

MEDIASI *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT*, *TRAINING SATISFACTION*, *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI RS SENTRA MEDIKA CIBINONG

Astri Julia Rahmaningsih¹, Nabilah Fajriyani², Netania Emilisa³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti Jakarta

*Penulis korespondensi : netania@trisakti.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Family Conflict, Training Satisfaction on Turnover Intention through Work Engagement as a mediating variable for employees at Sentra Medika Hospital Cibinong. The research uses quantitative methods with 100 employees as respondents using purposive sampling method. Hypothesis testing was carried out using the structural equation model (SEM) method with the help of AMOS software. The results show that Work Family Conflict has a negative effect on Work Engagement. Furthermore, Training Satisfaction has a positive effect on Work Engagement. Lastly, Work Engagement has a negative effect on Turnover Intention. For further research, you can also add and analyze the antecedents of Burnout

Keywords: *Work Family Conflict, Training Satisfaction, Job Involvement, Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Work Family Conflict, Training Satisfaction terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement sebagai variabel mediasi pada karyawan di RS Sentra Medika Cibinong. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan dengan menggunakan metode purposive sampling. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode structural equation model (SEM) dengan bantuan software AMOS. Hasil menunjukkan bahwa Work Family Conflict terdapat pengaruh negatif terhadap Work Engagement. Selanjutnya Training Satisfaction berpengaruh positif terhadap Work Engagement. Terakhir Work Engagement berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Untuk penelitian selanjutnya dapat juga menambahkan dan menganalisis antededen dari Burnout.

Kata Kunci : *Work Family Conflict, Training Satisfaction, Work Engagement, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Turnover intention haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang karyawan maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan, keluarga dan karyawan yang bersangkutan apalagi semenjak pandemi covid-19 yang melanda di Indonesia dari Maret 2020 silam mengakibatkan perubahan pada banyak aspek kehidupan, terutama sangat berpengaruh signifikan pada aspek kesehatan masyarakat. Sehingga, pelaksanaan program bidang kesehatan sekarang terfokus dalam penanganan Covid-19. Covid 19 menuntut untuk melakukan perubahan, baik dari cara berpikir, cara berperilaku, dan cara bekerja. Aset perusahaan yang paling penting dan berharga adalah sumber daya manusianya, dan kesuksesan tidak hanya

bergantung pada aset konvensional, seperti keuangan dan fisik sumber daya, tetapi juga pada aset manusia ini dimana karyawan merupakan penentu yang sangat diperlukan setiap perusahaan, untuk membantu mencapai tujuan organisasi secara efisien serta efektif.

Adapun perbedaan antara penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya adalah pada responden dan lokasi di mana penelitian ini dilakukan pada karyawan rumah sakit di Cibinong, Bogor. Sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada pekerja di pegawai rumah sakit umum di Provinsi Erzinka. Lalu, terdapat perbedaan pada variabel yang telah ditentukan dari penelitian dan tambahan jurnal pendukung lainnya. Pada penelitian ini menggunakan variabel *Training Satisfaction*, *Work Engagement* dan *Turnover Intention*

RS Sentra Medika Cibinong merupakan salah satu rumah sakit swasta yang terletak di wilayah bogor yang diawali dengan berdirinya Rumah Sakit Bersalin Harapan Bunda pada tahun 1984 oleh Drg. Suherman Widyatomo dan keluarga. Tingginya tingkat *turnover* di Indonesia sering terjadi pada rumah sakit swasta karena rumah sakit swasta suatu bentuk perusahaan yang mempunyai aturan atau pedoman yang diatur secara internal. *Turnover* merupakan tantangan yang sangat besar bagi Manajer di Rumah Sakit Sentra Medika dimana tingginya *Turnover Intention* dapat dilihat dari faktor yang mempengaruhi seperti *Emotional Stability*, *Burnout*

