



Pengaruh Organizational Support, Social Support dan Self Efficacy terhadap Work Family Conflict Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi

Rici Pebrina Sari¹, Afriyeni Afriyeni²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Sumatera Barat, Indonesia

Jl. Khatib Sulaiman No.61, Padang

Email: ricipebrina.2602@gmail.com

Abstrak

Tenaga kependidikan Non PNS di Rektorat Universitas Negeri Padang mengalami *work family conflict* karena sebagian besar waktu tenaga kependidikan lebih banyak ditempat kerja dibandingkan dengan keluarga. Selain itu tenaga pendidik juga dituntut untuk lembur karena masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Setiap pekerjaan yang dijalankan tentunya tidak berjalan terus sesuai yang diharapkan, terkadang pekerjaan membutuhkan waktu, tenaga dan pikiran untuk menyelesaikannya, sehingga tenaga kependidikan mengalami stres untuk menyelesaikannya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung OS, SS, SE terhadap WFC melalui EE sebagai variabel mediasi. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan populasi berjumlah 94 orang dan sampel berjumlah 94 orang yang diambil menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, angket dan tinjauan kepustakaan. Analisa data menggunakan SEM-PLS melalui aplikasi SmartPLS 4. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapatnya pengaruh langsung OS, SS, SE terhadap EE bentuk positif serta signifikan. Selanjutnya tidak terdapat pengaruh pada OS, SS, SE dan EE terhadap WFC. OS secara tidak langsung belum dapat memberikan pengaruh terhadap WFC dimediasi oleh EE. Selanjutnya terdapat pengaruh secara tidak langsung antara SS, SE terhadap WFC dimediasi oleh EE bentuk positif serta signifikan. Dari hasil penelitian dapat direkomendasikan bahwa EE penting untuk diperhatikan karena mampu untuk memberikan dorongan pada OS, SS, SE dalam meminimalkan terjadinya WFC.

Kata Kunci: *Organizational Support, Social Support, Self Efficacy, Work Family Conflict, Employee Engagement, PLS-SEM*

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi sebuah organisasi yaitu berperan penting dalam menjalankan fungsi sebuah organisasi dalam mencapai yang diinginkan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik maka organisasi perlu menjalankan fungsi MSDM dengan baik karena untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas sangat sulit dilakukan karena berkaitan dengan biaya-biaya yang harus dikeluarkan organisasi, maka oleh sebab itu organisasi perlu memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi dengan baik supaya mendapatkan pegawai yang mampu mencapai tujuan organisasi (Febriansyah & Ginting, 2020).

Menilai berhasil atau tidaknya organisasi dalam menjalankan visi dan misinya juga perlu mempertimbangkan hal-hal yang dapat mempengaruhinya seperti WFC yang sedang terjadi pada pegawai. WFC sangat sering terjadi pada pegawai yang sudah berumah tangga karena pegawai harus menjalankan multiperan yaitu antara kewajiban rumah tangga dan kewajiban pada pekerjaan. WFC mengacu pada ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta peran konflik dan stres yang diakibatkannya. WFC terdapat diskriminasi terhadap pekerjaan laki-laki dan perempuan, perempuan menghadapi lebih banyak menghadapi masalah pada pekerjaan dan keluarga daripada laki-laki (Wang, *et al.*, 2020). Tenaga kependidikan yang lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dibandingkan dengan keluarga, selain itu tenaga pendidik juga dituntut untuk lembur karena masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini tentunya akan membuat tenaga pendidikan dihadapi dengan WFC dirumahnya. Ustun, *et al.*, (2020), WFC yang timbul karena ketidakmampuan individu dalam memenuhi kewajibannya terhadap keluarga akibat tanggung jawab dalam pekerjaannya.

