



TUGAS AKHIR – TI 184833

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA MENTAL DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA SELAMA *WORK FROM HOME* (WFH) SAAT PANDEMI COVID-19
(STUDI KASUS: PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO))**

KARTIKA DWI YUNIAVITA RAHMAWATI
NRP. 0241164000054

Dosen Pembimbing

Dyah Santhi Dewi, S.T., M.Eng.Sc., Ph.D.
NIP. 197208251998022001

DEPARTEMEN TEKNIK SISTEM DAN INDUSTRI

Fakultas Teknologi Industri Dan Rekayasa Sistem
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
Surabaya 2020



TUGAS AKHIR – TI 184833

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA MENTAL DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA SELAMA *WORK FROM HOME* (WFH) SAAT PANDEMI COVID-19
(STUDI KASUS: PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO))**

**KARTIKA DWI YUNIAVITA RAHMAWATI
NRP. 02411640000054**

Dosen Pembimbing

Dyah Santhi Dewi, S.T., M.Eng.Sc., Ph.D.
NIP. 197208251998022001

DEPARTEMEN TEKNIK SISTEM DAN INDUSTRI
Fakultas Teknologi Industri Dan Rekayasa Sistem
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
Surabaya 2020



FINAL PROJECT – TI 184833

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF MENTAL WORKLOADS
AND WORK-FAMILY CONFLICT ON JOB SATISFACTION
DURING WORK FROM HOME (WFH) WHEN PANDEMIC OF
COVID-19**

(CASE STUDY: PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO))

KARTIKA DWI YUNIAVITA RAHMAWATI

NRP. 02411640000054

Supervisor

Dyah Santhi Dewi, S.T., M.Eng.Sc., Ph.D.

NIP. 197208251998022001

DEPARTMENT OF SYSTEMS AND INDUSTRIAL ENGINEERING

Faculty Of Industrial Technology And Systems Engineering

Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Surabaya 2020

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA MENTAL DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA SELAMA *WORK FROM HOME* (WFH) SAAT PANDEMI COVID-19
(STUDI KASUS: PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO))**

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Teknik
Program Studi S-1 Departemen Teknik dan Sistem Industri
Fakultas Teknologi Industri dan Rekayasa Sistem
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
Surabaya

Penulis:

KARTIKA DWI YUNIAVITA RAHMAWATI
NRP. 02411640000054

Mengetahui dan Menyetujui,

Dosen Pembimbing


Dvah Santhi Devi, S.T., M.Eng.Sc., Ph.D.
NIP. 197208251998022001



(Halaman ini sengaja dikosongkan).

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA MENTAL DAN
WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA
SELAMA WORK FROM HOME (WFH) SAAT PANDEMI
COVID-19
(STUDI KASUS: PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO))**

Nama : Kartika Dwi Yuniavita Rahmawati
NRP : 0241164000054
Pembimbing : Dyah Santhi Dewi, S.T., M.Eng.Sc., Ph.D.

ABSTRAK

Corona Virus Disease (COVID-19) telah menyebar ke seluruh negara di dunia, tidak terkecuali Indonesia. Salah satu kebijakan untuk pencegahan penularan COVID-19, adalah bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Berdasarkan hasil kuesioner, sebanyak 54% sampel karyawan PT INKA (Persero) mengalami penurunan kepuasan kerja selama WFH. Kepuasan kerja selama WFH dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti beban kerja mental dan *work-family conflict*. Sebanyak 80% karyawan menyatakan beban kerja mental meningkat selama WFH dan beberapa karyawan merasa terjadi ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja mental dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja apabila dimoderasi oleh jenis kelamin dan usia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan program AMOS. Penilaian terhadap ketiga variabel tersebut dilakukan melalui kuesioner dan didapatkan 233 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan beban kerja mental berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, serta jenis kelamin dan usia dapat memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, rekomendasi untuk PT INKA (Persero) diantaranya adalah memberikan insentif tambahan, memberikan *job description* secara proporsional dan sesuai kompetensi karyawan, serta pengaturan sistem kerja yang sesuai. Sedangkan, rekomendasi untuk karyawan diantaranya adalah harus menjaga profesionalitas kerja, meningkatkan dukungan sosial antar individu, dan mengelola emosi dengan baik.

Kata kunci: *Work From Home*, Beban Kerja Mental, *Work-Family Conflict*, Kepuasan Kerja, *Structural Equation Modelling*

(Halaman ini sengaja dikosongkan).

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF MENTAL WORKLOADS
AND WORK-FAMILY CONFLICT ON JOB SATISFACTION
DURING WORK FROM HOME (WFH) WHEN PANDEMIC
OF COVID-19
(CASE STUDY: PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO))**

Name : Kartika Dwi Yuniavita Rahmawati
Student ID : 02411640000054
Supervisor : Dyah Santhi Dewi, S.T., M.Eng.Sc., Ph.D.

ABSTRACT

Corona Virus Disease (COVID-19) has spread to all countries of the world, including Indonesia. One of the policies for the transmission of COVID-19 is Work From Home (WFH). Based on the results of the questionnaire, 54% sample of employees PT INKA (Persero) feels that a decrease in job satisfaction during WFH. Job satisfaction during WFH is influenced by several things, such as mental workload and work-family conflict. 80% of employees said mental workload increased during WFH and some employees felt an imbalance in roles between work and family. This study aims to know the influence of mental workload and work-family conflict on job satisfaction during WFH. The method used in this research is Structural Equation Modelling (SEM) with AMOS program. The assessment of this variable was carried out through an questionnaire and obtained 233 respondents. Based on the results of the research, obtained mental workload has a positive effect on job satisfaction, work-family conflict has a negative effect on job satisfaction, and gender and age can moderate the effect of work-family conflict on job satisfaction. Based on the analysis, recommendations for PT INKA (Persero) include providing additional incentives, providing job descriptions proportionally and in accordance with employee competencies, and setting an appropriate work system. Meanwhile, recommendations for employees include the need to maintain work professionalism, increase social support between individuals, and manage emotions properly.

Keywords: Work From Home, Mental Workload, Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Structural Equation Modelling

(Halaman ini sengaja dikosongkan).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental dan *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Selama *Work From Home* (WFH) Saat Pandemi COVID-19 (Studi Kasus: PT Industri Kereta Api (Persero))” dengan baik. Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan pendidikan Program Sarjana (S1) Departemen Teknik dan Sistem Industri ITS Surabaya. Penulis sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam mengerjakan penelitian Tugas Akhir ini, yaitu kepada:

1. Bapak Nurhadi Siswanto, S.T., MSIE., selaku Kepala Departemen Teknik dan Sistem Industri ITS.
2. Ibu Dyah Santhi Dewi, S.T., M.Sc.Eng., Ph.D., selaku dosen pembimbing Tugas Akhir, yang telah membimbing, mengarahkan, dan mendukung penulis dalam pengerjaan Tugas Akhir sampai selesai.
3. Ibu Anny Maryani, S.T., M.T., Ibu Retno Widyaningrum, S.T., M.T., M.B.A., Ph.D., dan Ibu Dewanti Anggrahini, S.T., M.T., selaku dosen penguji pada saat seminar proposal Tugas Akhir, yang telah memberikan saran, masukan, dan dukungan kepada penulis dalam melakukan penelitian Tugas Akhir.
4. Ibu Retno Widyaningrum, S.T., M.T., M.B.A., Ph.D. dan Ibu Niken Anggraini Savitri, S.T., M.T., selaku dosen penguji pada saat sidang akhir yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis untuk perbaikan Tugas Akhir.
5. Ibu Nani Kurniati, S.T., M.T., Ph.D., selaku dosen wali penulis, yang telah berperan dalam proses perkuliahan sampai selesai.
6. Bapak dan Ibu dosen Departemen Teknik dan Sistem Industri ITS yang telah memberikan pembelajaran selama proses perkuliahan serta seluruh staf dan karyawan Departemen Teknik dan Sistem Industri ITS yang telah berjasa dalam membantu segala aktivitas perkuliahan.

7. Bapak Wely, Bapak Denny, dan Ibu Erlinda selaku karyawan PT INKA (Persero), yang telah membantu penulis dalam proses pengambilan data di perusahaan.
8. Kedua orang tua penulis, yaitu Ibu Indahwati SP.d., Bapak Edi Suryono S.P., dan saudara penulis yaitu Andika Yulianto, S.Sc., yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan doa kepada penulis.
9. Teman-teman Adhigana TI 32, yang telah bekerja sama dan saling membantu selama proses perkuliahan sampai selesai.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan memberikan dukungan selama proses perkuliahan dan dalam menyelesaikan Tugas Akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Oleh karenanya, penulis sangat terbuka apabila ada kritik dan saran yang diberikan untuk perbaikan Tugas Akhir ini. Penulis berharap Tugas Akhir ini dapat digunakan sebaik-baiknya dan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Surabaya, Agustus 2020

Kartika Dwi Yuniavita Rahmawati

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	9
1.5.1. Batasan	10
1.5.2. Asumsi	10
1.6. Sistematika Penulisan	10
BAB 2	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Beban Kerja	13
2.2. <i>Carga Mental Questionnaire</i> (CarMen-Q)	14
2.3. <i>Work-Family Conflict</i> (WFC)	17
2.4. Kepuasan Kerja	20
2.5. <i>Work From Home</i> (WFH)	21
2.6. <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	23
2.6.1. Model SEM	24
2.6.2. Proses Analisis SEM	25
2.7. Penelitian Terdahulu	29
BAB 3	33

METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1. <i>Flowchart</i> Metodologi Penelitian	33
3.2.1. Tahap Pembuatan Kerangka Konseptual.....	35
3.2.2. Tahap Pengumpulan Data.....	39
3.2.3. Tahap Pengolahan Data	47
3.2.4. Tahap Analisis dan Interpretasi Data.....	67
3.2.5. Tahap Penarikan Kesimpulan dan Saran	67
BAB 4.....	69
PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....	69
4.1. Profil Perusahaan	69
4.2. Pengumpulan dan Pengolahan Data Statistik Deskriptif	71
4.2.1. Karakteristik Responden.....	71
4.2.2. Penilaian Responden terhadap Variabel Laten.....	78
4.2.3. Pengkategorian Penilaian Responden Terhadap Variabel Laten.....	94
4.3. <i>Method of Successive Interval</i>	96
4.4. Uji Asumsi SEM.....	97
4.4.1. Uji Asumsi Normalitas	97
4.4.2. Uji Asumsi <i>Outlier</i>	99
4.4.3. Uji Asumsi Multikolinearitas	100
4.5. Uji Kesesuaian Model Pengukuran.....	100
4.5.1. CFA Variabel Beban Kerja Mental	102
4.5.2. CFA Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	107
4.5.3. CFA Variabel Kepuasan Kerja.....	113
4.6. Uji Kesesuaian Model Struktural.....	116
4.6.1. Modifikasi Berdasarkan <i>Modification Indices</i>	118
4.6.2. Modifikasi dengan Mengubah Hubungan antar Variabel	120
4.7. Uji SEM dengan Variabel Moderasi.....	124
4.7.1. Uji Moderasi Variabel Jenis Kelamin	124
4.7.2. Uji Moderasi Variabel Usia.....	125
4.8. Uji Hipotesis	127
BAB 5.....	129
ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA	129

5.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	129
5.1.1.	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	130
5.1.2.	Analisis Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel Laten 132	
5.2.	Analisis Uji Asumsi SEM	140
5.2.1.	Analisis Uji Asumsi Normalitas	140
5.2.2.	Analisis Uji Asumsi <i>Outlier</i>	141
5.2.3.	Analisis Uji Asumsi Multikolinearitas.....	141
5.3.	Analisis Uji Kesesuaian Model Pengukuran	142
5.3.1.	CFA Variabel Beban Kerja Mental.....	142
5.3.2.	CFA Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	144
5.3.3.	CFA Variabel Kepuasan Kerja.....	147
5.4.	Analisis Uji Kesesuaian Model Struktural	148
5.5.	Analisis Uji Variabel Moderasi.....	149
5.6.	Analisis Uji Hipotesis.....	151
5.7.	Analisis Kondisi <i>Work From Home</i> (WFH).....	161
5.8.	Analisis <i>New Findings</i> Dalam Penelitian	164
5.9.	Analisis Rekomendasi	166
BAB 6	175
KESIMPULAN DAN SARAN	175
6.1.	Kesimpulan.....	175
6.2.	Saran	176
DAFTAR PUSTAKA	179
LAMPIRAN	187
Lampiran 1.	Hasil Uji Asumsi <i>Outlier</i>	187
Lampiran 2.	Hasil <i>Running Model</i> pada AMOS	189
Lampiran 3.	<i>Modification Indices</i> (MI) Model Struktural	192
BIOGRAFI PENULIS	193

(Halaman ini sengaja dikosongkan).

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penjelasan Dimensi CarMen-Q.....	15
Tabel 2. 2 Kuesioner CarMen-Q.....	15
Tabel 2. 3 Kuesioner <i>Work-Family Conflict</i>	19
Tabel 2. 4 Simbol dan Keterangan Model SEM.....	25
Tabel 2. 5 Indeks Uji Kelayakan Model.....	28
Tabel 2. 6 <i>Review</i> Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 2. 7 Hasil Pemetaan Posisi Penelitian.....	31
Tabel 2. 8 Keterangan Kode yang Terdapat pada Tabel 2.7.....	32
Tabel 3. 1 Hipotesis Penelitian.....	37
Tabel 3. 2 Butir Pernyataan Penilaian Beban Kerja Mental.....	40
Tabel 3. 3 Butir Pernyataan Penilaian <i>Work-Family Conflict</i>	42
Tabel 3. 4 Butir Pernyataan Penilaian Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 3. 5 Penentuan Jumlah Sampel.....	46
Tabel 3. 6 Alternatif Skala Likert Kuesioner.....	47
Tabel 3. 7 Definisi Variabel Laten Penelitian.....	51
Tabel 3. 8 Definisi Dimensi Penelitian.....	51
Tabel 3. 9 Variabel Manifes atau Indikator Penelitian.....	54
Tabel 3. 10 Rekapitulasi Variabel Penelitian.....	58
Tabel 3. 11 <i>Goodness of Fit</i> Model Pengukuran.....	63
Tabel 3. 12 <i>Goodness of Fit</i> Model Struktural.....	65
Tabel 4. 1 Kendala yang Dialami Responden Selama WFH.....	76
Tabel 4. 2 Saran dari Responden Selama WFH.....	77
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Kognitif.....	78
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Waktu.....	79
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Performansi.....	81
Tabel 4. 6 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Emosional ..	82
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Beban Kerja Mental.....	83
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap <i>Time-based</i> (WIF).....	83

Tabel 4. 9 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap <i>Time-based</i> FIW	84
Tabel 4. 10 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap <i>Strain-based</i> WIF.....	85
Tabel 4. 11 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap <i>Strain-based</i> FIW.....	86
Tabel 4. 12 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap <i>Behavior-based</i> WIF...	87
Tabel 4. 13 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap <i>Behavior-based</i> FIW...	88
Tabel 4. 14 Rekapitulasi Nilai Rata-Rata <i>Work-Family Conflict</i>	88
Tabel 4. 15 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Kondisi Kerja.....	89
Tabel 4. 16 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Komunikasi.....	90
Tabel 4. 17 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Rekan Kerja	91
Tabel 4. 18 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Pengawasan.....	92
Tabel 4. 19 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Pengembangan Karir ..	92
Tabel 4. 20 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri...	93
Tabel 4. 21 Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Kepuasan Kerja	94
Tabel 4. 22 Nilai Interval pada Setiap Kategori	95
Tabel 4. 23 Hasil <i>Assessment of Normality</i>	98
Tabel 4. 24 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas.....	100
Tabel 4. 25 Kriteria <i>Goodness of Fit</i> Model Pengukuran	101
Tabel 4. 26 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Variabel Beban Kerja Mental.....	103
Tabel 4. 27 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja Mental	103
Tabel 4. 28 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Variabel Beban Kerja Mental Modifikasi Model Pertama.....	105
Tabel 4. 29 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja Mental Modifikasi Pertama	105
Tabel 4. 30 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja Mental	106
Tabel 4. 31 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	108
Tabel 4. 32 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	108
Tabel 4. 33 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Variabel <i>Work-Family Conflict</i> Modifikasi Pertama	110
Tabel 4. 34 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work-Family Conflict</i> Modifikasi Pertama	110
Tabel 4. 35 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Variabel <i>Work-Family Conflict</i> Modifikasi Kedua.....	112

Tabel 4. 36 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work-Family Conflict</i> Modifikasi Kedua	112
Tabel 4. 37 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	113
Tabel 4. 38 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Variabel Kepuasan Kerja	114
Tabel 4. 39 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	115
Tabel 4. 40 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	115
Tabel 4. 41 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Model Struktural	117
Tabel 4. 42 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Model Struktural Modifikasi Pertama ...	119
Tabel 4. 43 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Model Struktural Modifikasi Kedua	120
Tabel 4. 44 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Model Struktural <i>Trial</i> Pertama	121
Tabel 4. 45 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Model Struktural <i>Trial</i> Kedua.....	122
Tabel 4. 46 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Model Struktural <i>Trial</i> Ketiga	122
Tabel 4. 47 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Model Struktural <i>Trial</i> Keempat.....	123
Tabel 4. 48 <i>Goodness of Fit</i> Variabel Moderasi Jenis Kelamin	125
Tabel 4. 49 Hasil <i>P-Value</i> Variabel Moderasi Jenis Kelamin	125
Tabel 4. 50 <i>Goodness of Fit</i> Variabel Moderasi Usia.....	126
Tabel 4. 51 Hasil <i>P-Value</i> Variabel Moderasi Usia.....	126
Tabel 4. 52 Hasil Uji Hipotesis 1 dan Hipotesis 2	127
Tabel 4. 53 Hasil Uji Hipotesis 3 dan Hipotesis 4	128
Tabel 5. 1 Manfaat Selama WFH.....	161
Tabel 5. 2 Kendala Selama WFH.....	162
Tabel 5. 3 Isu yang Harus Diperhatikan Selama WFH.....	163
Tabel 5. 4 Langkah Teknis Selama WFH	166
Tabel 5. 5 Panduan Secara Ergonomi Selama WFH.....	167
Tabel 5. 6 Rekomendasi Berdasarkan Variabel Penelitian	170
Tabel 5. 7 Rekomendasi Berdasarkan Saran Responden	172
Tabel 5. 8 Permasalahan Terkait Beban Kerja Mental	173
Tabel 5. 9 Solusi Permasalahan Terkait Beban Kerja Mental	173

(Halaman ini sengaja dikosongkan).

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Data Kumulatif Kasus Positif COVID-19	2
Gambar 1. 2 Grafik Data Kumulatif pada 10 Provinsi Tertinggi.....	2
Gambar 1. 3 Diagram Beban Kerja Mental selama WFH	6
Gambar 1. 4 Diagram Kepuasan Kerja selama WFH	7
Gambar 2. 1 Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	18
Gambar 2. 2 Model SEM	24
Gambar 3. 1 <i>Flowchart</i> Metodologi Penelitian	33
Gambar 3. 2 Kerangka Konseptual	36
Gambar 3. 3 MSI Langkah 1	48
Gambar 3. 4 MSI Langkah 2.....	48
Gambar 3. 5 MSI Langkah 3.....	49
Gambar 3. 6 MSI Langkah 4.....	49
Gambar 3. 7 Hasil MSI	49
Gambar 3. 8 Model Diagram Alur Penelitian	59
Gambar 4. 1 Grafik Persentase Jenis Kelamin Responden	72
Gambar 4. 2 Grafik Persentase Usia Responden	72
Gambar 4. 3 Grafik Persentase Tingkat Pendidikan Responden	73
Gambar 4. 4 Grafik Persentase Lama Bekerja Responden	74
Gambar 4. 5 Grafik Persentase Divisi Responden	75
Gambar 4. 6 Grafik Persentase Pengkategorian Variabel Beban Kerja Mental ...	95
Gambar 4. 7 Grafik Persentase Pengkategorian Variabel <i>Work-Family Conflict</i> .	96
Gambar 4. 8 Grafik Persentase Pengkategorian Variabel Kepuasan Kerja	96
Gambar 4. 9 Grafik <i>Normal Q-Q Plot of Standardized Residual</i>	97
Gambar 4. 10 Model CFA Variabel Beban Kerja Mental	102
Gambar 4. 11 Model CFA Variabel Beban Kerja Mental Modifikasi Pertama..	104
Gambar 4. 12 Model CFA Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	107
Gambar 4. 13 Model CFA Variabel <i>Work-Family Conflict</i> Modifikasi Pertama	109
Gambar 4. 14 Model CFA Variabel <i>Work-Family Conflict</i> Modifikasi Kedua..	111
Gambar 4. 15 Model CFA Variabel Kepuasan Kerja	114

Gambar 4. 16 Uji Kesesuaian Model Struktural	117
Gambar 4. 17 Model Struktural Modifikasi Pertama	118
Gambar 4. 18 Model Struktural Modifikasi Kedua.....	119
Gambar 4. 19 Model Struktural <i>Trial</i> Pertama.....	121
Gambar 4. 20 Model Struktural <i>Trial</i> Kedua	121
Gambar 4. 21 Model Struktural <i>Trial</i> Ketiga	122
Gambar 4. 22 Model Struktural <i>Trial</i> Keempat	123
Gambar 4. 23 Model Struktural Variabel Moderasi	124
Gambar 5. 1 Ilustrasi <i>New Findings</i>	165

BAB 1

PENDAHULUAN

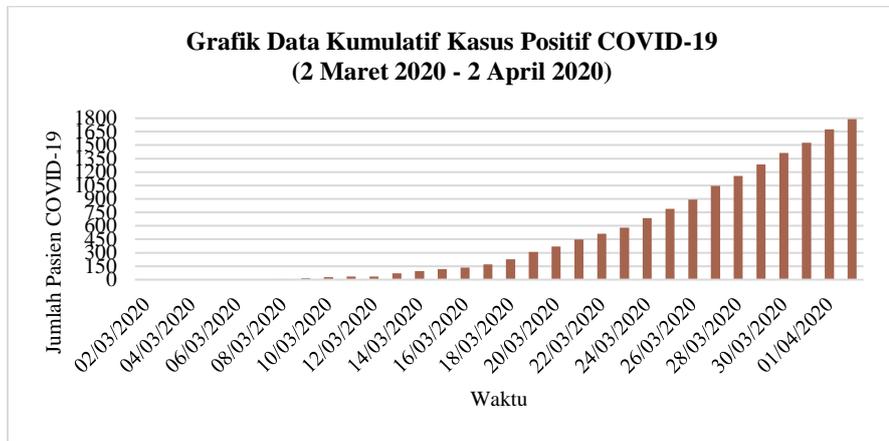
Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian yang terdiri dari batasan dan asumsi yang digunakan dalam penelitian, serta sistematika penulisan dalam penelitian Tugas Akhir ini.

1.1. Latar Belakang

Sejak Desember 2019, *Corona Virus Disease* (COVID-19) telah menyebar dari kota Wuhan ke kota-kota lain di Cina dan di seluruh dunia (Wang *et al.*, 2020). COVID-19 atau *Corona Virus Disease* disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Corona Virus 2* (SARS-CoV-2) yang termasuk dalam *coronavirus* baru dan ditemukan pada tahun 2019 (WHO, 2020). Menurut Organisasi Kesehatan Dunia, SARS-CoV-20 mudah menular dan penularan dari individu ke individu lainnya dapat terjadi sekitar 2 hingga 10 hari sebelum individu tersebut menunjukkan gejala. Virus *Corona* dapat ditularkan melalui percikan, tetesan, atau dalam istilah medis dikenal sebagai *droplet* ketika seseorang sedang batuk, bersin, atau berbicara (WHO, 2020). Pada tanggal 11 Maret 2020, *World Health Organization* (WHO) mendeklarasikan bahwa COVID-19 sebagai wabah pandemi global (Shi *et al.*, 2020). Sehubungan dengan hal tersebut, pada tanggal 15 Maret 2020, Presiden Ir. H. Joko Widodo dalam keterangan pers memberikan pernyataan bahwa COVID-19 ditetapkan sebagai bencana nasional (bencana *non-alam*).

Penyebaran virus *Corona* sangat *massive* dan terjadi peningkatan kasus setiap harinya, baik secara global maupun di Indonesia. Berdasarkan laman resmi WHO per tanggal 2 April 2020, COVID-19 sudah menyebar ke 205 negara dengan kasus terkonfirmasi positif COVID-19 sebanyak 900.306 orang dan 45.695 orang meninggal dunia. Di Indonesia sendiri, laporan kasus positif dari tanggal 2 Maret 2020 sampai dengan 2 April 2020, terdapat 1790 kasus konfirmasi positif COVID-19, 112 kasus sembuh, dan sebanyak 170 orang meninggal dunia. Grafik

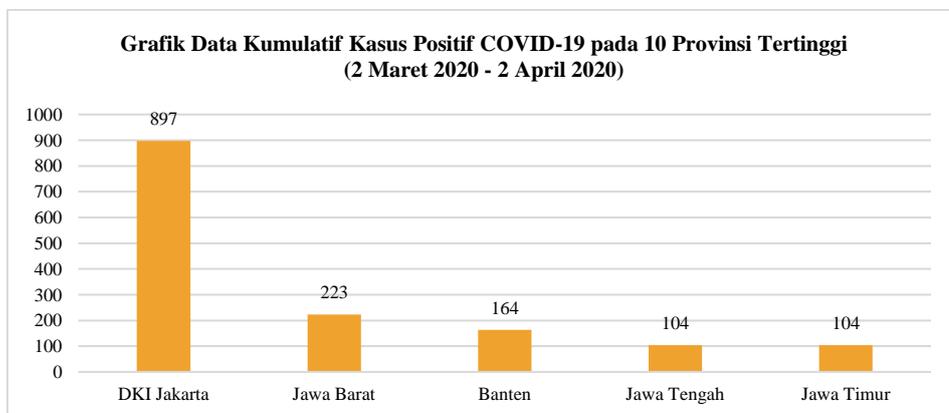
peningkatan jumlah positif COVID-19 di Indonesia per tanggal 2 Maret 2020 sampai 2 April 2020 akan ditunjukkan pada Gambar 1.1 berikut.



Gambar 1. 1 Grafik Data Kumulatif Kasus Positif COVID-19

Sumber: (<https://covid19.kemkes.go.id/>, 2020)

Berdasarkan Gambar 1.1 mengenai grafik data kumulatif kasus positif COVID-19, dapat diketahui bahwa jumlah kasus terus mengalami peningkatan setiap harinya dengan rata-rata peningkatan per harinya sebesar 3,13%. Grafik tersebut membentuk kurva eksponensial. Hal tersebut mengindikasikan bahwa penularan antar individu terus terjadi. Data kumulatif kasus positif COVID-19 tersebut sudah tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. Data 5 provinsi dengan jumlah kumulatif positif COVID-19 tertinggi ditunjukkan pada Gambar 1.2 berikut.



Gambar 1. 2 Grafik Data Kumulatif pada 10 Provinsi Tertinggi

Sumber: (Laporan Media Harian COVID-19 Tanggal 2 April 2020, 2020)

Berdasarkan Gambar 1.2 mengenai grafik data kumulatif kasus positif COVID-19 pada 5 provinsi tertinggi dapat diketahui bahwa DKI Jakarta menduduki urutan pertama dengan jumlah positif sebanyak 897 kasus, urutan tertinggi kedua adalah Jawa Barat dengan jumlah 223 kasus, urutan tertinggi ketiga adalah Banten dengan 164 kasus, kemudian disusul oleh Jawa Tengah dan Jawa Timur dengan jumlah 104 kasus positif COVID-19. Dimana, kelima provinsi dengan jumlah kasus tertinggi berada di Pulau Jawa.

Penyebaran COVID-19 di Indonesia, terutama di Pulau Jawa sangat *massive*, sehingga setiap harinya terus mengalami penambahan jumlah kasus positif COVID-19. Oleh karena itu, WHO mengeluarkan beberapa protokol untuk mencegah dan memutus rantai penyebaran COVID-19, salah satunya adalah menerapkan *physical distancing* ketika berada di luar rumah atau di kerumunan. *Physical distancing* yaitu menjaga jarak fisik yang aman antar individu minimal satu meter. WHO dan pemerintah Indonesia mengimbau seluruh masyarakat untuk disiplin dalam melakukan *physical distancing*.

Selain himbauan *physical distancing*, untuk menekan penyebaran COVID-19, Presiden Indonesia Ir. H. Joko Widodo dalam keterangan pers terkait penanganan COVID-19 pada tanggal 15 Maret 2020, menginstruksikan kepada masyarakat Indonesia untuk tetap berada di rumah (*stay at home*) dan beraktivitas produktif di dalam rumah. Adapun aktivitas tersebut meliputi beribadah di rumah, belajar dari rumah, dan bekerja dari rumah. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah, sehingga karyawan tidak perlu datang ke tempat kerja bertatap muka dengan para karyawan lainnya (Eril, 2020). WFH di tengah wabah COVID-19 dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) poin a UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, dimana setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Kebijakan tersebut banyak menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja. Terdapat beberapa bidang aktivitas pekerjaan yang tidak dapat dilakukan secara WFH, seperti aktivitas produksi, jasa transportasi, kesehatan, dan sebagainya. Selain itu, kesiapan perusahaan dengan sistem WFH belum semuanya matang (Eril, 2020). Meskipun demikian, per tanggal 6 April 2020 sebanyak 3290

perusahaan di DKI Jakarta telah menerapkan kebijakan WFH (Disnakertrans DKI Jakarta, 2020). Hal tersebut didukung oleh Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (*Work From Home*). Dalam Surat Edaran tersebut, mengimbau para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19 dengan melakukan pekerjaan di rumah.

Sehubungan dengan dikeluarkannya surat edaran DKI Jakarta (14/SE/2020) tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur (Disnaker Jatim) juga mengeluarkan Surat Edaran Kesiapsiagaan guna menghadapi penyebaran COVID-19. Hal ini dilakukan guna menindaklanjuti situasi perkembangan COVID-19 di wilayah Jawa Timur dan meningkatnya kasus terkonfirmasi COVID-19 di Indonesia. Oleh karena itu, sektor ketenagakerjaan harus mengantisipasi pandemi ini dengan meningkatkan kewaspadaan penyebaran COVID-19 di tempat kerja (Estu, 2020). Setelah dikeluarkannya surat edaran tersebut, banyak instansi pemerintahan, perusahaan swasta maupun BUMN yang turut serta menerapkan WFH guna melakukan tindakan preventif penyebaran COVID-19. Salah satu perusahaan BUMN yang menerapkan WFH adalah PT Industri Kereta Api (Persero).

PT Industri Kereta Api atau PT INKA (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam industri manufaktur kereta api. PT INKA (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan pembuat kereta api di Indonesia bahkan di Asia Tenggara. Oleh karena itu, produk yang dihasilkan PT INKA (Persero) telah tersebar dan beroperasi tidak hanya di Indonesia, tetapi juga di beberapa negara tetangga, seperti Singapura, Malaysia, Filipina, Bangladesh, dan Australia. PT INKA (Persero) merupakan perusahaan manufaktur kereta berbasis *project*.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan Divisi Keproyekan, rata-rata perusahaan mampu menangani 4-6 *project* dalam setahun, baik dalam status *project* yang sedang berjalan maupun *project* yang telah diselesaikan. Pada tahun 2020, terdapat delapan *project* yang sedang dikerjakan oleh PT INKA, meliputi LRT Jabodetabek, Bangladesh MG, 4 *Train Set* KRDE, TMC, Kereta Ukur, Lokomotif

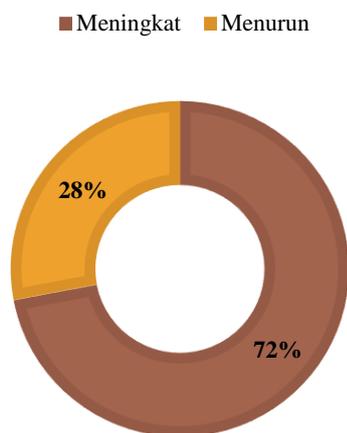
Filipina, Kereta Penumpang Filipina, dan Revitalisasi KFW. *Project* tersebut terdapat beberapa *project* yang harus selesai tahun ini, seperti LRT Jabodetabek, Lokomotif Filipina, dan Kereta Penumpang Filipina. Namun, dengan diterapkannya WFH, proses pengerjaan proyek-proyek tersebut menjadi terhambat. Divisi yang paling terdampak karena adanya kebijakan WFH adalah divisi lapangan seperti Divisi Fabrikasi dan Divisi *Finishing*. Hal tersebut dikarenakan semua aktivitas atau pekerjaan yang terkait proses produksi di dua divisi tersebut harus dilakukan di rantai produksi dan tidak dapat dikerjakan dirumah. Sehingga apabila diterapkan sistem WFH, maka karyawan yang bekerja di dua divisi tersebut tidak dapat melakukan pekerjaannya.

Divisi yang terlibat dan menentukan keberhasilan suatu proyek, tidak hanya Divisi Fabrikasi dan Divisi *Finishing*, tetapi juga divisi-divisi lain seperti Divisi Teknologi, Divisi Logistik, Divisi *Human Capital*, dan sebagainya. Berbeda kondisi dengan Divisi Fabrikasi dan Divisi *Finishing* yang tidak dapat melakukan pekerjaan selama WFH, divisi-divisi yang umumnya bekerja di kantor (*office*) tersebut tetap dapat melakukan pekerjaannya selama WFH. Hal tersebut dikarenakan aktivitas atau pekerjaan pada divisi-divisi *office* tidak membutuhkan mesin atau peralatan khusus seperti pekerjaan di rantai produksi, cukup dengan menggunakan komputer atau laptop sebagai fasilitas penunjang pekerjaan mereka. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa *staff* yang bekerja di kantor, mengatakan bahwa mereka tetap mendapat tugas atau pekerjaan dari atasan sehingga mereka harus tetap bekerja selama WFH.

Karyawan PT INKA (Persero) yang selama ini bekerja di kantor atau *Work From Office* (WFO) belum pernah menerapkan sistem WFH atau *telecommuting*, sehingga memerlukan beberapa penyesuaian untuk melakukan pekerjaannya di rumah, apalagi sistem WFH ini diterapkan karena adanya wabah COVID-19. Sistem kerja dan lingkungan kerja yang baru dapat memengaruhi beban kerja yang dialami karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Menurut hasil wawancara dengan karyawan PT INKA (Persero), selama WFH aktivitas fisik dalam bekerja sangat minim dan lebih banyak melakukan aktivitas kognitif, sehingga beban kerja mental lebih tinggi daripada beban kerja fisik. Data yang menunjukkan tingkat beban kerja

mental yang dialami karyawan selama WFH akan ditunjukkan pada Gambar 1.3 berikut.

Beban Kerja Mental Selama WFH



Gambar 1. 3 Grafik Beban Kerja Mental selama WFH

Berdasarkan Gambar 1.3 mengenai tingkat beban kerja mental yang dialami karyawan PT INKA (Persero) selama WFH, menunjukkan bahwa sebanyak 72% karyawan mengalami peningkatan beban kerja mental dan 28% merasa beban kerja mental mereka menurun. Sebanyak 72% karyawan yang mengalami peningkatan beban kerja mental memaparkan beberapa alasan mereka, seperti pekerjaan semakin terhambat karena kurangnya komunikasi, lebih banyak berfikir, harus memikirkan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor, kurang tenang dalam bekerja, dan sebagainya. Sedangkan, 28% karyawan yang merasa beban kerja mental mereka menurun selama WFH mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih nyaman ketika bekerja di rumah, bisa berkumpul dengan keluarga, dan merasa emosi lebih stabil. Beban kerja mental dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT INKA (Persero), sebanyak 58% karyawan merasa beban kerja mental yang mereka alami memengaruhi kepuasan kerja mereka selama WFH. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT INKA (Persero) selama WFH akan ditunjukkan pada Gambar 1.4 berikut.



Gambar 1. 4 Grafik Kepuasan Kerja selama WFH

Berdasarkan Gambar 1.4 mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan PT INKA (Persero) selama WFH menunjukkan bahwa sebanyak 46% mengalami peningkatan kepuasan kerja sedangkan sebanyak 54% merasa bahwa kepuasan kerja mereka menurun selama WFH. Selain itu, sebanyak 25% karyawan merasa tidak puas terhadap hasil kerja mereka selama WFH. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa salah satu aspek yang memengaruhi kepuasan kerja selama WFH adalah beban kerja mental. Beban kerja mental yang terlalu tinggi dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Priskila (2016), menghasilkan bahwa beban kerja mental berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi beban kerja mental yang dialami oleh karyawan, maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

Selama WFH, tidak hanya beban kerja mental yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Adapun faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu *Work-Family Conflict* (WFC). *Work-family conflict* merupakan salah satu dari bentuk *inter-role conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). WFC dapat memengaruhi kepuasan kerja selama WFH. Berdasarkan hasil kuesioner yang

telah disebarkan ke karyawan PT INKA (Persero), terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk membagi peran dalam keluarga dan peran di pekerjaan. Hal tersebut biasanya terjadi apabila terdapat aktivitas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan secara bersamaan, sehingga salah satu peran menjadi tidak maksimal. Selain kesulitan dalam membagi waktu dalam keluarga dan bekerja, beberapa karyawan juga merasa bahwa peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan menjadi tidak seimbang selama WFH. Sehingga dapat dikatakan bahwa WFC dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Ardita *et al.* (2018) yang menyebutkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict* maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek atau faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja terpenuhi, maka kinerja karyawan akan maksimal. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Susilo (2018), yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin karyawan merasa puas maka kinerja mereka juga akan semakin maksimal. Setelah mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat menentukan sikap terbaik dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan selama WFH. Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mental dan *work-family conflict* dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan perlu dilakukan penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja mental dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja selama *Work From Home* (WFH) pada karyawan PT INKA (Persero).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis yang telah dijelaskan pada latar belakang, dapat diketahui bahwa 72% karyawan PT INKA (Persero) merasa beban kerja mental meningkat, 54% merasa kepuasan kerja menurun, serta peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga menjadi kurang seimbang selama WFH. Dengan demikian, pada penelitian ini akan dilakukan penilaian beban kerja mental karyawan PT

INKA (Persero) selama WFH, melakukan analisis pengaruh beban kerja mental dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, serta analisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja apabila di moderasi oleh jenis kelamin dan usia selama WFH.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut.