Hubungan antara *Work Family Conflict*, *Training Satisfaction*, *Turnover Intention* dan apakah *Work Engagement* memiliki efek mediasi yang dimoderasi dalam hubungan ini. Karena tuntutan terkait pekerjaan, alokasi waktu yang berlebihan untuk bekerja dan tekanan terkait pekerjaan, individu terkadang tidak dapat memenuhi tanggung jawab keluarga mereka, sehingga mengalami *Work Family Conflict* sehingga karyawan tidak dapat terlibat dalam bekerja oleh sebab itu maka *Work Engagement* mencerminkan sikap positif karyawan terhadap karakteristik pekerjaannya, kondisi mental ini bisa efektif dalam hasil kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Memon et al., 2020) *Training Satisfaction* dengan praktek HRM (yaitu pelatihan, penilaian kinerja dan gaji) mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* mereka melalui *Work Engagement*.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *hyphotesis testing*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode analisis *structural equation model* (SEM) dengan bantuan *software AMOS 22.0*. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara *cross sectional* karena data diambil pada kurun waktu yang telah ditentukan. Selain itu, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara *online* kepada 100 responden. Adapun penarikan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan menggunakan kriteria karyawan yang bekerja di RS Sentra Medika Cibinong

Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dapat diketahui bahwa setiap instrumen atau pernyataan pada keempat variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,35$. Setiap instrumen pada setiap variabel juga dinyatakan reliabel karena kelimanya memiliki nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$. Pengujian kesesuaian model dilakukan dengan melihat beberapa kriteria pengukuran, yaitu *absolute fit measure*, *incremental fit measure*, dan *parsimonious fit measure*. Penelitian ini dinyatakan lulus uji *goodness of fit* karena hasil nilai secara keseluruhan memenuhi kriteria dari beberapa indikator kesesuaian model, artinya model yang digunakan layak digunakan dalam penelitian, dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Demografi	Frekuensi	Presentase
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki – Laki	63	63 %
Perempuan	37	37 %
Total	100	100 %
<i>Usia</i>		
< 20 Tahun	30	30%
20 – 35 Tahun	45	45 %
35 – 55 Tahun	16	16%
> 55 Tahun	9	9%
Total	100	81 %
<i>Status Pekerjaan</i>		
Tetap	65	65 %
Kontrak	35	35%
Total	100	100 %
<i>Tingkat Pendidikan</i>		
SMP	1	1%
SMA/SMK	33	33%
S1	66	66%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 1 statistik karakteristik responden dari karakteristik jenis kelamin laki laki lebih mendominasi sebanyak 63 orang, karakteristik usia 20 - 35 tahun lebih mendominasi sebanyak 45 orang, karakteristik status pekerjaan di dominasi dengan karyawan tetap sebanyak 65 orang dan tingkat Pendidikan lebih mendominasi dari karyawan S1 sebanyak 66 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN**Statistik Deskriptif**

Tabel 2 Statistik Deskriptif

	n	Mean
<i>Work Family Conflict</i>	100	3,9160
<i>Training Satisfaction</i>	100	3,7667
<i>Work Engagement</i>	100	3,6680
<i>Turnover Intention</i>	100	2,9367

Sumber : Hasil Pengolahan Data oleh Peneliti

Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Multiple Regression*. Dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji hipotesis yaitu sebagai berikut : Jika *p-value* <

0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh) dan jika $p\text{-value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh) (Hair et al., 2018)

Tabel 3 Uji Hipotesis

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
<i>Work Engagement</i> $\leftarrow$ <i>Work Family Conflict</i>	-0,415	0,001	H_a didukung
<i>Work Engagement</i> $\leftarrow$ <i>Training Satisfaction</i>	0,939	0,002	H_a didukung
<i>Work Engagement</i> $\leftarrow$ <i>Turnover Intention</i>	-0,276	0,028	H_a didukung