WFC dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti OS. OS dapat diartikan sebagai tingkat kepedulian organisasi yang dirasakan pegawai untuk menghargai partisipasi selama bekerja dengan memperhatikan kesejahteraan masing-masing pegawai tanpa harus dilakukan deskriminasi (Zhao, *et al.*, 2020). Tenaga kependidikan telah mendapatkan dukungan organisasi yang memadai seperti telah memenuhi kesejahteraannya, namun masih rendahnya pertimbangan organisasi dalam memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada tenaga kependidikan. Studi sebelumnya menjelaskan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara OS terhadap WFC (Harunavamwe & Kanengoni, 2023; Miprasadi *et al.*, 2022)

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan yaitu dukungan sosial karena dengan adanya SS merupakan cerminan dari dukungan rekan kerja dan supervisor. Rekan kerja dan atasan yang suportif memberikan bantuan kepada bawahan ketika mereka dihadapkan pada masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan non-pekerjaan dan mendorong bawahan untuk menunjukkan perilaku yang membanggakan (Talebzadeh & Karatepe, 2020). Tenaga kependidikan mendapatkan intimidasi yang dapat mengganggu sistem kerjanya dengan baik seperti tenaga kependidikan Non PNS mendapatkan beban kerja

yang lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kependidikan PNS. Studi sebelumnya bahwa SS berpengaruh terhadap WFC (Rahmat et al., 2021).

Selanjutnya SE juga turut serta dalam mempengaruhi WFC merupakan kepercayaan terhadap keterampilan dan kemampuan dalam memainkan peran penting untuk menerjemahkan kepemimpinan yang melayani menjadi keterlibatan pegawai (Zeeshan, *et al.*, (2021). Tenaga kependidikan masih belum mampu untuk menyeimbangkan waktu kerja dengan keluarga karena lebih banyak menghabiskan waktu di lingkungan organisasi, sehingga keperluan untuk mengurus keluarga sering tertinggalkan karena lebih mementingkan keperluan pekerjaan, maka rendahnya kemampuan dalam efikasi dari untuk kepentingan keluarga membuat terjadinya WFC. Ustun *et al.*, (2020), pegawai yang memiliki tingkat kesadaran diri lebih tinggi akan memiliki kecenderungan lebih mudah untuk mengatur emosinya yang tidak stabil.

Berpedoman kepada penelitian sebelumnya, maka penelitian ini lebih cocok untuk mengikutsertakan EE sebagai variabel mediasi yang tujuannya untuk mendukung menurunkan WFC. Belum terdapat seorangpun yang menghubungkan antara OS, SS, dan SE terhadap WFC yang dimediasi EE baik secara langsung maupun tidak langsung. EE yang terjadi khususnya pada tenaga kependidikan ditunjukkan dengan benar-benar langsung terlibat dengan pekerjaan yang tujuannya untuk memenuhi wewenang/tanggung jawab yang sudah menjadi kewajibannya sesuai dengan prosedur telah ditentukan selain itu tenaga kependidikan rela untuk meluangkan waktunya untuk membantu rekan kerja yang kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.

Rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh OS, SS, SE terhadap EE. Bagaimana pengaruh OS, SS, SE dan EE terhadap WFC. Bagaimana pengaruh OS, SS, SE terhadap WFC melalui EE sebagai variabel mediasi. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh OS, SS, SE terhadap EE. Untuk menguji pengaruh OS, SS, SE dan EE terhadap WFC. Untuk pengujian pengaruh OS, SS, SE terhadap WFC melalui EE sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey yang bertujuan untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Penelitian ini menggunakan sumber data primer berupa hasil wawancara dan hasil kuesioner. Populasi berjumlah 94 orang tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampel yaitu total

sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian menggunakan observasi, wawancara dan angket, tinjauan kepustakaan sebagai pengumpulan data. Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa deskriptif dan analisa *Partial Least Squares-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4.0. PLS-SEM merupakan pendekatan sistematis untuk melanjutkan dan meninjau studi PLS-SEM berdasarkan kemajuan teknologi (Russo & Stol, 2021). PLS-SEM digunakan untuk mengembangkan teori dalam penelitian eksploratif. Ini dilakukan dengan difokuskan pada penjelasan varians dalam model variabel dependen saat memeriksa model (Widodo & Yusiana, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji *Outer Model*