1. Melakukan penilaian beban kerja mental selama *Work From Home* (WFH) pada karyawan PT INKA (Persero).
2. Mengetahui pengaruh beban kerja mental terhadap kepuasan kerja selama *Work From Home* (WFH) pada karyawan PT INKA (Persero).
3. Mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja selama *Work From Home* (WFH) pada karyawan PT INKA (Persero).
4. Mengetahui apakah jenis kelamin dan usia dapat memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja selama *Work From Home* (WFH) pada karyawan PT INKA (Persero).

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dalam melakukan penelitian Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut.

1. PT INKA (Persero) dapat mengetahui beban kerja mental yang dialami oleh karyawan selama *Work From Home* (WFH).
2. Pihak manajemen PT INKA (Persero) dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan referensi dalam melakukan langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan selama *Work From Home* (WFH).

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian Tugas Akhir ini terdiri dari batasan dan asumsi yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1.5.1. Batasan

Batasan yang digunakan dalam penelitian Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut.

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT INKA (Persero) yang bekerja di kantor (*office*), yaitu pada Divisi Keuangan dan Akuntansi, Divisi Sumber Daya Manusia dan *General Affair*, Divisi Teknologi, Divisi Riset dan Pengembangan, Divisi Pemasaran, Divisi Perencanaan Operasi dan Penyediaan Jasa, Satuan Pengawas Internal (SPI), dan Sekretaris Perusahaan.
2. Responden dalam penelitian ini merupakan responden yang sudah menikah atau berkeluarga.
3. Data yang akan diolah dalam penelitian ini hanya data yang berasal dari responden yang sebagai *staff*.

1.5.2. Asumsi

Asumsi yang digunakan dalam penelitian Tugas Akhir ini adalah selama proses penelitian berlangsung, sistem kerja di PT INKA (Persero) masih dilakukan secara *Work From Home* (WFH).

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan laporan penelitian Tugas Akhir ini terdiri dari beberapa langkah yang saling berkaitan dan membuat suatu urutan yang sistematis. Langkah-langkah sistematis yang digunakan dalam penulisan laporan penelitian Tugas Akhir ini akan dijelaskan sebagai berikut.

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang yang menjadi dasar dalam penelitian, rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian berdasarkan latar belakang, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian, manfaat yang akan didapat selama melakukan penelitian, ruang lingkup penelitian yang terdiri dari batasan dan asumsi, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai studi literatur yang dapat menunjang pelaksanaan penelitian dan memperkuat pemahaman Penulis dalam menyelesaikan rumusan masalah dalam penelitian Tugas Akhir ini. Studi literatur yang dijelaskan pada bab ini adalah teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat, antara lain yaitu beban kerja, *Carga Mental Questionnaire* (CarMen-Q), *work-family conflict*, kepuasan kerja, *Structural Equation Modelling* (SEM), dan penelitian terdahulu. Teori tersebut bersumber dari beberapa literatur, seperti buku, jurnal, maupun laporan penelitian sebelumnya yang terkait.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian Tugas Akhir ini. Langkah-langkah tersebut digambarkan dalam bentuk diagram alir (*flowchart*) supaya mudah dipahami. Selain itu, akan diberikan penjelasan secara detail pada setiap langkah yang dilakukan dalam penelitian. *Flowchart* tersebut digunakan sebagai pedoman dan landasan bagi Penulis dalam melakukan penelitian dan menyusun laporan penelitian Tugas Akhir ini supaya lebih sistematis dan terarah.

BAB 4 PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini akan dilakukan pengumpulan dan pengolahan data penelitian. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang dibutuhkan adalah data hasil kuesioner yang meliputi penilaian beban kerja mental, penilaian *work-family conflict*, dan penilaian kepuasan kerja. Kuesioner tersebut akan disebarakan secara daring. Sedangkan, data sekunder yang dibutuhkan adalah profil PT INKA (Persero), struktur organisasi, dan jumlah karyawan pada setiap divisi yang menjadi objek amatan. Setelah data yang dibutuhkan sudah terkumpul semua, selanjutnya adalah mengolah data-data tersebut berdasarkan langkah-langkah yang telah dijelaskan pada bab 3.

BAB 5 ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai analisis dan interpretasi data berdasarkan data yang telah diolah pada bab 4, diantaranya adalah analisis statistik deskriptif, analisis uji asumsi SEM, analisis uji kesesuaian model pengukuran, analisis uji kesesuaian model struktural, analisis uji variabel moderasi, analisis uji hipotesis, analisis kondisi *Work From Home* (WFH), analisis *new findings* dalam penelitian, dan analisis rekomendasi.

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dilakukan penarikan kesimpulan dari penjelasan bab-bab sebelumnya berdasarkan tujuan penelitian serta akan diberikan saran yang membangun untuk perusahaan maupun untuk penelitian kedepannya supaya lebih baik.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, akan dijelaskan mengenai studi literatur yang menjadi landasan untuk memperkuat pemahaman dan pedoman untuk menentukan metode yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian Tugas Akhir ini. Studi literatur yang digunakan antara lain beban kerja, CarMen-Q, *work-family conflict*, kepuasan kerja, *Structural Equation Modelling*, dan penelitian terdahulu

2.1. Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus ditanggung oleh jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil perkalian antara volume kerja dan norma waktu. Dimana dalam menghitung analisis beban kerja dengan mempertimbangkan beberapa faktor, seperti jam kerja, waktu kerja, latar belakang pendidikan pekerja, dan jenis pekerjaan. Beban kerja digolongkan menjadi tiga kondisi, yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu ringan (*under capacity*) (Mangkuprawiranegara, 2003). Beban kerja yang terlalu ringan berarti terdapat jumlah tenaga kerja yang berlebih yang menyebabkan organisasi harus mengeluarkan biaya lebih untuk menggaji tenaga kerja dengan produktivitas yang sama. Sebaliknya, apabila terdapat banyaknya pekerjaan dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit, maka dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikis yang menyebabkan tenaga kerja menjadi kurang produktif. Beban kerja yang terlalu ringan atau terlalu berat dapat menyebabkan terjadinya inefisiensi kerja yang akan memengaruhi tingkat produktivitas kerja (Mangkuprawiranegara, 2003). Oleh karena itu, perlu dilakukan pengukuran dan analisis beban kerja.

Menurut Tarwaka (2004), pengukuran beban kerja dapat digunakan untuk beberapa hal berikut, yaitu (a) evaluasi dan perancangan tata cara keselamatan kerja, (b) pengaturan jadwal istirahat, (c) spesifikasi jabatan dan seleksi personil, (d) evaluasi jabatan, dan (e) evaluasi tekanan dari faktor lingkungan. Berdasarkan

perspektif ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang, baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban kerja tersebut (Munandar, 2001). Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis atau mental.

Beban kerja fisik merupakan kerja fisik yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaga (Tarwaka, 2014). Beban kerja mental didefinisikan sebagai evaluasi pekerja terhadap beban *marginal*, yaitu selisih antara kapasitas atau tingkat motivasi dengan tugas yang harus dikerjakan (Hancock, 1988). Pengukuran beban kerja mental objektif adalah suatu pengukuran beban kerja mental dimana sumber data yang diolah adalah data-data kuantitatif. Kelelahan mental pada pekerja terjadi akibat adanya reaksi fungsional dari faal tubuh dan pusat kesadaran. Pendekatan yang dapat dilakukan untuk pengukuran beban kerja mental objektif antara lain pengukuran variabilitas denyut jantung, pengukuran selang waktu kedipan mata (*eye blink rate*), *flicker test*, pengukuran kadar asam saliva, dan lain-lain.

Pengukuran beban kerja mental subjektif merupakan pengukuran yang berdasarkan persepsi subjektif pekerja. Pengukuran beban kerja mental secara subjektif dapat dilakukan dengan beberapa metode, seperti *National Aeronautical and Space Administration Task Load Index* (NASA TLX), *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT), *Defense Research Agency Workload* (DRAWS), *Modified Cooper Harper Scale* (MCHS), *Rating Scale Mental Effort* (RSME), dan sebagainya.

2.2. Carga Mental Questionnaire (CarMen-Q)

Carga Mental Questionnaire (CarMen-Q) merupakan penilaian beban kerja mental secara subjektif yang dikembangkan dengan mengadaptasi metode NASA-TLX. CarMen-Q merevisi dimensi dari NASA-TLX yaitu aspek kebutuhan fisik dan usaha untuk mendapatkan ukuran murni dari beban kerja mental. CarMen-Q memiliki empat dimensi, yaitu *cognitive demand* (kebutuhan kognitif), *temporal demand* (kebutuhan waktu), *performance* (performansi), dan *emotional demand* (kebutuhan emosional) (Rubio-valdehita *et al.*, 2017). Penjelasan dari setiap dimensi akan dijelaskan pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2. 1 Penjelasan Dimensi CarMen-Q

No	Dimensi	Keterangan
1	Kebutuhan Kognitif (KK)	Mencakup aspek perhatian, pemrosesan informasi, dan pengambilan keputusan yang rumit yang dibutuhkan ketika melakukan pekerjaan.
2	Kebutuhan Waktu (KW)	Mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan laju pekerjaan dan tuntutan pekerjaan.
3	Performansi (P)	Memperhitungkan persyaratan kinerja dan tingkat tanggung jawab pekerjaan.
4	Kebutuhan Emosional (KE)	Mencakup aspek-aspek sebagai tingkat dimana pekerjaan menimbulkan rasa gelisah, cemas, atau stres pada pekerja

Sumber: (Rubio-valdehita *et al.*, 2017)

Metode CarMen-Q terdiri dari 29 pernyataan yang dikelompokkan dalam empat dimensi pada CarMen Q. Daftar pernyataan pada CarMen-Q ditunjukkan pada Tabel 2.2 berikut.

Tabel 2. 2 Kuesioner CarMen-Q

Dimensi	Pernyataan
Kebutuhan Kognitif (KK)	Pekerjaan saya memerlukan pemrosesan informasi yang kompleks
	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran dan pemilihan di antara berbagai alternatif
	Saya harus membuat keputusan yang sulit
	Pekerjaan saya membutuhkan penyelesaian dengan banyak pengetahuan
	Pekerjaan saya membutuhkan dan berurusan dengan informasi yang relatif sulit
	Saya harus berurusan dengan informasi yang tidak mudah dipahami
	Pekerjaan saya membutuhkan banyak informasi
	Pekerjaan saya membutuhkan untuk menghafal data dalam jumlah besar
	Pekerjaan saya intens secara mental
	Saya harus melakukan pencarian dan pengumpulan informasi untuk melakukan tugas saya

Tabel 2.2 Kuesioner CarMen-Q (Lanjutan)

Dimensi	Pernyataan
Kebutuhan Waktu (KW)	Saya harus bekerja terus-menerus, saya tidak dapat istirahat karena peraturan yang ketat
	Pekerjaan saya memiliki laju kerja berlebihan, sulit dijangkau bahkan oleh pekerja berpengalaman
	Saya sering bekerja dengan gangguan yang mengganggu
	Saya tidak dapat menghentikan pekerjaan saya ketika saya membutuhkannya
	Langkah kerja saya tergantung pada diri saya sendiri
	Penyelesaian tugas saya menuntut untuk bekerja dengan cepat
	Normal bagi saya untuk mengumpulkan tugas
Performansi (P)	Pekerjaan saya membutuhkan untuk mempertahankan tingkat perhatian yang tinggi
	Pekerjaan saya tidak boleh ada kesalahan
	Saya harus memberikan respons yang sangat tepat
	Kesalahan saya dapat menimbulkan konsekuensi yang serius
	Pekerjaan saya melibatkan banyak tanggung jawab
Kebutuhan Emosional (KE)	Saya kesulitan untuk melupakan permasalahan dalam pekerjaan saya
	Pekerjaan saya membuat saya gugup
	Pekerjaan saya memengaruhi hubungan pribadi saya (keluarga, teman, dsb)
	Saya merasa sangat lelah (secara fisik)
	Pekerjaan saya banyak memengaruhi saya secara emosional
	Ketika hari kerja saya telah selesai, saya merasakan banyak kelelahan fisik
	Pekerjaan saya memengaruhi kesehatan saya

Sumber: (Rubio-valdehita *et al.*, 2017)

CarMen-Q merupakan merupakan kuesioner yang dirancang untuk menilai beban kerja mental secara sederhana, valid, dan *reliable*. Penilaian CarMen-Q menggunakan skala likert yang terdiri dari empat alternatif, yaitu, 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju). Metode CarMen-Q memiliki beberapa keunggulan yaitu mudah digunakan, membutuhkan waktu yang singkat, dan alat yang berguna dalam praktik kesehatan kerja dan dalam merancang pekerjaan (Rubio-valdehita *et al.*, 2017).

2.3. *Work-Family Conflict (WFC)*

Konflik kerja-keluarga atau *Work-Family Conflict (WFC)* merupakan salah satu bentuk dari *inter-role conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dan peran dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Susanto (2010), WFC adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, yaitu peran dalam pekerjaan (*work*) dan peran dalam keluarga (*family*), dimana karena waktu dan perhatian terlalu dominan pada salah satu peran (biasanya peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak dapat dipenuhi secara optimal. Penelitian terkait WFC telah menemukan bahwa variabel ini telah memengaruhi beberapa hal, seperti tekanan psikologis, kepuasan kerja, komitmen organisasi, *turnover*, dan kepuasan hidup (Parasuraman *et al.*, 1989). Oleh karena itu, WFC menjadi topik yang banyak diteliti dalam penelitian perilaku organisasi.

Para peneliti telah mengukur WFC dalam banyak hal. Secara tradisional, mereka telah mengukur WFC secara satu arah. Para peneliti mempelajari konflik yang terjadi ketika pekerjaan mengganggu keluarga atau *Work Interfered with Family (WIF)* (Greenhaus & Beutell, 1985). Selain itu, para peneliti juga mengidentifikasi tiga bentuk WFC, yaitu konflik berbasis waktu (*time-based conflict*), konflik berbasis ketegangan (*strain-based conflict*), dan konflik berbasis perilaku (*behaviour-based conflict*). Konflik berbasis waktu dapat terjadi ketika waktu yang dikhususkan untuk satu peran menyebabkan sulit untuk berpartisipasi dalam peran lain. Konflik berbasis ketegangan menunjukkan bahwa ketegangan yang dialami dalam satu peran menyebabkan peran lain menjadi terganggu. Sedangkan, konflik berbasis perilaku terjadi ketika perilaku khusus yang diperlukan dalam satu peran tidak sesuai dengan harapan perilaku pada peran lain (Greenhaus & Beutell, 1985). Masing-masing dari tiga bentuk WFC tersebut memiliki dua arah, yaitu konflik karena pekerjaan mengganggu keluarga atau *Work Interference with Family (WIF)* dan konflik karena keluarga mengganggu pekerjaan atau *Family Interference with Work (FIW)* (Gutek *et al.*, 1991). Saat ini, tiga bentuk dan dua arah digabungkan menjadi enam dimensi WFC, yaitu WIF berbasis waktu, FIW berbasis waktu, WIF berbasis tegangan, FIW berbasis tegangan, WIF berbasis

perilaku, dan FIW berbasis perilaku (Guttek *et al.*, 1991). Keenam dimensi WFC tersebut ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut.

		<i>Direction of Work-Family Conflict</i>	
		<i>Work Interference with Family</i>	<i>Family Interference with Work</i>
Forms of Work-Family Conflict	<i>Time</i>	<i>Time Based Work Interference with Family</i>	<i>Time Based Family Interference with Work</i>
	<i>Strain</i>	<i>Strain Based Work Interference with Family</i>	<i>Strain Based Family Interference with Work</i>
	<i>Behavioral</i>	<i>Behavioral Based Work Interference with Family</i>	<i>Behavioral Based Family Interference with Work</i>

Gambar 2. 1 Dimensi *Work-Family Conflict*

Sumber: (Guttek *et al.*, 1991)

Konflik waktu terkait pekerjaan biasanya didasarkan pada jumlah jam yang dihabiskan seorang individu di tempat kerja, termasuk waktu yang dihabiskan dalam perjalanan, dari waktu ke waktu dan kerja *shift*. Konflik waktu terkait keluarga melibatkan jumlah waktu yang dihabiskan bersama keluarga atau berurusan dengan anggota keluarga yang dapat mengurangi waktu di tempat kerja. Ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaan terkait dengan peristiwa berat di tempat kerja, yang mengakibatkan kelelahan atau depresi, ambiguitas peran, dan lain-lain. Konflik ketegangan berbasis keluarga terutama terjadi ketika karir pekerjaan dan harapan keluarga tidak sesuai.

Pengukuran WFC dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 18 item pernyataan yang dikelompokkan ke dalam enam dimensi WFC. Kuesioner tersebut dinilai menggunakan empat alternatif skala likert, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju). Kuesioner penilaian WFC ditunjukkan pada Tabel 2.3 berikut.

Tabel 2. 3 Kuesioner *Work-Family Conflict*

<i>Work-Family Conflict Items</i>	
Konflik berbasis waktu, pekerjaan mengganggu keluarga <i>(time-based work interference with family)</i>	
1	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari tanggung jawab keluarga.
2	Waktu yang saya gunakan untuk pekerjaan saya menyebabkan saya tidak dapat melakukan tanggung jawab dan kegiatan keluarga.
3	Saya harus melewatkan kegiatan keluarga karena waktu saya habiskan untuk tanggung jawab pekerjaan.
Konflik berbasis waktu, keluarga mengganggu pekerjaan <i>(time-based family interference with work)</i>	
4	Waktu yang saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga sering kali mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya.
5	Waktu yang saya habiskan bersama keluarga sering menyebabkan saya tidak dapat memiliki banyak waktu di tempat kerja dimana dapat membantu karir saya.
6	Saya harus melewatkan tanggung jawab kerja karena jumlah waktu yang harus saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga.
Konflik berbasis tegangan, pekerjaan mengganggu pekerjaan <i>(strain-based work interference with family)</i>	
7	Ketika saya pulang kerja, saya sering merasa sangat lelah untuk melakukan kegiatan atau tanggung jawab keluarga.
8	Ketika saya pulang kerja, saya sudah sangat terkuras secara emosional sehingga saya tidak dapat berkontribusi dalam kegiatan keluarga.
9	Ketika saya pulang kerja, saya merasa terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang saya sukai karena adanya berbagai tekanan dari tempat kerja.
Konflik berbasis tegangan, keluarga mengganggu pekerjaan <i>(strain-based family interference with work)</i>	
10	Karena stres di rumah, ketika di tempat kerja saya sering disibukkan dengan masalah keluarga.
11	Saya sering stres karena tanggung jawab keluarga, sehingga saya merasa sulit berkonsentrasi pada pekerjaan saya.
12	Ketegangan dan kecemasan dari kehidupan keluarga saya, menyebabkan kemampuan saya menurun dalam melakukan pekerjaan saya.
Konflik berbasis perilaku, pekerjaan mengganggu pekerjaan <i>(behaviour-based work interference with family)</i>	
13	Perilaku pemecahan masalah yang saya gunakan dalam pekerjaann saya, tampaknya tidak efektif apabila digunakan dalam menyelesaikan tanggung jawab di rumah.

Tabel 2.3 Kuesioner *Work-Family Conflict* (Lanjutan)

<i>Work-Family Conflict Items</i>	
14	Perilaku yang efektif bagi saya di tempat kerja, akan menjadi kontra-produktif ketika di rumah.
15	Perilaku efektif yang saya lakukan di tempat kerja, tidak membantu saya untuk seseorang yang lebih baik dalam keluarga.
Konflik berbasis perilaku, keluarga mengganggu pekerjaan (<i>behaviour-based family interference with work</i>)	
16	Perilaku yang saya lakukan ketika bekerja di rumah, tampaknya tidak efektif ketika dilakukan di tempat kerja.
17	Perilaku yang efektif bagi saya di rumah, akan menjadi kontra-produktif ketika di tempat kerja.
18	Perilaku pemecahan masalah yang saya gunakan dalam keluarga saya, tampaknya tidak efektif apabila digunakan dalam menyelesaikan tanggung jawab di tempat kerja.

Sumber: (Greenhaus & Beutell, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)

2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan serangkaian perasaan dan emosi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan menurut persepsi karyawan terhadap pekerjaannya (Newstrom, 2011). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat dia bekerja. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan target yang diharapkan oleh atasan. Dimana produktivitas kerja akan memengaruhi tingkat keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian terhadap faktor-faktor penentu kepuasan kerja. Menurut Luthans (2006), terdapat enam faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Upah atau gaji (*pay*). Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.

2. Kondisi kerja (*working condition*). apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.
3. Rekan kerja (*co-worker*). Merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan. Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang kuat menjadi sumber dukungan, kenyamanan, bantuan, dan nasihat bagi karyawan.
4. Supervisi (*supervision*). Merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan agar bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
5. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam hal ini, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.
6. Promosi jabatan (*promotion opportunities*). Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja), akan meningkatkan kepuasan kerja.

2.5. Work From Home (WFH)

Work From Home (WFH) adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah (Eril, 2020). *Working from home* (disebut juga *telecommuting* atau *telework*, yang selanjutnya disebut WFH) menjadi sistem kerja yang semakin umum. Di Amerika Serikat, proporsi karyawan yang bekerja dari rumah meningkat lebih dari tiga kali lipat selama 30 tahun terakhir, dari 0,75% pada tahun 1980 menjadi 2,4% pada 2010 (Mateyka et al. 2012). Pada tahun 2020, dengan adanya wabah COVID-19 dan telah ditetapkan sebagai pandemi global oleh WHO, maka sistem WFH telah diterapkan hampir di semua instansi pemerintah dan perusahaan, baik swasta maupun BUMN.

Kebijakan WFH memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan. Berikut merupakan daftar kelebihan dari sistem bekerja dari rumah (Eril, 2020).

1. Biaya operasional perusahaan menurun. Perusahaan tidak perlu menyediakan komputer, tempat kerja, internet, listrik dan makan siang untuk pekerja.
2. Produktivitas meningkat. Selama WFH, produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Hal ini terjadi karena tingkat stres bekerja semakin berkurang, sehingga produktivitas kerja bertambah. Beberapa hal yang bisa menyebabkan stres seperti macet di jalan, pekerjaan yang menumpuk, masalah teman kerja dan masalah-masalah lain yang sering ditemui pada kantor yang menyebabkan kurangnya semangat kerja.
3. Kepuasan kerja meningkat. Tingkat stres yang menurun membuat kepuasan bekerja semakin meningkat.
4. *Work life balance* meningkat. *Work life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari. Dengan bekerja dari rumah, karyawan bisa lebih dekat dengan keluarga sehingga *life balance* terpenuhi.
5. Terhindar dari gangguan lingkungan kerja. Bekerja dengan sistem WFH dapat terhindar dari teman kerja yang *toxic* atau gangguan lain yang memengaruhi *mood* bekerja dan produktivitas.

Sedangkan kekurangan dari sistem WFH adalah sebagai berikut (Eril, 2020).

1. *Monitoring* pekerja susah. Untuk *me-monitoring* pekerja saat melakukan *work from home* lebih susah daripada bekerja di kantor secara langsung.
2. Motivasi kerja bisa hilang. Dengan adanya godaan di rumah yang lebih banyak dan tidak ada pengawasan dari atasan langsung, membuat motivasi kerja menjadi menurun.
3. Banyak gangguan kerja. Kondisi rumah yang kurang kondusif dan adanya aktivitas rumah yang dapat mengganggu pekerjaan.
4. Sering *miss*-komunikasi. Komunikasi menjadi tantangan terbesar saat melakukan *work from home*. Karena tidak dapat mengontrol semua karyawan untuk selalu *online* dan mudah dihubungi. Oleh karena itu, frekuensi berkomunikasi harus dilakukan secara berkala untuk menjaga komunikasi antar tim supaya berjalan dengan baik dan tidak terjadi *miss*-komunikasi.

5. Masalah keamanan data. Keamanan menjadi salah satu isu yang perlu diperhatikan ketika *work from home*. Data-data pekerjaan yang penting tidak disarankan untuk dikirim menggunakan jaringan biasa.
6. Biaya operasional rumah meingkat. Semua biaya operasional bekerja otomatis pindah ke operasional rumah. Mulai dari listrik, internet, dan makanan yang sebelumnya menjadi tanggung jawab dari kantor.
7. Tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dari rumah. Sebelum memutuskan melakukan *work from home*, pastikan sudah difikirkan secara matang mengenai kelebihan dan kekurangannya.

2.6. Structural Equation Modelling (SEM)

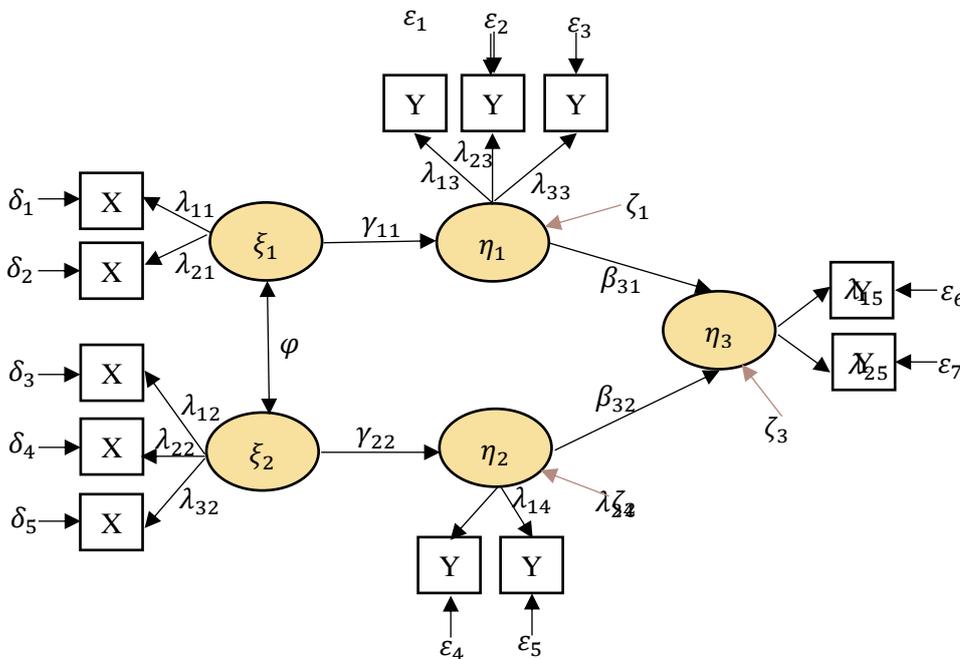
Structural Equation Modelling (SEM) merupakan konsep yang dikembangkan oleh Sewal Wright pada tahun 1934. Pada awalnya, teknik ini dikenal dengan analisis jalur (*path analysis*) dan kemudian dipersempit dalam bentuk analisis SEM (Yamin & Kurniawan, 2009). SEM adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. SEM memungkinkan dilakukannya analisis di antara beberapa variabel dependen dan independen secara langsung (Hair *et al.*, 2006). SEM merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Hubungan itu dibangun antara satu atau beberapa variabel independen (Santoso, 2014).

SEM menjadi suatu teknik analisis yang lebih kuat karena mempertimbangkan beberapa hal, seperti pemodelan interaksi, nonlinearitas, variabel-variabel bebas yang berkorelasi (*correlated independent*), kesalahan pengukuran, gangguan kesalahan-kesalahan yang berkorelasi (*correlated error terms*), beberapa variabel bebas laten (*multiple latent independent*) dimana masing-masing diukur dengan menggunakan banyak indikator. SEM merupakan alternatif yang lebih kuat dibandingkan dengan menggunakan regresi berganda, analisis jalur, analisis faktor, analisis *time series*, dan analisis kovarian (Byrne, 2010). Menurut Yamin & Kurniawan (2009), ketika menggunakan konsep SEM, peneliti dapat melakukan tiga kegiatan sekaligus, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas

instrumen (setara dengan analisis faktor konfirmatori), pengujian model hubungan antar variabel laten (setara dengan analisis *path*), dan mendapatkan model yang bermanfaat untuk prediksi (setara dengan model struktural atau analisis regresi). Dua alasan yang mendasari digunakannya SEM adalah (1) SEM mempunyai kemampuan untuk mengestimasi hubungan antar variabel yang bersifat *multiple relationship*. Hubungan ini dibentuk dalam model struktural (hubungan antara konstruk dependen dan independen). (2) SEM mempunyai kemampuan untuk menggambarkan pola hubungan antara konstruk laten dan variabel manifes atau variabel indikator.

2.6.1. Model SEM

Secara umum, sebuah model SEM dapat dibagi menjadi dua bagian utama, yaitu *measurement model* dan *structural model*. Model pengukuran merupakan model yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Sedangkan, model struktural adalah model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen (Byrne, 1998). Pemodelan SEM dapat digambarkan pada Gambar 2.2 sebagai berikut.



Gambar 2. 2 Model SEM

Sumber: (Byrne, 1998)

Simbol-simbol yang terdapat pada model SEM akan dijelaskan pada Tabel 2.4 berikut.

Tabel 2. 4 Simbol dan Keterangan Model SEM

Simbol	Keterangan
	Konstruk laten atau variabel laten
	Variabel manifes atau indikator
ξ (ksi)	Konstruk laten eksogen
η (eta)	Konstruk laten endogen
γ (gamma)	Parameter untuk menggambarkan hubungan langsung variabel eksogen dengan variabel endogen
β (beta)	Parameter untuk menggambarkan hubungan langsung variabel endogen dengan variabel endogen lainnya
ϕ (phi)	Parameter untuk menggambarkan hubungan langsung variabel eksogen dengan variabel eksogen lainnya
ζ (zeta)	Kesalahan structural (<i>structural error</i>) yang terdapat pada sebuah konstruk endogen
δ (delta)	<i>Measurement error</i> yang berhubungan dengan konstruk eksogen
ε (epsilon)	<i>Measurement error</i> yang berhubungan dengan konstruk endogen
λ (alfa)	<i>Factor loadings</i> , parameter yang menggambarkan hubungan langsung konstruk eksogen dengan variabel manifesnya
X	Variabel manifes yang berhubungan dengan konstruk eksogen
Y	Variabel manifes yang berhubungan dengan konstruk endogen

Sumber: (Byrne, 1998)

2.6.2. Proses Analisis SEM

Menurut Hair *et al.* (1995), terdapat tujuh langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan teknik SEM, yaitu sebagai berikut.

1. Pengembangan model teoritis

Dalam langkah pengembangan model teoritis, hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. SEM digunakan bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik.

2. Pengembangan diagram alur

Dalam langkah kedua ini, model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram alur, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram alur, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk lainnya. Sedangkan garis-garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruk. Konstruk yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan dalam dua kelompok, yaitu:

- a. Konstruk eksogen (*exogenous constructs*), yang dikenal juga sebagai *source variables* atau *independent variables* yang akan diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.
- b. Konstruk endogen (*endogen constructs*), yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.

3. Konversi diagram alur ke dalam persamaan

Persamaan yang didapat dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari:

- a. Persamaan struktural (*structural equation*) yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk.
- b. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*), dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi antar konstruk atau variabel.

4. Memilih matriks input dan estimasi model

SEM menggunakan input data yang hanya menggunakan matriks varians/kovarians atau matriks korelasi untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matriks kovarian digunakan karena SEM memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, yang tidak dapat disajikan oleh korelasi. Menurut *Hair et*

al. (1996), menyarankan agar menggunakan matriks varians/kovarians pada saat pengujian teori sebab lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dimana *standar error* menunjukkan angka yang lebih akurat dibanding menggunakan matriks korelasi.

5. Kemungkinan munculnya masalah identifikasi

Masalah identifikasi pada prinsipnya adalah masalah mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Apabila setiap kali estimasi dilakukan muncul *problem* identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk.

6. Evaluasi kriteria *goodness of fit*

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Berikut ini beberapa indeks kesesuaian dan *cut off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak (Ferdinand, 2002).

- a. Uji *Chi-square*, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *Chi-square* nya rendah. Semakin kecil nilai *chi-square* semakin baik model itu dan nilai signifikansi lebih besar dari *cut off value* ($p > 0,05$).
- b. RMSEA (*The Root Rata-rata Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair et.al., 1995). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.
- c. GFI (*Goodness of Fit Index*) adalah ukuran non statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah "*better fit*".
- d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90.
- e. CMIN/DF adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. *Chi-square* dibagi DF-nya disebut *chi-square*

relatif. Bila nilai *chi-square* relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

- f. TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model*, dimana sebuah model $\geq 0,90$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.
- g. CFI (*Comparative Fit Index*), dimana bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,90$.

Ringkasan indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model ditunjukkan pada Tabel 2.5 berikut.

Tabel 2. 5 Indeks Uji Kelayakan Model

No	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Off Value</i>
1	<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil (dibawah nilai tabel)
2	<i>Probability</i>	$\geq 0,05$
3	RMSEA	$\leq 0,08$
4	GFI	$\geq 0,90$
5	AGFI	$\geq 0,90$
6	CMIN/DF	$\leq 2,00$
7	TLI	$\geq 0,90$
8	CFI	$\geq 0,90$

Sumber: (Ferdinand, 2002)

7. Interpretasi dan modifikasi model

Tahap terakhir ini adalah menginterpretasikan model dan memodifikasi model untuk model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Tujuan modifikasi adalah untuk melihat apakah modifikasi yang dilakukan dapat menurunkan nilai *chi-square*; seperti diketahui, semakin kecilnya angka *chi-square* menunjukkan semakin *fit* model tersebut dengan data yang ada.

2.7. Penelitian Terdahulu

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja mental dan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja selama *Work From Home* (WFH). Untuk mendukung pemahaman penulis terkait topik dan metode yang diangkat, pada Tabel 2.6 berikut ditunjukkan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik atau metode yang akan dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 2. 6 *Review* Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Prasetyo & Priskila, 2016)	Pengaruh Iklim Kerja dan Beban Kerja Mental terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen kepada Organisasi	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dengan <i>software</i> WarpPLS 2.0	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Beban kerja mental berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kepada organisasi.
2	(Ardita <i>et al.</i> , 2018)	Analisis Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan Stres terhadap Kepuasan Kerja	<i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan bantuan program SmartPLS3.0	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja.

Tabel 2.6 *Review* Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	(Salguero, <i>et al.</i> , 2010)	<i>Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: The Moderating Effect of Gender and The Salience of Family and Work Roles</i>	<i>Regression Analysis</i>	Terdapat pengaruh moderasi jenis kelamin pada hubungan antara <i>work-family conflict</i> terhadap kepuasan kerja, dimana perempuan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah daripada laki-laki. Namun, untuk hubungan arti penting keluarga terhadap peran pekerjaan tidak ditemukan efek moderasi, baik pada pria maupun wanita.
4	(Butt, <i>et al.</i> , 2015)	<i>The Negative Relationship between Work-Family Conflict and Career Satisfaction and The Role of Individual Differences</i>	<i>Regression and Correlation Tests</i>	Jenis kelamin dan usia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap hubungan <i>work-family conflict</i> dan kepuasan karir. Dimana perempuan dan individu yang lebih tua ditemukan banyak menghadapi <i>work-family conflict</i> dan kepuasan karir yang kurang daripada seorang laki-laki dan individu yang lebih muda.
5	(Rahmawati, 2020)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental dan <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja Selama <i>Work From Home</i> (WFH) Saat Pandemi COVID-19 (Studi Kasus: PT Industri Kereta Api (Persero))	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dengan program AMOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Jenis kelamin dan usia mampu memoderasi pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, untuk mengetahui posisi dari penelitian ini, dibuat sebuah pemetaan untuk membandingkan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pemetaan dilakukan dengan membandingkan dimensi dalam variabel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi beban kerja mental, *work-family conflict*, kepuasan kerja, dan variabel moderasi yaitu jenis kelamin dan usia. Hasil pemetaan posisi penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.7 sebagai berikut.

Tabel 2. 7 Hasil Pemetaan Posisi Penelitian

Peneliti (Tahun)	Beban Kerja Mental						Work-Family Conflict						Kepuasan Kerja						Variabel Moderasi		
	KM/K	KW	P	U	TF	KE	T WIF	T FIW	S WIF	S FIW	B WIF	B FIW	KK	L	RK	PN	G	PK	PJ	JK	U
(Prasetyo & Priskila, 2016)																					
(Ardita <i>et al.</i> , 2018)																					
(Salguero, <i>et al.</i> , 2010)																					
(Butt, <i>et al.</i> , 2015)																					
(Rahmawati, 2020)																					

Penjelasan dari masing-masing kode yang terdapat pada Tabel 2.7 dijelaskan pada Tabel 2.8 sebagai berikut.

