

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Engagement* Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya

Alfian Moerpratama¹⁾, Meithiana Indrasari²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo

Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: ¹ alfianmoerpratama@gmail.com, ² meithiana.indrasari@unitomo.ac.id

Abstrak Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Engagement* Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya sebanyak 88 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan *partial least square (PLS)*. Hasil dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa: (1) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (2) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (3) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*; (4) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*; (5) *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stres Kerja, *Work Engagement*, Kinerja Karyawan

Abstract The success of the organization in achieving its goals and objectives is largely determined by the performance of employees. The purpose of this study was to analyze the effect of Work-family conflict and Job stress on Employee performance through Work engagement at Bhakti Dharma Husada Hospital, Surabaya. The sample in this study were employees of the Bhakti Dharma Husada Hospital in Surabaya as many as 88 respondents using a purposive sampling technique. Data collection techniques in this study is to use a questionnaire. The analysis technique in this study uses partial least square (PLS). The results in this study can be concluded that: (1) Work-family conflict has a significant effect on Employee performance; (2) Job stress has a significant effect on Employee performance; (3) Work-family conflict has a significant effect on Work engagement; (4) Job stress has a significant effect on Work engagement; (5) Work engagement has a significant effect on Employee performance.

Keywords : Work-family conflict, Job stress, Work engagement, Employee performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia (SDM), karena SDM merupakan faktor terpenting dalam melaksanakan fungsi organisasi secara optimal, baik pada *level top management*, *middle management* maupun *low management*.

Setiap organisasi pasti mengharapkan kinerja yang optimal dari para karyawannya guna mencapai target organisasi. Kinerja menjadi faktor penting dalam kemajuan sebuah organisasi, karena semakin baik kinerja karyawan semakin baik kemajuan organisasi. Namun fakta yang ada memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan dan target organisasi. Hal tersebut ditemukan pada karyawan RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. Melalui penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa organisasi belum bisa mencapai target karena indikasi kurang maksimalnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian kerja individu (karyawan) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas (Silalahi, 2013; 408).

Work engagement penting dalam memprediksi hasil kerja karyawan (*employee outcomes*), keberhasilan organisasi (*organizational success*) dan kinerja finansial perusahaan (Afdaliza, 2015; 23). *Work engagement* mencerminkan energi pribadi karyawan dibawa ke pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja memiliki implikasi untuk kinerja, baik individu maupun perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang membuktikan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak signifikan pada kinerja pekerjaan. Penelitian Novela Destha Kustya, Rini Nugraheni (2020; 9) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

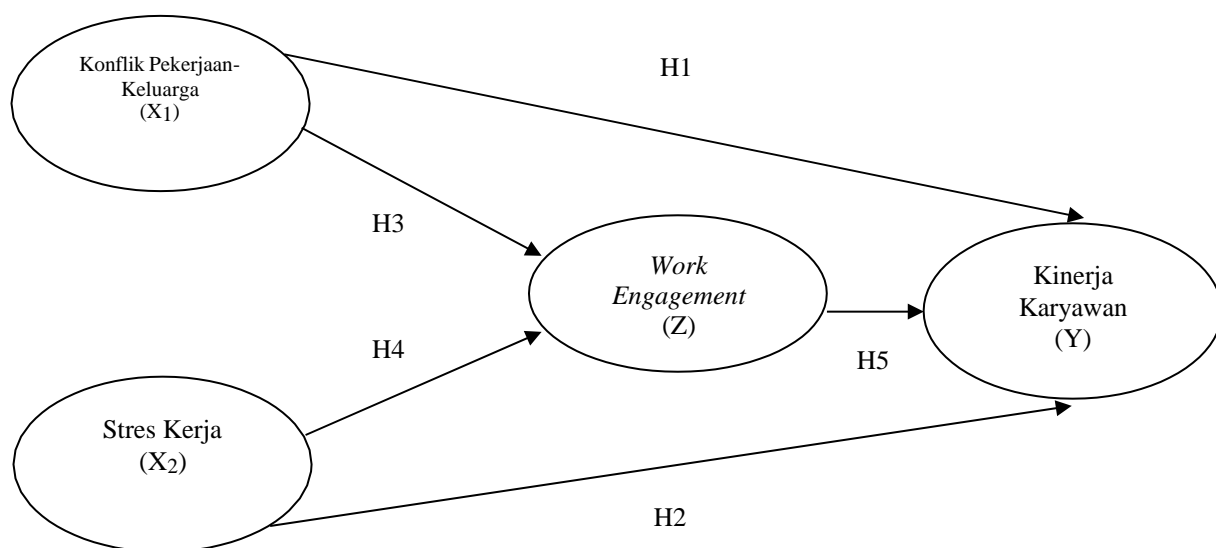
Selain *work engagement*, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja. Mangkunegara (2010; 93) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Dewi dan Wibawa, 2016; 78).