1. *Convergen validity*

Convergen validity adalah sejauh mana suatu ukuran berkorelasi positif dengan ukuran-ukuran alternatif dari konstruk yang sama yang ditentukan dari nilai *factor loading* melebihi 0,70 dan $AVE > 0,50$ maka dikatakan valid (Russo & Stol, 2021). Variabel OS memiliki pernyataan sebanyak 4 item. SS memiliki pernyataan sebanyak 4 item. SE memiliki pernyataan sebanyak 8 item. EE memiliki pernyataan sebanyak 4 item dan WFC memiliki pernyataan sebanyak 3 item. Jadi, semua variabel yang terdapat pada penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* $> 0,70$ dan nilai $AVE > 0,50$, seperti yang terlampir berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

No	Variabel	Pernyataan	<i>Loading Factor</i>	Keterangan	AVE
1	<i>Organizational Support</i> (X ₁)	OS_1	0,939	Valid	0,824
		OS_2	0,876	Valid	
		OS_3	0,895	Valid	
		OS_4	0,920	Valid	
2	<i>Social Support</i> (X ₂)	SS_1	0,943	Valid	0,848
		SS_2	0,885	Valid	
		SS_3	0,928	Valid	
		SS_4	0,926	Valid	
3	<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	SE_1	0,940	Valid	0,850
		SE_2	0,901	Valid	
		SE_3	0,884	Valid	
		SE_4	0,963	Valid	

		SE_5	0,933	Valid	
		SE_6	0,903	Valid	
		SE_7	0,945	Valid	
		SE_8	0,906	Valid	
4	<i>Employee Engagement</i> (Z)	EE_1	0,941	Valid	0,857
		EE_2	0,944	Valid	
		EE_3	0,898	Valid	
		EE_4	0,919	Valid	
5	<i>Work Family Conflict</i> (Y)	WFC_1	0,870	Valid	0,780
		WFC_2	0,895	Valid	
		WFC_3	0,885	Valid	

Sumber: SmartPls 4, 2025.

2. *Internal consistency reliability*

Internal consistency reliability bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi hasil di seluruh item yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara item cukup tinggi, menunjukkan kesamaan antara item dari variabel laten yang sama dapat diukur melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan nilai > 0.70 (Russo & Stol, 2021). Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau handal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $> 0,70$, sehingga semua variabel yang terdapat pada penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji *Internal Consistency Reliability*

No	Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Keterangan
1	OS (X ₁)	0,929	0,938	Reliabel
2	SS (X ₂)	0,940	0,943	Reliabel
3	SE (X ₃)	0,975	0,976	Reliabel
4	EE (Z)	0,944	0,944	Reliabel
5	WFC (Y)	0,864	0,902	Reliabel

Sumber: SmartPls 4, 2025

3. *Discriminant validity*

Discriminant validity mewakili tingkat keunikan suatu konstruk dalam kaitannya dengan konstruk lainnya dapat dinilai dengan *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT) dengan batas $< 0,90$ dan nilai *cross loading* > 0.70 (Russo & Stol, 2021). Hasil penelitian *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*, yang mana nilai yang dihasilkan pada *1 cross oading* adalah $> 0,70$ sehingga uji *discriminant validity* telah

memenuhi syarat. Oleh sebab itu, semua pernyataan pada OS, SS, SE, EE dan WFC telah dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity

	EE (Z)	OS (X₁)	SE (X₃)	SS (X₂)	WFC (Y)
EE_1	0.941	0.732	0.860	0.876	0.568
EE_2	0.944	0.767	0.853	0.837	0.587
EE_3	0.898	0.714	0.828	0.781	0.626
EE_4	0.919	0.703	0.888	0.845	0.550
OS_1	0.792	0.939	0.766	0.753	0.493
OS_2	0.674	0.876	0.650	0.616	0.304
OS_3	0.676	0.895	0.661	0.654	0.377
OS_4	0.706	0.920	0.694	0.687	0.360
SE_1	0.862	0.693	0.940	0.850	0.542
SE_2	0.846	0.640	0.901	0.817	0.546
SE_3	0.842	0.712	0.884	0.745	0.552
SE_4	0.906	0.718	0.963	0.855	0.655
SE_5	0.849	0.765	0.933	0.843	0.564
SE_6	0.825	0.682	0.903	0.836	0.555
SE_7	0.880	0.750	0.945	0.834	0.601
SE_8	0.817	0.691	0.906	0.821	0.521
SS_1	0.865	0.691	0.853	0.943	0.518
SS_2	0.765	0.648	0.786	0.885	0.471
SS_3	0.853	0.721	0.817	0.928	0.536
SS_4	0.834	0.700	0.838	0.926	0.551
WFC_1	0.683	0.478	0.666	0.599	0.870
WFC_2	0.448	0.242	0.440	0.434	0.895
WFC_3	0.476	0.365	0.466	0.414	0.885