Tabel 2. 8 Keterangan Kode yang Terdapat pada Tabel 2.7

Kode	Keterangan	Kode	Keterangan	Kode	Keterangan
KM/K	Kebutuhan Mental/ Kognitif	T FIW	<i>Time-based</i> FIW	RK	Rekan Kerja
KW	Kebutuhan Waktu	S WIF	<i>Strain-based</i> WIF	PN	Pengawasan
P	Performansi	S FIW	<i>Strain-based</i> FIW	G	Gaji
U	Usaha	B WIF	<i>Behavior-based</i> WIF	PK	Pengembangan Karir
TF	Tingkat Frustrasi	B FIW	<i>Behavior-based</i> FIW	PJ	Pekerjaan
KE	Kebutuhan Emosional	KK	Kondisi Kerja	JK	Jenis Kelamin
T WIF	<i>Time-based</i> WIF	L	Komunikasi	U	Usia

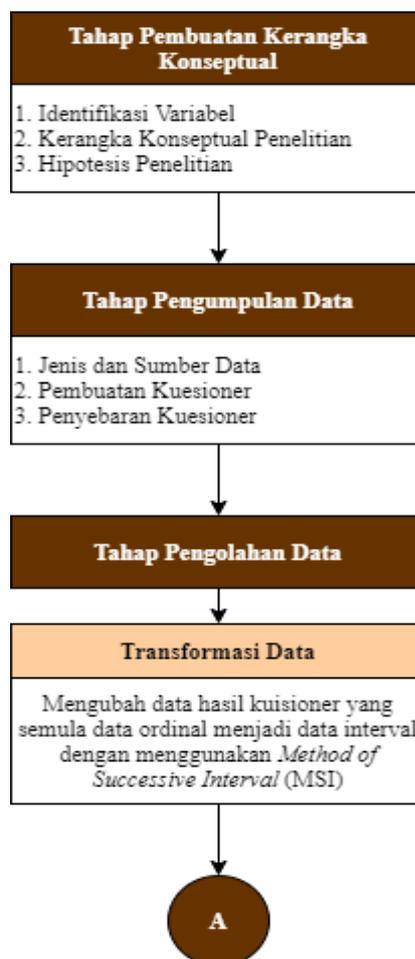
BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

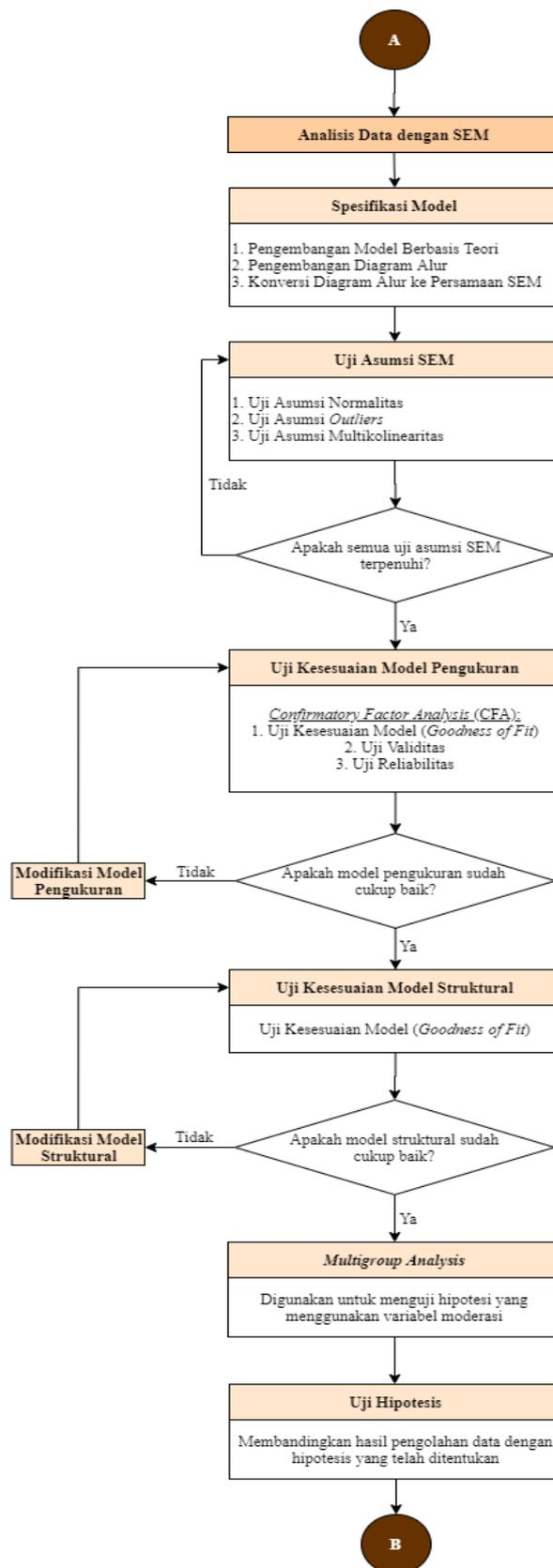
Pada bab ini akan dijelaskan mengenai metodologi penelitian yang digambarkan dalam bentuk *flowchart* beserta penjelasan *flowchart* tersebut. Metodologi ini akan digunakan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian dan penyusunan laporan tugas akhir supaya lebih sistematis dan terstruktur.

3.1. *Flowchart* Metodologi Penelitian

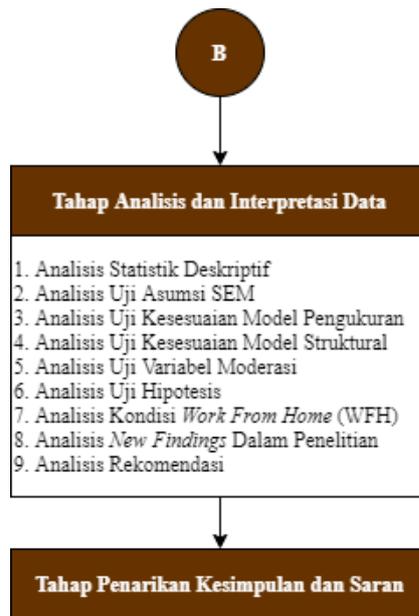
Pada subbab ini akan ditampilkan *flowchart* yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian dan pengerjaan tugas akhir. *Flowchart* tersebut digambarkan pada Gambar 3.1 sebagai berikut.



Gambar 3. 1 *Flowchart* Metodologi Penelitian



Gambar 3.1 *Flowchart* Metodologi Penelitian (Lanjutan)



Gambar 3.1 *Flowchart* Metodologi Penelitian (Lanjutan)

3.2. Penjelasan *Flowchart* Metodologi Penelitian

Pada subbab ini akan dijelaskan mengenai *flowchart* metodologi penelitian yang telah ditunjukkan pada Gambar 3.1. Dalam penelitian ini, terdiri dari lima tahap, yaitu tahap pembuatan kerangka konseptual, tahap pengumpulan data, tahap pengolahan data, tahap analisis dan interpretasi data, serta tahap penarikan kesimpulan dan saran. Berikut ini merupakan penjelasan dari setiap tahap yang akan dilakukan pada penelitian ini.

3.2.1. Tahap Pembuatan Kerangka Konseptual

Pada tahap ini akan dijelaskan mengenai identifikasi variabel, kerangka konseptual penelitian, dan hipotesis penelitian. Ketiga bagian tersebut akan dijelaskan pada subbab berikut.

3.2.1.1. Identifikasi Variabel

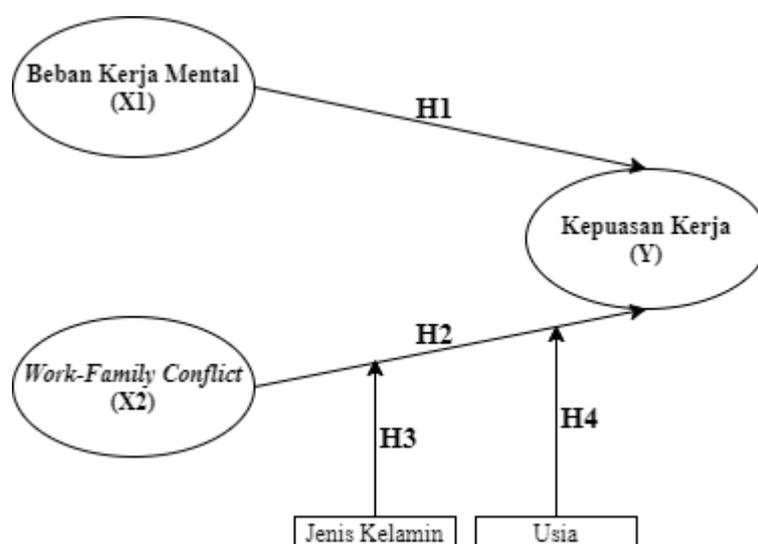
Dalam membuat suatu model konseptual, perlu melakukan identifikasi variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan konsep *Structural Equation Modelling* (SEM) dalam menganalisis hubungan antar variabel. Variabel yang diukur dalam SEM disebut dengan variabel laten (konstruk

laten), yang terdiri dari variabel laten endogen dan variabel laten eksogen. Variabel laten endogen merupakan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel laten endogen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Variabel laten eksogen merupakan variabel independen atau variabel yang memengaruhi variabel laten endogen. Variabel laten eksogen dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja mental dan *work-family conflict*.

Dalam variabel laten, baik variabel laten endogen maupun variabel laten eksogen memiliki beberapa variabel manifes atau disebut juga indikator, yaitu variabel yang digunakan untuk menjelaskan atau mengukur variabel laten. Dalam satu variabel laten memiliki beberapa indikator atau variabel manifes. Variabel laten beban kerja mental memiliki empat variabel manifes, yaitu kebutuhan kognitif, kebutuhan waktu, performansi, dan kebutuhan emosional.

3.2.1.2. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dirancang untuk menjelaskan variabel-variabel mana yang akan berkedudukan sebagai variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Pada penelitian ini digunakan tiga variabel laten yang terdiri dari dua variabel laten eksogen yaitu beban kerja mental dan *Work-Family Conflict* (WFC). Sedangkan, variabel laten endogen yang digunakan yaitu kepuasan kerja. Kerangka konseptual dari penelitian ini akan ditunjukkan pada Gambar 3.2 berikut.



Gambar 3. 2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 3.2 digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dan menentukan hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini.

3.2.1.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara terkait perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian serta merupakan pernyataan yang spesifik (Kuncoro, 2013). Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang disusun peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Berdasarkan model konseptual dan identifikasi variabel yang telah dilakukan, hipotesis pada penelitian ini disebutkan pada Tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3. 1 Hipotesis Penelitian

Kode	Hipotesis	Sumber
H1	Beban kerja mental berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	(Prasetyo & Priskila, 2016)
H2	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	(Ardita, <i>et al.</i> , 2018)
H3	Jenis kelamin mampu memoderasi pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kepuasan kerja	(Salguero, <i>et al.</i> , 2010)
H4	Usia mampu memoderasi pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kepuasan kerja	(Butt, <i>et al.</i> , 2015)

Penjelasan lebih detail mengenai hipotesis penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 3.1 akan dijelaskan sebagai berikut.

H1: Beban kerja mental berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Priskila (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja mental berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi beban kerja mental yang dialami oleh karyawan, maka kepuasan kerja mereka menjadi menurun. Objek penelitian tersebut adalah lulusan ITHB yang masih bekerja di

Accenture dan yang telah *resigned* dari perusahaan dengan rentang waktu maksimal 3 bulan setelah pemutusan kontrak. Penelitian ini menggunakan analisis data secara *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk menguji hipotesis terkait hubungan antar variabel laten dalam penelitian. Indikator beban kerja mental yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *mental demand*, *temporal demand*, *performance*, *effort*, dan *frustration level*. Sedangkan, indikator kepuasan kerja terdiri dari *satisfaction with pay*, *satisfaction with co-worker*, *satisfaction with mentor*, dan *satisfaction with work*.

H2: *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardita *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi *work-family conflict* maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian tersebut adalah karyawan wanita di Sekretariat Daerah Kabupaten di Pulau Lombok. Alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) yang termasuk variansi dalam SEM. Indikator *work-family conflict* terdiri dari *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behaviour-based conflict*, baik *work interface with family* maupun *family interface with work*. Sedangkan, indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerjaan, kompensasi, rekan kerja, penyelia/pengawasan, dan promosi.

H3: Jenis kelamin mampu memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salguero *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa jenis kelamin dapat memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, dimana terdapat pengaruh negatif pada hubungan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Seorang wanita lebih banyak menghadapi *work-family conflict* pada level tinggi dan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih rendah daripada pria. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan SPSS. Responden pada penelitian ini adalah karyawan di Universitas Negeri Spanyol. Indikator *work-family conflict* terdiri dari *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behaviour-based conflict*, baik *work interface with family* maupun *family interface with work*. Sedangkan, penilaian

terhadap kepuasan kerja menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ).

H4: Usia mampu memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Butt *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa usia dapat memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, dimana terdapat pengaruh negatif pada hubungan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang lebih tua dari kedua jenis kelamin akan mengalami *work-family conflict* yang lebih besar daripada karyawan yang masih muda. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear dengan SPSS. Penilaian terhadap kepuasan kerja terdiri dari 17 butir pernyataan dan penilaian terhadap *work-family conflict* terdiri dari 10 butir pernyataan. Responden dari penelitian ini sebanyak 148 responden yang berasal dari sektor perbankan, pendidikan, dan kesehatan.

3.2.2. Tahap Pengumpulan Data

Pada tahap ini akan dijelaskan mengenai tahap pengumpulan data yang meliputi jenis dan sumber data, pembuatan kuesioner, dan penyebaran kuesioner. Setiap bagian akan dijelaskan pada subbab berikut.

3.2.2.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dibutuhkan pada penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dari pihak pertama atau objek penelitian dilakukan. Data primer yang dibutuhkan yaitu data hasil kuesioner yang meliputi data diri responden, penilaian responden terhadap beban kerja mental, penilaian responden terhadap *work-family conflict*, dan penilaian responden terhadap kepuasan kerja. Data hasil kuesioner tersebut diperoleh dari responden penelitian, yaitu karyawan divisi *office* PT INKA (Persero). Data mentah hasil kuesioner berupa data ordinal yang didapatkan dari pengisian kuesioner oleh responden dengan skala likert. Sedangkan, data sekunder merupakan data yang diperoleh dari perusahaan (dari sumber yang sudah ada),

meliputi data jumlah karyawan dan struktur organisasi pada setiap divisi yang digunakan sebagai objek penelitian.

3.2.2.2. Pembuatan Kuesioner

Kuesioner pada penelitian ini terdapat tiga penilaian terhadap masing-masing variabel yang digunakan, yaitu penilaian responden terhadap beban kerja mental, penilaian responden terhadap *work-family conflict*, dan penilaian responden terhadap kepuasan kerja. Butir pernyataan untuk penilaian terhadap beban kerja mental mengadaptasi dari *Carga Mental Questionnaire* (CarMen-Q) yang ditunjukkan pada Tabel 2.2. Butir pernyataan untuk penilaian terhadap *work-family conflict* mengadaptasi dari *work-family conflict items* yang ditunjukkan pada Tabel 2.3. Sedangkan, butir pernyataan untuk penilaian terhadap kepuasan kerja, peneliti merancang pernyataan dengan mengadaptasi berbagai studi penelitian sebelumnya dan melakukan penyesuaian butir pernyataan sesuai dengan kondisi dan objek penelitian. Berikut merupakan detail butir pernyataan dalam masing-masing variabel dalam penelitian.

a. Penilaian terhadap Beban Kerja Mental

Penilaian terhadap beban kerja mental dilakukan dengan mengadaptasi butir pernyataan dalam CarMen-Q. Metode CarMen-Q terdiri dari 29 butir pernyataan yang dikelompokkan dalam empat dimensi pada CarMen-Q. Namun, hasil penyesuaian didapatkan 17 butir pernyataan yang akan digunakan dalam penelitian ini. Butir pernyataan hasil penyesuaian untuk penilaian terhadap beban kerja mental ditunjukkan pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3. 2 Butir Pernyataan Penilaian Beban Kerja Mental

Dimensi	Butir Pernyataan	Sumber
Kebutuhan Kognitif (KK)	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran dan membutuhkan penyelesaian dengan berbagai pengetahuan	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
	Pekerjaan saya melibatkan berbagai alternatif dan harus membuat keputusan yang sulit	

Tabel 3.2 Butir Pernyataan Penilaian Beban Kerja Mental (Lanjutan)

Dimensi	Butir Pernyataan	Sumber
Kebutuhan Kognitif (KK)	Saya harus mencari dan mengumpulkan banyak informasi dalam mengerjakan tugas saya. Informasi tersebut terkadang tidak mudah dipahami dan harus melewati proses yang kompleks	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk menghafal data dalam jumlah besar	
	Pekerjaan saya memerlukan aktivitas mental yang tinggi (seperti: berfikir, mengingat, memecahkan masalah, menganalisis)	
Kebutuhan Waktu (KW)	Saya harus bekerja terus-menerus dan tidak dapat berhenti, meskipun saya membutuhkan waktu jeda atau kelonggaran ketika sedang bekerja	
	Pekerjaan saya menuntut untuk diselesaikan dengan cepat	
	Kecepatan langkah kerja dan performansi saya dalam bekerja tergantung pada diri saya sendiri (yang dimaksud adalah aktivitas pekerjaan atau tanggung jawab individu yang tidak melibatkan rekan kerja atau <i>stakeholder</i> lain)	
	Ketika sedang bekerja, saya merasa terganggu oleh suatu hal (seperti <i>handphone</i> yang berdering, obrolan rekan kerja, data atau peralatan yang tidak tersedia di tempat kerja)	
Performansi (P)	Pekerjaan saya memerlukan fokus dan konsentrasi yang tinggi	
	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tepat dan tidak boleh ada kesalahan. Apabila terjadi kesalahan pada pekerjaan saya, dapat menimbulkan konsekuensi yang serius (seperti: keterlambatan proyek, kerugian, kecelakaan kerja)	
	Pekerjaan saya melibatkan banyak tanggung jawab	
Kebutuhan Emosional (KE)	Pekerjaan saya dapat memengaruhi hubungan pribadi saya dengan seseorang diluar rekan kerja (seperti: keluarga, teman, masyarakat)	

Tabel 3.2 Butir Pernyataan Penilaian Beban Kerja Mental (Lanjutan)

Dimensi	Butir Pernyataan	Sumber
Kebutuhan Emosional (KE)	Saya merasa gugup/gelisah ketika sedang bekerja. Dan pekerjaan saya memengaruhi emosi pada diri saya (seperti: marah, stres, bosan)	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
	Permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya sulit untuk saya lupakan dan terkadang memengaruhi aktivitas saya diluar pekerjaan	
	Ketika telah selesai bekerja, saya merasa sangat kelelahan (secara fisik). Dan pekerjaan saya dapat memengaruhi kesehatan saya	

Penilaian responden terhadap beban kerja mental dilakukan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari empat alternatif penilaian, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju).

b. Penilaian terhadap *Work-Family Conflict*

Penilaian terhadap *work-family conflict* dilakukan dengan mengadaptasi butir pernyataan dalam *work-family conflict items*. *Work-family conflict items* terdiri dari 18 butir pernyataan yang dikelompokkan dalam enam dimensi. Namun, hasil penyesuaian didapatkan 12 butir pernyataan yang akan digunakan dalam penelitian ini. Butir pernyataan hasil penyesuaian untuk penilaian terhadap *work-family conflict* ditunjukkan pada Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3. 3 Butir Pernyataan Penilaian *Work-Family Conflict*

Indikator	Pernyataan	Sumber
Konflik berbasis waktu, pekerjaan mengganggu keluarga (<i>time-based work interference with family</i>)	Tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja saya mengurangi waktu yang saya gunakan untuk keluarga	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
	Jadwal pekerjaan di tempat kerja saya menyulitkan saya dalam mengatur waktu untuk aktivitas keluarga	

Tabel 3.3 Butir Pernyataan Penilaian *Work-Family Conflict* (Lanjutan)

Indikator	Pernyataan	Sumber
Konflik berbasis waktu, keluarga mengganggu pekerjaan <i>(time-based family interference with work)</i>	Waktu yang saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga menyebabkan saya tidak memiliki banyak waktu untuk mengerjakan pekerjaan di tempat kerja saya	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
	Banyaknya aktivitas dan tanggung jawab dalam keluarga menyebabkan saya harus melewatkan atau menunda beberapa tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja	
Konflik berbasis tegangan, pekerjaan mengganggu pekerjaan <i>(strain-based work interference with family)</i>	Setelah bekerja, saya sangat merasa lelah untuk melakukan aktivitas dalam keluarga	
	Saat bersama dengan keluarga, saya masih memikirkan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja	
Konflik berbasis tegangan, keluarga mengganggu pekerjaan <i>(strain-based family interference with work)</i>	Permasalahan yang terjadi dalam keluarga saya, menyebabkan performansi kerja di tempat kerja saya menurun	
	Saya sering merasa stres karena tanggung jawab keluarga, sehingga saya merasa sulit berkonsentrasi pada saat bekerja di tempat kerja	
Konflik berbasis perilaku, pekerjaan mengganggu pekerjaan <i>(behaviour-based work interference with family)</i>	Perilaku atau sikap saya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan, kurang sesuai apabila saya gunakan dalam menghadapi permasalahan keluarga	
	Kebiasaan saya ketika bekerja, dapat mengganggu aktivitas saya ketika di rumah	
Konflik berbasis perilaku, keluarga mengganggu pekerjaan <i>(behaviour-based family interference with work)</i>	Perilaku atau sikap saya dalam menghadapi permasalahan dalam keluarga, kurang sesuai apabila saya digunakan dalam menghadapi permasalahan pekerjaan	

Tabel 3.3 Butir Pernyataan Penilaian *Work-Family Conflict* (Lanjutan)

Indikator	Pernyataan	Sumber
	Kebiasaan saya di rumah dapat mengganggu aktivitas saya ketika bekerja	

Penilaian responden terhadap *work-family conflict* dilakukan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari empat alternatif penilaian, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju).

c. Kuesioner Kepuasan Kerja

Penilaian terhadap kepuasan kerja, peneliti merancang butir pernyataan dengan mengadaptasi dari berbagai studi penelitian sebelumnya dan dilakukan penyesuaian terhadap butir pernyataan sesuai dengan kondisi dan objek penelitian. Butir pernyataan hasil penyesuaian untuk penilaian terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada Tabel 3.4 berikut.

Tabel 3. 4 Butir Pernyataan Penilaian Kepuasan Kerja

Dimensi	Pertanyaan	Sumber
Kondisi Kerja	Kondisi lingkungan fisik (pencahayaannya, suhu, kebisingan) di rumah saya sudah tepat sehingga saya merasa nyaman ketika bekerja di rumah selama WFH	(Nurbahar, R., 2015)
	Fasilitas terkait teknologi (laptop/komputer, jaringan internet) dan fasilitas lain (kursi, meja) untuk bekerja di rumah sudah memadai, sehingga saya dapat bekerja dengan lancar selama WFH	(Nurbahar, R., 2015)
	Kondisi rumah saya cukup kondusif (tidak terdapat gangguan, seperti: tangisan anak kecil, saudara yang bertengkar), sehingga saya dapat berkonsentrasi dengan baik ketika bekerja selama WFH	
Komunikasi	Selama WFH, saya tetap dapat berkomunikasi secara lancar dengan <i>stakeholder</i> yang terkait	(Robbins & Timothy, 2009)

Tabel 3.4 Butir Pernyataan Penilaian Kepuasan Kerja (Lanjutan)

Dimensi	Pertanyaan	Sumber
	Saya merasa puas dengan interaksi (timbang balik atau <i>feedback</i> yang diberikan), meskipun dilakukan secara daring selama WFH	(Nurbahar, R., 2015)
Rekan Kerja	Saya tidak menemukan kesulitan atau kendala dalam berkoordinasi dan bekerja sama dengan rekan kerja, meskipun kondisi WFH	(Nurbahar, R., 2015)
	Meskipun WFH, rekan kerja saya tetap bertanggung jawab dan berusaha memberikan hasil terbaik pada setiap pekerjaan	(Nurbahar, R., 2015)
<i>Supervision</i> (Pengawasan)	Selama WFH, atasan tetap bersedia meluangkan waktu untuk membantu saya apabila saya mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan	(Robbins & Timothy, 2009)
	Meskipun WFH, atasan tetap memberikan pengawasan atau <i>controlling</i> secara rutin kepada saya	(Robbins & Timothy, 2009)
Pengembangan Karir	Sosialisasi mengenai proses pengembangan karir atau kenaikan jabatan (promosi) sudah dilakukan secara efektif, meskipun sedang WFH	
	Dengan sistem kerja secara WFH, tidak berpengaruh terhadap proses pengembangan karir karyawan	
Pekerjaan itu Sendiri	Saya senantiasa merasa senang dan tidak terbebani ketika harus mengerjakan pekerjaan saya di rumah	(Nurbahar, R., 2015)
	Meskipun WFH, saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik	(Nurbahar, R., 2015)

Penilaian responden terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari empat alternatif penilaian, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju).

3.2.2.3. Penyebaran Kuesioner

Setelah merancang butir pernyataan untuk kuesioner penilaian terhadap masing-masing variabel, langkah selanjutnya adalah menyebarkan kuesioner tersebut kepada responden yang ditargetkan. Kriteria responden penelitian ini adalah karyawan PT Industri Kereta Api atau PT INKA (Persero) yang bekerja di kantor dan pernah melakukan sistem kerja secara *Work From Home* (WFH) selama pandemi COVID-19 serta karyawan yang sudah menikah atau berkeluarga. Total karyawan yang bekerja di kantor berjumlah sekitar 314 karyawan. Dari 314 karyawan, akan dilakukan pengambilan sampel penelitian. Penentuan jumlah sampel akan memperhatikan jumlah variabel yang ditunjukkan pada Tabel 3.5 berikut.

Tabel 3. 5 Penentuan Jumlah Sampel

Jumlah Variabel	Ukuran Sampel Minimal
3	200
5	200
10	200
15	360
20	630
25	975
30	1395

Sumber: (Riduwan & Kuncoro, 2012)

Berdasarkan Tabel 3.5 mengenai penentuan jumlah sampel, maka jumlah minimal sampel yang harus dipenuhi pada penelitian ini sebanyak 200 sampel responden, karena dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel. Selain itu, menurut Hair *et al.* (1995), penentuan jumlah sampel yang representatif adalah dengan cara menghitung jumlah indikator dikalikan lima. Dalam penelitian ini terdapat 42 indikator, sehingga minimal jumlah sampel yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah 210 sampel responden.

Kuesioner penilaian terhadap beban kerja mental, *work-family conflict*, dan kepuasan kerja akan disebarkan ke responden secara daring melalui *Google Forms*. Responden dapat menilai masing-masing variabel dengan cara memilih salah satu

alternatif skala likert yang telah ditentukan. Pada penelitian ini menggunakan empat alternatif skala likert yang ditunjukkan pada Tabel 3.6 berikut.

Tabel 3. 6 Alternatif Skala Likert Kuesioner

Skala	Keterangan	Sumber
1	Sangat tidak setuju sekali	(Sugiyono, 2009)
2	Sangat tidak setuju	
3	Tidak setuju	
4	Setuju	

3.2.3. Tahap Pengolahan Data

Pada tahap ini akan dijelaskan mengenai pengolahan data pada penelitian ini yang terdiri dari transformasi data dan analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling*. Kedua langkah tersebut akan dijelaskan pada subbab berikut.

3.2.2.1. Transformasi Data

Data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner bersifat ordinal. Dalam penelitian ini akan digunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), dimana dalam pengolahan SEM merekomendasikan untuk menggunakan data interval. Oleh karena itu, perlu dilakukan transformasi data dari data ordinal menjadi data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah melakukan MSI adalah sebagai berikut (Sarwono, 2013).

1. Menentukan frekuensi setiap responden. Berdasarkan hasil kuesioner, dihitung jumlah responden yang menjawab setiap alternatif skor yang diberikan.
2. Menentukan proporsi setiap responden dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah sampel.
3. Menentukan proporsi secara berurutan untuk setiap responden, sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai z untuk masing-masing proporsi kumulatif berdasarkan tabel densitas.
5. Menghitung *Scale of Value* (SV) untuk masing-masing proporsi responden dengan rumus.

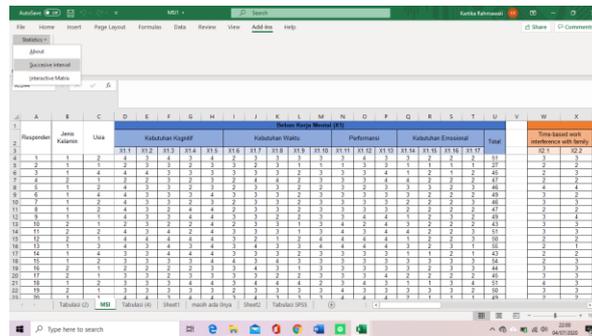
$$SV = \frac{(Densitas\ kelas\ sebelumnya) - (Densitas\ kelas)}{(Peluang\ kumulatif\ kelas) - (Peluang\ kumulatif\ kelas\ sebelumnya)} \quad (1)$$

6. Menentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus berikut.

$$Y = SV + [1 + |SV_{min}|] \quad (2)$$

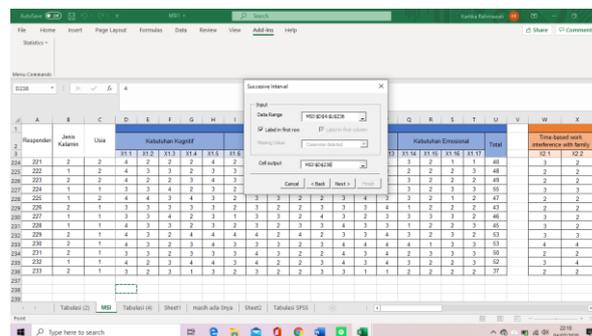
Selain melalui langkah-langkah tersebut, transformasi data ordinal menjadi data interval juga dapat dilakukan dengan menggunakan program *Successive Interval* pada *Microsoft Excel*. Program tersebut dapat membuat proses transformasi data akan lebih mudah dan lebih cepat. Berikut merupakan langkah-langkah transformasi data menggunakan program *Successive Interval*.

1. Tekan *Add-ins* pada *Toolbar*. Tekan *Statistics*, kemudian pilih *Successive interval* seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.3 berikut.



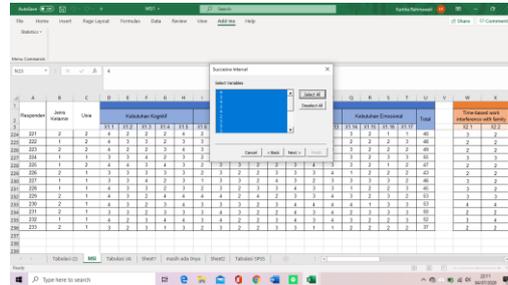
Gambar 3. 3 MSI Langkah 1

2. Masukkan *Data Range*, yaitu daerah dimana terdapat data yang akan diolah menjadi data interval. Selanjutnya pilih lokasi hasil transformasi akan diletakkan, dan tulis lokasi yang dipilih pada *Cell output*. Kemudian tekan *Next* seperti yang ditunjukkan Gambar 3.4 berikut.



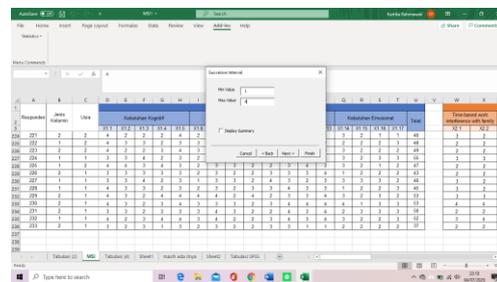
Gambar 3. 4 MSI Langkah 2

- Pilih variabel yang akan di transformasi yang terdapat pada kotak *Select Variables*, kemudian tekan *Select All*. Selanjutnya tekan *Next* seperti yang ditunjukkan Gambar 3.5 berikut.



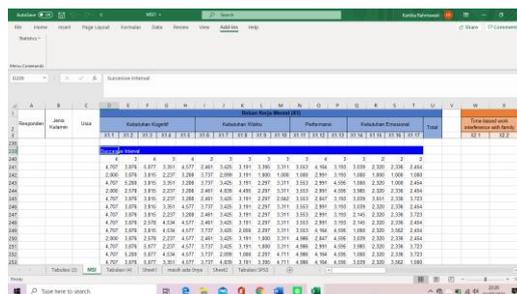
Gambar 3. 5 MSI Langkah 3

- Tuliskan *Min Value* dan *Max Value* pada masing-masing kotak. Karena pada penilaian kuesioner ini menggunakan skala likert dengan empat alternatif yaitu (1-4), maka *Min Value*-nya adalah 1 dan *Max Value*-nya adalah 4. Kemudian tekan *Finish* seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.6 berikut.



Gambar 3. 6 MSI Langkah 4

- Hasil dari transformasi ditunjukkan pada Gambar 3.7 berikut.



Gambar 3. 7 Hasil MSI

3.2.2.2. Analisis Data Menggunakan SEM

Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM), karena variabel yang digunakan pada penelitian ini merupakan variabel laten, yaitu merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, melainkan hanya dapat diukur melalui variabel manifes atau indikatornya. Selain itu, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner *online* yang melibatkan persepsi seseorang, dimana sangat memungkinkan persepsi responden pada setiap *item* kuesioner berbeda dengan persepsi yang diharapkan oleh peneliti, sehingga sangat mungkin terjadi *error* dalam pengambilan data kuesioner. Oleh karena itu, *error* perlu dipertimbangkan dalam penelitian ini. Menurut Dillala (2000), SEM cukup akurat untuk menganalisis data kuesioner yang melibatkan persepsi, karena dalam melakukan analisis tetap mempertimbangkan adanya *error* pada setiap pengambilan data. SEM memiliki beberapa tahapan yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Spesifikasi Model

Spesifikasi model terdiri dari pengembangan model berbasis teori, pengembangan diagram alur, dan konversi diagram alur ke dalam persamaan SEM yang akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Pengembangan Model Berbasis Teori

Pengembangan model pada penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan pada tahap pembuatan kerangka konseptual. Model pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 3.3 dimana terdapat tiga variabel laten yang terdiri dari dua variabel eksogen dan satu variabel endogen. Setiap variabel laten memiliki beberapa dimensi dan beberapa variabel manifes atau indikator. Selain itu, juga terdapat dua variabel moderasi, yaitu jenis kelamin dan usia.

Variabel laten eksogen pada penelitian ini terdiri dari beban kerja mental dan *work-family conflict*. Beban kerja mental memiliki empat dimensi, yaitu kebutuhan kognitif, kebutuhan waktu, performansi, dan kebutuhan emosional. Sedangkan, *work-family conflict* memiliki enam dimensi, yaitu *time-based work interference with family*, *strain-based work interference with family*, *behavioural-based work interference with family*,

time-based family interference with work, strain-based family interference with work, dan behavioural-based family interference with work.

Variabel laten endogen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki enam dimensi yang terdiri dari kondisi kerja, komunikasi, rekan kerja, pengawasan, pengembangan karir, dan pekerjaan itu sendiri. Definisi dari setiap variabel laten akan dijelaskan pada Tabel 3.7, definisi setiap dimensi akan dijelaskan pada Tabel 3.8, dan indikator atau variabel manifes ditunjukkan pada Tabel 3.9.