Konflik pekerjaan-keluarga juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik Pekerjaan-Keluarga merupakan bentuk konflik harapan yang saling berkaitan antara peran pekerjaan dan kehidupan keluarga. Penelitian Silvia Ariani, Lalu Suparman, Agusdin (2017; 14) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja bendahara wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok

Berdasarkan beberapa faktor seperti yang sudah diuraikan di atas, maka, dianggap penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan sehingga informasi yang dihasilkan dari hasil penelitian dapat berguna sebagai bahan pertimbangan ataupun penyusunan strategi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan *work engagement* pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya; serta untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya; dan untuk menganalisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Engagement* pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang ada pada bab sebelumnya dan teori-teori yang diuraikan diatas maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya.
- H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya.
- H3 : Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya.
- H4 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya.
- H5 : *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Variabel Eksogen dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel, yaitu: Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) dan Stres Kerja (X2); sedangkan Variabel Endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y); dan Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah *Work Engagement* (Z).

Definisi operasional masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1). Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu bentuk hambatan yang dihadapi karyawan untuk mendapatkan sumber daya antara dua domain penting dalam kehidupan individu. Konflik Pekerjaan-Keluarga dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang mengacu pada Beutell (dalam Utama & Sintaasih, 2015 : 3715), yaitu: (a) **Time-based conflict**. (1) Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga; (2) Tidak ada waktu untuk

kehidupan bermasyarakat; (3) Penggunaan hari libur untuk bekerja. (b) **Strain-based conflict**. (1) Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja; (2) Permasalahan keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja; (3) Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga; (4) Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan. (c) **Behavior-based conflict**. (1) Tidak maksimal dalam menjalankan peran sebagai suami/istri/anak; (2) Sering merasa lelah setelah pulang bekerja.

Stres Kerja (X2). Kreitner dan Kinicki (2014 : 351) mendefinisikan stres sebagai karakteristik respon adaptif dan dihubungkan oleh proses individu atau psikologis, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis/ fisik khusus seseorang. Indikator stres kerja dalam penelitian ini mengacu pada Beehr and Newman (1978) dalam Rudianto dan Murniati (2019 :3), yaitu sebagai berikut: (a) Gejala Fisik merupakan gejala yang bisa diamati melalui ilmu kesehatan. (b) Gejala psikologis merupakan gejala stres yang dapat menyebabkan ketidakpuasan. (c) Gejala perilaku yang terjadi seperti penurunan produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, agresif, kehilangan nafsu makan, menghindari pekerjaan bahkan minum-minuman keras.

Kinerja Karyawan (Y). Menurut Mangkunegara (2016 : 9) kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Kinerja Karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Sutrisno (2012 : 149) dalam Marpaung, Rangkuti, Ryantono dan William (2019), yaitu sebagai berikut: (a) *Quality* merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. (b) *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan. (c) *Timeliness*, sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain. (d) *Cost effectiveness* merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. (e) *Need for supervision* merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. (f) *Interpersonal impact* merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerjadan bawahan.

