jumlah variabel prediktor (independen dan intervening) sebanyak 5, maka nilai R_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0.159 dengan keputusan $R_{hitung} > R_{tabel}$ dinyatakan valid. Maka berdasarkan keputusan tersebut hasil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tabel 7. X1 (Work-Family Conflict)

ITEM	Rhitung	Keputusan
X1.1	0.516	Valid
X1.2	0.528	Valid
X1.3	0.508	Valid
X1.4	0.553	Valid
X1.5	0.664	Valid

2. Tabel X2 (Work Engagaement)

ITEM	Rhitung	Keputusan
X2.1	0.811	Valid
X2.2	0.671	Valid
X2.3	0.747	Valid
X2.4	0.765	Valid
X2.5	0.789	Valid
X2.6	0.760	Valid
X2.7	0.616	Valid
X2.8	0.757	Valid
X2.9	0.591	Valid

3. Tabel X3 (Supervisor Support)

ITEM	Rhitung	Keputusan
X3.1	0.087	Valid
X3.2	0.663	Valid
X3.3	0.759	Valid
X3.4	0.796	Valid

X3.5	0.803	Valid
X3.6	0.773	Valid
X3.7	0.634	Valid

4. Tabel Y1 (Turnover Intention)

ITEM	Rhitung	Keputusan
Y1.1	0.821	Valid
Y1.2	0.902	Valid
Y1.3	0.352	Valid

5. Tabel Y2 (Task Performance)

ITEM	Rhitung	Keputusan
Y2.1	0.540	Valid
Y2.2	0.679	Valid
Y2.3	0.507	Valid
Y2.4	0.273	Valid
Y2.5	0.690	Valid
Y2.6	0.718	Valid

Berdasarkan tabel di atas, masing-masing nilai Rhitung > 0.159 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap kuisioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Reliability Statistics	
		Cronbach's Alpha	N of Items
1	X1 (Work-Family Conflict)	.803	5
2	X2 (Work Engagement)	.883	9
3	X3 (Supervisor Support)	.872	7
4	Y1 (Turnover Intention)	.727	3
5	Y2 (Task Performance)	.846	6

Berdasarkan tabel di atas, masing-masing nilai Cronbach's Alpha > 0.600 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap kuisioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Persamaan Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.541	1.414		6.748	.000

	Total WFC	.055	.050	.091	1.104	.271
	Total WE	.024	.032	.062	.752	.453

a. Dependent Variable: Total_TI

Persamaan Berdasarkan tabel di atas, hipotesis akan diterima jika arah hasil output di atas sama dengan arah hipotesis dengan nilai sig harus kurang dari 0.05
Ketiga dengan persamaan 1 : $x_4 = 0.091x_1 + 0.62x_3$

2. Persamaan Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.211	2.292		7.510	.000
	Total WFC	.010	.081	.010	.123	.902
	Total WE	.137	.051	.216	2.686	.008

a. Dependent Variable: Total_TP

Berdasarkan tabel di atas, hipotesis akan diterima jika arah hasil output di atas sama dengan arah hipotesis dengan nilai sig harus kurang dari 0.05 dengan persamaan 1 : $x_5 = 0.010x_2 + 0.216x_3$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.583	3.684		1.787	.076
	Total WFC	.232	.195	.379	1.190	.236
	Total SS	.141	.134	.296	1.052	.295
	WFC SS	-.007	.007	-.397	-.936	.351

a. Dependent Variable: Total_TI

3. Persamaan Keempat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.301	5.722		6.169	.000
	Total_WF C	-1.005	.302	-.996	-3.323	.001
	Total_SS	-.504	.208	-.643	-2.426	.016
	WFC_SS	.038	.011	1.385	3.471	.001

a. Dependent Variable: Total_TP

4. Persamaan Kelima

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.775	1.944		-.399	.691
	Total_WF C	.128	.103	.080	1.242	.216
	Total SS	1.298	.071	1.050	18.387	.000
	WFC SS	-.005	.004	-.111	-1.292	.198

a. Dependent Variable: Total_WE

Pengujian Hipotesis dan Simpulan

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T menunjukkan bahwa:

1. Uji Hipotesis *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention*. Hasil pengujian hipotesis 1 secara parsial yaitu nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y1 adalah $0,271 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,10 < t$ tabel 1,97, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap X3. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif pada *Turnover Intention* diterima
2. Uji Hipotesis *Work-Family Conflict* terhadap *Task Performance*. Hasil pengujian hipotesis 3 yaitu nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y2 adalah $0,90 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,123 < t$ tabel 1,976, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap X3. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif pada *Task Performance* diterima
3. Uji Hipotesis *Work Family Conflict* berhubungan negatif *Work Engagement*. Hasil pengujian hipotesis 3 yaitu nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap X3 adalah $0,216 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,24 < t$ tabel 1,97, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap X3. Oleh karena itu, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif *Work-Family Conflict* berpengaruh pada *Work Engagement*.
4. Uji Hipotesis *Work Engagement* berhubungan positif terhadap *Turnover Intention* Hasil pengujian hipotesis 4 yaitu nilai signifikansi untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah $0,08 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,68 > 1,97$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Work Engagement* terhadap *Task Performance* diterima.
5. Uji Hipotesis *Work Engagement* berhubungan positif terhadap *Task Performance*. Hasil pengujian hipotesis 5 yaitu nilai signifikansi untuk pengaruh X3 terhadap Y2 adalah $0,453 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,752 > 1,97$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Work Engagement* terhadap *Task Performance* diterima.
6. Uji Hipotesis *Supervisor Support* memoderasi positif antara *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian hipotesis 6 yaitu nilai nilai signifikansi untuk pengaruh untuk pengaruh X6

antara X1 terhadap Y1 adalah $0.35 > 0.05$ dengan t hitung $-0.93 < t$ table 1.97. Oleh karena itu hipotesis moderasi tersebut berpengaruh negatif sehingga hipotesis tersebut ditolak

7. Uji Hipotesis *Supervisor Support* memoderasi positif antara *Work-Family Conflict* terhadap *Work-Engagement*. Hasil pengujian hipotesis 8 yaitu nilai nilai signifikansi untuk pengaruh untuk pengaruh X8 antara X1 terhadap X3 adalah $0.19 > 0.05$ dengan t hitung $-0.129 < t$ table 1.97. Oleh karena itu hipotesis moderasi tersebut berpengaruh negatif sehingga hipotesis tersebut ditolak.
8. Uji Hipotesis *Supervisor Support* memoderasi positif antara *Work-Family Conflict* terhadap *Task Performance*. Hasil pengujian hipotesis 7 yaitu nilai nilai signifikansi untuk pengaruh untuk pengaruh X7 antara X1 terhadap Y2 adalah $0.01 < 0.05$ dengan t hitung $3.47 > t$ table 1.97. Oleh karena itu hipotesis moderasi tersebut berpengaruh positif sehingga hipotesis tersebut diterima.

Saran

Melihat dari beberapa hasil statistik yang telah diteliti, peneliti menyarankan bagi manajemen perusahaan startup yang sedang berupaya untuk menurunkan *turnover rate* dan meningkatkan performa karyawan pada organisasi saat ini untuk dapat meningkatkan peran strategis melalui *supervisor* yang lebih peka terhadap keadaan masing-masing *subordinate* serta mungkin dapat menyediakan fasilitas psikolog untuk membantu karyawan yang memiliki masalah keluarga untuk mencari jalan keluar pada saat pandemi saat ini.

Untuk peneliti selanjutnya, peneliti perlu menambahkan variabel - variabel yang mempengaruhi *turnover intention* dan *task performance* selain dengan peran moderasi dukungan dari *supervisor*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiarani, P.G. (2019), "The effects of job characteristics on work engagement", *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, Vol. 85 No. 1.
- Agarwal, U.A. (2014), "Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement", *Personnel Review*.
- Agarwal, U.A. and Gupta, V. (2018), "Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions: a moderated-mediation analysis", *Personnel Review*.
- Agarwal, U.A., Datta, S., Blake-Beard, S. and Bhargava, S. (2012), "Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions", *Career Development International*, Vol. 17 No. 2, pp. 208-230
- Alamsyah, F., & Madyan, M. (2021). Pengaruh Board Characteristics Proporsi Woman On Board Pada Kinerja Keuangan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(2)

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, JAI Press, Vol. 1 No. 1, pp. 61-89.
- Allil, K., Gharib, M., Durrah, O. and Alsatouf, M. (2021), "How core job characteristics impacts employees' creativity?", *Quality-Access to Success*, Vol. 22 No. 180, pp. 116-118.
- Anderson, S.E., Coffey, B.S. and Byerly, R.T. (2002), "Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes", *Journal of Management*, Vol. 28 No. 6, pp. 787-810.
- Bansal, N. and Agarwal, U.A. (2019), "Direct and indirect effects of work-family enrichment: role of gender role ideology", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 69 No. 5, pp. 874-878.
- Bass, B.M. and Riggio, R.E. (2006), *Transformational Leadership*, Taylor & Francis e-library, London.
- Becker, T.E. (1992), "Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making?", *Academy of Management Journal*, Vol. 35 No. 1, pp. 232-244.
- Blau, P.M. (1964), "Social exchange theory", *Retrieved September*, Vol. 3 No. 2007, p. 62.
- Breevaart, K., Bakker, A.B., Demerouti, E. and van den Heuvel, M. (2015), "Leader-member exchange, work engagement, and job performance", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30 No. 7, pp. 754-770.
- Buyukozturk (2006), *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. and Klesh, J. (1979), *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*, Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, pp. 71-138.
- Cohen, A. (1997), "Non-work influences on withdrawal cognitions: an empirical examination of an overlooked issue", *Human Relations*, Vol. 50 No. 12, pp. 1511-1536.
- Cropanzano, R. and Mitchell, M.S. (2005), "Social exchange theory: an interdisciplinary review", *Journal of Management*, Vol. 31 No. 6, pp. 874-900.
- De Simone, S., Planta, A. and Cicotto, G. (2018), "The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction", *Applied Nursing Research*, Vol. 39, pp. 130-140.
- Dede, N.P., Yılmaz, G. and Çakınberk, A.K. (2014), "İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracılık etkisi", *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 2 No. 5, pp. 121-142.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2001), "The job demands-resources model of burnout", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp. 499-512.