Tabel 3. 7 Definisi Variabel Laten Penelitian

Variabel Laten	Definisi	Sumber
Beban Kerja Mental	Merupakan suatu konsep dasar yang digunakan untuk mengeksplorasi interaksi seseorang dengan perangkat teknologi, antarmuka, dan sistem.	(Longo, 2018)
<i>Work-Family Conflict</i>	Merupakan salah satu dari bentuk <i>interrole conflict</i> yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga.	(Greenhaus and Beutell, 1985)
Kepuasan Kerja	Merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan keadaan emosional atau persepsi yang terjadi ketika seseorang menilai aspek pekerjaan mereka.	(Bentley <i>et al.</i> , 2016)

Tabel 3. 8 Definisi Dimensi Penelitian

Dimensi	Definisi	Sumber
<i>Cognitive Demand</i>	Mencakup aspek perhatian, pemrosesan informasi, dan pengambilan keputusan yang rumit yang dibutuhkan ketika melakukan pekerjaan.	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
<i>Temporal Demand</i>	Mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan laju pekerjaan dan tuntutan pekerjaan.	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)

Tabel 3.8 Definisi Dimensi Penelitian (Lanjutan)

Dimensi	Definisi	Sumber
<i>Performance</i>	Memperhitungkan persyaratan kinerja dan tingkat tanggung jawab pekerjaan.	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
<i>Emotional Demand</i>	Mencakup aspek-aspek sebagai tingkat dimana pekerjaan menimbulkan rasa gelisah, cemas, atau stres pada pekerja	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
<i>Time-based Work Interference with Family (WIF)</i>	Konflik berbasis waktu dapat terjadi ketika waktu dihabiskan untuk bekerja menyebabkan tidak dapat berpartisipasi untuk aktivitas keluarga secara seimbang.	(Greenhaus and Beutell, 1985) (Gutek & Searle, 1991)
<i>Strain-based Work Interference with Family (WIF)</i>	Konflik berbasis ketegangan terjadi ketika tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan tidak tenang setelah bekerja dan tidak dapat melakukan aktivitas rumah secara maksimal.	(Greenhaus and Beutell, 1985) (Gutek & Searle, 1991)
<i>Behavioural-based Work Interference with Family (WIF)</i>	Konflik berbasis perilaku terjadi ketika dapat bekerja secara efektif namun tidak dapat memecahkan masalah dalam keluarga secara efektif.	(Greenhaus and Beutell, 1985) (Gutek & Searle, 1991)
<i>Time-based Family Interference with Work (FIW)</i>	Konflik berbasis waktu dapat terjadi ketika melewatkan aktivitas kerja karena waktu habis untuk melaksanakan tanggung jawab keluarga.	(Greenhaus and Beutell, 1985) (Gutek & Searle, 1991)
<i>Strain-based Family Interference with Work (FIW)</i>	Konflik berbasis ketegangan terjadi apabila ketegangan masalah dalam keluarga menyebabkan fokus kerja terganggu dan kemampuan kerja menurun.	(Greenhaus and Beutell, 1985) (Gutek & Searle, 1991)

Tabel 3.8 Definisi Dimensi Penelitian (Lanjutan)

Dimensi	Definisi	Sumber
<i>Behavioural-based Family Interference with Work (FIW)</i>	Konflik berbasis perilaku menunjukkan bahwa dapat berperilaku baik di rumah tetapi tidak sama baiknya apabila di tempat kerja dan perilaku pemecahan masalah yang digunakan di rumah tidak efektif untuk memecahkan masalah di tempat kerja.	(Greenhaus and Beutell, 1985) (Gutek & Searle, 1991)
Kondisi Kerja	Kondisi kerja meliputi suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan kebisingan, jam kerja, kebersihan tempat kerja dan peralatan yang memadai beserta fitur-fitur didalamnya.	(Luthans, 2006)
Komunikasi	Kemampuan dan intensitas berbicara dengan atasan dan rekan kerja untuk mendapatkan berkoordinasi dan menyelesaikan masalah.	(Willis, 2016)
Rekan Kerja	Hubungan atau dukungan antar rekan kerja baik secara teknis maupun secara sosial.	(Luthans, 2006)
Pengawasan	Kemampuan atasan untuk mengontrol pekerjaan, memberikan bantuan, teknis dan dukungan perilaku.	(Luthans, 2006)
Pengembangan Karir	Suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan di perusahaan tersebut. Pengembangan karir juga menekankan pada peningkatan kemampuan karyawan agar mampu menampilkan performansi terbaiknya.	(Luthans, 2006)
Pekerjaan itu Sendiri	Dalam hal ini, pekerjaan yang memiliki tugas yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar atau mengembangkan keahlian dan kesempatan untuk mengemban tanggung jawab.	(Luthans, 2006)

Tabel 3. 9 Variabel Manifes atau Indikator Penelitian

Kode	Variabel Manifes / Indikator	Sumber
X1.1	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran dan membutuhkan penyelesaian dengan berbagai pengetahuan	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.2	Pekerjaan saya melibatkan berbagai alternatif dan harus membuat keputusan yang sulit	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.3	Saya harus mencari dan mengumpulkan banyak informasi dalam mengerjakan tugas saya. Informasi tersebut terkadang tidak mudah dipahami dan harus melewati proses yang kompleks	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.4	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk menghafal data dalam jumlah besar	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.5	Pekerjaan saya memerlukan aktivitas mental yang tinggi (seperti: berfikir, mengingat, memecahkan masalah, menganalisis)	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.6	Saya harus bekerja terus-menerus dan tidak dapat berhenti, meskipun saya membutuhkan waktu jeda atau kelonggaran ketika sedang bekerja	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.7	Pekerjaan saya menuntut untuk diselesaikan dengan cepat	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.8	Kecepatan langkah kerja dan performansi saya dalam bekerja tergantung pada diri saya sendiri (yang dimaksud adalah aktivitas pekerjaan atau tanggung jawab individu yang tidak melibatkan rekan kerja atau <i>stakeholder</i> lain)	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.9	Ketika sedang bekerja, saya merasa terganggu oleh suatu hal (seperti <i>handphone</i> yang berdering, obrolan rekan kerja, data atau peralatan yang tidak tersedia di tempat kerja)	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.10	Batas waktu atau <i>deadline</i> penyelesaian tugas saya sudah sesuai atau masih dalam rentang waktu yang normal	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.11	Pekerjaan saya memerlukan fokus dan konsentrasi yang tinggi	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)

Tabel 3.9 Variabel Manifes atau Indikator Penelitian (Lanjutan)

Kode	Variabel Manifes / Indikator	Sumber
X1.12	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tepat dan tidak boleh ada kesalahan. Apabila terjadi kesalahan pada pekerjaan saya, dapat menimbulkan konsekuensi yang serius (seperti: keterlambatan proyek, kerugian, kecelakaan kerja)	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.13	Pekerjaan saya melibatkan banyak tanggung jawab	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.14	Pekerjaan saya dapat memengaruhi hubungan pribadi saya dengan seseorang diluar rekan kerja (seperti: keluarga, teman, masyarakat)	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.15	Saya merasa gugup/gelisah ketika sedang bekerja. Dan pekerjaan saya memengaruhi emosi pada diri saya (seperti: marah, stres, bosan)	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.16	Permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya sulit untuk saya lupakan dan terkadang memengaruhi aktivitas saya diluar pekerjaan	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X1.17	Ketika telah selesai bekerja, saya merasa sangat kelelahan (secara fisik). Dan pekerjaan saya dapat memengaruhi kesehatan saya	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
X2.1	Tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja saya mengurangi waktu yang saya gunakan untuk keluarga	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
X2.2	Jadwal pekerjaan di tempat kerja saya menyulitkan saya dalam mengatur waktu untuk aktivitas keluarga	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
X2.3	Waktu yang saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga menyebabkan saya tidak memiliki banyak waktu untuk mengerjakan pekerjaan di tempat kerja saya	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
X2.4	Banyaknya aktivitas dan tanggung jawab dalam keluarga menyebabkan saya harus melewatkan atau menunda beberapa tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)

Tabel 3.9 Variabel Manifes atau Indikator Penelitian (Lanjutan)

Kode	Variabel Manifes / Indikator	Sumber
X2.5	Setelah melakukan aktivitas pekerjaan di tempat kerja, saya sangat merasa lelah untuk melakukan aktivitas dalam keluarga	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
X2.6	Saat bersama dengan keluarga, saya masih memikirkan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
X2.7	Permasalahan yang terjadi dalam keluarga saya, menyebabkan performansi kerja di tempat kerja saya menurun	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
X2.8	Saya sering merasa stres karena tanggung jawab keluarga, sehingga saya merasa sulit berkonsentrasi pada saat bekerja di tempat kerja	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
X2.9	Perilaku atau sikap saya dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja, kurang sesuai apabila saya digunakan dalam menghadapi permasalahan keluarga	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
X2.10	Kebiasaan saya ketika bekerja di tempat kerja dapat mengganggu aktivitas saya ketika di rumah	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
X2.11	Perilaku atau sikap saya dalam menghadapi permasalahan dalam keluarga, kurang sesuai apabila saya digunakan dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
X2.12	Kebiasaan saya di rumah dapat mengganggu aktivitas saya ketika bekerja di tempat kerja	(Greenhaus & Beutel, 1985) dan (Stephens & Sommer, 1996)
Y1	Kondisi lingkungan fisik (pencahayaan, suhu, kebisingan) di rumah saya sudah tepat sehingga saya merasa nyaman ketika bekerja di rumah selama WFH	(Nurbahar, R., 2015)

Tabel 3.9 Variabel Manifes atau Indikator Penelitian (Lanjutan)

Kode	Variabel Manifes / Indikator	Sumber
Y2	Fasilitas terkait teknologi (laptop/komputer, jaringan internet) dan fasilitas lain (kursi, meja) untuk bekerja di rumah sudah memadai, sehingga saya dapat bekerja dengan lancar selama WFH	(Nurbahar, R., 2015)
Y3	Kondisi rumah saya cukup kondusif (tidak terdapat gangguan, seperti: tangisan anak kecil, saudara yang bertengkar), sehingga saya dapat berkonsentrasi dengan baik ketika bekerja selama WFH	
Y4	Selama WFH, saya tetap dapat berkomunikasi secara lancar dengan <i>stakeholder</i> yang terkait	(Robbins & Timothy, 2009)
Y5	Saya merasa puas dengan interaksi (timbang balik atau <i>feedback</i> yang diberikan), meskipun dilakukan secara daring selama WFH	(Nurbahar, R., 2015)
Y6	Saya tidak menemukan kesulitan atau kendala dalam berkoordinasi dan bekerja sama dengan rekan kerja, meskipun kondisi WFH	(Nurbahar, R., 2015)
Y7	Meskipun WFH, rekan kerja saya tetap bertanggung jawab dan berusaha memberikan hasil terbaik pada setiap pekerjaan	(Nurbahar, R., 2015)
Y8	Selama WFH, atasan tetap bersedia meluangkan waktu untuk membantu saya apabila saya mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan	(Robbins & Timothy, 2009)
Y9	Meskipun WFH, atasan tetap memberikan pengawasan atau <i>controlling</i> secara rutin kepada saya	(Robbins & Timothy, 2009)
Y10	Sosialisasi mengenai proses pengembangan karir atau kenaikan jabatan (promosi) sudah dilakukan secara efektif, meskipun sedang WFH	
Y11	Dengan sistem kerja secara WFH, tidak berpengaruh terhadap proses pengembangan karir karyawan	
Y12	Saya senantiasa merasa senang dan tidak terbebani ketika harus mengerjakan pekerjaan saya di rumah	(Nurbahar, R., 2015)
Y13	Meskipun WFH, saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik	(Nurbahar, R., 2015)

b. Pengembangan Diagram Alur

Model konseptual yang telah dibuat, selanjutnya akan digambarkan dalam bentuk diagram alur (*path diagram*) untuk menunjukkan kausalitas antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen, dimensi, beserta variabel manifes yang akan diuji. Daftar variabel laten terhadap dimensi dan masing-masing variabel manifes ditunjukkan pada Tabel 3.10 berikut.

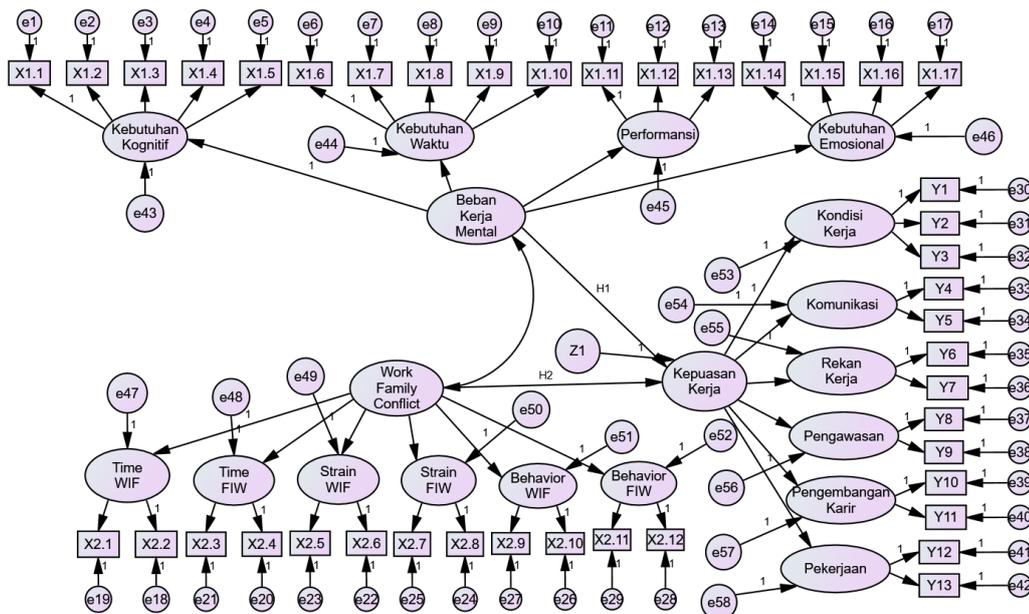
Tabel 3. 10 Rekapitulasi Variabel Penelitian

Variabel Laten	Dimensi	Kode Variabel Manifes	Sumber
Beban Kerja Mental	Kebutuhan Kognitif	X1.1	(Rubio-valdehita <i>et al.</i> , 2017)
		X1.2	
		X1.3	
		X1.4	
		X1.5	
	Kebutuhan Waktu	X1.6	
		X1.7	
		X1.8	
		X1.9	
		X1.10	
	Performansi	X1.11	
		X1.12	
		X1.13	
	Kebutuhan Emosional	X1.14	
		X1.15	
		X1.16	
		X1.17	
Work-Family Conflict (WFC)	<i>Time-based Work Inference with Family (WIF)</i>	X2.1	(Greenhaus and Beutell, 1985) (Guttek & Searle, 1991)
		X2.2	
	<i>Time-based Family Inference with Work (FIW)</i>	X2.3	
		X2.4	
	<i>Strain-based Work Inference with Family (WIF)</i>	X2.5	
		X2.6	
	<i>Strain-based Family Inference with Work (FIW)</i>	X2.7	
		X2.8	
	<i>Behavioural-based Work Inference with Family (WIF)</i>	X2.9	
		X2.10	

Tabel 3.10 Rekapitulasi Variabel Penelitian (Lanjutan)

Variabel Laten	Dimensi	Kode Variabel Manifes	Sumber
	<i>Behavioural-based Family Inference with Work (FIW)</i>	X2.11	
		X2.12	
Kepuasan Kerja	Kondisi Kerja	Y1	(Nurbahar, R., 2015) dan (Robbins & Timothy, 2009)
		Y2	
		Y3	
	Komunikasi	Y4	
		Y5	
	Rekan Kerja	Y6	
		Y7	
	<i>Supervision</i>	Y8	
		Y9	
	Pengembangan Karir	Y10	
		Y11	
	Pekerjaan itu sendiri	Y12	
		Y13	

Diagram alur pada penelitian ini digambarkan dalam Gambar 3.8 berikut.



Gambar 3. 8 Model Diagram Alur Penelitian

c. Konversi Diagram Alur ke Persamaan SEM

Model yang telah digambarkan pada diagram alur yang ditunjukkan pada Gambar 3.8, kemudian dikonversikan ke dalam persamaan model pengukuran dan model struktural. Persamaan model pengukuran hanya melibatkan indikator atau variabel manifes dari masing-masing variabel laten. Berikut merupakan persamaan model pengukuran.

- Variabel Eksogen Beban Kerja Mental

$$X1.1 = \lambda_1 \text{Kebutuhan Kognitif} + e_1$$

$$X1.2 = \lambda_2 \text{Kebutuhan Kognitif} + e_2$$

$$X1.3 = \lambda_3 \text{Kebutuhan Kognitif} + e_3$$

$$X1.4 = \lambda_4 \text{Kebutuhan Kognitif} + e_4$$

$$X1.5 = \lambda_5 \text{Kebutuhan Kognitif} + e_5$$

$$X1.6 = \lambda_6 \text{Kebutuhan Waktu} + e_6$$

$$X1.7 = \lambda_7 \text{Kebutuhan Waktu} + e_7$$

$$X1.8 = \lambda_8 \text{Kebutuhan Waktu} + e_8$$

$$X1.9 = \lambda_9 \text{Kebutuhan Waktu} + e_9$$

$$X1.10 = \lambda_{10} \text{Kebutuhan Waktu} + e_{10}$$

$$X1.11 = \lambda_{11} \text{Performansi} + e_{11}$$

$$X1.12 = \lambda_{12} \text{Performansi} + e_{12}$$

$$X1.13 = \lambda_{13} \text{Performansi} + e_{13}$$

$$X1.14 = \lambda_{14} \text{Kebutuhan Emosional} + e_{14}$$

$$X1.15 = \lambda_{15} \text{Kebutuhan Emosional} + e_{15}$$

$$X1.16 = \lambda_{16} \text{Kebutuhan Emosional} + e_{17}$$

$$X1.17 = \lambda_{17} \text{Kebutuhan Emosional} + e_{17}$$

- Variabel Eksogen *Work-Family Conflict*

$$X2.1 = \lambda_{19} \text{Time based Work Interface with Family} + e_{19}$$

$$X2.2 = \lambda_{18} \text{Time based Work Interface with Family} + e_{18}$$

$$X2.3 = \lambda_{21} \text{Time based Family Interface with Work} + e_{21}$$

$$X2.4 = \lambda_{20} \text{Time based Family Interface with Work} + e_{20}$$

$$X2.5 = \lambda_{23} \text{Strain based Work Interface with Family} + e_{23}$$

$$X2.6 = \lambda_{22} \text{Strain based Work Interface with Family} + e_{22}$$

$$X2.7 = \lambda_{25} \text{ Strain based Family Interface with Work} + e_{25}$$

$$X2.8 = \lambda_{24} \text{ Strain based Family Interface with Work} + e_{24}$$

$$X2.9 = \lambda_{27} \text{ Behavior based Work Interface with Family} + e_{27}$$

$$X2.10 = \lambda_{26} \text{ Behavior based Work Interface with Family} + e_{26}$$

$$X2.11 = \lambda_{29} \text{ Behavior based Family Interface with Work} + e_{29}$$

$$X2.12 = \lambda_{28} \text{ Behavior based Family Interface with Work} + e_{28}$$

- Variabel Endogen Kepuasan Kerja

$$Y1 = \lambda_{30} \text{ Kondisi Kerja} + e_{30}$$

$$Y2 = \lambda_{31} \text{ Kondisi Kerja} + e_{31}$$

$$Y3 = \lambda_{32} \text{ Kondisi Kerja} + e_{32}$$

$$Y4 = \lambda_{33} \text{ Komunikasi} + e_{33}$$

$$Y5 = \lambda_{34} \text{ Komunikasi} + e_{34}$$

$$Y6 = \lambda_{35} \text{ Rekan Kerja} + e_{35}$$

$$Y7 = \lambda_{36} \text{ Rekan Kerja} + e_{36}$$

$$Y8 = \lambda_{37} \text{ Pengawasan} + e_{37}$$

$$Y9 = \lambda_{38} \text{ Pengawasan} + e_{38}$$

$$Y10 = \lambda_{39} \text{ Pengembangan Karir} + e_{39}$$

$$Y11 = \lambda_{40} \text{ Pengembangan Karir} + e_{40}$$

$$Y12 = \lambda_{41} \text{ Pekerjaan} + e_{41}$$

$$Y13 = \lambda_{42} \text{ Pekerjaan} + e_{42}$$

Persamaan model struktural menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai variabel laten. Berikut merupakan persamaan model struktural.

$$\text{Kepuasan Kerja} = f(\text{Beban Kerja Mental}) + z_1$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = f(\text{Work Family Conflict}) + z_1$$

2. Uji Asumsi SEM

Uji asumsi SEM dilakukan untuk memastikan bahwa persamaan model yang telah dibuat memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Terdapat beberapa pengujian yang dilakukan dalam uji asumsi SEM, yaitu uji

asumsi normalitas, uji asumsi *outliers*, dan uji asumsi multikolinearitas. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing uji asumsi.

a. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui data yang terkumpul dari setiap variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode grafik *Normal Q-Q Plot of Standardized Residual* pada SPSS. Berdasarkan grafik *normal Q-Q plot*, dapat diketahui persebaran data pada garis diagonal. Apabila titik-titik membentuk garis lurus (linear), dapat dikatakan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal (Ghozali, I., 2009).

Namun, uji normalitas secara deskriptif menggunakan metode grafik sering kali dianggap tidak akurat. Oleh karena itu, juga perlu dilakukan uji normalitas secara kuantitatif dengan menggunakan nilai c.r. *skewness* dari hasil pengujian *assessment of normality* pada program AMOS. Pada penelitian ini, menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 99% ($\alpha = 0,01$), sehingga apabila nilai c.r. pada *skewness* berada dalam rentang $\pm 2,58$, maka dapat disimpulkan data yang digunakan berdistribusi normal. Namun, apabila terdapat nilai c.r. pada *skewness* yang berada di luar rentang $\pm 2,58$, maka menunjukkan data tidak berdistribusi normal (Waluyo, M., 2016).

b. Uji Asumsi *Outlier*

Uji *outliers* dilakukan untuk melihat apakah data yang terkumpul dari setiap variabel terdapat data yang *outliers* atau tidak. Data *outliers* merupakan data yang dianggap memiliki karakteristik yang berbeda atau menyimpang dengan data lainnya. Uji *outliers* dapat dilakukan dengan melihat nilai *Mahalanobis distance* atau *Mahalanobis d-squared* pada program AMOS. Nilai *Mahalanobis* yang lebih besar dari *Chi-square table*, menunjukkan adanya *outliers* dan harus di eliminasi (Waluyo, M., 2016).

c. Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam model yang digunakan saling berkorelasi atau tidak. Apabila terjadi multikolinearitas berarti antara variabel bebas saling berkorelasi sehingga dalam hal ini sulit untuk diketahui variabel bebas mana

yang mempengaruhi variabel terikat. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *output Varian Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada SPSS. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1, maka data dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas (Ghozali, I., 2011).

3. Uji Kesesuaian Model Pengukuran

Uji kesesuaian model pengukuran (*measurement model*) dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA bertujuan untuk mengonfirmasi bahwa indikator-indikator yang digunakan sudah tepat dalam menyusun suatu variabel. Uji kesesuaian model pengukuran menggunakan CFA terdiri dari uji kesesuaian model menggunakan *goodness of fit*, uji validitas, dan uji reliabilitas yang akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)

Uji *goodness of fit* bertujuan untuk mengetahui seberapa baik model yang dibangun berdasarkan beberapa kriteria. Kriteria dan *cut off value goodness of fit* ditunjukkan pada Tabel 3.11 berikut.

Tabel 3. 11 *Goodness of Fit* Model Pengukuran

<i>Goodness of Fit Criteria</i>	<i>Cut Off Value</i>	Sumber
<i>Chi Square</i>	Kurang dari <i>chi-square table</i>	(Ferdinand, 2002)
Probabilitas	$\geq 0,05$	
CMIN/DF	$\leq 2,00$	
RMSEA	$\leq 0,08$	
GFI	$\geq 0,90$	
AGFI	$\geq 0,90$	
TLI	$\geq 0,90$	
CFI	$\geq 0,90$	

Apabila terdapat satu kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi *cut off value* atau telah *fit*, maka dapat dikatakan bahwa model yang dibangun sudah baik (Solimun, 2002). Namun, apabila kriteria *goodness of fit* belum ada yang memenuhi *cut off value* atau belum *fit*, maka perlu dilakukan modifikasi model. Modifikasi model dapat dilakukan dengan melihat *output Modification Indices* (MI) pada program AMOS. Modifikasi model dapat

dilakukan dengan cara menghubungkan antar variabel yang direkomendasikan atau mengeliminasi variabel pada MI yang memiliki nilai paling tinggi (Arbuckle & Wothke, 2013).

b. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah indikator yang disusun sudah cukup valid untuk menjelaskan variabel latennya. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila setiap item pada kuesioner mampu menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghazali, 2009). Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* pada setiap indikator. Suatu indikator dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,5$, sedangkan apabila nilai *loading factor* $\leq 0,5$ maka indikator tersebut tidak valid dan harus di eliminasi, karena bukan merupakan penyusun dari variabel laten (Hair *et al.*, 2006).

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan indikator-indikator dalam mengukur sebuah variabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai *Construct Reliability* (CR) dengan Persamaan 3 berikut.

$$CR = \frac{(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2}{[(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2 + (\sum_{i=1}^n \delta_i)]} \quad (3)$$

Dengan λ_i adalah nilai *loading factor* dan δ_i didapatkan dari $(1 - \lambda_i^2)$. Indikator dikatakan *reliable* apabila nilai $CR \geq 0,7$. (Waluyo, M., 2016).

4. Uji Kesesuaian Model Struktural

Setelah melakukan uji kesesuaian model pengukuran dengan pendekatan CFA, langkah selanjutnya adalah uji kesesuaian model struktural dengan menggunakan kriteria *goodness of fit*. Model struktural merupakan keseluruhan model penelitian, yaitu gabungan dari model setiap variabel laten yang telah *fit* dari hasil uji kesesuaian model pengukuran menggunakan CFA. Uji model struktural bertujuan untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai hasil perhitungan pada AMOS dengan nilai yang

diharapkan atau *cut off value* pada beberapa kriteria dalam *goodness of fit*. *Cut off value* pada setiap kriteria *goodness of fit* ditunjukkan pada Tabel 3.12 berikut.

Tabel 3. 12 *Goodness of Fit* Model Struktural

<i>Goodness of Fit Criteria</i>	<i>Cut Off Value</i>	Sumber
<i>Chi Square</i>	Kurang dari <i>chi-square table</i>	(Ferdinand, 2002)
Probabilitas	$\geq 0,05$	
CMIN/DF	$\leq 2,00$	
RMSEA	$\leq 0,08$	
GFI	$\geq 0,90$	
AGFI	$\geq 0,90$	
TLI	$\geq 0,90$	
CFI	$\geq 0,90$	

Apabila terdapat satu kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi *cut off value* atau telah *fit*, maka dapat dikatakan bahwa model yang dibangun sudah baik (Solimun, 2002). Namun, apabila kriteria *goodness of fit* belum ada yang memenuhi *cut off value* atau belum *fit*, maka perlu dilakukan modifikasi model. Modifikasi model dapat dilakukan dengan melihat *output Modification Indices* (MI) pada program AMOS. Modifikasi model dapat dilakukan dengan cara menghubungkan antar variabel yang direkomendasikan atau mengeliminasi variabel pada MI yang memiliki nilai paling tinggi (Arbuckle & Wothke, 2013).

5. *Multigroup Analysis*

Multigroup analysis dilakukan untuk menguji hipotesis yang menggunakan variabel moderasi. Pada penelitian ini, terdapat dua variabel moderasi yang digunakan, yaitu jenis kelamin dan usia. Variabel moderasi tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Model *moderating SEM* dapat dianalisis dengan pendekatan analisis *multigroup* pada program AMOS. Apabila ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel moderasi, dapat dilakukan dengan membandingkan model tanpa pembatas (*unconstrained baseline*) dengan model yang memiliki pembatas (*fully constrained*). Dimana untuk uji model dengan pembatas dapat dilakukan dengan menambahkan *constrain* atau yang sering disebut *regression weight* pada setiap

jalur. Setelah *running* pada kedua model tersebut, akan didapatkan nilai *chi-square* dan *degree of freedom* (df) yang berbeda dari masing-masing model. Perbandingan model *unconstrained* dengan model *fully constrained* dapat dilakukan dengan menghitung selisih nilai *chi-square* dan nilai df pada masing-masing model. Berdasarkan hasil delta *chi-square* dan delta df tersebut, maka akan didapatkan nilai *p-value*. Apabila nilai $p\Delta\chi \leq 0,05$, maka dinyatakan terdapat perbedaan signifikan. Namun apabila nilai $p\Delta\chi \geq 0,05$, maka dinyatakan tidak terdapat perbedaan signifikan (Cheung & Rensvold, 2002).

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis tanpa variabel moderasi dilakukan dengan melihat nilai *p-value* dari hubungan antar variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen. Pada penelitian ini, digunakan nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,05. Apabila nilai $p-value \leq 0,05$, maka hubungan antar variabel laten adalah signifikan dan hipotesis diterima, sedangkan apabila nilai $p-value \geq 0,05$, maka hubungan antar variabel laten tidak signifikan dan hipotesis ditolak. Sedangkan, uji hipotesis dengan variabel moderasi dapat dilakukan dengan melihat nilai *p-value* dari delta *chi-square*. Apabila nilai $p\Delta\chi \leq 0,05$, maka dinyatakan terdapat perbedaan signifikan dan hipotesis diterima. Namun apabila nilai $p\Delta\chi \geq 0,05$, maka dinyatakan tidak terdapat perbedaan signifikan dan hipotesis ditolak (Cheung & Rensvold, 2002).

Apabila ingin mengetahui hubungan antar variabel positif atau negatif, dapat melihat nilai *standardized regression weight*. Jika nilai *standardized regression weight* bernilai positif, berarti hubungan kedua variabel laten memiliki hubungan yang positif, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel laten eksogen, maka variabel laten endogen juga meningkat. Namun, apabila nilai *standardized regression weight* bernilai negatif, berarti hubungan kedua variabel laten memiliki hubungan yang negatif, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel laten eksogen, maka variabel laten endogen akan menurun, dan sebaliknya.

3.2.4. *Tahap Analisis dan Interpretasi Data*

Pada tahap ini akan dilakukan analisis dan interpretasi data berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan pada bab 4. Analisis yang dilakukan diantaranya adalah analisis statistik deskriptif yang terdiri dari karakteristik responden dan penilaian responden terhadap variabel laten, analisis uji asumsi SEM yang meliputi uji asumsi normalitas, uji asumsi *outlier*, dan uji asumsi multikolinearitas, analisis uji kesesuaian model pengukuran, analisis uji kesesuaian model struktural, analisis uji variabel moderasi, analisis uji hipotesis, analisis kondisi *Work From Home* (WFH), analisis *new findings* dalam penelitian, dan analisis rekomendasi.

3.2.5. *Tahap Penarikan Kesimpulan dan Saran*

Tahap ini merupakan tahap terakhir dari serangkaian tahapan penelitian, dimana pada subbab ini akan dilakukan penarikan kesimpulan penelitian berdasarkan tujuan yang telah ditentukan pada bab 1. Selain itu, juga akan diberikan saran terkait dengan penelitian yang telah dilakukan sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

(Halaman ini sengaja dikosongkan).

BAB 4

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini, akan dilakukan pengumpulan dan pengolahan data dalam penelitian. Data yang dikumpulkan meliputi profil perusahaan, pengolahan statistik deskriptif yang meliputi karakteristik responden, penilaian responden terhadap masing-masing variabel, dan pengkategorian penilaian responden pada setiap variabel. Kemudian, data hasil kuesioner tersebut akan diolah dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan program AMOS.

4.1. Profil Perusahaan

PT Industri Kereta Api atau PT INKA (Persero) merupakan perusahaan industri manufaktur kereta api yang berdiri sejak 16 Mei 1981. PT INKA (Persero) berlokasi di Jalan Yos Sudarso No. 71 Kota Madiun, Jawa Timur. PT INKA (Persero) memiliki lima (5) anak perusahaan, yaitu PT Rekindo Global Jasa, PT INKA Multi Solusi (IMS), PT IMS *Service*, PT IMS *Trading*, dan PT IMS *Consulting*. PT INKA (Persero) merupakan satu-satunya industri manufaktur kereta api di Indonesia bahkan di Asia Tenggara. Oleh karena itu, produk yang dihasilkan PT INKA (Persero) telah tersebar dan beroperasi tidak hanya di Indonesia, tetapi juga di beberapa negara tetangga, seperti Singapura, Malaysia, Filipina, Bangladesh, dan Australia.

Aktivitas bisnis yang dilakukan PT INKA (Persero) meliputi pembuatan desain kereta api, produksi kereta api, serta penyedia jasa perawatan dan perbaikan peralatan maupun fasilitas yang berhubungan dengan kereta api. PT INKA merupakan industri manufaktur kereta api berbasis *project*. *Project* PT INKA (Persero) berdasarkan jenis produknya dapat digolongkan menjadi enam kategori produk, yaitu kereta berpengerak, lokomotif, kereta penumpang, gerbong barang, kereta khusus, dan produk pengembangan. Selain dapat digolongkan berdasarkan produknya, *project* PT INKA (Persero) juga dapat digolongkan berdasarkan klien atau pihak yang memesan, yaitu dari pemerintah (Kementerian Perhubungan), BUMN (PT KAI), swasta, dan ekspor.

Sistem kerja yang diterapkan oleh PT INKA (Persero) adalah bekerja secara langsung ke kantor atau *full work from office*. Namun, akibat adanya pandemi COVID-19 dan berdasarkan keterangan pers terkait penanganan COVID-19 pada tanggal 15 Maret 2020, Presiden Indonesia Ir. H. Joko Widodo, menghimbau seluruh masyarakat untuk melakukan aktivitas produktif dirumah, salah satunya adalah bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Menindaklanjuti hal tersebut, guna mengantisipasi dan meminimalisasi dampak akibat penyebaran COVID-19 di tempat kerja, PT INKA (Persero) mengeluarkan Surat Edaran terkait penerapan sistem kerja WFH. PT INKA (Persero), melakukan *full* WFH selama dua minggu, yaitu mulai tanggal 16 Maret 2020 sampai dengan 31 Maret 2020. Kemudian, PT INKA (Persero) menerapkan sistem kerja WFH dan *shift*, dimana dalam satu hari terdapat empat (4) *shift* dan setiap *shift* selama lima (5) jam kerja. Selanjutnya, berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan dan menindaklanjuti kebijakan *new normal*, sejak Juni 2020, sistem kerja PT INKA sudah seluruhnya bekerja di kantor atau *Work From Office* (WFO). Namun, untuk menghindari kerumunan dan mengurangi jumlah karyawan di kantor, PT INKA (Persero) menerapkan dua (2) *shift*, yaitu pukul 06.00-14.30 untuk *shift* 1 dan 14.30-23.00 untuk *shift* 2 pada hari Senin-Jumat. Sedangkan untuk hari Sabtu, *shift* 1 dimulai pada pukul 06.30-11.30 dan *shift* 2 dimulai pada pukul 11.30-17.00.

Selain sistem kerja yang baru, PT INKA (Persero) juga melakukan restrukturisasi organisasi. Per bulan Juni 2020, PT INKA (Persero) telah menjadi *holding company*, dimana hanya melakukan aktivitas manajerial, sedangkan untuk aktivitas operasional diserahkan ke anak cucu perusahaan. Struktur organisasi PT INKA (Persero) dan struktur organisasi per divisi hasil restrukturisasi ditunjukkan pada Lampiran 5. Struktur organisasi yang semula terdapat 14 divisi, namun setelah restrukturisasi menjadi delapan (8) divisi. Ke-delapan divisi tersebut meliputi Satuan Pengawas Internal, Sekretaris Perusahaan, Keuangan dan Akuntansi, Sumber Daya Manusia dan *General Affair*, Teknologi, Riset dan Pengembangan, Pemasaran, serta Perencanaan Operasi dan Penyediaan Jasa. Total jumlah karyawan sebanyak 314 orang.

4.2. Pengumpulan dan Pengolahan Data Statistik Deskriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data hasil kuesioner yang telah disebarluaskan mulai tanggal 17 Juni 2020 sampai dengan 23 Juni 2020. Kuesioner tersebut disebarluaskan secara daring melalui *google forms* dengan *link* kuesionernya adalah intip.in/kuesionerpenelitianTA. Responden dari kuesioner penelitian ini adalah karyawan PT INKA (Persero) yang memiliki beberapa kriteria sebagai berikut, merupakan karyawan PT INKA (Persero) yang bekerja di kantor, pernah menjalani sistem kerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) saat pandemi COVID-19, dan karyawan yang sudah menikah atau berkeluarga. Kuesioner penelitian ini terdiri dari lima bagian, yaitu data diri responden (nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, jabatan, dan divisi), beban kerja mental (17 butir pernyataan), *work-family conflict* (12 butir pernyataan), kepuasan kerja (13 butir pernyataan), serta kendala dan saran yang dialami karyawan selama WFH. Jumlah responden yang mengisi kuesioner tersebut sebanyak 252 responden, namun data yang akan diolah dalam penelitian ini hanya data yang berasal dari responden sebagai *staff*, dimana terdapat sebanyak 233 data. Data hasil kuesioner tersebut akan diolah secara statistik deskriptif yang terdiri dari karakteristik responden dan penilaian responden terhadap variabel laten.

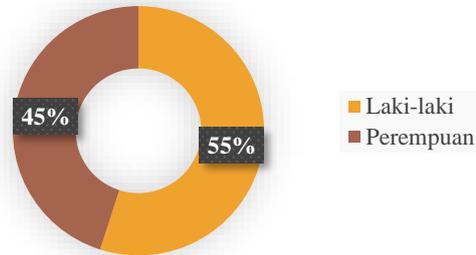
4.2.1. Karakteristik Responden

Pada subbab ini akan dijelaskan mengenai informasi data diri responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, divisi, kendala dan saran. Data karakteristik responden tersebut diolah secara statistik deskriptif untuk mengetahui dan memetakan persebaran responden.

4.2.1.1. Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini tidak terbatas hanya pada laki-laki atau hanya pada perempuan, tetapi keduanya. Karakteristik jenis kelamin atau *gender* ini juga akan digunakan sebagai variabel moderator yang memoderasi antara pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Persebaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Gambar 4.1 berikut.

Grafik Persentase Jenis Kelamin Responden

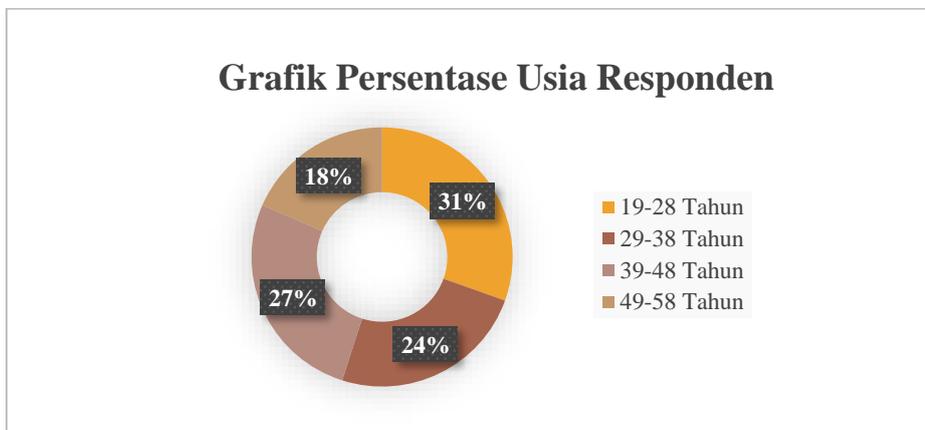


Gambar 4. 1 Grafik Persentase Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Gambar 4.1 terkait profil responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa karyawan PT INKA (Persero) yang menjadi responden penelitian paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 54,94% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 45,06%. Sehingga, responden laki-laki lebih mendominasi daripada responden perempuan.

4.2.1.2.Usia

Kategori usia responden dikelompokkan menjadi empat, yaitu 19-28 tahun, 29-38 tahun, 39-48 tahun, dan 49-58 tahun. Selain jenis kelamin, karakteristik usia juga akan digunakan sebagai variabel moderator yang memoderasi antara pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Persebaran karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada Gambar 4.2 berikut.