Work Engagement (Z). *Work Engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel keterikatan kerja berdasarkan dimensi keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002). Dimensi tersebut adalah: Semangat (*Vigor*); Pengabdian (*Dedication*); *Absorption*.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya sebanyak 113 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, Sampelnya 88 karyawan di RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya.

Jenis data penelitian yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik ini digunakan oleh penulis untuk dapat mengungkapkan data dari variabel penelitian yaitu konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, kinerja karyawan, dan *work engagement*.

Teknik analisis yang dipilih untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *The Structural Equation Model (SEM)*. Untuk menjawab hipotesis digunakan *Partial Least Square (PLS)*.

HASIL ANALISIS DATA

Analisis *Partial Least Square*

Evaluasi *Outer Model*

Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila memiliki nilai *loading factor* > 0.50. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1 Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Variabel	Item	<i>original sample estimate</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	X1.1	0.841	0.000	Valid
	X1.2	0.871	0.000	Valid
	X1.3	0.837	0.000	Valid
	X1.4	0.869	0.000	Valid
	X1.5	0.852	0.000	Valid
	X1.6	0.842	0.000	Valid
	X1.7	0.711	0.000	Valid
	X1.8	0.754	0.000	Valid
	X1.9	0.776	0.000	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.806	0.000	Valid
	X2.2	0.810	0.000	Valid
	X2.3	0.847	0.000	Valid
	X2.4	0.876	0.000	Valid
	X2.5	0.783	0.000	Valid
	X2.6	0.844	0.000	Valid
<i>Work Engagement</i> (Z)	Z.1	0.800	0.000	Valid
	Z.2	0.849	0.000	Valid
	Z.3	0.884	0.000	Valid
	Z.4	0.899	0.000	Valid
	Z.5	0.847	0.000	Valid

	Z.6	0.835	0.000	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	Y.1	0.760	0.000	Valid
	Y.2	0.806	0.000	Valid
	Y.3	0.785	0.000	Valid
	Y.4	0.834	0.000	Valid
	Y.5	0.838	0.000	Valid
	Y.6	0.847	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 6, diolah peneliti

Berdasarkan pengujian *convergent validity* yang terlihat pada Tabel 1 diatas diketahui bahwa seluruh indikator pada setiap dinyatakan sah sebagai alat ukur konstruk tersebut sehingga seluruh indikator layak atau valid untuk digunakan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena seluruhnya memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5.

Average Variance Extracted (AVE)

AVE bertujuan untuk menguji reliabilitas variabel konstruk. AVE bertujuan untuk menetapkan bahwa variabel konstruk memiliki nilai *Discriminant validity* yang baik. Nilai AVE dinyatakan memuaskan jika > 0,5. Hasil uji AVE nampak pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	0.670
Stres Kerja (X2)	0.686
Work Engagement (Z)	0.728
Kinerja Karyawan (Y)	0.660

Sumber: Lampiran 6

Hasil nilai AVE untuk blok indikator yang mengukur konstruk dapat dinyatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik karena nilai AVE > 0,5. Hal ini berarti bahwa semua variabel konstruk dinyatakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* bertujuan menguji validitas blok indikator. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya.

Tabel 3 Cross Loadings

	Konflik Pekerjaan- Keluarga (X1)	Stres Kerja (X2)	Work Engagement (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.841	0.706	-0.575	-0.632
X1.2	0.871	0.721	-0.624	-0.678
X1.3	0.837	0.666	-0.533	-0.593
X1.4	0.869	0.692	-0.575	-0.656
X1.5	0.852	0.733	-0.550	-0.629
X1.6	0.842	0.722	-0.601	-0.588
X1.7	0.711	0.614	-0.764	-0.701
X1.8	0.754	0.784	-0.546	-0.648
X1.9	0.776	0.688	-0.766	-0.767
X2.1	0.726	0.806	-0.574	-0.615
X2.2	0.722	0.810	-0.535	-0.593
X2.3	0.675	0.847	-0.532	-0.644
X2.4	0.737	0.876	-0.597	-0.665
X2.5	0.725	0.783	-0.844	-0.790
X2.6	0.676	0.844	-0.605	-0.661
Z.1	-0.594	-0.605	0.800	0.650
Z.2	-0.595	-0.609	0.849	0.717
Z.3	-0.707	-0.635	0.884	0.745
Z.4	-0.727	-0.694	0.899	0.763
Z.5	-0.692	-0.708	0.847	0.772
Z.6	-0.586	-0.633	0.835	0.661
Y.1	-0.630	-0.619	0.617	0.760
Y.2	-0.599	-0.632	0.625	0.806
Y.3	-0.657	-0.666	0.686	0.785

	Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	Stres Kerja (X2)	Work Engagement (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Y.4	-0.705	-0.689	0.783	0.834
Y.5	-0.700	-0.646	0.686	0.838
Y.6	-0.651	-0.692	0.704	0.847

Sumber: Lampiran 6, diolah peneliti

Nilai *cross loadings* pada Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,70. Berikut adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4 Composite Reliability

	Composite Reliability
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	0.948
Stres Kerja (X2)	0.929
Work Engagement (Z)	0.941
Kinerja Karyawan (Y)	0.921

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memadai dalam mengukur variabel laten/ konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6. Berikut ini adalah nilai *Cronbach alpha* dari masing-

masing variabel:

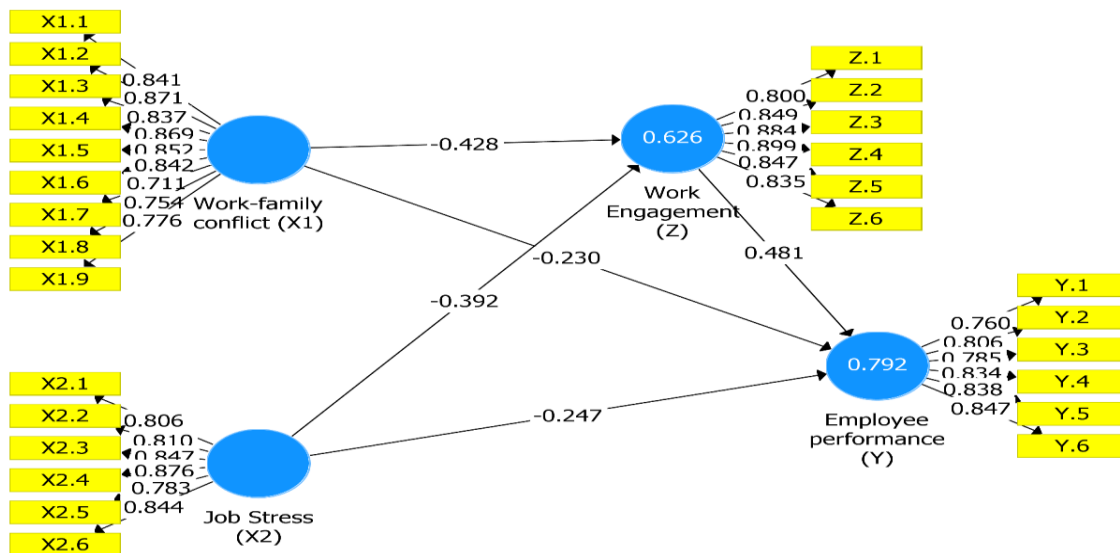
Tabel 5 Cronbach Alpha

	Cronbach Alpha
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	0.938
Stres Kerja (X2)	0.909
Work Engagement (Z)	0.925
Kinerja Karyawan (Y)	0.869

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian adalah > 0,60. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Inner Model

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program *Smart PLS*. Berikut adalah gambar model PLS yang diajukan.