- Edwards, J.R. and Lambert, L.S. (2007), "Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis", *Psychological Methods*, Vol. 12 No. 1, pp. 1-22.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. and Rhoades, L. (2002), "Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 3, pp. 565-573.
- Ercan, S.N. (2009), "Effects of work-family; family-work conflicts, self-construal, perceived managerial support and stress on employees' self-rated performance", Doctoral Thesis, Marmara University, Department of Business Administration, Istanbul.
- Erdogan, B. and Bauer, T.N. (2015), "Leader-member exchange theory", *The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange*.
- Erdoğmuş, N. (2004), *Aile işletmeleri: ikinci kuşağın yetiştirilmesi*, No. 1, IGLAD Yayınları, Istanbul.
- Ertemli, H.B. (2011), *Lş-aile ve aile-iş Çatışmalarının işe Cezbolma üzerindeki Etkisine yönelik bir uygulama*, Master's Thesis, Yıldız Teknik University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, Istanbul.
- Fitzpatrick, J.J. and Werley, H.H. (1983), "Annual review of nursing research", *Focus on Human Development*, Vol. 1, pp. 134-135.
- Frone, M.R., Russell, M. and Cooper, M.L. (1997), "Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70 No. 4, pp. 325-335.
- Galinsky, E., Bond, J.T. and Friedman, D.E. (1996), "The role of employers in addressing the needs of employed parents", *Journal of Social Issues*, Vol. 52 No. 3, pp. 111-136.
- Gant, L.M., Nagda, B.A., Brabson, H.V., Jayaratne, S., Chess, W.A. and Singh, A. (1993), "Effects of social support and undermining on African American workers' perceptions of coworker and supervisor relationships and psychological well-being", *Social Work*, Vol. 38 No. 2, pp. 158-164.
- Good, L.K., Page, T.J. and Young, C.E. (1996), "Assessing hierarchical differences in job-related attitudes and turnover among retail managers", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 24 No. 2, pp. 148-156.
- Grandey, A.A. and Cropanzano, R. (1999), "The conservation of resources model applied to workfamily conflict and strain", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54 No. 2, pp. 350-370.

- Greenhaus, J.H. and Beutell, N.V. (1985), "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10 No. 1, pp. 76-88.
- Haar, J.M. (2004), "Work-family conflict and turnover intention: exploring the moderation effects", *New Zealand Journal of Psychology*, Vol. 33 No. 1, pp. 35-39.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1976), "Motivation through the design of work: test of a theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16 No. 2, pp. 250-279.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2006), "Burnout and work engagement among teachers", *Journal of School Psychology*, Vol. 43 No. 6, pp. 495-513.
- Halbesleben, J.R.B. (2011), "The consequences of engagement: the good, the bad, and the ugly", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 20 No. 1, pp. 68-73.
- Hallberg, U.E. and Schaufeli, W.B. (2006), "'Same same' but different?", *European Psychologist*, Vol. 11 No. 2, pp. 119-127.
- Harris, K.J., Harris, R.B. and Eplion, D.M. (2007), "Personality, leader-member exchanges, and work outcomes", *Institute of Behavioral and Applied Management*, Vol. 21 No. 2, pp. 92-107.
- Harun, I., Mahmood, R. and Som, H.M. (2020), "Role stressors and turnover intention among doctors in Malaysian public hospitals: work-family conflict and work engagement as mediators", *PSU Research Review*, Vol. 23, doi: [10.1108/PRR-08-2020-0025](https://doi.org/10.1108/PRR-08-2020-0025).
- Hayes, A.F. (2015), "An index and test of linear moderated mediation", *Multivariate Behavioral Research*, Vol. 50 No. 1, pp. 1-22.
- Hayes, A.F. and Scharkow, M. (2013), "The relative trustworthiness of inferential tests of the indirect effect in statistical mediation analysis: does method really matter?", *Psychological Science*, Vol. 24 No. 10, pp. 1918-1927.
- Hill, J., Yang, C., Hawkins, A.J. and Ferris, M. (2004), "A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 66 No. 5, pp. 1300-1316.
- Hobfoll, S.E. (1989), "Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress", *American Psychologist*, Vol. 44 No. 3, pp. 513-524.
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During the Digital Era (2014-2018). *JMBS UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).