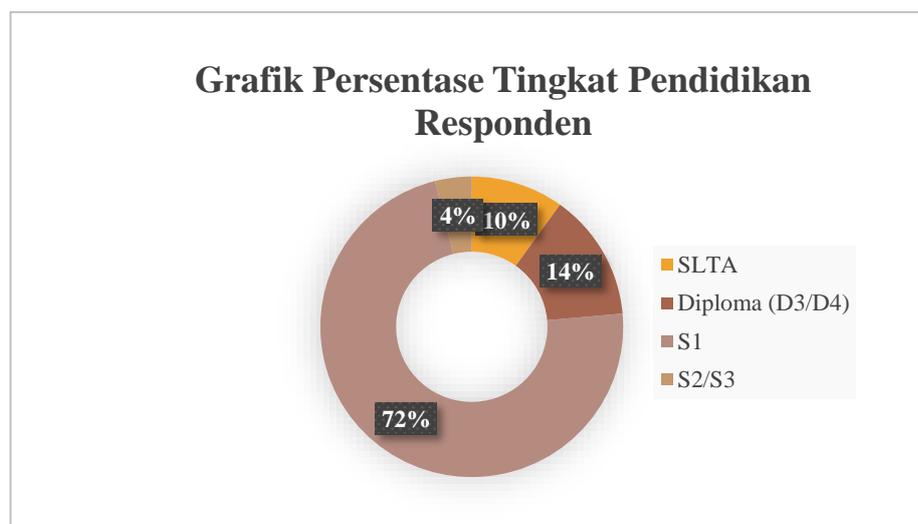


Gambar 4. 2 Grafik Persentase Usia Responden

Berdasarkan Gambar 4.2 terkait profil responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa karyawan PT INKA (Persero) yang menjadi responden penelitian paling banyak berusia dalam rentang 19-28 tahun yaitu sebesar 30,47% urutan kedua berusia dalam rentang 39-48 tahun sebesar 26,61%, disusul oleh rentang usia 29-38 tahun sebanyak 24,46%, dan persentase terkecil yaitu pada rentang usia 49-58 tahun sebanyak 18,45%. Sehingga, usia dalam rentang 19-28 tahun merupakan usia yang paling mendominasi.

4.2.1.3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan PT INKA (Persero) yang terdiri dari SLTA, Diploma (D3/D4), S1, dan S2/S3. Persebaran karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada Gambar 4.3 berikut.



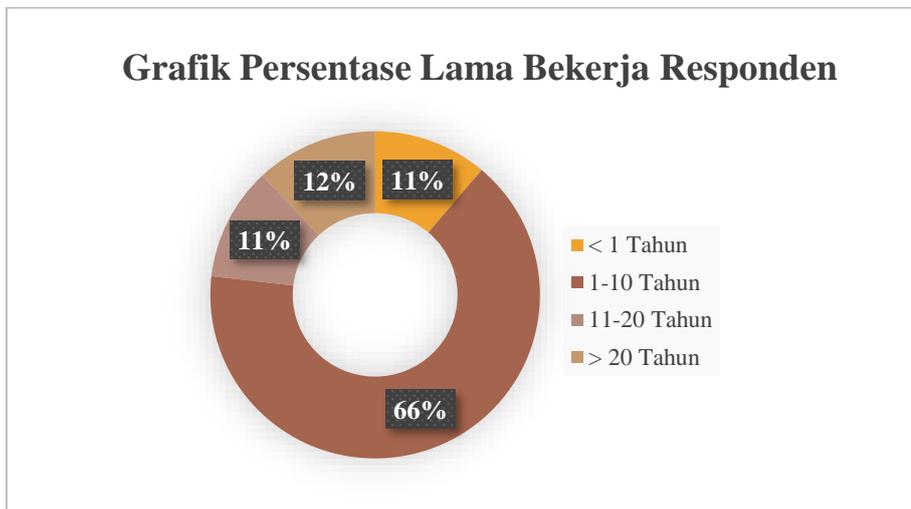
Gambar 4. 3 Grafik Persentase Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan Gambar 4.3 terkait profil responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa karyawan PT INKA (Persero) yang menjadi responden penelitian paling banyak yaitu berpendidikan S1 sebesar 72,50%, urutan kedua adalah berada di tingkat Diploma (D3/D4) sebanyak 13,70%, disusul oleh tingkat SLTA sebanyak 9,90%, dan persentase paling kecil adalah tingkat S2/S2

dengan 3,90%. Sehingga, responden didominasi oleh tingkat pendidikan Program Sarjana (S1).

4.2.1.4.Lama Bekerja

Kategori lama bekerja responden dikelompokkan menjadi empat, yaitu kurang dari satu tahun, 1-10 tahun, 11-20 tahun, dan lebih dari 20 tahun. Persebaran karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di PT INKA (Persero) ditunjukkan pada Gambar 4.4 berikut.



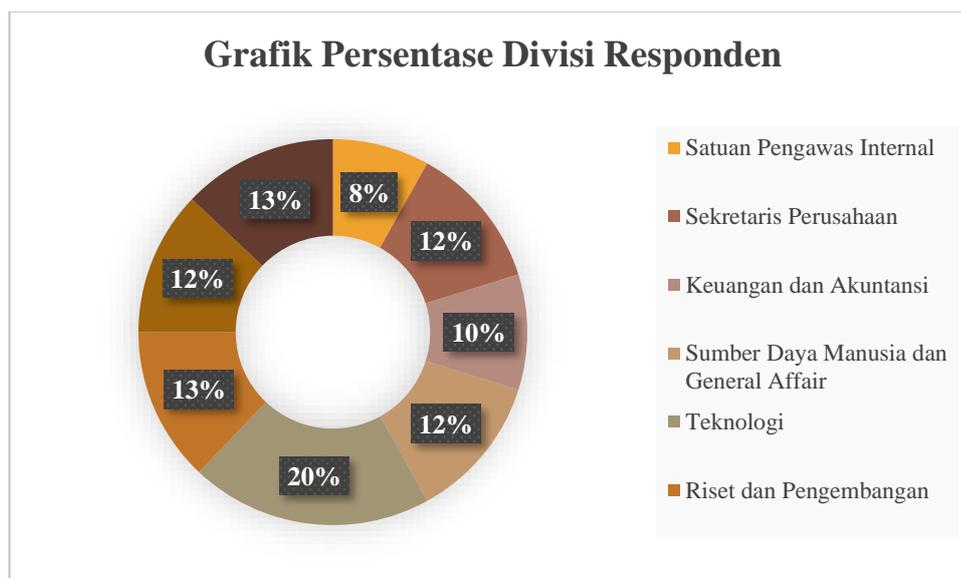
Gambar 4. 4 Grafik Persentase Lama Bekerja Responden

Berdasarkan Gambar 4.4 terkait profil responden berdasarkan lama bekerja, dapat diketahui bahwa karyawan PT INKA (Persero) yang menjadi responden penelitian paling banyak telah bekerja di PT INKA (Persero) selama 1-10 tahun yaitu sebesar 65,70%, urutan kedua adalah lama bekerja dalam rentang >20 tahun sebanyak 12%, selanjutnya rentang lama bekerja kurang dari 1 tahun dan 11-20 tahun memiliki persentase yang sama yaitu sebesar 11,20%. Sehingga, responden didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 1-10 tahun.

4.2.1.5.Divisi

Berdasarkan hasil restrukturisasi organisasi, saat ini PT INKA (Persero) mempunyai delapan (8) divisi yang terdiri dari Satuan Pengawas Internal,

Sekretaris Perusahaan, Keuangan dan Akuntansi, Sumber Daya Manusia dan *General Affair*, Teknologi, Riset dan Pengembangan, Pemasaran, serta Perencanaan Operasi dan Penyediaan Jasa. Persebaran responden berdasarkan divisi tempat mereka bekerja ditunjukkan pada Gambar 4.5 berikut.



Gambar 4. 5 Grafik Persentase Divisi Responden

Berdasarkan Gambar 4.5 terkait profil responden berdasarkan divisi tempat responden bekerja, dapat diketahui bahwa karyawan PT INKA (Persero) yang menjadi responden penelitian paling banyak bertempat di Divisi Teknologi sebesar 20,16%, sedangkan responden paling sedikit bertempat di Satuan Pengawas Internal sebanyak 8,06%.

4.2.1.6. Kendala dan Saran

Pada akhir *form* kuesioner, responden diberi kesempatan untuk menyampaikan keluhan yang dirasakan oleh responden selama bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Beberapa kendala yang disampaikan oleh responden ditunjukkan pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4. 1 Kendala yang Dialami Responden Selama WFH

Kendala	Jumlah	Persentase
Koneksi/jaringan internet yang tidak stabil	33	25,38%
Koordinasi dan kerja sama menjadi kurang efektif dan efisien	18	13,85%
Fasilitas kerja, seperti laptop/komputer yang dimiliki tidak mendukung dan kurang memadai	13	10,00%
Pengeluaran untuk membeli pulsa atau paket data internet meningkat	13	10,00%
Ketika WFH, batasan jam kerja kurang jelas (merasa bekerja selama 24/7)	7	5,38%
Informasi yang didapatkan kurang maksimal	6	4,62%
Harus mengerjakan pekerjaan rumah lainnya	6	4,62%
Kurangnya <i>support</i> IT, terutama <i>remote access</i> PC (VPN)	5	3,85%
Mengalami kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja serta emosi menjadi kurang stabil	5	3,85%
Data dan arsip masih tersimpan di komputer kantor	4	3,08%
Tidak memiliki alat bantu kerja, seperti laptop/komputer	4	3,08%
Sulit mengakses data yang diperlukan	4	3,08%
Harus mengasuh anak di waktu bersamaan, sehingga menjadi terganggu dan tidak bisa fokus ke pekerjaan	3	2,31%
Tempat tinggal dekat dengan pabrik, sehingga selalu ada kebisingan/keramaian	3	2,31%
Tidak dapat mengakses dokumen <i>hard copy</i> ketika dibutuhkan	2	1,54%
Sulit menjaga pola istirahat dan meningkatkan kekhawatiran karena harus tetap bekerja di malam hari	1	0,77%
Progress pekerjaan proyek terlambat, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk	1	0,77%
<i>Manager</i> belum mampu memberikan arahan dan evaluasi tugas saat WFH	1	0,77%
Tempat kerja (meja dan kursi) tidak ergonomis	1	0,77%

Berdasarkan Tabel 4.1 terkait keluhan yang dialami responden, dapat diketahui bahwa tiga kendala dengan persentase tertinggi yang dialami oleh responden selama bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) adalah sebanyak 25,38% responden mengalami keluhan terkait jaringan atau koneksi internet di rumah mereka kurang stabil, sebanyak 13,85% responden mengalami

keluhan terkait koordinasi dan kerja sama secara daring kurang efektif dan efisien, dan 10% responden mengalami keluhan berupa fasilitas kerja (seperti laptop/komputer) yang dimiliki kurang memadai dan pengeluaran menjadi meningkat akibat kebutuhan membeli pulsa dan paket internet.

Selain itu, responden juga diberi kesempatan untuk memberikan saran terkait dengan keluhan yang dirasakan selama WFH. Saran yang diberikan oleh responden ditunjukkan pada Tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Saran dari Responden Selama WFH

Saran	Jumlah	Persentase
Perusahaan dapat memberikan insentif biaya untuk karyawan WFH, seperti pulsa atau data internet	21	44,68%
Perusahaan dapat memberikan pinjaman alat bantu kerja, seperti laptop kepada karyawan yang tidak memiliki laptop pribadi	9	19,15%
Penentuan jam kerja WFH harus jelas dan diseragamkan serta mempertimbangkan kesehatan karyawan	7	14,89%
Sebaiknya perusahaan dapat mengembangkan sistem IT yang berhubungan dengan pekerjaan	2	4,26%
Pemberlakukan <i>free day (no calling order job)</i> yang benar-benar <i>free day</i> sehingga karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang diluar pekerjaan pada <i>weekend</i> atau hari libur	1	2,13%
Pemberlakukan 5 hari kerja dan mengurangi jam kerja <i>overtime</i>	1	2,13%
Tetap masuk kerja meskipun harus mengurangi jam kerja	1	2,13%
Memberikan pekerjaan sesuai dengan kerja normal, tidak berlebih	1	2,13%
Media komunikasi <i>online (zoom, google meet)</i> distandardkan dan dibuatkan SOP untuk keberlangsungan <i>meeting</i>	1	2,13%
Jam kerja <i>shift 2</i> (malam) harap dipertimbangkan dengan kesehatan karyawan	1	2,13%
Menjaga koordinasi dan komunikasi yang kondusif antar rekan kerja	1	2,13%
Memberikan SOP yang jelas selama bekerja secara WFH	1	2,13%

Berdasarkan Tabel 4.2 terkait saran yang diberikan oleh responden untuk keberlangsungan WFH, dapat diketahui bahwa tiga saran dengan persentase tertinggi yaitu PT INKA (Persero) sebaiknya memberikan insentif tambahan kepada karyawan yang WFH untuk biaya membeli pulsa atau paket internet sebesar 44,68%, saran kedua adalah PT INKA (Persero) sebaiknya memberikan pinjaman laptop untuk karyawan WFH yang tidak memiliki laptop pribadi sebesar 19,15%, dan saran dengan persentase tertinggi ketiga yaitu PT INKA (Persero) menetapkan jam kerja yang jelas selama WFH dengan mempertimbangkan kesehatan karyawan yang memiliki persentase sebesar 14,89%.

4.2.2. Penilaian Responden terhadap Variabel Laten

Pada subbab ini akan dijelaskan mengenai penilaian responden terhadap variabel laten yang terdiri dari variabel beban kerja mental, variabel *work-family conflict*, dan variabel kepuasan kerja.

4.2.2.1. Variabel Beban Kerja Mental

Variabel laten beban kerja mental memiliki empat dimensi yang terdiri dari 17 indikator. Hasil rekapitulasi kuesioner penilaian responden untuk setiap dimensi dan masing-masing indikator pada variabel beban kerja mental akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Kebutuhan Kognitif

Dimensi kebutuhan kognitif terdiri dari lima indikator, yaitu X1.1 sampai dengan X1.5. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi kebutuhan kognitif pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4. 3 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Kognitif

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
Kebutuhan Kognitif	X1.1	0%	6,90%	42,10%	51,10%	3,93	0,86
	X1.2	0,90%	27,90%	54,10%	17,20%	3,72	0,91
	X1.3	0,90%	27,90%	49,80%	21,50%	3,72	0,91
	X1.4	5,20%	34,30%	43,30%	17,20%	3,05	0,93
	X1.5	1,30%	10,30%	50,20%	38,20%	3,58	0,89

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi kebutuhan kognitif dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju pada indikator X1.1 dan menyatakan setuju untuk indikator X1.2 sampai dengan X1.5. Pada indikator X1.1, sebanyak 51,10% responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan mereka membutuhkan pemikiran dan penyelesaian dengan berbagai pengetahuan. Pada indikator X1.2, sebanyak 54,10% responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan mereka melibatkan berbagai alternatif dan harus membuat keputusan yang sulit. Pada indikator X1.3, sebanyak 49,80% responden menyatakan setuju bahwa mereka harus mencari dan mengumpulkan banyak informasi dalam mengerjakan tugas mereka dan terkadang informasi tersebut tidak mudah dipahami dan harus melewati proses yang kompleks. Pada indikator X1.4, sebanyak 43,30% responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan mereka mengharuskan mereka untuk menghafal data dalam jumlah besar. Pada indikator X1.5, sebanyak 50,20% responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan mereka membutuhkan aktivitas mental yang tinggi.

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi kebutuhan kognitif dapat diketahui bahwa indikator pada dimensi kebutuhan kognitif yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator X1.1 yaitu sebesar 3,93. Hal tersebut berarti beban kerja mental paling berat yang dialami karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi kebutuhan kognitif adalah mengenai beban dalam berfikir dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang melibatkan berbagai pengetahuan.

b. Kebutuhan Waktu

Dimensi kebutuhan waktu terdiri dari lima indikator, yaitu X1.6 sampai dengan X1.10. Hasil penilaian responden terhadap dimensi kebutuhan waktu pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4. 4 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Waktu

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
	X1.6	6,90%	54,10%	33,50%	5,60%	2,93	0,91

Tabel 4.4 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Waktu (Lanjutan)

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
Kebutuhan Waktu	X1.7	0,90%	10,30%	57,10%	31,80%	3,71	0,89
	X1.8	6,00%	25,30%	52,40%	16,30%	2,99	0,92
	X1.9	18,90%	52,40%	22,30%	6,40%	2,43	0,93
	X1.10	2,10%	15,00%	59,70%	23,20%	3,39	0,9

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi kebutuhan waktu dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju untuk indikator X1.6 dan X1.9. Sedangkan, untuk indikator X1.7, X1.8, dan X1.10 mayoritas responden menyatakan setuju. Pada indikator X1.6, sebanyak 54,10% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka harus bekerja terus-menerus dan tidak dapat berhenti meskipun membutuhkan waktu jeda atau kelonggaran. Pada indikator X1.7, sebanyak 57,10% responden menyatakan setuju bahwa mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat. Pada indikator X1.8, sebanyak 52,40% responden menyatakan setuju bahwa kecepatan langkah kerja dan performansi mereka tergantung pada diri mereka sendiri. Pada indikator X1.9, sebanyak 52,40% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka merasa terganggu oleh suatu hal (seperti dering *handphone*, obrolan rekan kerja, dan sebagainya) saat sedang bekerja. Pada indikator X1.10, sebanyak 59,70% responden menyatakan setuju bahwa batas waktu atau *deadline* penyelesaian tugas sudah sesuai dan dalam rentang waktu yang normal.

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi kebutuhan waktu dapat diketahui bahwa indikator pada dimensi kebutuhan waktu yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator X1.7 yaitu sebesar 3,71. Hal tersebut berarti beban kerja mental paling berat yang dialami karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi kebutuhan waktu adalah mengenai pekerjaan atau *job description* yang harus dilakukan dengan cepat.

c. Performansi

Dimensi performansi terdiri dari tiga indikator, yaitu X1.11 sampai dengan X1.13. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi performansi pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4. 5 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Performansi

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
Performansi	X1.11	0,40%	8,20%	55,80%	35,60%	3,94	0,88
	X1.12	4,30%	21,50%	38,20%	36,10%	3,12	0,92
	X1.13	0,90%	7,30%	46,80%	45,10%	3,72	0,88

Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi performansi dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator X1.11 sampai dengan X1.13. Pada indikator X1.11, sebanyak 55,80% responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan mereka membutuhkan fokus dan konsentrasi yang tinggi. Pada indikator X1.12, sebanyak 38,20% responden menyatakan setuju bahwa mereka harus melakukan pekerjaan dengan tepat dan tidak boleh ada kesalahan, apabila terjadi kesalahan dapat menimbulkan konsekuensi yang serius. Pada indikator X.13, sebanyak 46,80% responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan mereka melibatkan banyak tanggung jawab.

Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi performansi dapat diketahui bahwa indikator pada dimensi performansi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator X1.11 yaitu sebesar 3,94. Hal tersebut berarti beban kerja mental paling berat yang dialami karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi performansi adalah mengenai konsentrasi dan fokus yang tinggi selama bekerja.

d. Kebutuhan Emosional

Dimensi kebutuhan emosional memiliki empat indikator, yaitu X1.14 sampai dengan X1.17. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi kebutuhan emosional pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4. 6 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Emosional

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
Kebutuhan Emosional	X1.14	25,30%	40,30%	23,60%	10,70%	2,26	0,93
	X1.15	22,30%	54,10%	21,90%	1,70%	2,34	0,91
	X1.16	19,30%	55,40%	22,70%	2,60%	2,42	0,91
	X1.17	9,90%	58,80%	26,60%	4,70%	2,76	0,9

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi kebutuhan emosional dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju untuk indikator X1.14 sampai dengan X1.17. Pada indikator X1.14, sebanyak 40,30% responden menyatakan tidak setuju bahwa pekerjaan mereka dapat memengaruhi hubungan pribadi mereka dengan seseorang diluar rekan kerja. Pada indikator X1.15, sebanyak 54,10% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka merasa gugup/gelisah ketika sedang bekerja dan pekerjaan mereka dapat memengaruhi emosi pada diri mereka. Pada indikator X1.16, sebanyak 55,40% responden menyatakan tidak setuju bahwa permasalahan yang terjadi pada pekerjaan sulit dilupakan dan terkadang memengaruhi aktivitas mereka diluar pekerjaan. Pada indikator X1.17, sebanyak 58,80% responden menyatakan tidak setuju bahwa ketika telah selesai bekerja, mereka merasa kelelahan secara fisik dan pekerjaan dapat memengaruhi kesehatan mereka.

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi kebutuhan emosional dapat diketahui bahwa indikator pada dimensi kebutuhan emosional yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator X1.17 yaitu sebesar 2,76. Hal tersebut berarti beban kerja mental paling berat yang dialami karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi kebutuhan emosional adalah mengenai rasa lelah secara fisik yang dialami responden setelah bekerja.

Rekapitulasi rata-rata penilaian responden terhadap setiap dimensi pada variabel beban kerja mental untuk ditunjukkan pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4. 7 Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Beban Kerja Mental

Dimensi	Rata-Rata
Kebutuhan Kognitif	3,60
Kebutuhan Waktu	3,09
Performansi	3,59
Kebutuhan Emosional	2,45

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai rekapitulasi rata-rata penilaian responden terhadap masing-masing dimensi untuk variabel beban kerja mental dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi kebutuhan kognitif.

4.2.2.2. Variabel *Work-Family Conflict*

Variabel laten *work-family conflict* memiliki enam dimensi yang terdiri dari 12 indikator. Hasil rekapitulasi kuesioner penilaian responden untuk setiap dimensi dan masing-masing indikator pada variabel *work-family conflict* akan dijelaskan sebagai berikut.

a. *Time-based Work Interface with Family (WIF)*

Dimensi *time-based work interface with family* memiliki dua indikator, yaitu X2.1 dan X2.2. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi *time-based work interface with family* pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4. 8 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap *Time-based (WIF)*

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
<i>Time-based Work Interface with Family</i>	X2.1	9,40%	53,20%	30,90%	6,40%	2,78	0,92
	X2.2	8,20%	59,20%	25,30%	7,30%	2,85	0,9

Berdasarkan Tabel 4.8 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi *time-based WIF* dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju untuk indikator X2.1 dan X2.2. Pada indikator X2.1, sebanyak 53,20% responden menyatakan tidak setuju bahwa tanggung jawab

di tempat kerja mereka menyebabkan waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Pada indikator X2.2, sebanyak 59,20% responden menyatakan tidak setuju bahwa jadwal bekerja mereka menyulitkan dalam mengatur waktu untuk aktivitas keluarga.

Berdasarkan Tabel 4.8 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi *time-based* WIF dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada dimensi *time-based* WIF adalah indikator X2.2 yaitu sebesar 2,85. Hal tersebut berarti *work-family conflict* yang paling dialami karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi *time-based* WIF adalah mengenai jadwal pekerjaan menyulitkan mengatur waktu untuk aktivitas keluarga.

b. *Time-based Family Interface with Work* (FIW)

Dimensi *time-based family interface with work* memiliki dua indikator, yaitu X2.3 dan X2.4. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi *time-based family interface with work* pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4. 9 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap *Time-based* FIW

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
<i>Time-based Family Interface with Work</i>	X2.3	19,70%	73,80%	4,70%	1,70%	2,40	0,82
	X2.4	21,90%	72,50%	4,30%	1,30%	2,35	0,82

Berdasarkan Tabel 4.9 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi *time-based* FIW dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju untuk indikator X2.3 dan X2.4. Pada indikator X2.3, sebanyak 73,80% responden menyatakan bahwa waktu yang mereka habiskan untuk tanggung jawab keluarga menyebabkan mereka tidak memiliki banyak waktu untuk mengerjakan pekerjaan di tempat kerja. Pada indikator X2.4, sebanyak 72,50% responden menyatakan tidak setuju bahwa banyaknya aktivitas dan tanggung jawab dalam keluarga menyebabkan mereka harus melewatkan atau menunda beberapa tanggung jawab di tempat kerja.

Berdasarkan Tabel 4.9 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi *time-based* FIW dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada dimensi *time-based* FIW adalah indikator X2.3 yaitu sebesar 2,40. Hal tersebut berarti *work-family conflict* yang paling dialami karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi *time-based* FIW adalah mengenai waktu yang dihabiskan untuk keluarga menyebabkan tidak memiliki waktu untuk bekerja.

c. *Strain-based Work Interface with Family* (WIF)

Dimensi *strain-based work interface with family* memiliki dua indikator, yaitu X2.5 dan X2.6. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi *strain-based work interface with family* pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4. 10 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap *Strain-based* WIF

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
<i>Strain-based Work Interface with Family</i>	X2.5	6,00%	57,90%	32,60%	3,40%	2,98	0,89
	X2.6	5,20%	35,20%	54,10%	5,60%	3,05	0,9

Berdasarkan Tabel 4.10 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi *strain-based* WIF dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju untuk indikator X2.5 dan X2.6. Pada indikator X2.5, sebanyak 57,90% responden menyatakan tidak setuju bahwa setelah melakukan aktivitas di tempat kerja, mereka merasa lelah untuk melakukan aktivitas dalam keluarga. Pada indikator X2.6, sebanyak 54,10% responden menyatakan setuju bahwa saat bersama dengan keluarga, mereka masih memikirkan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja.

Berdasarkan Tabel 4.10 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi *strain-based* WIF dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada dimensi *strain-based* WIF adalah indikator X2.6 yaitu sebesar 3,05. Hal tersebut berarti *work-family conflict* yang paling dialami karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi *strain-based* WIF adalah

mengenai tanggung jawab pekerjaan yang masih dipikirkan ketika bersama keluarga.

d. *Strain-based Family Interface with Work (FIW)*

Dimensi *strain-based family interface with work* memiliki dua indikator, yaitu X2.7 dan X2.8. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi *strain-based family interface with work* pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4. 11 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap *Strain-based FIW*

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
<i>Strain-based Family Interface with Work</i>	X2.7	15,90%	68,20%	14,60%	1,30%	2,52	0,87
	X2.8	20,20%	71,70%	6,90%	1,30%	2,40	0,84

Berdasarkan Tabel 4.11 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi *strain-based FIW* dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju untuk indikator X2.7 dan X2.8. Pada indikator X2.7, sebanyak 68,20% responden menyatakan tidak setuju bahwa permasalahan yang terjadi dalam keluarga mereka, menyebabkan performansi kerja di tempat kerja mereka menurun. Pada indikator X2.8, sebanyak 71,70% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka sering merasa stres karena tanggung jawab keluarga, sehingga mereka merasa sulit berkonsentrasi pada saat bekerja.

Berdasarkan Tabel 4.11 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi *strain-based FIW* dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada dimensi *strain-based FIW* adalah indikator X2.7 yaitu sebesar 2,52. Hal tersebut berarti *work-family conflict* yang paling dialami karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi *strain-based FIW* adalah mengenai performansi kerja yang menurun akibat permasalahan keluarga.

e. *Behavior-based Work Interface with Family (WIF)*

Dimensi *behavior-based work interface with family* memiliki dua indikator, yaitu X2.9 dan X2.10. Hasil rekapitulasi penilaian responden

terhadap dimensi *behavior-based work interface with family* pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4. 12 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap *Behavior-based* WIF

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
<i>Behavior-based Work Interface with Family</i>	X2.9	7,30%	48,10%	36,10%	8,60%	2,90	0,92
	X2.10	10,70%	74,20%	12,90%	2,10%	2,72	0,84

Berdasarkan Tabel 4.12 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi *behavior-based* WIF dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju untuk indikator X2.9 dan X2.10. Pada indikator X2.9, sebanyak 48,10% responden menyatakan tidak setuju bahwa perilaku atau sikap mereka dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja, kurang sesuai apabila digunakan dalam menghadapi permasalahan keluarga. Pada indikator X2.10, sebanyak 74,20% responden menyatakan tidak setuju bahwa kebiasaan mereka ketika bekerja di tempat kerja dapat mengganggu aktivitas ketika di rumah.

Berdasarkan Tabel 4.12 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi *behavior-based* WIF dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada dimensi *behavior-based* WIF adalah indikator X2.9 yaitu sebesar 2,90. Hal tersebut berarti *work-family conflict* yang paling dialami karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi *behavior-based* WIF adalah mengenai perilaku atau sikap dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja, kurang sesuai apabila digunakan dalam menghadapi permasalahan keluarga.

f. *Behavior-based Family Interface with Work (FIW)*

Dimensi *behavior-based family interface with work* memiliki dua indikator, yaitu X2.11-X2.12. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi *behavior-based family interface with work* pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4. 13 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap *Behavior-based* FIW

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
<i>Behavior-based Family Interface with Work</i>	X2.11	6,90%	48,10%	38,20%	6,90%	2,93	0,92
	X2.12	12,40%	75,10%	11,20%	1,30%	2,65	0,83

Berdasarkan Tabel 4.13 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi *behavior-based* FIW dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju untuk indikator X2.11 dan X2.12. Pada indikator X2.11, sebanyak 48,10% responden menyatakan bahwa perilaku atau sikap mereka dalam menghadapi permasalahan dalam keluarga, kurang sesuai apabila digunakan dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja. Pada indikator X2.12, sebanyak 75,10% responden menyatakan bahwa kebiasaan di rumah dapat mengganggu aktivitas ketika bekerja di tempat kerja.

Berdasarkan Tabel 4.13 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi *behavior-based* FIW dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada dimensi *behavior-based* FIW adalah indikator X2.9 yaitu sebesar 2,90. Hal tersebut berarti *work-family conflict* yang paling dialami karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi *behavior-based* FIW adalah mengenai perilaku atau sikap dalam menghadapi permasalahan di keluarga, kurang sesuai apabila digunakan dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja.

Rekapitulasi rata-rata penilaian responden terhadap setiap dimensi pada variabel *work-family conflict* ditunjukkan pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 4. 14 Rekapitulasi Nilai Rata-Rata *Work-Family Conflict*

Dimensi	Rata-Rata
<i>Time based WIF</i>	2,82
<i>Time based FIW</i>	2,38
<i>Strain-based WIF</i>	3,02
<i>Strain-based FIW</i>	2,46
<i>Behavior-based WIF</i>	2,81
<i>Behavior-based FIW</i>	2,79

Berdasarkan Tabel 4.14 mengenai rekapitulasi rata-rata penilaian responden terhadap masing-masing dimensi untuk variabel *work-family conflict* dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi *strain-based work interface with family*.

4.2.2.3. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel laten kepuasan kerja memiliki enam dimensi yang terdiri dari 13 indikator. Hasil rekapitulasi kuesioner penilaian responden untuk setiap dimensi dan masing-masing indikator pada variabel kepuasan kerja akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Kondisi Kerja

Dimensi kondisi kerja memiliki tiga indikator, yaitu Y1 sampai dengan Y3. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi kondisi kerja pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4. 15 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Kondisi Kerja

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
Kondisi Kerja	Y1	1,70%	23,60%	64,80%	9,90%	3,48	0,88
	Y2	5,60%	37,80%	47,60%	9,00%	3,01	0,91
	Y3	3,00%	25,80%	57,50%	13,70%	3,27	0,91

Berdasarkan Tabel 4.15 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi kondisi kerja dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator Y1 sampai dengan Y3. Pada indikator Y1, sebanyak 64,80% responden menyatakan setuju bahwa kondisi lingkungan fisik (pencahayaan, suhu, kebisingan) di rumah mereka sudah tepat sehingga mereka merasa nyaman ketika bekerja di rumah. Pada indikator Y2, sebanyak 47,60% responden menyatakan setuju bahwa fasilitas terkait teknologi (laptop/komputer, jaringan internet) dan fasilitas lain (kursi, meja) untuk bekerja di rumah sudah memadai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lancar selama WFH. Pada indikator Y3, sebanyak 57,50% responden menyatakan setuju bahwa kondisi rumah mereka cukup kondusif (tidak

terdapat gangguan, seperti: tangisan anak kecil, saudara yang bertengkar), sehingga mereka dapat berkonsentrasi dengan baik selama WFH.

Berdasarkan Tabel 4.15 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi kondisi kerja dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada dimensi kondisi kerja adalah indikator Y1 yaitu sebesar 3,48. Hal tersebut berarti kepuasan kerja yang paling dirasakan karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi kondisi kerja adalah mengenai lingkungan fisik tempat bekerja sudah tepat, sehingga nyaman untuk bekerja.

b. Komunikasi

Dimensi komunikasi memiliki dua indikator, yaitu Y4 dan Y5. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi komunikasi pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.16 berikut.

Tabel 4. 16 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Komunikasi

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
Komunikasi	Y4	1,70%	14,20%	72,50%	11,60%	3,48	0,85
	Y5	2,10%	22,30%	67,80%	7,70%	3,39	0,86

Berdasarkan Tabel 4.16 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi komunikasi dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator Y4 dan Y5. Pada indikator Y4, sebanyak 72,50% responden menyatakan setuju bahwa mereka tetap dapat berkomunikasi secara lancar dengan *stakeholder* terkait saat WFH. Pada indikator Y5, sebanyak 67,80% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa puas dengan interaksi (timbang balik atau *feedback* yang diberikan) meskipun secara daring selama WFH.

Berdasarkan Tabel 4.16 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi komunikasi dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada dimensi komunikasi adalah indikator Y4 yaitu sebesar 3,48. Hal tersebut berarti kepuasan kerja yang paling dirasakan karyawan PT INKA

(Persero) untuk dimensi komunikasi adalah mengenai kelancaran komunikasi dengan *stakeholder* saat WFH.

c. Rekan Kerja

Dimensi rekan kerja memiliki dua indikator, yaitu Y6 dan Y7. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi rekan kerja pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.17 berikut.

Tabel 4. 17 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Rekan Kerja

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
Rekan Kerja	Y6	3,90%	30,00%	58,40%	7,70%	3,17	0,9
	Y7	0,90%	10,30%	76,40%	12,40%	3,72	0,82

Berdasarkan Tabel 4.17 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi rekan kerja dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator Y6 dan Y7. Pada indikator Y6, sebanyak 58,40% responden menyatakan setuju bahwa mereka tidak menemukan kesulitan atau kendala dalam berkoordinasi dan bekerja sama dengan rekan kerja saat WFH. Pada indikator Y7, sebanyak 76,40% responden menyatakan setuju bahwa rekan kerja mereka tetap bertanggung jawab dan berusaha memberikan hasil terbaik pada setiap pekerjaan selama WFH.

Berdasarkan Tabel 4.23 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi rekan kerja dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada dimensi rekan kerja adalah indikator Y7 yaitu sebesar 3,72. Hal tersebut berarti kepuasan kerja yang paling dirasakan karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi rekan kerja adalah mengenai tanggung jawab dan berusaha memberikan hasil terbaik pada setiap pekerjaan meskipun sedang WFH.

d. Pengawasan

Dimensi pengawasan memiliki dua indikator, yaitu Y8 dan Y9. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi pengawasan pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.18 berikut.

Tabel 4. 18 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Pengawasan

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
Pengawasan	Y8	1,70%	8,20%	76,80%	13,30%	3,47	0,82
	Y9	1,30%	10,30%	70,40%	18,00%	3,58	0,86

Berdasarkan Tabel 4.18 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi pengawasan dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator Y8 dan Y9. Pada indikator Y8, sebanyak 76,80% responden menyatakan setuju bahwa atasan tetap bersedia meluangkan waktu untuk membantu mereka apabila mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan meskipun sedang WFH. Pada indikator Y9, sebanyak 70,40% responden menyatakan setuju bahwa atasan tetap memberikan pengawasan atau *controlling* secara rutin selama WFH.

Berdasarkan Tabel 4.18 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi pengawasan dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada dimensi pengawasan adalah indikator Y9 yaitu sebesar 3,58. Hal tersebut berarti kepuasan kerja yang paling dirasakan karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi pengawasan adalah mengenai *controlling* secara rutin yang dilakukan oleh atasan selama WFH.

e. Pengembangan Karir

Dimensi pengembangan karir memiliki dua indikator, yaitu Y10 dan Y11. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi pengembangan karir pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.19 berikut.

Tabel 4. 19 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Pengembangan Karir

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
Pengembangan Karir	Y10	8,60%	30,50%	51,50%	9,40%	2,82	0,92
	Y11	5,20%	25,80%	60,10%	9,00%	3,05	0,9

Berdasarkan Tabel 4.19 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi pengembangan karir dapat diketahui bahwa

mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator Y10 dan Y11. Pada indikator Y10, sebanyak 51,50% responden menyatakan setuju bahwa Sosialisasi mengenai proses pengembangan karir atau kenaikan jabatan (promosi) tetap dilakukan secara berkala, meskipun sedang WFH. Pada indikator Y11, sebanyak 60,10% responden menyatakan setuju bahwa dengan sistem kerja secara WFH, tidak berpengaruh terhadap proses pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.19 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi pengembangan karir dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada dimensi pengembangan karir adalah indikator Y11 yaitu sebesar 3,05. Hal tersebut berarti kepuasan kerja yang paling dirasakan karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi pengembangan karir adalah mengenai pengembangan karir yang tetap berjalan normal meskipun sedang WFH.

f. Pekerjaan Itu Sendiri

Dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki dua indikator, yaitu Y12 dan Y13. Hasil rekapitulasi penilaian responden terhadap dimensi pekerjaan itu sendiri pada setiap indikator ditunjukkan pada Tabel 4.20 berikut.

Tabel 4. 20 Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Dimensi	Indikator	Skala Likert				Mean	Standar Deviasi
		1	2	3	4		
Pekerjaan itu Sendiri	Y12	3,00%	27,50%	62,20%	7,30%	3,27	0,89
	Y13	0,90%	11,60%	69,10%	18,50%	3,72	0,86

Berdasarkan Tabel 4.20 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi pekerjaan itu sendiri dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk indikator Y12 dan Y13. Pada indikator Y12, sebanyak 62,20% responden menyatakan setuju bahwa mereka senantiasa merasa senang dan tidak terbebani ketika harus mengerjakan pekerjaan mereka di rumah. Pada indikator Y13, sebanyak 69,10% responden menyatakan setuju bahwa meskipun WFH, mereka tetap mampu

menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik.