Sumber: SmartPls 4, 2024

Hasil Inner Model

1. Path coefficients

Path coefficients mewakili hubungan yang dihipotesiskan di antara konstruk yang nilai standarnya berkisar antara -1 dan +1, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah. *Path coefficients* diperoleh dari prosedur *bootstrapping* yang dapat dilihat dari nilai *t-values* dan nilai signifikan < 0, 05. *Path coefficients* terdiri pangaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (Russo & Stol, 2021). Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh, yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
1	OS (X ₁) -> EE (Z)	0,139	2,126	0,034	Diterima
2	SS (X ₂) -> EE (Z)	0,322	3,816	0,000	Diterima
3	SE (X ₃) -> EE (Z)	0,532	5,565	0,000	Diterima
4	OS (X ₁) -> WFC (Y)	-0,201	1,432	0,152	Ditolak
5	SS (X ₂) -> WFC (Y)	-0,073	0,313	0,754	Ditolak
6	SE (X ₃) -> WFC (Y)	0,316	1,288	0,198	Ditolak
7	EE (Z) -> WFC (Y)	0,561	2,412	0,016	Diterima
8	OS (X ₁) -> EE (Z) -> WFC (Y)	0,078	1,576	0,115	Ditolak
9	SS (X ₂) -> EE (Z) -> WFC (Y)	0,180	2,018	0,044	Diterima
10	SE (X ₃) -> EE (Z) -> WFC (Y)	0,298	2,181	0,029	Diterima

Sumber: SmartPls 4, 2025

2. R-Square (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur proporsi varians yang dijelaskan oleh setiap konstruk endogen. Nilai R² sebesar 0,75 (dikategorikan besar) dan nilai 0,50 (dikategorikan sedang) sedangkan nilai pada 0,25 (dikategorikan lemah). Nilai R² sebesar 0,90 dan lebih tinggi merupakan indikasi umum *overfit* (Hair, *et al.*, 2019). Hasil penelitian ditemukan *R-square adjusted* 0,888. Artinya terdapat proporsi varian EE sebesar 88,8% yang dijelaskan oleh OS, SS, SE sedangkan sisanya 11,2% dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Nilai *R-square adjusted* 0,395. Artinya, terdapat proporsi varian WFC sebesar 39,5% yang dijelaskan oleh OS, SS, dan SE sedangkan sisanya 60,5% dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji R-Square (R²)

No.	Variabel	R-square	R-square adjusted	Keterangan
1	EE (Z)	0,892	0,888	Besar
2	WFC (Y)	0,421	0,395	Lemah

Sumber: SmartPls 4, 2025

3. Effect Size (f²)

Effect size (f²) merupakan mengukur dampak konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Batas nilai f² adalah di bawah 0,02 (tidak ada efek), 0,02-0,15 (kecil), 0,15-0,35 (sedang) dan di atas 0,35 (besar) (Russo & Stol, 2021). Hasil penelitian OS memiliki pengaruh sebesar 0,026 (kecil) terhadap WFC. OS memiliki pengaruh sebesar 0,070 (kecil)

terhadap EE. SS tidak terdapat pengaruh sebesar sebesar 0,001 terhadap WFC. SS memiliki pengaruh sebesar 0,181 (sedang) terhadap EE. SE memiliki pengaruh sebesar 0,021 (kecil) terhadap WFC. SE memiliki pengaruh 0,466 (besar) terhadap EE. EE memiliki pengaruh sebesar 0,059 (kecil) terhadap WFC.