Gambar 2 Model Penelitian PLS

Hasil nilai *inner weight* Gambar 5.1 di atas menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* (Z) dipengaruhi oleh variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) dan StresKerja (X2), sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1), Stres Kerja (X2) dan *Work Engagement* (Z) yang diuraikan pada persamaan struktural dibawah berikut:

$$Z = -0.428 X_1 - 0.392 X_2$$

$$Y = -0.230 X_1 - 0.247 X_2 + 0.481 Z$$

Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis penelitian dapat dilihat *t-statistic* pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
Konflik Pekerjaan- Keluarga (X₁) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.230	-0.215	0.099	2.323
Stres Kerja (X₂) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.247	-0.256	0.121	2.032
Konflik Pekerjaan- Keluarga (X₁) -> Work engagement (Z)	-0.428	-0.435	0.107	3.996
Stres Kerja (X₂) -> Work engagement (Z)	-0.392	-0.390	0.108	3.640
Work engagement (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.481	0.488	0.118	4.061
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X₁) -> Work Engagement (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.206	-0.219	0.091	2.268
Stres Kerja (X₂) -> Work Engagement (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.188	-0.186	0.059	3.217

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil sebagai berikut: (a) Konflik Pekerjaan-Keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T statistik sebesar 2.323 yang berarti lebih besar dari 1,96. (b) Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T statistik sebesar 2.032 yang berarti lebih besar dari 1,96. (c) Konflik Pekerjaan-Keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*, karena nilai T statistik sebesar 3.996 yang berarti lebih besar dari 1,96. (d) Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*, karena nilai T statistik sebesar 3.640 yang berarti lebih besar dari 1,96. (e) *Work Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T statistik sebesar 4.061 yang berarti lebih besar dari 1,96. (f) Konflik Pekerjaan-Keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement*, karena nilai T statistik sebesar 2.268 yang berarti lebih besar dari 1,96. (g) Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement*, karena nilai T statistik sebesar 3.217 yang berarti lebih besar dari 1,96.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Untuk variabel laten endogen dalam *model structural* yang memiliki hasil R^2 sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model “kuat”, R^2 sebesar 0,50 mengindikasikan bahwa model “moderet”, R^2 sebesar 0,25 mengindikasikan bahwa model “lemah” (Ghozali, 2016). Adapun *output* PLS sebagaimana dijelaskan berikut:

Tabel 7 Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>
Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	
Stres Kerja (X2)	
Work Engagement (Z)	0.626
Kinerja Karyawan (Y)	0.792

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil pengujian nilai *R-Square* diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) dan Stres Kerja (X2) yang mempengaruhi variabel *Work Engagement* (Z) memiliki nilai R^2 sebesar 0.626 yang mengindikasikan bahwa model “moderet”. Sedangkan variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1), Stres Kerja (X2), dan *Work Engagement* (Z) yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R^2 sebesar 0.792 yang mengindikasikan bahwa model “moderet”. Kesesuaian *model struktural* dapat dilihat dari Q^2 , sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - [(1 - R1) * (1 - R2)] \\ &= 1 - [(1 - 0.626) * (1 - 0.792)] \\ &= 1 - [(0.374) * (0.208)] \\ &= 1 - [0.078] \\ &= 0.922 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan bahwa nilai Q^2 0,922 yang menunjukkan bahwa nilai Q^2 berada dalam kategori “kuat”. Menurut Ghozali (2016), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Sehingga nilai Q^2 prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah memiliki *predictive relevance*.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Konflik Pekerjaan- Keluarga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya, karena nilai T statistik sebesar 2.323 yang berarti lebih besar dari 1,96, yang mengindikasikan

bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya Konflik Pekerjaan-Keluarga. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya”, dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Dari hasil analisis dibuktikan bahwa konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan dengan arah negatif. Hal ini berarti adanya dampak pengaruh yang berlawanan sehingga dapat diartikan bahwa semakin rendah terjadinya permasalahan di keluarga yang disebabkan oleh pekerjaan yang terjadi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Noermijati *et al* (2020) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga muncul ketika individu merasa sulit untuk memainkan perannya baik dalam pekerjaan maupun keluarga, dan bentuk konflik ini diasumsikan sebagai penghambat dalam pekerjaan dan kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini sama dengan temuan Silvia Ariani, Lalu Suparman, Agusdin (2017) yang menemukan dalam penelitiannya bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja bendahara wanita Dina Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya, karena nilai T statistik sebesar 2.032 yang berarti lebih besar dari 1,96, yang mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Stres Kerja yang dirasakan. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya”, dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Arah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif yang berarti terdapat hubungan yang tidak searah atau memiliki makna semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin menurun kinerjanya, sebaliknya semakin rendah karyawan dalam mengalami stres akibat pekerjaannya maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan apabila RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka sangat penting dalam mengamati sejauh mana karyawan merasakan stres kerja sehingga dapat segera diantisipasi. Menurut Selye dalam Amin *et al* (2018) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa stres merupakan respon kognitif seseorang terhadap keadaan yang akan datang. Kita juga dapat mengatakan bahwa stres kerja adalah tanggapan tubuh terhadap tuntutan dan keadaan yang dihadapi oleh karyawan. Kadang-kadang stres mungkin positif dan menantang. Tantangan stres menarik karyawan untuk mencapai target sasaran. Jenis stres ini juga meningkatkan produktivitas, sementara di sisi lain, stres negatif menghalangi karyawan untuk mencapai tujuan. Jenis stres ini menurunkan kinerja dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018) yang menemukan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado secara negatif dan signifikan.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Konflik Pekerjaan- Keluarga berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya, karena nilai T statistik sebesar 3.996 yang berarti lebih besar dari 1,96, yang mengindikasikan bahwa *Work Engagement* dapat dipengaruhi oleh adanya Konflik Pekerjaan-Keluarga. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya”, dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil pengujian hipotesis dibuktikan bahwa Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* dengan arah pengaruh yang negatif atau tidak searah. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rendah permasalahan keluarga yang terjadi akibat dari pekerjaan maka akan semakin meningkatkan *work engagement* karyawan terhadap organisasi, sebaliknya semakin tinggi terjadinya permasalahan keluarga yang terjadi akibat pekerjaan maka akan semakin menurunkan *work engagement* karyawan pada organisasi. Noermijati *et al* (2020) menjelaskan bahwa keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan positif yang memuaskan seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya; itu dicirikan

oleh kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Keterlibatan adalah investasi sumber daya untuk kepentingan individu, tetapi tidak selalu memberikan imbalan secara individu. Pola ini meningkatkan hubungan kerja antara individu dan organisasi; sebagai imbalannya, ia membangun sumber daya baru bagi individu (penghormatan dan pengakuan, peningkatan profesional, dan keterampilan sosial). Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Aldyanto Tanujaya (2018) yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif secara langsung terhadap *job embeddedness* atau keterikatan kerja pada Perawat Wanita RSUD Wates.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Work Engagement* Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya, karena nilai T statistik sebesar 3.640 yang berarti lebih besar dari 1,96, yang mengindikasikan bahwa *Work Engagement* dapat dipengaruhi oleh Stres Kerja. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya”, dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Arah pengaruh antara variabel Stres Kerja dengan *Work Engagement* adalah negatif atau tidak searah. Arah ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja maka akan menimbulkan perasaan terikat yang semakin rendah, sebaliknya semakin rendah karyawan dalam merasakan stres terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi kemungkinan karyawan akan memiliki *work engagement* terhadap organisasi. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan terhadap organisasi dengan meminimalisir terjadinya stres yang dirasakan oleh karyawan. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Pranitasari dan Condro Rini Woro Kusumawardani (2021) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Utara