Berdasarkan Tabel 4.20 mengenai hasil rekapitulasi penilaian responden untuk dimensi pekerjaan itu sendiri dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada dimensi pekerjaan itu sendiri adalah indikator Y13 yaitu sebesar 3,72. Hal tersebut berarti kepuasan kerja yang paling dirasakan karyawan PT INKA (Persero) untuk dimensi pekerjaan itu sendiri adalah mengenai hasil terbaik pada setiap pekerjaan meskipun sedang WFH.

Rekapitulasi rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja untuk setiap dimensi pada variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada Tabel 4.21 berikut.

Tabel 4. 21 Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Kepuasan Kerja

Dimensi	Rata-Rata
Kondisi Kerja	3,25
Komunikasi	3,44
Rekan Kerja	3,45
Pengawasan	3,53
Pengembangan Karir	2,94
Pekerjaan Itu Sendiri	3,50

Berdasarkan Tabel 4.21 mengenai rekapitulasi rata-rata penilaian responden terhadap masing-masing dimensi untuk variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi pengawasan.

4.2.3. Pengkategorian Penilaian Responden Terhadap Variabel Laten

Dalam melakukan interpretasi terhadap variabel-variabel penelitian, dilakukan pengkategorian penilaian responden pada setiap variabel. Pengkategorian kriteria atau penentuan skala interval dilakukan berdasarkan skor penilaian tertinggi dan skor penilaian terendah dengan menggunakan Persamaan 4 sebagai berikut.

$$Interval = \frac{Skor\ tertinggi - Skor\ terendah}{Jumlah\ alternatif\ skor} \quad (4)$$

Dalam penelitian ini, skor penilaian tertinggi adalah 4, skor penilaian terendah adalah 1, dan terdapat empat alternatif penilaian. Berdasarkan Persamaan 2 maka didapatkan perhitungan interval sebagai berikut.

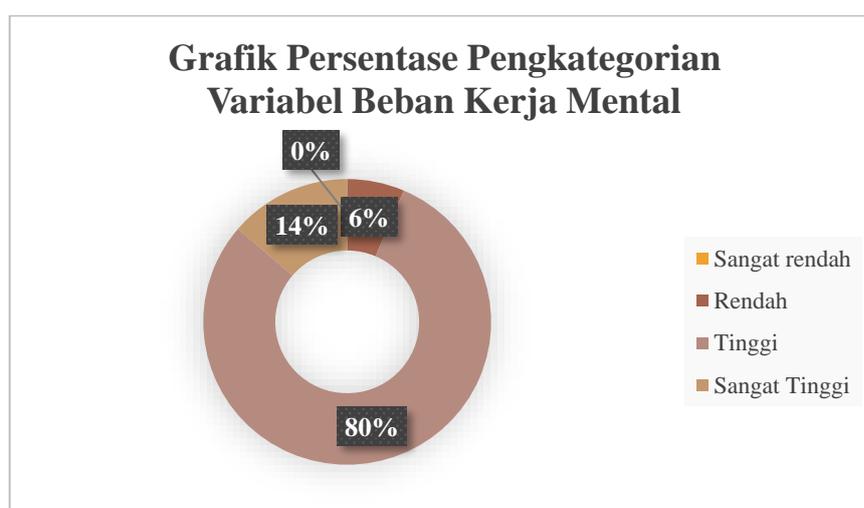
$$Interval = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, didapatkan hasil interval sebesar 0,75. Sehingga diperoleh nilai interval pada setiap kategori atau kriteria penilaian responden terhadap setiap variabel yang ditunjukkan pada Tabel 4.22 berikut.

Tabel 4. 22 Nilai Interval pada Setiap Kategori

Kategori	Interval
Sangat rendah	1 – 1,74
Rendah	1,75 – 2,49
Tinggi	2,50 – 3,24
Sangat tinggi	3,25 – 4

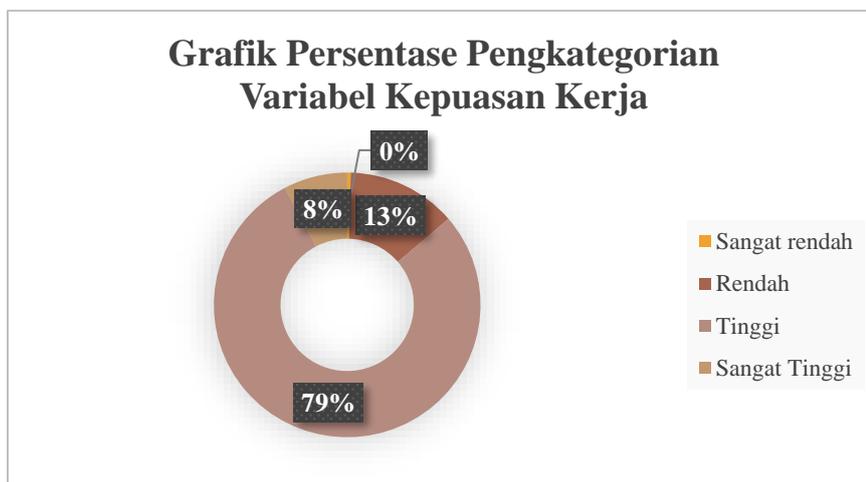
Berdasarkan hasil penentuan skala interval yang ditunjukkan pada Tabel 4.28, maka dapat ditentukan kategori untuk setiap variabel laten. Pengkategorian variabel beban kerja mental ditunjukkan pada Gambar 4.6, variabel *work-family conflict* ditunjukkan pada Gambar 4.7, dan variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada Gambar 4.8 sebagai berikut.



Gambar 4. 6 Grafik Persentase Pengkategorian Variabel Beban Kerja Mental



Gambar 4. 7 Grafik Persentase Pengkategorian Variabel *Work-Family Conflict*



Gambar 4. 8 Grafik Persentase Pengkategorian Variabel Kepuasan Kerja

4.3. *Method of Successive Interval*

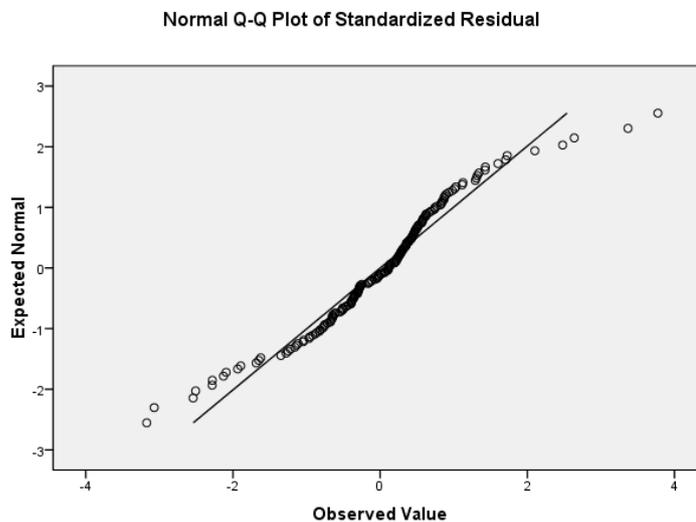
Data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner bersifat ordinal. Dalam penelitian ini akan digunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dimana dalam pengolahan SEM merekomendasikan untuk menggunakan data interval. Oleh karena itu, perlu dilakukan transformasi data dari data ordinal menjadi data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Transformasi data ordinal menjadi data interval juga dapat dilakukan dengan menggunakan program *Successive Interval* pada *Microsoft Excel*.

4.4. Uji Asumsi SEM

Dalam melakukan analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi. Asumsi tersebut meliputi uji asumsi normalitas, uji asumsi *outlier*, dan uji asumsi multikolinearitas. Pengujian pada masing-masing asumsi akan dijelaskan sebagai berikut.

4.4.1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui data yang terkumpul dari setiap variabel dependen dan independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode grafik *Normal Q-Q Plot of Standardized Residual* pada SPSS. Berdasarkan grafik *normal Q-Q plot*, dapat diketahui persebaran data pada garis diagonal. Apabila titik-titik membentuk garis lurus (linear), dapat dikatakan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Hasil pengujian normalitas menggunakan garik *normal Q-Q plot* ditunjukkan pada Gambar 4.9 berikut.



Gambar 4. 9 Grafik *Normal Q-Q Plot of Standardized Residual*

Berdasarkan grafik *normal Q-Q plot* yang ditunjukkan pada Gambar 4.9, dapat diketahui bahwa sebagian besar titik-titik tersebut menyebar disekitar garis

diagonal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Grafik *normal Q-Q plot* pada setiap variabel dapat diketahui pada Lampiran 6.

Namun, uji normalitas secara deskriptif menggunakan metode grafik sering kali dianggap tidak akurat. Oleh karena itu, juga perlu dilakukan uji normalitas secara kuantitatif dengan menggunakan nilai *c.r. skewness* dari hasil pengujian *assessment of normality* pada program AMOS. Pada penelitian ini, menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 99% ($\alpha = 0,01$), sehingga apabila nilai *c.r.* pada *skewness* berada dalam rentang $\pm 2,58$, maka dapat disimpulkan data yang digunakan berdistribusi normal. Namun, apabila terdapat nilai *c.r.* pada *skewness* yang berada di luar rentang $\pm 2,58$, maka menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Hasil *assessment of normality* ditunjukkan pada Tabel 4.23 berikut.

Tabel 4. 23 Hasil *Assessment of Normality*

<i>Variable</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>skew</i>	<i>c.r.</i>	<i>kurtosis</i>	<i>c.r.</i>
X2.9	1	4,73	-0,093	-0,517	0,038	0,106
X2.10	1	4,13	-0,098	-0,547	2,189	6,112
X2.1	1	4,74	-0,087	-0,488	0,11	0,308
X2.2	1	4,75	0,213	1,191	0,623	1,739
X2.7	1	5,1	0,123	0,685	1,392	3,884
X2.8	1	4,11	-0,596	-1,329	1,584	4,422
X2.3	1	4,17	-0,75	-2,188	1,561	4,358
X2.4	1	4,2	-0,848	-2,533	1,264	3,527
X2.11	1	4,85	-0,149	-0,831	-0,132	-0,367
X2.12	1	4,19	-0,169	-0,943	2,692	7,516
X2.5	1	5,2	0,068	0,377	0,143	0,4
X2.6	1	5,07	-0,317	-1,768	-0,243	-0,678
X1.14	1	3,98	0,113	0,629	-0,618	-1,726
X1.15	1	4,81	0,125	0,699	-0,247	-0,69
X1.16	1	4,75	0,055	0,305	-0,244	-0,681
X1.17	1	4,85	-0,06	-0,336	0,115	0,32
X1.11	1	4,99	-0,14	-0,781	-0,009	-0,024
X1.12	1	4,16	-0,241	-1,344	-0,524	-1,462
X1.13	1	4,6	-0,367	-2,05	-0,476	-1,33
X1.6	1	4,94	0,14	0,78	0,14	0,391
X1.7	1	4,84	-0,082	-0,457	-0,196	-0,548
X1.8	1	4,5	-0,152	-0,849	-0,008	-0,021

Tabel 4.23 Hasil *Assessment of Normality* (Lanjutan)

<i>Variable</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>skew</i>	<i>c.r.</i>	<i>kurtosis</i>	<i>c.r.</i>
X1.9	1	4,39	0,1	0,558	-0,15	-0,419
X1.10	1	4,71	-0,203	-1,133	0,509	1,42
X1.1	2	4,71	-0,476	-2,455	-0,843	-2,354
X1.2	1	5,2	-0,066	-0,368	-0,194	-0,541
X1.3	1	5,08	0,046	0,255	-0,57	-1,592
X1.4	1	4,53	-0,047	-0,26	-0,361	-1,008
X1.5	1	4,58	-0,265	-1,481	-0,464	-1,295
Y13	2,15	5,16	0,086	0,479	0,735	2,053
Y12	1	5,17	-0,008	-0,043	0,194	0,543
Y11	1	4,85	-0,054	-0,302	0,417	1,165
Y10	1	4,61	-0,1	-0,559	0,171	0,479
Y9	1	5,04	-0,009	-0,052	1,405	3,921
Y8	1,87	5,09	0,224	1,249	2,864	7,994
Y7	2,1	5,37	-0,151	-0,842	2,34	6,533
Y6	1	5,04	-0,116	-0,648	0,216	0,604
Y5	2,22	5,27	-0,246	-1,375	0,69	1,925
Y4	2,07	5,16	-0,101	-0,562	1,867	5,211
Y3	1	4,87	-0,146	-0,813	0,365	1,018
Y2	1	4,82	-0,072	-0,402	-0,007	-0,019
Y1	1	5,24	-0,326	-1,822	0,867	2,421

Berdasarkan hasil *assessment of normality* yang ditunjukkan pada Tabel 4.23, dapat diketahui bahwa nilai *c.r. skewness* pada setiap indikator berada di dalam rentang $\pm 2,58$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.2. Uji Asumsi Outlier

Uji *outlier* bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada data yang *outlier* pada data yang terkumpul dari setiap variabel. Uji *outlier* dapat dilakukan dengan melihat nilai *mahalanobis distance square* pada program AMOS. Pada penelitian ini, menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan *degree of freedom* sebanyak 42 indikator. Nilai *chi-square* (0,05; 42) adalah 64,95007. Hal ini berarti, apabila terdapat data yang memiliki nilai *mahalanobis distance square* lebih besar dari nilai *chi-square* yaitu 64,95007, maka data tersebut merupakan *outlier* dan harus di

eliminasi. Uji *outlier* dilakukan lima kali iterasi sampai tidak ada nilai *mahalanobis distance square* yang lebih besar dari 64,95007. Total data yang di eliminasi sebanyak 46 data, sehingga data yang tersisa adalah 187 data.

4.4.3. Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear (interkorelasi) antara variabel-variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *output Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* pada SPSS. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1, maka data dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Hasil pengujian asumsi multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 4.24 berikut.

Tabel 4. 24 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	47.655	3.564		13.372	.000		
	X1	.135	.054	.173	2.483	.014	.983	1.018
	X2	-.365	.076	-.333	-4.790	.000	.983	1.018
a. Dependent Variable: Y								

Pada Tabel 4.24 mengenai hasil uji asumsi multikolinearitas, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,983, dimana nilai tersebut lebih dari 0,1. Hasil VIF sebesar 1,018, dimana nilai tersebut kurang dari 10. Hal tersebut berarti nilai *Tolerance* dan VIF telah memenuhi syarat, sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas, sehingga data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.5. Uji Kesesuaian Model Pengukuran

Uji kesesuaian model pengukuran (*measurement model*) dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA bertujuan untuk mengonfirmasi apakah indikator-indikator sudah tepat dalam menyusun suatu

variabel. Pada CFA, akan dilakukan uji *goodness of fit*, uji validitas, dan uji reliabilitas. Uji *goodness of fit* bertujuan untuk mengetahui seberapa baik model yang dibangun berdasarkan beberapa kriteria. Apabila terdapat satu kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi *cut off value* atau telah *fit*, maka dapat dikatakan bahwa model yang dibangun sudah baik (Solimun, 2002). Kriteria dan *cut off value goodness of fit* ditunjukkan pada Tabel 4.25 berikut.

Tabel 4. 25 Kriteria *Goodness of Fit* Model Pengukuran

Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut Off Value</i>
<i>Chi-square</i>	\leq <i>Chi-square</i> tabel
<i>Probability</i>	\geq 0,05
CMIN/DF	\leq 2
RMSEA	\leq 0,08
GFI	\geq 0,9
AGFI	\geq 0,9
CFI	\geq 0,90
TLI	\geq 0,90

Namun, apabila belum ada kriteria yang memenuhi, maka perlu melakukan modifikasi model. Modifikasi model dilakukan dengan melihat nilai *Modification Indices* (MI) yang paling besar. Modifikasi model dapat dilakukan dengan cara menghubungkan antar variabel yang direkomendasikan atau mengeliminasi variabel.

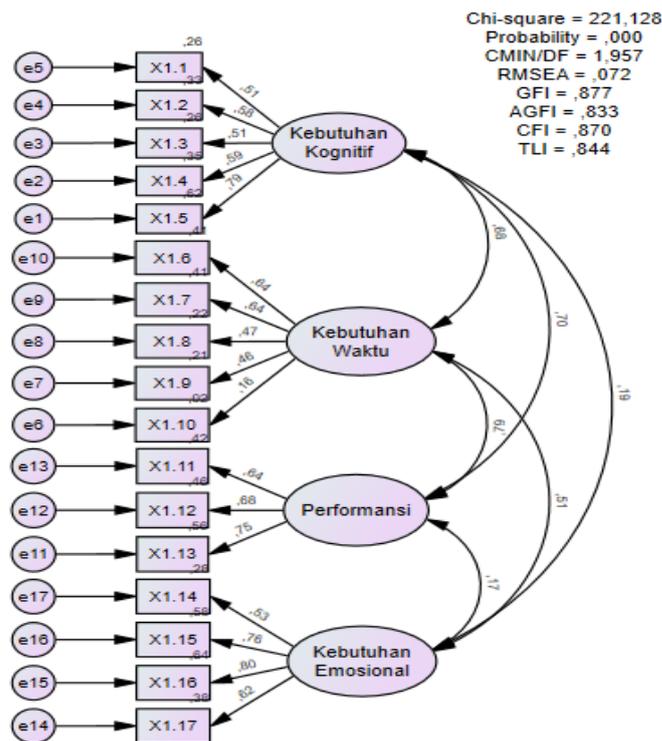
Setelah melakukan uji *goodness of fit*, selanjutnya adalah uji validitas pada setiap indikator. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah indikator yang disusun sudah cukup valid untuk menjelaskan variabel latennya. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* pada setiap indikator. Suatu indikator dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* \geq 0,5, sedangkan apabila nilai *loading factor* \leq 0,5 maka indikator tersebut tidak valid dan harus di eliminasi. Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah indikator yang disusun sudah dapat dipercaya atau *reliable* terhadap variabel latennya. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai *Construct Reliability* (CR) dengan Persamaan 3 berikut.

$$CR = \frac{(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2}{[(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2 + (\sum_{i=1}^n \delta_i)]} \quad (5)$$

Dengan λ_i adalah nilai *loading factor* dan δ_i didapatkan dari $(1 - \lambda_i^2)$. Indikator dikatakan *reliable* apabila nilai $CR \geq 0,7$.

4.5.1. CFA Variabel Beban Kerja Mental

Variabel beban kerja mental terdiri dari 17 indikator, yaitu X1.1 sampai dengan X1.17 yang dikategorikan ke dalam empat dimensi. Dalam CFA, yang dilakukan pertama adalah melakukan uji *goodness of fit*. Model dan hasil uji *goodness of fit* untuk variabel beban kerja mental ditunjukkan pada Gambar 4.10 berikut.



Gambar 4. 10 Model CFA Variabel Beban Kerja Mental

Berdasarkan Gambar 4.10 mengenai model uji CFA untuk variabel beban kerja mental, dapat diketahui bahwa hasil uji *goodness of fit* dari masing-masing kriteria. Setiap kriteria memiliki *cut off value* yang menjadi acuan apakah suatu

model diterima atau tidak. Rekapitulasi *cut off value*, nilai estimasi, dan kesimpulan akan ditunjukkan pada Tabel 4.26 berikut.

Tabel 4. 26 Hasil Uji *Goodness of Fit* Variabel Beban Kerja Mental

Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut Off Value</i>	Nilai Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	$\leq 150,8822$	221,128	<i>Not Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Not Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	1,957	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,072	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,877	<i>Marginal Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,833	<i>Marginal Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,870	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,840	<i>Marginal Fit</i>

Berdasarkan Tabel 4.26 mengenai hasil uji *goodness of fit*, dapat diketahui bahwa terdapat dua kriteria yang telah memenuhi *cut off value* atau sudah *fit*, yaitu CMIN/DF dan RMSEA dan empat kriteria berada dalam *marginal fit*. Hal ini menunjukkan bahwa model untuk variabel beban kerja mental sudah cukup baik dan tidak perlu melakukan modifikasi model. Setelah melakukan uji *goodness of fit*, selanjutnya adalah melakukan uji validitas dengan melihat nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* untuk setiap indikator pada variabel beban kerja mental ditunjukkan pada Tabel 4.27 berikut.

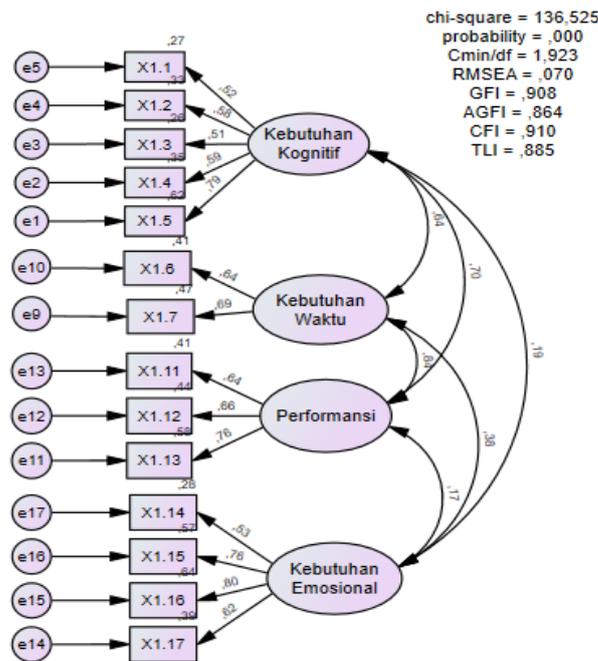
Tabel 4. 27 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja Mental

Kode Indikator	<i>Loading Factor</i>	Kesimpulan
X1.5	0,789	Valid
X1.4	0,593	Valid
X1.3	0,511	Valid
X1.2	0,576	Valid
X1.1	0,514	Valid
X1.10	0,156	Tidak valid
X1.9	0,456	Tidak valid
X1.8	0,472	Tidak valid
X1.7	0,638	Valid
X1.6	0,640	Valid

Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja Mental (Lanjutan)

Kode Indikator	Loading Factor	Kesimpulan
X1.13	0,748	Valid
X1.12	0,679	Valid
X1.11	0,645	Valid
X1.17	0,617	Valid
X1.16	0,799	Valid
X1.15	0,760	Valid
X1.14	0,530	Valid

Berdasarkan Tabel 4.27 mengenai rekapitulasi nilai *loading factor* pada indikator variabel beban kerja mental, dapat diketahui bahwa terdapat tiga indikator dalam dimensi kebutuhan waktu, yaitu X1.8, X1.9, dan X1.10 yang memiliki nilai *loading factor* $\leq 0,5$. Sehingga, tiga indikator tersebut harus di eliminasi, karena dianggap bukan merupakan indikator penyusun variabel beban kerja mental. Karena telah mengeliminasi tiga indikator, maka perlu membangun model baru dan melakukan uji *goodness of fit* untuk mengetahui kesesuaian model baru yang terbentuk. Model baru variabel beban kerja mental ditunjukkan pada Gambar 4.11 berikut.



Gambar 4. 11 Model CFA Variabel Beban Kerja Mental Modifikasi Pertama

Berdasarkan Gambar 4.11 mengenai model uji CFA modifikasi pertama pada variabel beban kerja mental, dapat diketahui bahwa hasil uji *goodness of fit* dari masing-masing kriteria. Setiap kriteria memiliki *cut off value* yang menjadi acuan apakah suatu model diterima atau tidak. Rekapitulasi *cut off value*, nilai estimasi, dan kesimpulan untuk variabel beban kerja mental modifikasi model pertama akan ditunjukkan pada Tabel 4.28 berikut.

Tabel 4. 28 Hasil Uji *Goodness of Fit* Variabel Beban Kerja Mental Modifikasi Model Pertama

Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut Off Value</i>	Nilai Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	$\leq 101,6214$	136,525	<i>Not Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Not Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	1,923	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,070	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,908	<i>Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,864	<i>Marginal Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,910	<i>Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,885	<i>Marginal Fit</i>

Berdasarkan Tabel 4.28 mengenai hasil uji *goodness of fit* untuk variabel beban kerja mental modifikasi pertama, dapat diketahui bahwa terdapat empat kriteria yang telah memenuhi *cut off value* atau sudah *fit*, yaitu CMIN/DF, RMSEA, GFI, dan CFI dan dua kriteria berada dalam *marginal fit*. Hal ini menunjukkan bahwa model untuk variabel beban kerja mental sudah baik dan tidak perlu melakukan modifikasi model. Setelah melakukan uji *goodness of fit*, selanjutnya adalah melakukan uji validitas untuk variabel beban kerja mental modifikasi pertama dengan melihat nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* untuk setiap indikator pada variabel beban kerja mental modifikasi pertama ditunjukkan pada Tabel 4.29 berikut.

Tabel 4. 29 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja Mental Modifikasi Pertama

Kode Indikator	<i>Loading Factor</i>	Kesimpulan
X1.5	0,787	Valid
X1.4	0,589	Valid

Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja Mental Modifikasi Pertama
(Lanjutan)

Kode Indikator	Loading Factor	Kesimpulan
X1.3	0,512	Valid
X1.2	0,577	Valid
X1.1	0,520	Valid
X1.7	0,686	Valid
X1.6	0,643	Valid
X1.13	0,764	Valid
X1.12	0,664	Valid
X1.11	0,644	Valid
X1.17	0,621	Valid
X1.16	0,799	Valid
X1.15	0,757	Valid
X1.14	0,529	Valid

Berdasarkan Tabel 4.29 mengenai rekapitulasi nilai *loading factor* pada indikator variabel beban kerja mental modifikasi pertama, dapat diketahui bahwa 14 indikator penyusun variabel beban kerja mental telah valid. Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan cara menghitung nilai CR menggunakan Persamaan 5. Hasil nilai CR untuk variabel beban kerja mental ditunjukkan pada Tabel 4.30 berikut.

Tabel 4. 30 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja Mental

Variabel	λ_i	$\delta_i = (1 - \lambda_i^2)$	CR	Kesimpulan
Beban Kerja Mental	0,787	0,381	0,912	<i>Reliable</i>
	0,589	0,653		
	0,512	0,738		
	0,577	0,667		
	0,520	0,730		
	0,686	0,529		
	0,643	0,587		
	0,764	0,416		
	0,664	0,559		
	0,644	0,585		
	0,621	0,614		
	0,799	0,362		

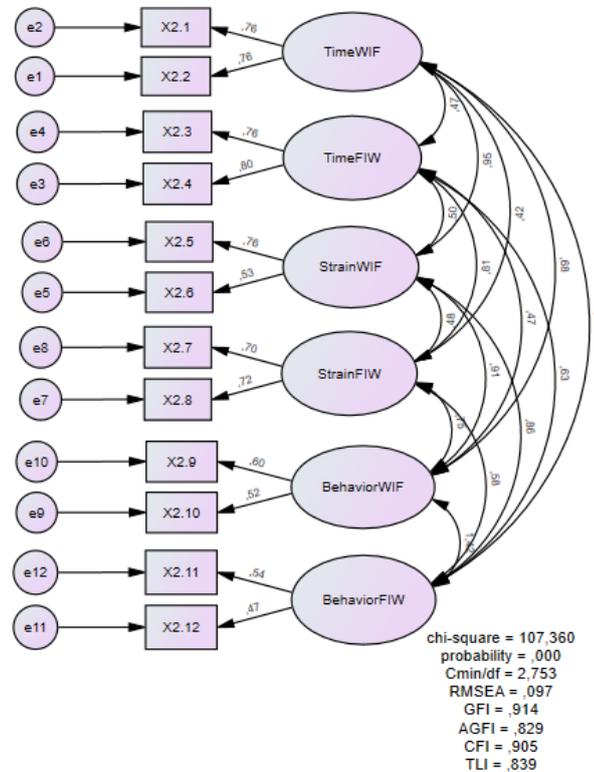
Tabel 4.30 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja Mental (Lanjutan)

Variabel	λ_i	$\delta_i = (1 - \lambda_i^2)$	CR	Kesimpulan
	0,757	0,427		
	0,529	0,720		
Jumlah	9,092	7,968		

Berdasarkan Tabel 4.30 mengenai hasil perhitungan nilai CR untuk variabel beban kerja mental, dapat diketahui bahwa nilai CR yang dihasilkan sebesar 0,912. Nilai tersebut $\geq 0,7$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja mental sudah *reliable* dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.5.2. CFA Variabel Work-Family Conflict

Variabel *work-family conflict* terdiri dari 12 indikator yang digolongkan ke dalam enam dimensi. Dalam CFA, yang dilakukan pertama adalah melakukan uji *goodness of fit*. Model dan hasil uji *goodness of fit* untuk variabel *work-family conflict* ditunjukkan pada Gambar 4.12 berikut.



Gambar 4. 12 Model CFA Variabel *Work-Family Conflict*

Berdasarkan Gambar 4.12 mengenai model uji CFA untuk variabel *work-family conflict*, dapat diketahui bahwa hasil uji *goodness of fit* dari masing-masing kriteria. Setiap kriteria memiliki *cut off value* yang menjadi acuan apakah suatu model diterima atau tidak. Rekapitulasi *cut off value*, nilai estimasi, dan kesimpulan untuk variabel *work-family conflict* ditunjukkan pada Tabel 4.31 berikut.

Tabel 4. 31 Hasil Uji *Goodness of Fit* Variabel *Work-Family Conflict*

Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut Off Value</i>	Nilai Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	$\leq 62,42812$	107,360	<i>Not Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Not Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	2,753	<i>Not Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,097	<i>Not Fit</i>
GFI	$\geq 0,9$	0,914	<i>Fit</i>
AGFI	$\geq 0,9$	0,829	<i>Marginal Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,905	<i>Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,839	<i>Marginal Fit</i>

Berdasarkan Tabel 4.31 mengenai hasil uji *goodness of fit* untuk variabel *work-family conflict*, dapat diketahui bahwa terdapat dua kriteria yang telah memenuhi *cut off value* atau sudah *fit*, yaitu GFI dan CFI dan dua kriteria berada dalam *marginal fit*. Hal ini menunjukkan bahwa model untuk variabel *work-family conflict* sudah cukup baik dan tidak perlu melakukan modifikasi model. Setelah melakukan uji *goodness of fit*, selanjutnya adalah melakukan uji validitas terhadap model baru dengan melihat nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* untuk setiap indikator pada variabel *work-family conflict* ditunjukkan pada Tabel 4.32 berikut.

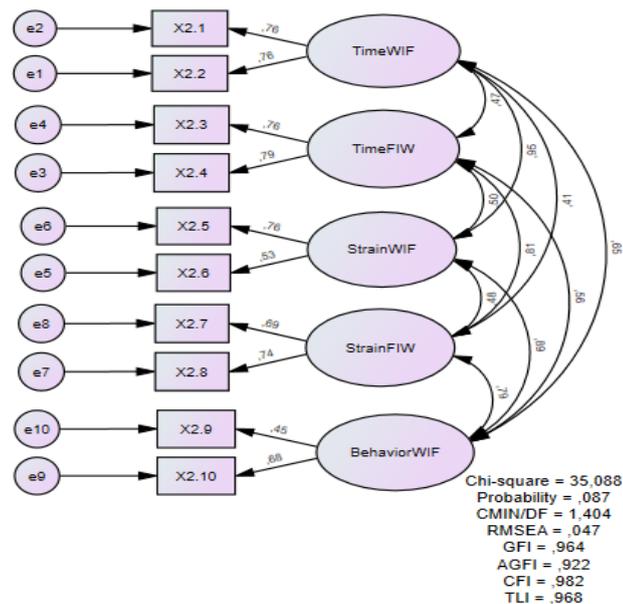
Tabel 4. 32 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Family Conflict*

Kode Indikator	<i>Loading Factor</i>	Kesimpulan
X2.2	0,758	Valid
X2.1	0,757	Valid
X2.4	0,801	Valid
X2.3	0,757	Valid
X2.6	0,529	Valid
X2.5	0,762	Valid
X2.8	0,722	Valid

Tabel 4.32 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Family Conflict* (Lanjutan)

Kode Indikator	Loading Factor	Kesimpulan
X2.7	0,701	Valid
X2.10	0,520	Valid
X2.9	0,595	Valid
X2.11	0,540	Valid
X2.12	0,472	Tidak valid

Berdasarkan Tabel 4.32 mengenai rekapitulasi nilai *loading factor* pada indikator variabel *work-family conflict*, dapat diketahui bahwa terdapat satu indikator yaitu X2.12 yang memiliki nilai *loading factor* $\leq 0,5$. Sehingga, indikator X2.12 tersebut harus di eliminasi, karena dianggap bukan merupakan indikator penyusun variabel *work-family conflict*. Namun, dengan mengeliminasi X2.12 maka juga harus mengeliminasi X2.11, karena kedua indikator tersebut merupakan indikator pembentuk dimensi *behavior family interface with work*, dimana dalam dimensi tersebut hanya terdiri dari dua indikator. Karena telah mengeliminasi dua indikator, maka perlu membangun model baru dan melakukan uji *goodness of fit* untuk mengetahui kesesuaian model baru yang terbentuk. Model baru variabel *work-family conflict* hasil modifikasi pertama ditunjukkan pada Gambar 4.13 berikut.



Gambar 4. 13 Model CFA Variabel *Work-Family Conflict* Modifikasi Pertama

Berdasarkan Gambar 4.13 mengenai uji CFA model baru hasil modifikasi pertama pada variabel *work-family conflict*, dapat diketahui bahwa hasil uji *goodness of fit* dari masing-masing kriteria. Setiap kriteria memiliki *cut off value* yang menjadi acuan apakah suatu model diterima atau tidak. Rekapitulasi *cut off value*, nilai estimasi, dan kesimpulan untuk variabel *work-family conflict* modifikasi pertama ditunjukkan pada Tabel 4.33 berikut.

Tabel 4. 33 Hasil Uji *Goodness of Fit* Variabel *Work-Family Conflict* Modifikasi Pertama

Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut Off Value</i>	Nilai Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	$\leq 44,3141$	35,088	<i>Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,087	<i>Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	1,404	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,047	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,964	<i>Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,922	<i>Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,982	<i>Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,968	<i>Fit</i>

Berdasarkan Tabel 4.33 mengenai hasil uji *goodness of fit* variabel *work-family conflict* modifikasi pertama, dapat diketahui bahwa semua kriteria telah memenuhi *cut off value* atau sudah *fit*. Hal ini menunjukkan bahwa model untuk variabel *work-family conflict* sudah baik dan tidak perlu melakukan modifikasi model. Setelah melakukan uji *goodness of fit*, selanjutnya adalah melakukan uji validitas pada variabel *work-family conflict* hasil modifikasi pertama dengan melihat nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* untuk setiap indikator pada variabel *work-family conflict* hasil modifikasi pertama ditunjukkan pada Tabel 4.34 berikut.

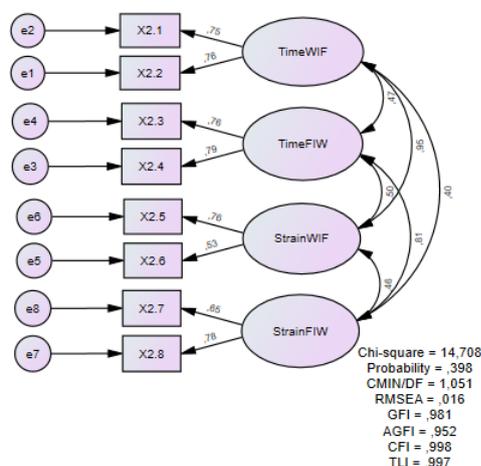
Tabel 4. 34 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Family Conflict* Modifikasi Pertama

Kode Indikator	<i>Loading Factor</i>	Kesimpulan
X2.2	0,759	Valid
X2.1	0,756	Valid
X2.4	0,793	Valid

Tabel 4.34 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Family Conflict* Modifikasi Pertama
(Lanjutan)

Kode Indikator	Loading Factor	Kesimpulan
X2.3	0,765	Valid
X2.6	0,527	Valid
X2.5	0,764	Valid
X2.8	0,737	Valid
X2.7	0,688	Valid
X2.10	0,682	Valid
X2.9	0,454	Tidak valid

Berdasarkan Tabel 4.34 mengenai rekapitulasi nilai *loading factor* pada indikator variabel *work-family conflict* hasil modifikasi pertama, dapat diketahui bahwa terdapat satu indikator yaitu X2.9 yang memiliki nilai *loading factor* $\leq 0,5$. Sehingga, indikator X2.9 tersebut harus di eliminasi, karena dianggap bukan merupakan indikator penyusun variabel *work-family conflict*. Namun, dengan mengeliminasi X2.12 maka juga harus mengeliminasi X2.10, karena kedua indikator tersebut merupakan indikator pembentuk dimensi *behavior work interface with family*, dimana dalam dimensi tersebut hanya terdiri dari dua indikator. Karena telah mengeliminasi dua indikator, maka perlu membangun model baru dan melakukan uji *goodness of fit* untuk mengetahui kesesuaian model baru yang terbentuk. Model baru variabel *work-family conflict* hasil modifikasi kedua ditunjukkan pada Gambar 4.14 berikut.



Gambar 4. 14 Model CFA Variabel *Work-Family Conflict* Modifikasi Kedua

Berdasarkan Gambar 4.14 mengenai uji CFA variabel *work-family conflict* hasil modifikasi kedua, dapat diketahui bahwa hasil uji *goodness of fit*. Rekapitulasi *cut off value*, nilai estimasi, dan kesimpulan pada variabel *work-family conflict* hasil modifikasi kedua ditunjukkan pada Tabel 4.35 berikut.