Tabel 6. Hasil Uji f-square (f^2)

No	Variabel	f-square	Keterangan
1	OS (X_1) -> WFC (Y)	0,026	Kecil
2	OS (X_1) -> EE (Z)	0,070	Kecil
3	SS (X_2) -> WFC (Y)	0,001	Tidak Ada Efek
4	SS (X_2) -> EE (Z)	0,181	Sedang
5	SE (X_3) -> WFC (Y)	0,021	Kecil
6	SE (X_3) -> EE (Z)	0,466	Besar
7	EE (Z) -> WFC (Y)	0,059	Kecil

Sumber: SmartPls 4, 2025

4. Predictive Relevance (Q^2)

Ukuran kekuatan prediksi model dari variabel laten endogen tertentu, peneliti dapat menghitung Q^2 Stone-Geisser, nilainya harus lebih besar dari 0. Akurasi prediksi bisa lebih besar 0 (kecil), > 0,25 (sedang), > 0,50 (besar) (Russo & Stol, 2021). Hasil penelitian EE memperoleh nilai Q^2 predict sebesar 0,886. Artinya, EE memiliki nilai *predictive relevance* besar yang dijelaskan oleh OS, SS, SE. WFC memperoleh nilai Q^2 predict sebesar 0,331. Artinya, WFC memiliki nilai *predictive relevance* sedang yang dijelaskan oleh OS, SS, SE.

Tabel 7. Hasil Uji Predictive Relevance (Q^2)

No	Variabel	Q^2 predict	Keterangan
1	EE (Z)	0,886	Besar
2	WFC (Y)	0,331	Sedang

Sumber: SmartPls 4, 2024

Pembahasan

Variabel OS memperoleh nilai t-statistik sebesar 2,126 dan nilai signifikan sebesar $0,034 < 0,05$. Artinya, variabel SO berpengaruh positif dan signifikan terhadap EE. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa SO memiliki peranan penting dalam mempengaruhi EE, sehingga semakin baik SO yang diberikan maka semakin baik pula keterlibatan pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa OS dapat memberikan pengaruh dalam bentuk positif dan signifikan terhadap EE. Artinya semakin meningkat persepsi dukungan organisasi maka dapat

meningkatkan keterlibatan pegawai dalam bekerja (Harunavamwe & Kanengoni, 2023; Nguyen & Tran, 2021; Okolo et al., 2022).

Variabel SS memperoleh nilai t-statistik sebesar 3,816 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel SS berpengaruh positif dan signifikan terhadap EE. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa SS yang didapatkan tenaga kependidikan memberikan manfaat besar untuk meningkatkan EE tenaga kependidikan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya SS telah terbukti ada pengaruh dengan EE dalam bentuk positif dan signifikan. Artinya dengan terpenuhinya SS seperti dukungan rekan kerja dan dukungan atasan dapat meningkatkan EE dalam bekerja (Setiabudhi et al., 2021; Setiawan et al., 2022; Talebzadeh & Karatepe, 2020)

Variabel SE memperoleh nilai t-statistik sebesar 5,565 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel SS berpengaruh positif dan signifikan terhadap EE. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik SE yang dimiliki tenaga kependidikan dalam menjalankan pekerjaannya maka dapat memberikan kontribusi yang baik pula pada EE tenaga kependidikan dalam bekerja, keyakinan yang dimiliki ini dapat memperlancar dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga seluruh pekerjaan yang sudah dilimpahkan kepadanya bisa dikerjakan dengan optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya SE yang positif dimiliki oleh seseorang maka dapat mendorong terjadinya peningkatan pada EE, sehingga dengan meningkatnya SE pada seseorang maka memiliki keyakinan yang tinggi untuk menyelesaikan masalahnya dalam bekerja sehingga dapat menumbuhkan EE yang tinggi pada organisasi maupun pekerjaannya sendiri (Pronajaya et al., 2021; Setiawan et al., 2022; Zeeshan et al., 2021).

Variabel OS memperoleh nilai t-statistik sebesar 1,432 dan nilai signifikan $0,152 > 0,05$. Artinya, variabel OS tidak berpengaruh terhadap WFC. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa diterima atau tidak OS oleh tenaga kependidikan masalah WFC masih tetap terjadi oleh tenaga kependidikan dikarenakan sebagian besar dari tenaga kependidikan tersebut memiliki status telah berkeluarga. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya bahwa adanya pengaruh signifikan antara OS terhadap WFC (Miprasadi, *et al.*, 2022). OS memiliki pengaruh signifikan terhadap WFC (Harunavamwe & Kanengoni, 2023; Zhao et al., 2020) .