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya, karena nilai T statistik sebesar 4.061 yang berarti lebih besar dari 1,96, yang mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan dapat dibentuk dengan adanya *Work Engagement* yang tinggi. Sehingga hipotesis yang berbunyi “*Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya”, dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dibuktikan bahwa *Work Engagement* mampu mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan secara signifikan dengan arah positif. Arah positif atau searah ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work engagement* karyawan terhadap organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan melihat hasil ini maka sangat penting RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya untuk menciptakan keterikatan yang tinggi oleh karyawan terhadap organisasi sehingga akan mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang tinggi. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan Novela Destha Kustya, Rini Nugraheni (2020) yang menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan langsung terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa simpulan berikut ini: (1) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. Arah pengaruh yang terjadi adalah negatif, yang berarti semakin tinggi Konflik Pekerjaan-Keluarga maka akan semakin rendah kinerja karyawan. (2) Stres

Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. Arah pengaruh kedua variabel ini adalah negatif yang menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan tersebut. (3) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh terhadap *Work Engagement* Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. Arah pengaruh yang terjadi adalah negatif, yang berarti semakin tinggi Konflik Pekerjaan-Keluarga maka akan semakin rendah keterikatan kerja karyawan pada organisasi. (4) Stres Kerja berpengaruh terhadap *Work Engagement* Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. Arah pengaruh kedua variabel ini adalah negatif yang menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin rendah keterikatan kerja karyawan tersebut pada organisasi. (5) *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. Arah pengaruh kedua variabel ini adalah positif yang berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja karyawan pada organisasi maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. (6) Konflik Pekerjaan-Keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement*. (7) Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement*.

Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan serta bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut: (1) Diharapkan para pegawai di RSUD Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya memperhatikan tingkat stres kerja pegawai agar dapat lebih baik dalam bekerja dan memicu kinerja pegawai yang meningkat. (2) Diharapkan penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama supaya dapat menggunakan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sehingga dapat mengembangkan hasil penelitian yang telah diperoleh dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdaliza, 2015, Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Volume 4, Nomor 1.
- Amin et al., 2018. Effects Of *Job stress* On Employee Engagement And Organizational Commitment: A Study On Employees Of Emergency Rescue Service Rescue 1122 District Peshawar. *City University Research Journal*. Volume 08 Number 02 July 2018 PP 200-208.
- Ariani, Silvia. Lalu Suparman, Agusdin. 2017. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Dan Beban kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dina Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram* Vol.6, No.1 Maret 2017.
- Baka, Lukasz and Romuald Derbis. 2012. *Job stressors*, Job Burnout, and *Work engagement*: Do Workfamily conflict and Type-A Behaviour Play Roles in Regulating them?. *Polish Journal of Applied Psychology*, 10 (1): 129– 155.
- Bates, S. 2004. Getting Engaged. *HR Magazine*, Vol. 49, No. 2, pp. 44-51.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. 2010. *Work engagement*: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press.
- Dewi, Cokorda. I. A. S dan Wibawa, I. M. A. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12.

- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariyono, W., Suryani,D., & Wulandari, Y. Dkk. 2009. Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja fan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PdhiKota Yogyakarta. *Jurnal KES MAS*Vol. 3, No. 3, September 2009 : 162-232
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Skripsi FE Hasanuddin, Makasar.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indrasari, M., Momin, M. M., Syamsudin, N., Newcombe, P., dan S. Permana. 2018. Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis* 4 (1): 42 – 48.
- Indrasari, Syamsudin, Purnomo, Yunus. 2019. Compensation, Organizational Communication, And Career Path As Determinants Of Employee Performance Improvement. *Humanities & Social Sciences Reviews* eISSN: 2395-6518, Vol 7, No 4, 2019, pp 956-961.
- Jackson dan Yohanes Arianto. 2017. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT. Sinta Pertiwi. ISSN : 2339-0689, E-ISSN : 2406-8616. *Jurnal Kreatif*, Vol.5, No.1, Oktober 2017 (99-111).
- Julvia, Cristine. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol.15, No.1, Januari-Juni 2016.
- Kesumaningsari, N. P. A. and N. Simarmata. 2014. Konflik Kerja-Keluargadan *Work engagement* Karyawati Bali Pada Bank di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3): 493-506.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1.Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta:Erlangga.
- Karatepe, O., & Karadas, G. 2016. Service employees' fit, *Work-family conflict*, and *Work engagement*. *Journal of Service Marketing*, 30 (5).
- Kesumaningsari, Ni Putu Adelia. dan Nicholas Simarmata. 2020. Konflik Kerja-Keluarga dan Work Engagement Karyawati Bali Pada Bank Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana* Edisi Khusus Psikologi Umum, 105-118. ISSN: 2354 5607.
- Kustya, Novela Destha. Rini Nugraheni. 2020. Analisis Pengaruh *Work Engagement* Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*. Vo.9, Nomor 2, Tahun 2020, Halaman 1. ISSN (Online): 2337-3792.
- Lalu dan Lopian. 2016. Analyzing The Effect Of Work Life Conflict And *Job stress*On *Employee performance*. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 1147-1155.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- Marpaung Fenny K., Dhita A. Rangkuti Al Fa R. Ryantono, William. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura li Medan, *Jurnal Manajemen*, Volume 5, Nomor 2.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Massie, Rachel Natalya. William A. Areros, Wehelemina Rumawas. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.6, No.2 Tahun 2018.
- Netemeyer, R. G, Brashear-Alejandro, T. & Boles, J. S. 2004. A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context. *Academy of Marketing Science Journal*, 49-60.
- Noermijati, Wongviboonrath, Itlay, dan Sudiro. 2020. *Work-family conflict*, Job Engagement, Emotional Exhaustion: Their Influence On The Turnover Intention Of Indigenous Papuan Female Employees. *Journal Of Applied Management*. Volume 18 Number 1 March 2020.
- Pranitasari, Diah. Condro Rini Woro Kusumawardani. 2021. Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Dan Etika Kerja. *Jurnal Media Manajemen Jasa*. ISSN 2502-3632 (Online), 3356-0304 (Paper). Vol.9, No.1, Januari-Juni 2021.
- Qodariah. 2019. Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) PT. Surveyor Indonesia. *Journal of Management & Business*. Vol.1, No.2, Tahun 2019. ISSN : 2621-850X E-ISSN : 2621-9565.
- Raditya, Indrasari, Surya, dan Bandi. 2019. Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance. *ACHITS 2019*, July 30-31, Surabaya, Indonesia.
- Rosi dan Indrasari. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi pada kinerja karyawan di sidoarjo. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo*. Volume 27. Edition 2. Page 59-69.
- Schaufeli, Wilmar B. Arnold B. Bakker, Jari J. Hakanen. 2006. Burnout and Work Engagement among teachers".
- Schaufeli, Salanova, 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.
- Setiyana, V. Y. 2013. *Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat*. *JIPT (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan)*, 01 (02), 376-396.
- Silalahi, Ulber, 2013, *Asas-Asas Manajemen*, Cetakan Kedua, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi* (8thed.). Yogyakarta: Ekonisia.
- Simarmata, Ari Putra P. 2014. Pengaruh Tax Avoidance Jangka Panjang Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kepemilikan Institusional Sebagai Variabel Pemoderasi. Skripsi.

- Sekarwangi, Endah. & IJK. Sito Meiyanto. 2014. Pengaruh Stress Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Emplyoee Engagement*. Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada 2014.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta.
- Tanujaya, Aldyanto. 2018. Pengaruh *Work Overload, Work-Family Conflict, Dan Family-Work Conflict* Terhadap *Job Embaddedness* Dengan *Emotional Exhaustion* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Wanita Di RSUD Wates. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta 2018.
- Warokka, A., & Febrilia, I. 2015. *Work-family conflict and Job Performance : Lesson from a Southeast Asian Emerging Market*, 2015.<https://doi.org/10.5171/2015.420802>
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori. Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. 2017. *Work engagement and jobperformance: the moderating role of perceived organizational support*. *Anales de Psicología*, 33 (3), 708.
- Yudiani, E. 2017. *Work engagement* karyawan PT. bukit asam persero ditinjau dari spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 3 (1), 21-32.