Tabel 4. 35 Hasil Uji *Goodness of Fit* Variabel *Work-Family Conflict* Modifikasi Kedua

Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut Off Value</i>	Nilai estimasi,	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	$\leq 29,14124$	14,708	<i>Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,398	<i>Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	1,051	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,016	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,981	<i>Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,952	<i>Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,998	<i>Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,997	<i>Fit</i>

Berdasarkan Tabel 4.35 mengenai hasil uji *goodness of fit* pada variabel *work-family conflict* modifikasi kedua, dapat diketahui bahwa semua kriteria telah *fit*. Hal ini menunjukkan bahwa model *work-family conflict* hasil modifikasi kedua sudah sangat baik dan tidak perlu melakukan modifikasi model. Setelah melakukan uji *goodness of fit*, selanjutnya adalah melakukan uji validitas dengan melihat nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* untuk setiap indikator pada variabel *work-family conflict* modifikasi kedua ditunjukkan pada Tabel 4.51 berikut.

Tabel 4. 36 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Family Conflict* Modifikasi Kedua

Kode Indikator	<i>Loading Factor</i>	Kesimpulan
X2.2	0,762	Valid
X2.1	0,753	Valid
X2.4	0,794	Valid
X2.3	0,763	Valid
X2.6	0,527	Valid
X2.5	0,764	Valid
X2.8	0,780	Valid
X2.7	0,650	Valid

Berdasarkan Tabel 4.36 mengenai rekapitulasi nilai *loading factor* pada indikator variabel *work-family conflict* modifikasi kedua, dapat diketahui bahwa delapan indikator penyusun variabel *work-family conflict* telah valid. Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan cara menghitung nilai CR menggunakan Persamaan 5. Hasil nilai CR untuk variabel *work-family conflict* ditunjukkan pada Tabel 4.37 berikut.

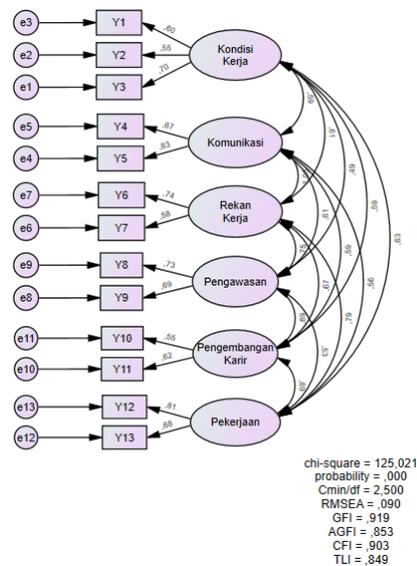
Tabel 4. 37 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work-Family Conflict*

Variabel	λ_i	$\delta_i = (1 - \lambda_i^2)$	CR	Kesimpulan
<i>Work-Family Conflict</i>	0,762	0,419	0,775	<i>Reliable</i>
	0,753	0,433		
	0,794	0,370		
	0,763	0,418		
	0,527	0,722		
	0,764	0,416		
	0,780	0,392		
	0,650	0,578		
Jumlah	5,793	9,747		

Berdasarkan Tabel 4.37 mengenai hasil perhitungan nilai CR variabel *work-family conflict*, dapat diketahui bahwa nilai CR yang dihasilkan sebesar 0,775. Nilai tersebut $\geq 0,7$, sehingga dapat dikatakan bahwa delapan indikator penyusun variabel *work-family conflict* sudah *reliable* dan dapat digunakan dalam pengolahan dan analisis selanjutnya.

4.5.3. CFA Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 13 indikator yang digolongkan ke dalam enam dimensi. Dalam CFA, yang dilakukan pertama adalah melakukan uji *goodness of fit*. Model dan hasil uji *goodness of fit* untuk variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada Gambar 4.15 berikut.



Gambar 4. 15 Model CFA Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 4.15 mengenai model uji CFA untuk variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa hasil uji *goodness of fit*. Rekapitulasi *cut off value*, nilai estimasi, dan kesimpulan pada variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada Tabel 4.38 berikut.

Tabel 4. 38 Hasil Uji *Goodness of Fit* Variabel Kepuasan Kerja

Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut Off Value</i>	Nilai Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	$\leq 76,15389$	125,021	<i>Not Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Not Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	2,500	<i>Not Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,090	<i>Not Fit</i>
GFI	$\geq 0,9$	0,919	<i>Fit</i>
AGFI	$\geq 0,9$	0,853	<i>Marginal Fit</i>
CFI	$\geq 0,95$	0,903	<i>Fit</i>
TLI	$\geq 0,95$	0,849	<i>Marginal Fit</i>

Berdasarkan Tabel 4.38 mengenai hasil uji *goodness of fit* pada variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa terdapat dua kriteria yang telah memenuhi *cut off value* atau sudah *fit*, yaitu GFI dan CFI dan dua kriteria berada dalam *marginal fit*. Hal ini menunjukkan bahwa model untuk variabel kepuasan kerja sudah cukup baik dan tidak perlu melakukan modifikasi model. Setelah melakukan

uji *goodness of fit*, selanjutnya adalah melakukan uji validitas dengan melihat nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* untuk setiap indikator pada variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada Tabel 4.39 berikut.

Tabel 4. 39 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Kode Indikator	Loading Factor	Kesimpulan
Y3	0,697	Valid
Y2	0,549	Valid
Y1	0,601	Valid
Y5	0,826	Valid
Y4	0,672	Valid
Y7	0,581	Valid
Y6	0,739	Valid
Y9	0,691	Valid
Y8	0,733	Valid
Y11	0,623	Valid
Y10	0,552	Valid
Y13	0,685	Valid
Y12	0,813	Valid

Berdasarkan Tabel 4.39 mengenai rekapitulasi nilai *loading factor* pada indikator variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa 13 indikator penyusun variabel kepuasan kerja telah valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan cara menghitung nilai CR menggunakan Persamaan 5. Hasil nilai CR untuk variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada Tabel 4.40 berikut.

Tabel 4. 40 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	λ_i	$\delta_i = (1 - \lambda_i^2)$	CR	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,697	0,514	0,906	<i>Reliable</i>
	0,549	0,699		
	0,601	0,639		
	0,826	0,318		
	0,672	0,548		
	0,581	0,662		
	0,739	0,454		
	0,691	0,523		
	0,733	0,463		

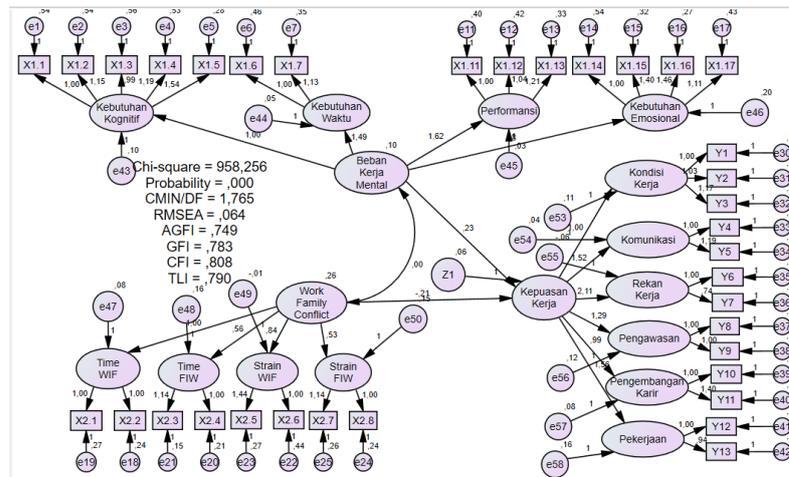
Tabel 4.40 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Lanjutan)

Variabel	λ_i	$\delta_i = (1 - \lambda_i^2)$	CR	Kesimpulan
	0,623	0,612		
	0,552	0,695		
	0,685	0,531		
	0,813	0,339		
Jumlah	8,762	7,996		

Berdasarkan Tabel 4.40 mengenai hasil perhitungan nilai CR variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa nilai CR yang dihasilkan sebesar 0,906. Nilai tersebut $\geq 0,7$, sehingga dapat dikatakan bahwa delapan indikator penyusun variabel kepuasan kerja sudah *reliable* dan dapat digunakan dalam pengolahan dan analisis selanjutnya.

4.6. Uji Kesesuaian Model Struktural

Setelah dilakukan uji model pengukuran dengan pendekatan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), selanjutnya dilakukan uji kesesuaian model struktural dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) pada keseluruhan model. Keseluruhan model yang digunakan merupakan gabungan dari model setiap variabel laten yang telah *fit* dari hasil uji model pengukuran menggunakan CFA. Uji model struktural bertujuan untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen. Pada model struktural, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Uji *goodness of fit* bertujuan untuk mengetahui seberapa baik model yang dibangun berdasarkan beberapa kriteria. Apabila terdapat satu kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi *cut off value* atau telah *fit*, maka dapat dikatakan bahwa model yang dibangun sudah baik (Solimun, 2002). Namun, apabila kriteria belum terpenuhi, maka perlu melakukan modifikasi model. Modifikasi model dilakukan dengan melihat nilai *Modification Indices* (MI) yang paling besar. Modifikasi model dapat dilakukan dengan cara menghubungkan antar indikator yang direkomendasikan atau mengeliminasi indikator yang paling sering muncul. Uji kesesuaian model struktural pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4.16 berikut.



Gambar 4. 16 Uji Kesesuaian Model Struktural

Berdasarkan Gambar 4.16 mengenai uji kesesuaian model struktural, dapat diketahui bahwa hasil uji *goodness of fit* dari masing-masing kriteria. Setiap kriteria memiliki *cut off value* yang menjadi acuan apakah suatu model diterima atau tidak. Rekapitulasi *cut off value*, nilai estimasi, dan kesimpulan akan ditunjukkan pada Tabel 4.41 berikut.

Tabel 4. 41 Hasil Uji *Goodness of Fit* Model Struktural

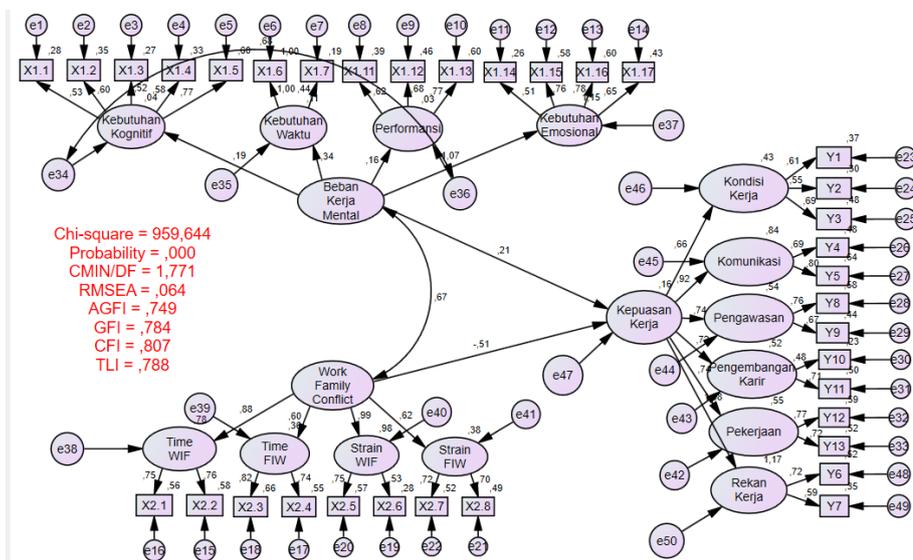
Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut Off Value</i>	Nilai Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	≤ 622,5912	958,256	<i>Not Fit</i>
<i>Probability</i>	≥ 0,05	0,000	<i>Not Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	1,765	<i>Fit</i>
RMSEA	≤ 0,08	0,064	<i>Fit</i>
GFI	≥ 0,9	0,783	<i>Not Fit</i>
AGFI	≥ 0,9	0,749	<i>Not Fit</i>
CFI	≥ 0,90	0,808	<i>Marginal Fit</i>
TLI	≥ 0,90	0,790	<i>Not Fit</i>

Berdasarkan Tabel 4.41 mengenai hasil uji *goodness of fit*, dapat diketahui bahwa terdapat dua kriteria yaitu CMIN/DF dan RMSEA yang telah memenuhi *cut off value* atau sudah *fit* dan satu kriteria termasuk *marginal fit*. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini sudah cukup baik dan tidak perlu melakukan modifikasi model serta dapat digunakan untuk pengolahan selanjutnya. Namun, untuk

mendapatkan model yang lebih baik, peneliti mencoba melakukan berbagai modifikasi model yang dijelaskan pada subbab berikut.

4.6.1. Modifikasi Berdasarkan Modification Indices

Modifikasi model dapat dilakukan dengan cara menghubungkan antar indikator yang direkomendasikan atau mengeliminasi indikator yang paling sering muncul pada nilai *Modification Indices* (MI) yang paling besar. Berdasarkan hasil *running* model struktural pertama, nilai MI tertinggi yang ditunjukkan pada Lampiran 9a adalah menghubungkan e34 dengan e36. Model struktural modifikasi pertama ditunjukkan pada Gambar 4.17 berikut.



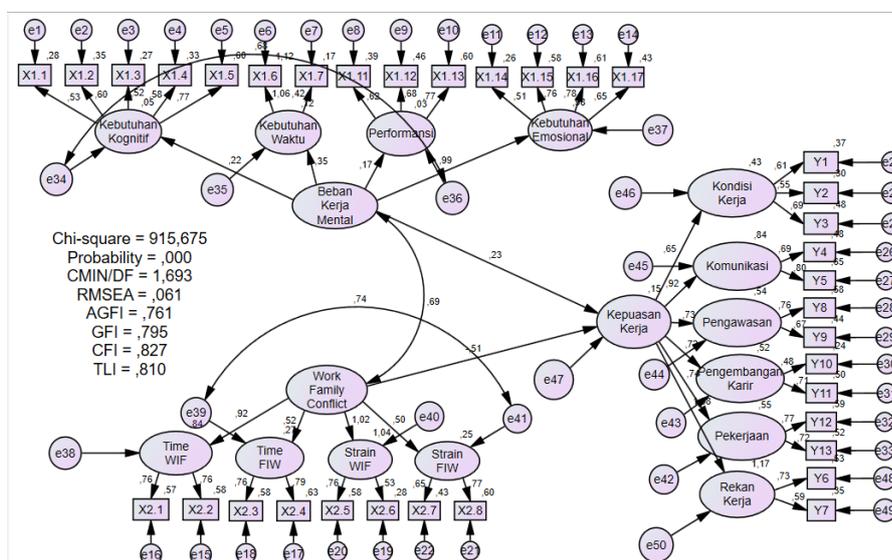
Gambar 4. 17 Model Struktural Modifikasi Pertama

Berdasarkan Gambar 4.17 mengenai uji kesesuaian model struktural modifikasi pertama, dapat diketahui bahwa hasil uji *goodness of fit* dari masing-masing kriteria. Setiap kriteria memiliki *cut off value* yang menjadi acuan apakah suatu model diterima atau tidak. Rekapitulasi *cut off value*, nilai estimasi, dan kesimpulan pada model struktural modifikasi pertama akan ditunjukkan pada Tabel 4.42 berikut.

Tabel 4. 42 Hasil Uji *Goodness of Fit* Model Struktural Modifikasi Pertama

Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	Cut Off Value	Nilai Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	$\leq 622,5912$	959,644	<i>Not Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Not Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	1,771	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,064	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,9$	0,749	<i>Not Fit</i>
AGFI	$\geq 0,9$	0,784	<i>Not Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,807	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,788	<i>Not Fit</i>

Berdasarkan Tabel 4.42 mengenai hasil uji *goodness of fit* model struktural modifikasi pertama, dapat diketahui bahwa kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi masih sama dengan *goodness of fit* pada model struktural pertama. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan modifikasi kedua untuk model struktural. Berdasarkan hasil *running* model struktural modifikasi pertama, nilai MI tertinggi yang ditunjukkan pada Lampiran 9b adalah menghubungkan e39 dengan e41. Model struktural modifikasi pertama ditunjukkan pada Gambar 4.18 berikut.



Gambar 4. 18 Model Struktural Modifikasi Kedua

Berdasarkan Gambar 4.18 mengenai uji kesesuaian model struktural modifikasi kedua, dapat diketahui bahwa hasil uji *goodness of fit* dari masing-

masing kriteria. Setiap kriteria memiliki *cut off value* yang menjadi acuan apakah suatu model diterima atau tidak. Rekapitulasi *cut off value*, nilai estimasi, dan kesimpulan pada model struktural modifikasi kedua akan ditunjukkan pada Tabel 4.43 berikut.

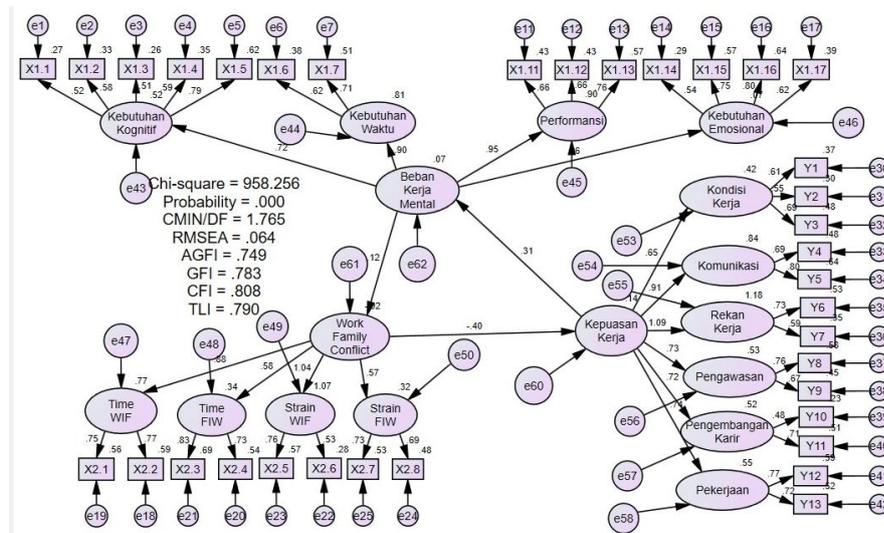
Tabel 4. 43 Hasil Uji *Goodness of Fit* Model Struktural Modifikasi Kedua

Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut Off Value</i>	Nilai Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	$\leq 622,5912$	915,675	<i>Not Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Not Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	1,693	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,061	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,9$	0,761	<i>Not Fit</i>
AGFI	$\geq 0,9$	0,795	<i>Not Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,827	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,810	<i>Marginal Fit</i>

Berdasarkan Tabel 4.43 mengenai hasil uji *goodness of fit* model struktural modifikasi kedua, dapat diketahui bahwa kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi masih sama dengan *goodness of fit* pada model struktural modifikasi pertama. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan modifikasi dengan cara lain, yaitu mengubah hubungan antar variabel yang dijelaskan pada subbab berikut.

4.6.2. *Modifikasi dengan Mengubah Hubungan antar Variabel*

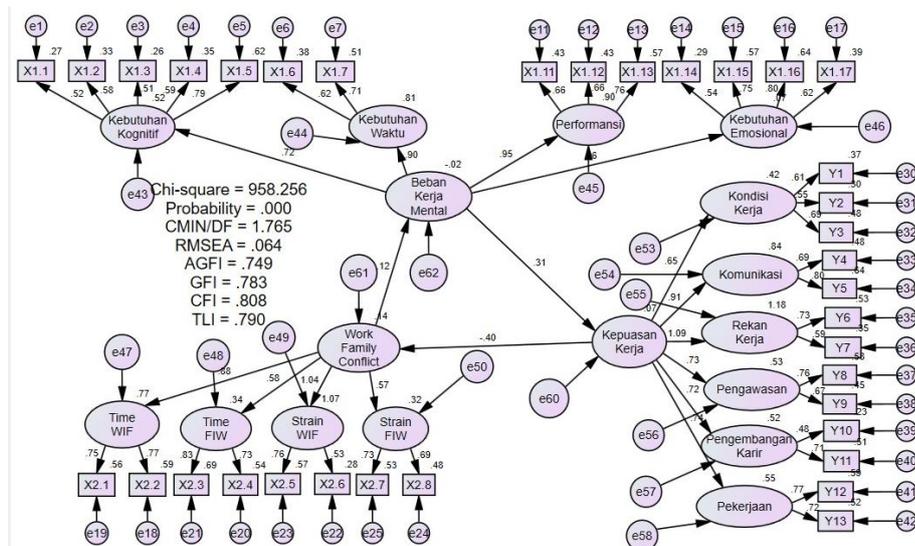
Modifikasi model struktural dengan mengubah hubungan antar variabel dilakukan empat kali *trial*. Model struktural dan hasil *goodness of fit trial* pertama ditunjukkan pada Gambar 4.19 dan Tabel 4.44, model struktural dan hasil *goodness of fit trial* kedua ditunjukkan pada Gambar 4.20 dan Tabel 4.45, model struktural dan hasil *goodness of fit trial* ketiga ditunjukkan pada Gambar 4.21 dan Tabel 4.46, serta model struktural dan hasil *goodness of fit trial* keempat ditunjukkan pada Gambar 4.22 dan Tabel 4.47 sebagai berikut.



Gambar 4. 19 Model Struktural *Trial Pertama*

Tabel 4. 44 Hasil Uji *Goodness of Fit* Model Struktural *Trial Pertama*

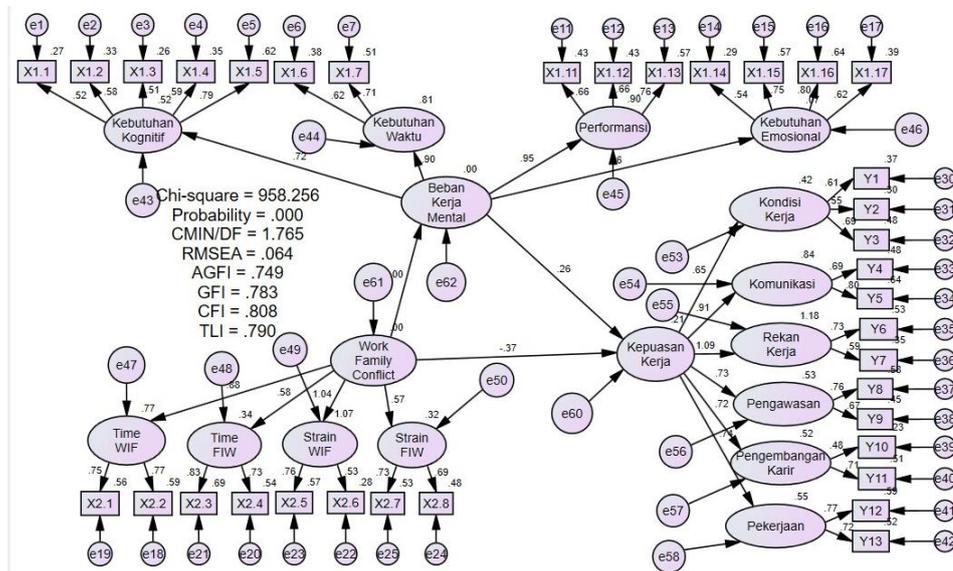
Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	Cut Off Value	Nilai Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	$\leq 622,5912$	958,256	<i>Not Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Not Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	1,765	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,064	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,9$	0,783	<i>Not Fit</i>
AGFI	$\geq 0,9$	0,749	<i>Not Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,808	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,790	<i>Not Fit</i>



Gambar 4. 20 Model Struktural *Trial Kedua*

Tabel 4. 45 Hasil Uji *Goodness of Fit* Model Struktural *Trial* Kedua

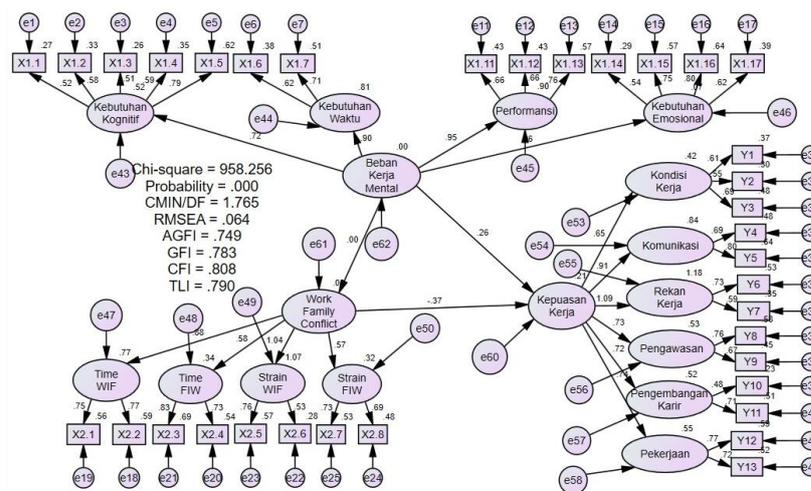
Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	Cut Off Value	Nilai Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	$\leq 622,5912$	958,256	<i>Not Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Not Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	1,765	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,064	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,9$	0,783	<i>Not Fit</i>
AGFI	$\geq 0,9$	0,749	<i>Not Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,808	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,790	<i>Not Fit</i>



Gambar 4. 21 Model Struktural *Trial* Ketiga

Tabel 4. 46 Hasil Uji *Goodness of Fit* Model Struktural *Trial* Ketiga

Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	Cut Off Value	Nilai Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	$\leq 622,5912$	958,256	<i>Not Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Not Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	1,765	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,064	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,9$	0,783	<i>Not Fit</i>
AGFI	$\geq 0,9$	0,749	<i>Not Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,808	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,790	<i>Not Fit</i>



Gambar 4. 22 Model Struktural *Trial Keempat*

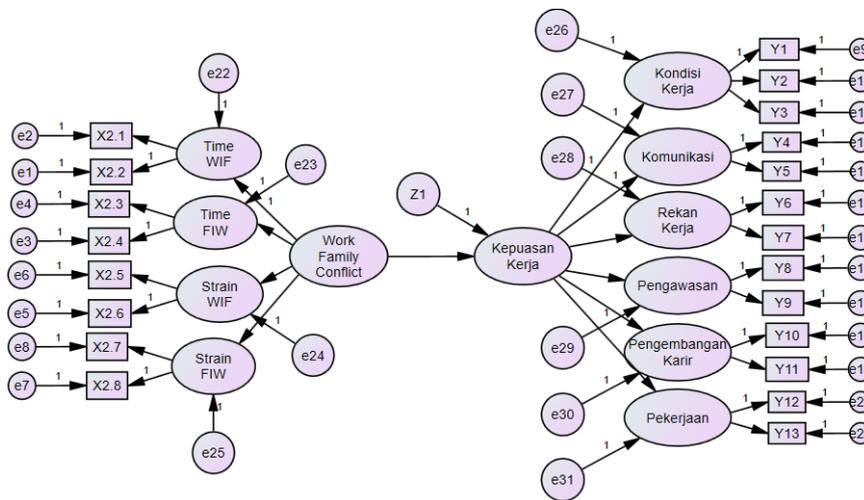
Tabel 4. 47 Hasil Uji *Goodness of Fit* Model Struktural *Trial Keempat*

Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	Cut Off Value	Nilai Estimasi	Kesimpulan
<i>Chi-square</i>	$\leq 622,5912$	958,256	<i>Not Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Not Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2	1,765	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,064	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,9$	0,783	<i>Not Fit</i>
AGFI	$\geq 0,9$	0,749	<i>Not Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,808	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,790	<i>Not Fit</i>

Berdasarkan modifikasi model struktural dengan cara mengubah hubungan antar variabel yang ditunjukkan pada Gambar 4.20 – Gambar 4.22 dan Tabel 4.44 – Tabel 4.47, dapat diketahui bahwa kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi *cut off value* sama dengan pada model struktural awal yang ditunjukkan pada Tabel 4.56, yaitu kriteria CMIN/DF dan RMSEA. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada modifikasi model struktural berdasarkan nilai *Modification Indices* (MI) iterasi kedua yang ditunjukkan pada Tabel 4.58, dimana hanya terdapat dua kriteria yang telah *fit* yaitu kriteria CMIN/DF dan RMSEA. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk menggunakan model struktural awal (tanpa modifikasi) yang ditunjukkan pada Gambar 4.16. Keputusan untuk menentukan variabel mana yang dihubungkan tidak hanya berdasarkan nilai MI, tetapi juga harus didasarkan pada teori (Arbuckle & Wothke, 2013).

4.7. Uji SEM dengan Variabel Moderasi

Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin dan usia. Analisis SEM dengan variabel moderasi dalam penelitian ini akan digunakan untuk menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh jenis kelamin dan usia. Apabila ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel moderasi, dapat dilakukan dengan membandingkan model tanpa pembatas (*unconstrained baseline*) dengan model yang memiliki pembatas (*fully constrained*). Perbandingan model *unconstrained* dengan model *fully constrained* dapat dilakukan dengan menghitung selisih nilai *chi-square* dan nilai df pada masing-masing model. Berdasarkan nilai delta *chi-square* dan delta df tersebut, maka akan didapatkan nilai *p-value*. Apabila nilai $p\Delta\chi \leq 0,05$, maka dinyatakan terdapat perbedaan signifikan. Namun apabila nilai $p\Delta\chi \geq 0,05$, maka dinyatakan tidak terdapat perbedaan signifikan (Cheung & Rensvold, 2002). Model struktural yang dibangun untuk menguji variabel moderasi jenis kelamin dan usia apakah mampu memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada Gambar 4.23 berikut.



Gambar 4. 23 Model Struktural Variabel Moderasi

4.7.1. Uji Moderasi Variabel Jenis Kelamin

Variabel moderasi jenis kelamin dikategorikan menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil estimasi *goodness of fit* pada model moderasi jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel 4.48 sebagai berikut.

Tabel 4. 48 *Goodness of Fit* Variabel Moderasi Jenis Kelamin

Model	CMIN	DF	P	CMIN/DF	RMSEA	GFI	AGFI	TLI	CFI
<i>Default model</i>	606,84	356	0	1,705	0,062	0,781	0,716	0,783	0,816
<i>Saturated model</i>	0	0				1			1
<i>Independence model</i>	1782,8	420	0	4,245	0,132	0,397	0,336	0	0

Berdasarkan hasil *goodness of fit* pada model variabel moderasi jenis kelamin yang ditunjukkan pada Tabel 4.48, dapat diketahui terdapat dua kriteria yang telah *fit*, yaitu CMIN/DF dan RMSEA. Sehingga dapat dikatakan model struktural untuk variabel moderasi yang ditunjukkan pada Gambar 4.23 sudah cukup baik. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan selisih nilai *chi-square* dan nilai *df* pada model tanpa pembatas (*unconstrained baseline*) dengan model pembatas (*fully constrained*), yang selanjutnya didapatkan nilai *p-value*. Hasil *p-value* untuk variabel moderasi jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel 4.49 berikut.

Tabel 4. 49 Hasil *P-Value* Variabel Moderasi Jenis Kelamin

Model	<i>Chi-square</i>	Δ <i>Chi-square</i>	<i>df</i>	Δ <i>df</i>	<i>p-value</i>	Ket.
<i>Unconstrained Baseline</i>	606,84		356			
<i>Fully Constrain</i>	653,617	46,777	376	20	0,00063	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.49 mengenai hasil perhitungan *p-value* untuk variabel moderasi jenis kelamin, dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar 0,00063, dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Sehingga variabel moderasi jenis kelamin menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut berarti moderasi antara laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan, yang berarti jenis kelamin mampu memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

4.7.2. Uji Moderasi Variabel Usia

Variabel moderasi usia dikategorikan menjadi dua, yaitu responden yang berusia dalam rentang 19-38 tahun dan responden yang berusia dalam rentang 39-

58 tahun. Hasil estimasi *goodness of fit* pada model moderasi usia ditunjukkan pada Tabel 4.50 sebagai berikut.

Tabel 4. 50 *Goodness of Fit* Variabel Moderasi Usia

Model	CMIN	DF	P	CMIN/DF	RMSEA	GFI	AGFI	TLI	CFI
<i>Default model</i>	579,82	356	0	1,629	0,058	0,782	0,717	0,805	0,835
<i>Saturated model</i>	0	0				1			1
<i>Independence model</i>	1775	420	0	4,226	0,132	0,393	0,393	0	0

Berdasarkan hasil *goodness of fit* pada model variabel moderasi usia yang ditunjukkan pada Tabel 4.50, dapat diketahui terdapat dua kriteria yang telah *fit*, yaitu CMIN/DF dan RMSEA. Sehingga dapat dikatakan model struktural untuk variabel moderasi yang ditunjukkan pada Gambar 4.23 sudah cukup baik. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan selisih nilai *chi-square* dan nilai df pada model tanpa pembatas (*unconstrained baseline*) dengan model pembatas (*fully constrained*), yang selanjutnya didapatkan nilai *p-value*. Hasil *p-value* untuk variabel moderasi usia ditunjukkan pada Tabel 4.51 berikut.

Tabel 4. 51 Hasil *P-Value* Variabel Moderasi Usia

Model	<i>Chi-square</i>	Δ <i>Chi-square</i>	df	Δ df	<i>p-value</i>	Ket.
<i>Unconstrained Baseline</i>	579,818		356			
<i>Fully Constrain</i>	622,487	42,669	376	20	0,00226	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.51 mengenai hasil perhitungan *p-value* untuk variabel moderasi jenis kelamin, dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar 0,00226, dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Sehingga variabel moderasi usia menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut berarti moderasi antara responden yang berusia 19-38 tahun dan responden yang berusia 39-58 tahun terdapat perbedaan, yang berarti usia mampu memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

4.8. Uji Hipotesis

Uji hipotesis tanpa variabel moderasi dapat dilakukan dengan melihat nilai *p-value* dari hubungan antar variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen. Pada penelitian ini, digunakan nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,05. Apabila nilai *p-value* $\leq 0,05$, maka hubungan antar variabel laten adalah signifikan, sedangkan apabila nilai *p-value* $\geq 0,05$, maka hubungan antar variabel laten tidak signifikan. Apabila ingin mengetahui hubungan antar variabel positif atau negatif, dapat melihat nilai *standardized regression weight*.

Hipotesis tanpa variabel moderasi ada, yaitu (H1) beban kerja mental berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan (H2) *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis tanpa variabel moderasi, yaitu H1 dan H2 ditunjukkan pada Tabel 4.52 sebagai berikut.

Tabel 4. 52 Hasil Uji Hipotesis 1 dan Hipotesis 2

Hipotesis	<i>p value</i>	Keterangan	<i>Estimate</i>	Kesimpulan
Beban kerja mental berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	0,011	Signifikan	0,234	Hipotesis ditolak
<i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	***	Signifikan	-0,207	Hipotesis diterima

Sedangkan, hipotesis dengan variabel moderasi juga ada dua, yaitu (H3) jenis kelamin mampu memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dan (H4) usia mampu memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. uji hipotesis dengan variabel moderasi dapat dilakukan dengan melihat nilai *p-value* dari delta *chi-square*. Apabila nilai $p\Delta\chi \leq 0,05$, maka dinyatakan terdapat perbedaan signifikan dan hipotesis diterima. Namun apabila nilai $p\Delta\chi \geq 0,05$, maka dinyatakan tidak terdapat perbedaan signifikan dan hipotesis ditolak. Hasil uji hipotesis dengan variabel moderasi, yaitu H3 dan H4 ditunjukkan pada Tabel 4.53 sebagai berikut.

Tabel 4. 53 Hasil Uji Hipotesis 3 dan Hipotesis 4

Hipotesis	<i>p value</i>	Keterangan	<i>Estimate</i>	Kesimpulan
Jenis kelamin mampu memoderasi pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap kepuasan kerja	0,00063	Signifikan	-0,216	Hipotesis diterima
Usia mampu memoderasi pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap kepuasan kerja	0,00226	Signifikan	-0,225	Hipotesis diterima

BAB 5

ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Pada bab ini, akan dilakukan analisis dan interpretasi data berdasarkan hasil dari pengolahan data pada bab empat. Analisis dan interpretasi data meliputi analisis statistik deskriptif yang terdiri dari karakteristik responden dan penilaian responden terhadap variabel laten, analisis uji asumsi SEM yang meliputi uji asumsi normalitas, uji asumsi *outlier*, dan uji asumsi multikolinearitas, analisis uji kesesuaian model pengukuran, analisis uji kesesuaian model struktural, analisis uji variabel moderasi, analisis uji hipotesis, analisis kondisi *work from home*, analisis *new findings* dalam penelitian, dan analisis rekomendasi.

5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data penilaian responden terhadap masing-masing variabel penelitian yang diisi melalui kuesioner *online*. Kuesioner disebarakan secara daring dikarenakan adanya pandemi COVID-19, sehingga tidak memungkinkan untuk menyebarkan kuesioner secara langsung. Penyebaran kuesioner dilakukan di PT Industri Kereta Api (Persero) atau PT INKA (Persero). Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT INKA (Persero) yang pernah menjalani sistem kerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) saat pandemi COVID-19 dan karyawan yang sudah menikah atau berkeluarga. Dalam kuesioner ini terdapat lima bagian, yaitu data diri responden, penilaian terhadap beban kerja mental, penilaian terhadap *work-family conflict*, penilaian terhadap kepuasan kerja, dan kendala atau saran yang dialami responden selama WFH. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, didapatkan data sebanyak 233 responden yang selanjutnya akan dilakukan pengolahan data. Pengolahan data yang pertama dilakukan adalah pengolahan data secara statistik deskriptif untuk menggambarkan atau menjelaskan data tentang populasi yang sedang diteliti. Analisis statistik deskriptif dilakukan pada karakteristik responden dan penilaian responden terhadap variabel laten yang akan dijelaskan pada subbab berikut.