Variabel SS memperoleh nilai t-statistik 0,313 dan nilai signifikan $0,754 > 0,05$. Artinya, variabel SS tidak berpengaruh terhadap WFC. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa diterima atau tidak SS dari organisasi maupun keluarga dan teman-teman oleh tenaga kependidikan masalah WFC masih tetap terjadi dikarenakan sebagian besar dari tenaga kependidikan tersebut memiliki status telah berkeluarga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa SS pasangan tidak dapat memberikan pengaruh signifikan pada WFC pada polisi wanita dengan status menikah (Fadhila, 2023). Sedangkan penelitian lain menemukan SS mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap WFC (Andhini et al., 2021; Rahmat et al., 2021).

Variabel SE memperoleh nilai t-statistik 1,288 dan nilai signifikan $0,198 > 0,05$. Artinya, variabel SE tidak berpengaruh terhadap WFC. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa ada atau tidaknya SE yang terdapat pada tenaga kependidikan masalah WFC masih tetap terjadi dikarenakan sebagian besar dari tenaga kependidikan tersebut berjenis kelamin perempuan dan sudah berstatus menikah. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *parenting self-efficacy* dengan WFC pada ibu bekerja yang memiliki anak usia kanak-kanak (Rahmawati & Ratnaningsih, 2020). SE dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap WFC (Andhini, et al., 2021).

Variabel EE memperoleh nilai t-statistik 2,412 dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Artinya, variabel EE berpengaruh positif dan signifikan terhadap WFC. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin baik EE tenaga pendidikan pada pekerjaannya membuat WFC semakin meningkat karena tenaga kependidikan lebih fokus pada pekerjaan dibandingkan mengurus keluarganya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara WFC terhadap EE (Harunavamwe & Kanengoni, 2023; Rahmaningsih et al., 2022).

Variabel OS dimediasi EE memperoleh nilai t-statistik 1,576 dan nilai signifikan $0,115 > 0,05$. Artinya, variabel OS tidak berpengaruh terhadap WFC dimediasi oleh EE. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa EE tenaga kependidikan belum dapat mempengaruhi OS terhadap WFC, sehingga ada atau tidaknya EE tenaga kependidikan dalam bekerja dan OS yang diperoleh maka masih terdapat WFC yang terjadi pada tenaga kependidikan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa

OS tidak memoderasi ketelibatn pegawai (semangat, dedikasi dan keasyikan) dengan konflik pekerjaan-keluarga (*work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*) (Azike, *et al.*, 2023).

Variabel SS dimediasi EE memperoleh nilai t-statistik 2,018 dan nilai signifikan 0,044 < 0,05. Artinya, variabel SS berpengaruh positif dan signifikan terhadap WFC dimediasi oleh EE. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa EE kependidikan dapat mempengaruhi SS terhadap WFC, sehingga dengan adanya EE tenaga kependidikan dalam bekerja dan SS yang diperoleh maka dapat meningkatkan WFC yang terjadi pada tenaga kependidikan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa EE mampu memberikan mediasi pada WFC terhadap *turnover intention*, sehingga dengan adanya bantuan dari EE, maka dapat menurunkan WFC dengan *turnover intention* (Lewaherilla, *et al.*, 2021).

Variabel SE dimediasi EE memperoleh nilai t-statistik 2,181 dan nilai signifikan 0,029 < 0,05. Artinya, variabel SE berpengaruh positif dan signifikan terhadap WFC dimediasi oleh EE. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa EE kependidikan dapat mempengaruhi SE terhadap WFC, sehingga dengan terjadinya EE tenaga kependidikan dapat mendukung SE tenaga kependidikan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan WFC yang terjadi pada tenaga kependidikan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa SE dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *career development* (Mukuan, *et al.*, 2025). Selanjutnya secara tidak langsung SE dapat memberikan pengaruh yang positif dalam bentuk signifikan antara WFC pada kinerja pegawai (Fadhila, 2023).