Sumber : Hasil Pengolahan Data Amos

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Work Engagement* diperoleh dengan nilai sig sebesar 0,001 dengan nilai β sebesar -0,415. Hasil ini didukung oleh penelitian Yucel et al (2021) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Work Family Conflict* terhadap *Work Engagement*. Hal ini dinyatakan bahwa konflik dalam keluarga akan menimbulkan ketegangan bagi karyawan sehingga karyawan lebih memilih mencurahkan energinya untuk terlibat ke dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Training Satisfaction* terhadap *Work Engagement* diperoleh dengan nilai sig sebesar 0,002 dengan nilai β sebesar 0,939. Hasil ini didukung oleh Memon et al., (2020). Hal ini berkaitan dengan pelatihan sangat relevan untuk menyediakan karyawan dengan sumber daya yang mereka sepenuhnya terlibat dalam peran dan Keyakinan bahwa persyaratan kerja dapat dipenuhi untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Turnover Intention* terhadap *Work Engagement* diperoleh dengan nilai sig sebesar 0,028 dengan nilai β sebesar -0,276. Hal ini dinyatakan semakin tinggi *Work Engagement* ketika motivasi karyawan dimotivasi oleh ketersediaan sumber daya kerja, mereka menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan dan, sebagai akibatnya, lebih sedikit karyawan yang mempertimbangkan untuk melakukan *Turnover Intention*. Pengujian hipotesis selanjutnya disimpulkan *Work Engagement* memiliki efek mediasi pada hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Turnover Intention*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yucel et al., (2021). Pengujian hipotesis terakhir yaitu *Work Engagement* memiliki efek mediasi pada hubungan antara *Training Satisfaction* dan *Turnover Intention*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Memon et al., (2020)

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terkait pengaruh antara *Work Family Conflict*, *Training Satisfaction*, *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement* pada RS Sentra Medika Cibinong, maka diperoleh simpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap *Work Engagement*. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Training Satisfaction* terhadap *Work Engagement*. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*. *Work Engagement* memiliki efek mediasi pada hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Turnover Intention*. *Work Engagement* memiliki efek mediasi pada hubungan antara *Training Satisfaction* dan *Turnover Intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Guo, J., Qiu, Y., & Gan, Y. (2021). Workplace incivility and work engagement: The mediating role of job insecurity and the moderating role of self-perceived employability. *Managerial and Decision Economics*, 43(1), 1–14. <https://doi.org/10.1002/mde.3377>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Islam, T., Ahmad, R., Ahmed, I., & Ahmer, Z. (2019). Police work-family nexus, work engagement and turnover intention: Moderating role of person-job-fit. *Policing*, 42(5), 739–750. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2018-0138>
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Karadas, G., & Karatepe, O. M. (2019). Unraveling the black box: The linkage between high-performance work systems and employee outcomes. *Employee Relations*, 41(1), 67–83. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2017-0084>
- Memon, M. A., Sallaeh, R., Baharom, M. N. R., Md Nordin, S., & Ting, H. (2017). The relationship between training satisfaction, organisational citizenship behaviour, and turnover intention: A PLS-SEM approach. *Journal of Organizational Effectiveness*, 4(3), 267–290. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2017-0025>
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407–429. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0077>
- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J. H., Ting, H., Ahmad, M. S., & Tariq, A. (2020). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 42(1), 21–50. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2018-0127>
- Nwachukwu, C., Chládková, H., Moses, C. L., & Vu, H. M. (2022). Work-to-family conflict, family satisfaction and engagement nexus: insights from millennial managers. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 413–428. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2021-0071>
- Pradhan, S., & Gupta, P. (2020). Abusive supervision and work-family conflict: an empirical investigation of Indian professionals. *International Journal of Conflict Management*, 32(3), 493–513. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-07-2020-0130>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2021). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 1934–8835. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>
- Singh, L. B., & Srivastava, S. (2021). Linking workplace ostracism to turnover intention: A moderated mediation approach. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46(June 2020), 244–256. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.12.012>
- Sulaiman, Z., Liamputtong, P., & Amir, L. H. (2017). Timing of return to work and women's breastfeeding practices in urban Malaysia: A qualitative study. *Health and Social Care in the Community*, 1, 1–8. <https://doi.org/10.1111/hsc.12460>
- Tetteh, S., Wu, C., Opat, C. N., Asirifua Agyapong, G. N. Y., Amoako, R., & Osei-Kusi, F. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 9–16. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1722365>

- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2021). 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. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 1741–0401. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>