Temuan penelitian ini meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara OS, SS, SE, EE, dan WFC pada tenaga pendidikan dari sudut pandang teoretis. Hasilnya menunjukkan bahwa OS, SS, dan SE secara positif dan signifikan memengaruhi EE, yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi, dukungan sosial, dan efikasi diri di antara tenaga pendidikan merupakan elemen penting dalam meningkatkan keterlibatan tenaga kependidikan. Meskipun demikian, ketiga variabel ini tidak secara signifikan memengaruhi WFC, yang menunjukkan bahwa WFC lebih dibentuk oleh faktor-faktor pribadi seperti status perkawinan dan peran ganda karyawan daripada oleh faktor organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa EE memainkan peran ganda, karena peningkatan keterlibatan

tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja sementara juga mempertaruhkan WFC karena peningkatan penekanan pada pekerjaan daripada keluarga. Lebih jauh lagi, temuan mediasi menunjukkan bahwa EE memediasi pengaruh SS dan SE pada WFC, tetapi tidak memediasi pengaruh OS pada WFC, yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dan efikasi diri memainkan peran yang lebih signifikan dalam mengelola keseimbangan kerja-keluarga dibandingkan dengan dukungan organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah OS, SS, SE berpengaruh secara langsung terhadap EE dalam bentuk positif dan signifikan. Tidak terdapatnya pengaruh yang diberikan OS, SS, SE secara langsung terhadap WFC. Terdapatnya pengaruh yang diberikan EE secara langsung terhadap WFC. Tidak terdapatnya kemampuan EE dalam memberikan mediasi pada OS dan SE terhadap WFC. Terdapatnya kemampuan EE dalam memberikan mediasi pada SS terhadap WFC. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat diberikan makna bahwa EE penting untuk diperhatikan karena dapat membantu SS dan EE untuk memberikan kontribusi pada WFC secara tidak langsung. Saran yang dapat disajikan untuk penelitian ini adalah organisasi perlu meningkatkan perhatian kepada setiap tenaga kependidikan dalam menghadapi masalah pekerjaan maupun keluarga. Organisasi perlu meningkatkan sistem manajemen ditempat kerja seperti memberikan dukungan kepada setiap tenaga kependidikan yang mengalami masalah pada pekerjaan maupun keluarganya. Tenaga kependidikan perlu meningkatkan lagi keyakinan dalam mengerjakan pekerjaan yang berbeda secara efektif, karena dengan meningkatnya keyakinan tersebut maka tenaga kependidikan dapat dikatakan seorang multi talenta dalam menjalankan tanggung jawabnya. Tenaga kependidikan perlu meningkatkan lagi kepeduliannya seperti rela menghabiskan banyak waktu untuk membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterbatasan pada penelitian ini adalah jumlah sampel relatif kecil sehingga hasil penelitian yang diperoleh belum sesuai dengan harapan. Oleh sebab itu penting untuk memperhatikan jumlah sampel karena jumlah sampel yang lebih banyak hasil penelitian yang diperoleh akan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhini, L. P. R., Utami, N. M. S. N., Dewi, A. A. D. P., & Shantiyani, I. G. A. Y. W. (2021). Peran dukungan pasangan dan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga selama work fromhome pada dosen wanita yang sudah menikah. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(2), 30. <https://doi.org/10.24843/jpu.2021.v08.i02.p05>
- Azike, I. N., Okonkwo, E. A., Ezeh, M. A., Okonkwo, N. V., & Ikpenwa.C.E. (2023). Moderating Role of Perceived Organizational Support in the Relationship Between Work-Family Conflict and Work Engagement. *Journal Of Social Sciences & Humanities*, 8(1), 45–67. <https://esutjss.com/index.php/ESUTJSS/article/view/159>
- Fadhila, S. (2023). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 575–584.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Dimensi Employe Engagement*. Prenada.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). 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>
- Harunavamwe, M., & Kanengoni, H. (2023). Hybrid and Virtual Work Settings; The Interaction Between Technostress , Perceived Organisational Support , Work-Family Conflict and The Impact on Work Engagement. *African Journal of Economic and Management Studies*, 14(2), 252–270. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2022-0306>
- Lewaherilla, N. C., Pentury, G. M., & Latupapua, C. V. (2021). Employee Engagement Sebagai Mediasi Work Family Conflict dan Turnover Intention. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(6), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jirk.v1i6.647>
- Miprasadi, B., Rahmat, A., & Supeno, B. (2022). Organizational Support dan Adaptive Performance terhadap Work-Family Conflict. *National Conference on Social Science and Religion, Ncssr*, 149–154.
- Mukuan, L. V., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2025). Pengaruh Organizational Climate Dan Self-Efficacy Terhadap Turnover Intention Dimediasi Career Development Pada Hotel Sutanraja Manado. *Jurnal EMBA*, 13(1), 442–454. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v13i01.60145>
- Nguyen, H. N., & Tran, M. D. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement During the COVID-19 Pandemic: An Empirical Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 415–426. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0415>
- Okolo, M. C., Okonkwo, E. A., Odoh, K. C., & Obodo, P. I. (2022). Moderating Role of Perceived Organizational Support in The Relationship Between Burnout and Work Engagement In a Sample of Nigerian Nurses. *Nigerian Journal of Psychological Research*, 18(1), 1–11.
- Pronajaya, G., Anindita, R., & Pamungkas, R. A. (2021). Self Efficacy Model And Career Development In Increase Employee Engagement And Nurse Performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(4), 663–675. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4>
- Rahmaningsih, A. J., Fajriyani, N., & Emilisa, N. (2022). Mediasi Work Engagement Terhadap Work Family Conflict, Training Satisfaction, Turnover Intention Pada Karyawan di RS Sentra Medika Cibinong. *Journal Unigres*, 11(1), 244–249.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.55129/https://doi.org/10.55129/.v12i4.2927>
- Rahmat, A., Asri, A., & Wulandari, R. M. (2021). Pengaruh Self-Compassion Dan Dukungan Sosial Terhadap Work-Family Conflict Pada Wanita Di Kota Makassar. *Jurnal Sosialisasi*, 2(12), 84–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/sosialisasi.v1i1.22909>
- Rahmawati, R. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Parenting Self-Efficacy Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Ibu Bekerja Yang Memiliki Anak Usia Sekolah Dasar Di Pt. “X” Cirebon. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 582–590. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21681>
- Russo, D., & Stol, K. J. (2021). PLS-SEM For Software Engineering Research: An Introduction and Survey. *ACM Computing Surveys*, 54(4), 1–30. <https://doi.org/10.1145/3447580>
- Setiabudhi, S., Hadi, C., & Handoyo, S. (2021). Relationship Between Social Support, Affective Commitment, and Employee Engagement. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 690–695. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i2.237>
- Setiawan, S., Farida, E., & Erry, R. (2022). The Influence Of Social Support , Sefl Efficacy And Employee Engagement As Intervening Variable On Work Achievement In CV. XYZ. *Journal of Positive School Psychology*, 6(9), 718–730. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0195>
- Talebzadeh, N., & Karatepe, O. M. (2020). Work Social Support , Work Engagement and Their Impacts on Multiple Performance Outcomes. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1227–1245. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0195>
- Ustun, F., Ersolak, S., & Toker, B. (2020). The Moderating Role of Self-Consciousness in the Effect of Work-Family Conflict on Work Engagement. *Revista Amazonia Investiga*, 9(31), 71–81. <https://doi.org/10.34069/ai/2020.31.07.7>
- Wang, H. M., Ma, A. L., & Guo, T. T. (2020). Gender Concept, Work Pressure , and Work-Family Conflict. *American Journal of Men's Health*, 1–12. <https://doi.org/10.1177/1557988320957522>
- Widodo, A., & Yusiana, R. (2021). *Metodologi Penelitian (Penentuan Metode dengan Pendekatan Partial Least Square-Struktural Equation Modeling (PLS-SEM))*. Refika Aditama.
- Zeeshan, S., Ng, S. I., Ho, J. A., & Jantan, A. H. (2021). Assessing the impact of servant leadership on employee engagement through the mediating role of self-efficacy in the Pakistani banking sector employee engagement through the mediating sector. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1963029>
- Zhao, X. (Roy), Wang, J., Law, R., & Fan, X. (2020). A meta-analytic model on the role of organizational support in work-family conflict and employee satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(12), 3767–3786. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2020-0371>