5.1.1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Gambaran mengenai karakteristik responden meliputi penggolongan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan divisi. Informasi tersebut digambarkan dalam bentuk *pie chart* untuk mengetahui persebaran dari setiap penggolongan karakteristik responden. Data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Berdasarkan hasil kuesioner terkait dengan proporsi jenis kelamin responden yang ditunjukkan oleh Gambar 4.1, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 128 responden dengan persentase 54,94% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 105 responden dengan persentase 45,06%. Sehingga, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut sesuai dengan pengamatan peneliti, dimana karyawan PT INKA (Persero) lebih banyak berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ini akan digunakan sebagai variabel moderasi untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Selain karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, juga diamati karakteristik responden berdasarkan usia. Usia responden dikelompokkan menjadi empat yaitu 19-28 tahun, 29-38 tahun, 39-48 tahun, dan 49-58 tahun. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai proporsi usia responden yang ditunjukkan pada Gambar 4.2, dapat diketahui bahwa persentase tertinggi sebesar 30,47% atau sebanyak 71 responden termasuk dalam rentang usia 19-28 tahun. Selanjutnya adalah responden berusia dalam rentang 39-48 tahun sebanyak 62 responden dengan persentase 26,61%. Usia dalam rentang 29-38 tahun sebanyak 57 responden dengan persentase 24,46%, dan sisanya sebanyak 43 responden dengan persentase 18,45% berusia 49-58 tahun. Sehingga, mayoritas responden berusia dalam rentang 19-28 tahun dan paling sedikit berusia 49-58 tahun. Selain jenis kelamin, usia juga akan digunakan sebagai variabel moderasi untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Tingkat pendidikan juga diamati dalam karakteristik responden, dimana tingkat pendidikan dikelompokkan menjadi empat yaitu sekolah menengah atas, diploma (D3/D4), S1, dan S2. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai proporsi

tingkat pendidikan responden yang ditunjukkan pada Gambar 4.3, dapat diketahui bahwa persentase tertinggi sebesar 72,50% atau sebanyak 169 responden berpendidikan Program Sarjana (S1). Selanjutnya adalah responden berpendidikan Program Diploma (D3/D4) sebanyak 32 responden dengan persentase 13,70%. Responden berpendidikan SLTA sebanyak 23 responden dengan persentase 9,90% dan sisanya sebanyak 9 responden dengan persentase 3,90% berpendidikan S2/S3. Sehingga, mayoritas responden berpendidikan S1 dan responden dengan jumlah paling sedikit berpendidikan S2/S3. Hal tersebut dikarenakan pada proses rekrutmen, kualifikasi paling banyak adalah berpendidikan S1.

Selanjutnya, karakteristik responden yang diamati adalah lama bekerja di PT INKA (Persero). Lama bekerja responden dikelompokkan menjadi empat yaitu kurang dari satu tahun, 1-10 tahun, 11-20 tahun, dan lebih dari 20 tahun. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai proporsi lama bekerja responden yang ditunjukkan pada Gambar 4.4, dapat diketahui bahwa persentase tertinggi sebesar 65,70% atau sebanyak 153 responden telah bekerja di PT INKA (Persero) selama 1-10 tahun. Selanjutnya adalah responden yang telah bekerja selama lebih dari 20 tahun sejumlah 28 responden dengan persentase 12%. Sisanya merupakan responden yang telah bekerja di PT INKA (Persero) selama kurang dari satu tahun dan 11-20 tahun memiliki persentase yang sama yaitu sebesar 11,20% atau 26 responden.

Karakteristik responden terakhir yang diamati adalah divisi tempat responden bekerja. Divisi dikelompokkan berdasarkan divisi yang ada pada PT INKA (Persero), dimana terdapat delapan divisi, yaitu Satuan Pengawas Internal, Sekretaris Perusahaan, Keuangan dan Akuntansi, Sumber Daya Manusia dan *General Affair*, Teknologi, Riset dan Pengembangan, Pemasaran, serta Perencanaan Operasi dan Penyediaan Jasa. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai divisi tempat bekerja responden yang ditunjukkan pada Gambar 4.5, dapat diketahui bahwa karyawan PT INKA (Persero) yang menjadi responden penelitian paling banyak bertempat di Divisi Teknologi yaitu sebanyak 47 orang dengan persentase 20,16%, sedangkan responden paling sedikit bertempat di Satuan Pengawas Internal yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 8,06%.

5.1.2. Analisis Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel Laten

Variabel laten dalam penelitian ini ada tiga, yaitu beban kerja mental, *work-family conflict*, dan kepuasan kerja. Beban kerja mental terdiri dari 17 butir pernyataan, *work-family conflict* terdiri dari 12 butir pernyataan, dan kepuasan kerja terdiri dari 13 butir pernyataan. Setiap butir pernyataan, responden dapat menilai menggunakan empat alternatif skala likert, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju). Analisis statistik deskriptif penilaian responden terhadap variabel laten akan dijelaskan pada subbab berikut.

5.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Mental

Beban kerja mental merupakan selisih antara tuntutan beban kerja yang dialami seseorang dalam melakukan aktivitas mental atau kognitif dengan kemampuan mental atau kognitif seseorang. Penilaian beban kerja mental yang dialami karyawan PT INKA (Persero) selama *Work From Home* (WFH) mengadaptasi dari metode *Carga Mental Questionnaire* (CarMen-Q). Penilaian beban kerja mental menggunakan kuesioner yang terdiri dari 17 butir pernyataan atau indikator yang digolongkan ke dalam empat dimensi, yaitu kebutuhan kognitif memiliki lima indikator, kebutuhan waktu memiliki lima indikator, performansi memiliki tiga indikator, dan kebutuhan emosional memiliki empat indikator.

Kebutuhan kognitif meliputi aspek perhatian, pemrosesan informasi, dan pengambilan keputusan yang rumit ketika sedang bekerja. Penilaian responden untuk dimensi kebutuhan kognitif yang ditunjukkan pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,93 yaitu pada indikator X1.1, yang menyatakan kalau mayoritas responden sangat setuju terkait pernyataan bahwa pekerjaan yang harus dilakukan membutuhkan pemikiran dan penyelesaian dengan berbagai pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan atau *job description* yang dilakukan oleh karyawan PT INKA (Persero) tidak cukup hanya berdasar pada satu bidang ilmu tertentu, melainkan membutuhkan integrasi dari berbagai pengetahuan. Selain itu, dalam melaksanakan suatu pekerjaan diperlukan pemikiran yang matang dari berbagai aspek terkait sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan hasil yang maksimal.

Kebutuhan waktu meliputi aspek-aspek yang berkaitan dengan laju dan tuntutan pekerjaan. Penilaian responden untuk dimensi kebutuhan waktu yang ditunjukkan pada Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,71 yaitu pada indikator X1.7 yang menyatakan kalau mayoritas responden setuju terkait pernyataan bahwa pekerjaan harus bisa selesai dengan cepat. Hal ini menunjukkan bahwa, selain harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan hasil yang terbaik, karyawan PT INKA (Persero) juga harus disiplin terhadap batas waktu penyelesaian tugas. Mereka harus dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tidak boleh melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan.

Performansi terkait dengan kinerja dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Penilaian responden untuk dimensi performansi yang ditunjukkan pada Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,94 yaitu pada indikator X1.11 yang menyatakan kalau mayoritas responden setuju terkait pernyataan bahwa dalam bekerja membutuhkan fokus dan konsentrasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT INKA (Persero) harus berkonsentrasi dan fokus dalam melakukan suatu pekerjaan atau *job description*, sehingga dapat menghasilkan *output* dan performansi yang baik dan maksimal.

Kebutuhan emosional meliputi aspek-aspek yang dapat menimbulkan rasa gelisah, cemas, atau stres pada saat bekerja. Penilaian responden untuk dimensi kebutuhan emosional yang ditunjukkan pada Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,76 yaitu pada indikator X1.17 yang menyatakan kalau mayoritas responden tidak setuju terkait pernyataan bahwa ketika telah selesai bekerja, menimbulkan rasa kelelahan secara fisik dan pekerjaan dapat memengaruhi kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT INKA (Persero) tidak merasa kelelahan setelah bekerja di rumah. Hal tersebut dikarenakan posisi tubuh dan tempat kerja yang lebih fleksibel sehingga karyawan dapat memposisikan dirinya senyaman mungkin.

Berdasarkan hasil rekapitulasi nilai rata-rata penilaian responden terhadap masing-masing dimensi beban kerja mental yang ditunjukkan pada Tabel 7, dapat diketahui bahwa dari keempat dimensi tersebut yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah dimensi kebutuhan kognitif, yaitu sebesar 3,60. Hal ini berarti beban kerja mental yang dialami oleh karyawan PT INKA (Persero) selama WFH banyak

disebabkan oleh aktivitas-aktivitas kognitif, seperti berfikir, fokus dan konsentrasi yang tinggi, memahami informasi, membuat keputusan yang sulit, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil pengkategorian penilaian responden terhadap variabel beban kerja mental yang ditunjukkan pada Gambar 4.6, dapat diketahui bahwa sebanyak 186 responden dengan persentase sebesar 79,83% merasa bahwa beban kerja mental yang dialami oleh karyawan PT INKA (Persero) selama bekerja dari rumah termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut dikarenakan perhatian yang harus terbagi pada dua atau lebih tugas, kurangnya interaksi dengan rekan kerja karena sistem kerja WFH, proses atensi terpecah, dan sebagainya.

5.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel *Work-Family Conflict*

Work-family conflict merupakan suatu bentuk peran ganda yang mengakibatkan ketidakseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Penilaian *work-family conflict* yang dialami karyawan PT INKA (Persero) selama *Work From Home* (WFH) mengadaptasi dari *work-family conflict items* (Greenhaus & Beutell, 1985). Penilaian *work-family conflict* menggunakan kuesioner yang terdiri dari 12 butir pernyataan atau indikator yang dikelompokkan ke dalam enam dimensi, yaitu *time-based work interference with family*, *time-based family interference with work*, *strain-based work interference with family*, *strain-based family interference with work*, *behavior-based work interference with family*, dan *behavior-based family interference with work*.

Time-based work interference with family merupakan konflik berbasis waktu yang dapat terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk bekerja menyebabkan tidak dapat berpartisipasi untuk aktivitas keluarga secara seimbang, Penilaian responden untuk dimensi *time-based work interference with family* yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 2,85 yaitu pada indikator X2.2 yang menyatakan kalau mayoritas responden tidak setuju terkait pernyataan bahwa jadwal bekerja menyulitkan dalam mengatur waktu untuk aktivitas keluarga. Hal tersebut dikarenakan, untuk sistem kerja secara WFH, pihak PT INKA (Persero) sudah menetapkan jadwal jam kerja yang pasti, sehingga karyawan sudah mengetahui waktu bekerja dan dapat membagi waktu antara waktu untuk bekerja dengan waktu untuk keluarga.

Time-based family interference with work merupakan konflik berbasis waktu yang dapat terjadi ketika melewatkan aktivitas kerja karena waktu habis untuk melaksanakan tanggung jawab keluarga. Penilaian responden untuk dimensi *time-based family interference with work* yang ditunjukkan pada Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 2,4 yaitu pada indikator X2.3 yang menyatakan kalau mayoritas responden tidak setuju terkait pernyataan bahwa waktu yang dihabiskan untuk tanggung jawab keluarga menyebabkan tidak memiliki banyak waktu untuk mengerjakan pekerjaan di tempat kerja. Hal tersebut berarti karyawan PT INKA (Persero) sudah dapat mengatur waktu dan prioritas antara tanggung jawab keluarga dengan tanggung jawab bekerja.

Strain-based work interference with family merupakan konflik berbasis ketegangan. Penilaian responden untuk dimensi *strain-based work interference with family* yang ditunjukkan pada Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 3,05 yaitu pada indikator X2.6 yang menyatakan kalau mayoritas responden setuju terkait pernyataan bahwa saat bersama dengan keluarga, mereka masih memikirkan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja. Hal tersebut disebabkan oleh permasalahan di tempat kerja yang tidak selesai-selesai, target pekerjaan yang belum terselesaikan dengan baik, dan sebagainya. Sehingga sangat memungkinkan bahwa banyak karyawan PT INKA (Persero) yang masih memikirkan permasalahan di tempat kerja ketika sedang berkumpul dengan keluarga. Apalagi saat ini bekerja secara WFH yang tidak mungkin dapat fokus pada salah satu peran atau tanggung jawab di pekerjaan atau di keluarga.

Strain-based family interference with work merupakan konflik berbasis ketegangan yang terjadi apabila ketegangan masalah dalam keluarga menyebabkan fokus kerja terganggu dan kemampuan kerja menurun. Penilaian responden untuk dimensi *strain-based family interference with work* yang ditunjukkan pada Tabel 4.11, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 2,52 yaitu pada indikator X2.7 yang menyatakan kalau mayoritas responden tidak setuju terkait pernyataan bahwa permasalahan yang terjadi dalam keluarga, menyebabkan performansi kerja di tempat kerja menurun. Hal tersebut dikarenakan penerapan sistem kerja secara WFH, yang berarti karyawan akan lebih sering bertemu dan berkumpul bersama keluarga, sehingga permasalahan keluarga dapat terselesaikan dengan cepat. Selain

itu, dukungan dari keluarga yang lebih intens juga dapat menjaga semangat dan motivasi bekerja, sehingga dapat menghasilkan *output* dan performansi kerja yang maksimal.

Behavior-based work interference with family merupakan konflik berbasis perilaku atau sikap yang terjadi ketika seseorang dapat memecahkan permasalahan di tempat kerja tetapi kurang bisa memecahkan permasalahan di rumah. Penilaian responden untuk dimensi *behavior-based work interference with family* yang ditunjukkan pada Tabel 4.12, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 2,9 yaitu pada indikator X2.9 yang menyatakan kalau mayoritas responden tidak setuju terkait pernyataan bahwa perilaku atau sikap dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja, kurang sesuai apabila digunakan dalam menghadapi permasalahan keluarga. Hal tersebut berarti sikap dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja dapat digunakan untuk menghadapi permasalahan dalam keluarga. Dimana karena sistem kerja secara WFH, maka secara tidak langsung, sikap dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja juga ikut terbawa dalam menghadapi permasalahan keluarga.

Behavior-based family interference with work merupakan konflik berbasis perilaku, dimana perilaku pemecahan masalah dalam keluarga tidak efektif apabila diterapkan di tempat kerja. Penilaian responden untuk dimensi *behavior-based family interference with work* yang ditunjukkan pada Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 2,93 yaitu pada indikator X2.11 yang menyatakan kalau mayoritas responden tidak setuju terkait pernyataan bahwa perilaku atau sikap dalam menghadapi permasalahan dalam keluarga, kurang sesuai apabila digunakan dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja. Hal tersebut berarti sikap dalam menghadapi permasalahan dalam keluarga dapat digunakan untuk menghadapi permasalahan di tempat kerja. Dimana karena sistem kerja secara WFH, maka secara tidak langsung, sikap dalam menghadapi permasalahan dalam keluarga juga ikut terbawa dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil rekapitulasi nilai rata-rata penilaian responden terhadap masing-masing dimensi *work-family conflict* yang ditunjukkan pada Tabel 4.14, dapat diketahui bahwa dari keenam dimensi tersebut yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah dimensi *strain-based work interference with family*, yaitu

sebesar 3,02. Hal ini berarti *work-family conflict* yang dialami oleh karyawan PT INKA (Persero) banyak disebabkan oleh ketegangan dalam pekerjaan yang dapat mengganggu urusan keluarga, dikarenakan dalam bekerja di rumah responden merasa kurang dapat membagi pikiran dan fokus antara peran di pekerjaan dengan peran di keluarga. Sehingga permasalahan pekerjaan dapat terbawa dan menimbulkan permasalahan di keluarga.

Berdasarkan hasil pengkategorian respon responden terhadap variabel *work-family conflict* yang ditunjukkan pada Gambar 4.7, dapat diketahui bahwa sebanyak 168 responden dengan persentase sebesar 72,10% merasa bahwa konflik peran antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga termasuk kategori rendah. Hal tersebut disebabkan oleh meskipun sistem kerja dilakukan secara WFH atau bekerja di rumah, tetapi pihak manajemen PT INKA (Persero) sudah menentukan jadwal waktu bekerja, sehingga karyawan PT INKA (Persero) dapat mengatur dan mengalokasikan waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga dengan baik dan seimbang. Selain itu, beberapa responden merasa bahwa lebih menyukai bekerja secara WFH karena dapat lebih sering berkumpul dengan keluarga yang menjadi *support system* mereka.

5.1.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya sesuai dengan penilaian masing-masing individu. Penilaian kepuasan kerja karyawan PT INKA (Persero) selama *Work From Home* (WFH) mengacu pada beberapa literatur kuesioner kepuasan kerja yang kemudian setiap butir pernyataan dalam kuesioner disesuaikan dengan kondisi WFH. Penilaian kepuasan kerja terdiri dari 13 butir pernyataan atau indikator yang dikelompokkan ke dalam enam dimensi, yaitu kondisi kerja, komunikasi, rekan kerja, pengawasan, pengembangan karir, dan pekerjaan itu sendiri.

Kondisi kerja meliputi lingkungan kerja fisik, peralatan, dan fasilitas kerja. Penilaian untuk dimensi kondisi kerja yang ditunjukkan pada Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 3,48 yaitu pada indikator Y1 yang menyatakan kalau mayoritas responden setuju terkait pernyataan bahwa kondisi

lingkungan fisik (pencahayaan, suhu, kebisingan) di rumah sudah tepat sehingga merasa nyaman ketika bekerja di rumah. Hal tersebut berarti mayoritas karyawan PT INKA (Persero) sudah memiliki tempat kerja di rumah yang nyaman dan mendukung, sehingga selama WFH dapat bekerja dengan baik.

Komunikasi merupakan kemampuan dan intensitas berbicara dengan atasan atau rekan kerja untuk berkoordinasi secara daring. Penilaian responden untuk dimensi komunikasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 3,48 yaitu pada indikator Y4 yang menyatakan kalau mayoritas responden setuju terkait pernyataan bahwa berkomunikasi dengan *stakeholder* terkait berjalan lancar meskipun sedang WFH. Hal tersebut berarti mayoritas karyawan PT INKA (Persero) tidak terlalu mengalami kendala dalam berkomunikasi atau berkoordinasi dengan *stakeholder* terkait meskipun tidak bertatap muka secara langsung dan hanya melalui media *online*.

Rekan kerja terkait dengan hubungan atau dukungan dalam bekerja, baik secara teknis maupun secara sosial. Penilaian responden untuk dimensi rekan kerja yang ditunjukkan pada Tabel 4.17, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 3,72 yaitu pada indikator Y7 yang menyatakan kalau mayoritas responden setuju terkait pernyataan bahwa rekan kerja mereka tetap bertanggung jawab dan berusaha memberikan hasil terbaik pada setiap pekerjaan selama WFH. Hal tersebut berarti meskipun sistem kerja secara daring dan tidak bertatap muka secara langsung antar rekan kerja, karyawan PT INKA (Persero) tetap melakukan tanggung jawab pekerjaan dengan baik dan tetap selalu berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik pada setiap pekerjaan.

Pengawasan merupakan kemampuan atasan untuk mengontrol pekerjaan, memberikan bantuan secara teknis, dan dukungan perilaku. Penilaian responden untuk dimensi pengawasan yang ditunjukkan pada Tabel 4.18, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 3,58 yaitu pada indikator Y9 yang menyatakan kalau mayoritas responden setuju terkait pernyataan bahwa atasan tetap memberikan pengawasan atau *controlling* secara rutin selama WFH. Hal tersebut berarti atasan tetap melakukan pemantauan kepada bawahannya untuk tetap bekerja secara efektif dan efisien selama WFH.

Pengembangan karir meliputi perubahan posisi atau jabatan karyawan dan peningkatan kemampuan karyawan. Penilaian responden untuk dimensi pengembangan karir yang ditunjukkan pada Tabel 4.19, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 3,05 yaitu pada indikator Y11 yang menyatakan kalau mayoritas responden setuju terkait pernyataan bahwa sistem kerja secara WFH, tidak berpengaruh terhadap proses pengembangan karir karyawan. Hal tersebut berarti proses pengembangan karir karyawan PT INKA (Persero) tetap berjalan semestinya dan tidak terdampak dengan sistem kerja secara WFH.

Penilaian responden untuk dimensi pekerjaan itu sendiri yang ditunjukkan pada Tabel 4.20, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 3,72 yaitu pada indikator Y13 yang menyatakan kalau mayoritas responden setuju terkait pernyataan bahwa pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal. Hal tersebut berarti, meskipun sistem kerja secara WFH dan daring, karyawan PT INKA (Persero) tetap menjaga performansinya dengan cara mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya dan berusaha memberikan hasil yang memuaskan pada setiap pekerjaan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi nilai rata-rata penilaian responden terhadap masing-masing dimensi kepuasan kerja yang ditunjukkan pada Tabel 4.21, dapat diketahui bahwa dari keenam dimensi tersebut yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah dimensi pengawasan, yaitu sebesar 3,53. Hal ini berarti karyawan PT INKA (Persero) selama WFH merasa paling puas terhadap pengawasan oleh atasan kepada bawahan. Atasan tetap melakukan pemantauan secara berkala pada setiap pekerjaan, sehingga bawahan dapat menjaga performansinya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan.

Berdasarkan hasil pengkategorian respon responden terhadap variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan pada Gambar 4.8, dapat diketahui bahwa sebanyak 183 responden dengan persentase sebesar 78,54% merasa kepuasan kerja mereka ketika bekerja secara WFH tinggi. Hal tersebut dikarenakan kondisi kerja di rumah yang lebih nyaman dan suasana kerja yang lebih kondusif karena tidak terlalu ada tekanan dari atasan atau rekan kerja. Selain itu, dengan bekerja di rumah maka akan lebih sering berkumpul dengan keluarga, sehingga dapat menjaga semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja.

5.2. Analisis Uji Asumsi SEM

Sebelum melakukan analisis data menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM), terdapat tiga asumsi yang harus dipenuhi, yaitu asumsi normalitas, asumsi *outlier*, dan asumsi multikolinearitas. Analisis terhadap setiap hasil uji asumsi akan dijelaskan pada subbab berikut.

5.2.1. Analisis Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui data yang terkumpul dari setiap variabel dependen dan independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas secara deskriptif dapat dilakukan dengan metode grafik *Normal Q-Q Plot of Standardized Residual* pada SPSS. Grafik *Q-Q Plot* ini dapat menunjukkan sebaran data pada garis diagonal. Apabila titik-titik membentuk garis lurus (linear), dapat dikatakan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Sedangkan, apabila titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal, maka mengindikasikan data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk gabungan data keseluruhan menggunakan garik *normal Q-Q plot* ditunjukkan pada Gambar 4.9. Berdasarkan Gambar 4.9 tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar titik-titik terletak disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Namun, uji normalitas secara deskriptif menggunakan metode grafik sering kali dianggap tidak akurat. Oleh karena itu, juga perlu dilakukan uji normalitas secara kuantitatif dengan menggunakan nilai c.r. *skewness* dari hasil pengujian *assessment of normality* pada program AMOS. Pada penelitian ini, menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 99% ($\alpha = 0,01$), sehingga apabila nilai c.r. pada *skewness* berada dalam rentang $\pm 2,58$, maka dapat disimpulkan data yang digunakan berdistribusi normal. Namun, apabila terdapat nilai c.r. pada *skewness* yang berada di luar rentang $\pm 2,58$, maka menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil *assessment of normality* yang ditunjukkan pada Tabel 4.23, dapat diketahui bahwa nilai c.r. *skewness* pada setiap indikator berada di dalam rentang $\pm 2,58$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

5.2.2. Analisis Uji Asumsi Outlier

Outlier merupakan data yang memiliki karakteristik unik dimana suatu data memiliki nilai yang menyimpang jauh dari nilai data secara umum atau nilai yang ekstrem. Adanya data yang *outlier* akan membuat analisis menjadi bias atau tidak mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian *outlier*, sehingga dapat menentukan *treatment* terhadap data yang *outlier* sebelum melakukan pengolahan data lebih jauh. Uji *outlier* dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada data yang *outlier* pada data yang terkumpul dari setiap variabel. Uji *outlier* dapat dilakukan dengan melihat nilai *mahalanobis distance square* pada program AMOS. Pada penelitian ini, menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan *degree of freedom* sebanyak 42 indikator. Nilai *chi-square* (0,05; 42) adalah 64,95007. Hal ini berarti, apabila terdapat data yang memiliki nilai *mahalanobis distance square* lebih besar dari nilai *chi-square* yaitu 64,95007, maka data tersebut merupakan data *outlier* dan harus di eliminasi. Uji *outlier* akan dilakukan terus-menerus sampai data yang terkumpul tidak ada *outlier*. Pada penelitian ini, sampai dilakukan uji *outlier* sebanyak lima kali. Secara keseluruhan, terdapat 46 data yang *outlier* dan harus di eliminasi, sehingga data yang tersisa sebanyak 187 data, dimana 187 data tersebut yang akan digunakan dalam pengolahan dan analisis data selanjutnya.

5.2.3. Analisis Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear (interkorelasi) antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Apabila terdapat indikasi terjadi multikolinearitas, maka nilai korelasi antar variabel independen akan bernilai nol. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *output Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* pada SPSS. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1, maka data dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Namun, apabila hasil nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,1, maka terdapat indikasi terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS yang ditunjukkan pada Tabel 4.24, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* pada X1 dan

X2 sebesar 0,983, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,1 dan hasil VIF pada X1 dan X2 sebesar 1,018, dimana nilai tersebut kurang dari 10. Hal tersebut berarti nilai *Tolerance* dan VIF telah memenuhi syarat, sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas, sehingga data dapat digunakan untuk pengolahan dan analisis selanjutnya.

5.3. Analisis Uji Kesesuaian Model Pengukuran

Pada penelitian ini, menggunakan tiga variabel laten, yaitu beban kerja mental, *work-family conflict*, dan kepuasan kerja. Uji kesesuaian model pengukuran akan dilakukan pada masing-masing variabel laten menggunakan pendekatan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA terdiri dari tiga bagian, yaitu uji *goodness of fit*, uji validitas, dan uji reliabilitas. Analisis hasil uji kesesuaian model pengukuran pada setiap variabel laten akan dijelaskan pada subbab berikut.

5.3.1. CFA Variabel Beban Kerja Mental

Dalam penelitian ini, beban kerja mental digunakan sebagai variabel laten eksogen yang akan memengaruhi variabel kepuasan kerja. Beban kerja mental memiliki 17 indikator (X1.1 – X1.17) yang digolongkan ke dalam empat dimensi, yaitu kebutuhan kognitif, kebutuhan waktu, performansi, dan kebutuhan emosional.

Model CFA untuk variabel beban kerja mental ditunjukkan pada Gambar 4.10. Berdasarkan *running* model dengan program AMOS, didapatkan nilai *goodness of fit* masing-masing kriteria dari model awal untuk dibandingkan dengan setiap *cut off value* yang ditunjukkan pada Tabel 4.26. Berdasarkan hasil *goodness of fit* yang ditunjukkan pada Tabel 4.26, dapat diketahui bahwa terdapat dua kriteria yang telah *fit* yaitu CMIN/DF dan RMSEA karena telah memenuhi *cut off value*, empat kriteria yaitu GFI, AGFI, CFI, dan TLI yang termasuk dalam *marginal fit* karena memiliki nilai estimasi mendekati *cut off value*. Sedangkan, untuk kriteria *chi-square* dan *probability* belum *fit* karena nilai estimasi yang dihasilkan jauh dari *cut off value*. Meskipun demikian, model variabel beban kerja mental dapat dikatakan sudah baik, karena sudah terdapat dua kriteria yang telah memenuhi. Menurut Solimun (2002), apabila terdapat satu kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi *cut off value* atau telah *fit*, maka dapat dikatakan bahwa model yang

dibangun sudah baik. Sehingga model sudah dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

Setelah melakukan uji *goodness of fit*, dilakukan uji validitas dengan melihat nilai *loading factor* pada setiap indikator penyusun variabel beban kerja mental. Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,5$. Berdasarkan hasil uji validitas variabel beban kerja mental yang ditunjukkan pada Tabel 4.27, dari 17 indikator terdapat tiga indikator yang memiliki nilai *loading factor* $\leq 0,5$, yaitu indikator X1.8 (kecepatan langkah kerja dan performansi dalam bekerja tergantung pada diri sendiri), indikator X1.9 (ketika sedang bekerja, merasa terganggu oleh beberapa hal seperti *handphone* yang berdering dan peralatan yang tidak tersedia di tempat kerja), dan indikator X1.10 (batas waktu atau *deadline* pekerjaan sudah sesuai dan masih dalam rentang waktu yang normal). Oleh karena itu, ketiga indikator tersebut dapat dikatakan tidak valid dan harus di eliminasi dalam model, karena dianggap ketiga indikator tersebut tidak konsisten terhadap indikator lainnya dan dianggap bukan merupakan indikator penyusun variabel beban kerja mental untuk dimensi kebutuhan waktu. Sehingga, yang awalnya dimensi kebutuhan waktu memiliki lima indikator, setelah mengeliminasi tiga indikator, maka tersisa dua indikator penyusun dimensi kebutuhan waktu.

Model hasil modifikasi setelah menghilangkan tiga indikator ditunjukkan pada Gambar 4.11. Apabila telah memodifikasi model, maka perlu dilakukan uji *goodness of fit* ulang untuk mengetahui model variabel beban kerja mental yang telah dimodifikasi sudah baik atau belum. Berdasarkan hasil uji *goodness of fit* hasil modifikasi pertama yang ditunjukkan pada Tabel 4.28, dihasilkan nilai estimasi yang lebih baik daripada uji *goodness of fit* model awal, dimana kriteria GFI dan CFI yang semua termasuk *marginal fit*, sekarang sudah *fit* karena telah memenuhi nilai *cut off value*. Sehingga, terdapat empat kriteria yang telah *fit*, dua kriteria *marginal fit*, dan dua kriteria *not fit*. Oleh karena itu, tidak perlu melakukan modifikasi model dan dapat melanjutkan pengolahan selanjutnya.

Setelah melakukan uji *goodness of fit* pada model modifikasi, selanjutnya juga perlu melakukan uji validitas terhadap model modifikasi untuk memastikan semua indikator penyusun variabel beban kerja mental sudah valid. Berdasarkan

hasil uji validitas untuk model modifikasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.29, dapat diketahui bahwa 14 indikator penyusun variabel beban kerja mental sudah valid. Berdasarkan 14 indikator tersebut, indikator yang memiliki nilai *loading factor* tertinggi adalah indikator X1.16 (permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan sulit untuk dilupakan dan terkadang memengaruhi aktivitas diluar pekerjaan) yang memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,799, yang menunjukkan korelasi tinggi dengan variabel beban kerja mental untuk dimensi kebutuhan emosional.

Setelah melakukan uji validitas, bagian terakhir dari CFA adalah uji reliabilitas. Variabel beban kerja mental dapat dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai $CR \geq 0,7$. Berdasarkan hasil perhitungan CR yang ditunjukkan pada Tabel 4.30, dapat diketahui bahwa nilai CR untuk variabel beban kerja mental sebesar 0,912. Nilai tersebut $\geq 0,7$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja mental sudah *reliable* dan dapat digunakan dalam pengolahan dan analisis selanjutnya.

5.3.2. CFA Variabel Work-Family Conflict

Dalam penelitian ini, *work-family conflict* digunakan sebagai variabel laten eksogen yang akan memengaruhi variabel kepuasan kerja. Beban kerja mental memiliki 12 indikator (X2.1 – X2.12) yang digolongkan ke dalam enam dimensi, yaitu *time-based work interference with family*, *time-based family interference with work*, *strain-based work interference with family*, *strain-based family interference with work*, *behavior-based work interference with family*, dan *behavior-based family interference with work*.

Model CFA untuk variabel *work-family conflict* ditunjukkan pada Gambar 4.12. Berdasarkan *running* model dengan program AMOS, didapatkan nilai *goodness of fit* masing-masing kriteria dari model awal untuk dibandingkan dengan setiap *cut off value* yang ditunjukkan pada Tabel 4.31. Berdasarkan hasil *goodness of fit* yang ditunjukkan pada Tabel 4.31, dapat diketahui bahwa terdapat dua kriteria yang telah *fit* yaitu GFI dan CFI karena telah memenuhi *cut off value*, dua kriteria yaitu AGFI dan TLI yang termasuk dalam *marginal fit* karena memiliki nilai estimasi mendekati *cut off value*. Sedangkan, untuk kriteria *chi-square*, probability, CMIN/DF, dan RMSEA belum *fit* karena nilai estimasi yang dihasilkan jauh dari

cut off value. Meskipun demikian, model variabel *work-family conflict* dapat dikatakan sudah baik, karena sudah terdapat dua kriteria yang telah memenuhi. Menurut Solimun (2002), apabila terdapat satu kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi *cut off value* atau telah *fit*, maka dapat dikatakan bahwa model yang dibangun sudah baik. Sehingga model sudah dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

Setelah melakukan uji *goodness of fit*, dilakukan uji validitas dengan melihat nilai *loading factor* pada setiap indikator penyusun variabel *work-family conflict*. Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,5$. Berdasarkan hasil uji validitas variabel *work-family conflict* yang ditunjukkan pada Tabel 4.32, dari 12 indikator terdapat satu indikator yang memiliki nilai *loading factor* $\leq 0,5$, yaitu indikator X2.12 (kebiasaan yang dilakukan di rumah, dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja). Oleh karena itu, indikator tersebut dapat dikatakan tidak valid dan harus di eliminasi dalam model, karena dianggap tidak konsisten terhadap indikator lainnya dan dianggap bukan merupakan indikator penyusun variabel *work-family conflict*. Namun, dengan mengeliminasi X2.12 maka juga harus mengeliminasi X2.11, karena kedua indikator tersebut merupakan indikator penyusun dimensi *behavior-based family interference with work*, dimana dalam dimensi tersebut hanya terdiri dari dua indikator. Apabila suatu dimensi hanya memiliki dua indikator dan harus menghapus salah satu indikator, maka juga harus menghapus indikator satunya, dengan kata lain dimensi *behavior-based family interference with work* harus di eliminasi.

Model hasil modifikasi setelah menghilangkan dimensi *behavior family interference with work* ditunjukkan pada Gambar 4.13. Apabila telah memodifikasi model, maka perlu dilakukan uji *goodness of fit* ulang untuk mengetahui model variabel *work-family conflict* yang telah dimodifikasi sudah baik atau belum. Berdasarkan hasil uji *goodness of fit* hasil modifikasi pertama yang ditunjukkan pada Tabel 4.33, dihasilkan nilai estimasi yang lebih baik daripada uji *goodness of fit* model awal, dimana semua kriteria sudah *fit* atau telah memenuhi nilai *cut off value*. Sehingga, model variabel *work-family conflict* pada modifikasi pertama dapat dikatakan sudah sangat baik.

Setelah melakukan uji *goodness of fit* pada model modifikasi, selanjutnya juga perlu melakukan uji validitas terhadap model modifikasi untuk memastikan semua indikator penyusun variabel *work-family conflict* sudah valid. Berdasarkan hasil uji validitas untuk model modifikasi pertama yang ditunjukkan pada Tabel 4.34, dapat diketahui bahwa dari 12 indikator, masih terdapat satu indikator yang tidak valid, yaitu indikator X2.9 (Perilaku atau sikap dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja, kurang sesuai apabila digunakan dalam menghadapi permasalahan keluarga). Oleh karena itu, indikator X2.9 harus di eliminasi dalam model, karena dianggap tidak konsisten terhadap indikator lainnya dan dianggap bukan merupakan indikator penyusun variabel *work-family conflict*. Namun, dengan mengeliminasi X2.9 maka juga harus mengeliminasi X2.10, karena kedua indikator tersebut merupakan indikator penyusun dimensi *behavior-based work interference with family*, dimana dalam dimensi tersebut hanya terdiri dari dua indikator. Apabila suatu dimensi hanya memiliki dua indikator dan harus menghapus salah satu indikator, maka juga harus menghapus indikator satunya, dengan kata lain dimensi *behavior-based work interference with family* harus di eliminasi.

Model hasil modifikasi setelah menghilangkan dimensi *behavior-based work interference with family* ditunjukkan pada Gambar 4.14. Apabila telah memodifikasi model, maka perlu dilakukan uji *goodness of fit* ulang untuk mengetahui model variabel *work-family conflict* yang telah dimodifikasi kedua kali sudah baik atau belum. Berdasarkan hasil uji *goodness of fit* hasil modifikasi kedua yang ditunjukkan pada Tabel 4.35, dihasilkan nilai estimasi yang lebih baik daripada uji *goodness of fit* model awal dan model modifikasi pertama. Hal tersebut ditunjukkan dari penurunan nilai pada kriteria *chi-square*, CMIN/DF, RMSEA, dan peningkatan nilai pada kriteria *probability*, GFI, AGFI, CFI, dan TLI, dimana semua kriteria tersebut sudah *fit*.

Setelah melakukan uji *goodness of fit* pada model modifikasi kedua, selanjutnya juga perlu melakukan uji validitas terhadap model modifikasi kedua untuk memastikan semua indikator penyusun variabel *work-family conflict* sudah valid. Berdasarkan hasil uji validitas untuk model modifikasi kedua yang ditunjukkan pada Tabel 4.36, dapat diketahui bahwa 8 indikator penyusun variabel

work-family conflict sudah valid. Berdasarkan 8 indikator tersebut, indikator yang memiliki nilai *loading factor* tertinggi adalah indikator X2.4 (Banyaknya aktivitas dan tanggung jawab dalam keluarga menyebabkan harus melewatkan atau menunda beberapa tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja) yang memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,794, yang menunjukkan korelasi tinggi dengan variabel *work-family conflict* untuk dimensi *time-based family interference with work*.

Setelah melakukan uji validitas, bagian terakhir dari CFA adalah uji reliabilitas. Variabel *work-family conflict* dapat dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai $CR \geq 0,7$. Berdasarkan hasil perhitungan CR yang ditunjukkan pada Tabel 4.37, dapat diketahui bahwa nilai CR untuk variabel *work-family conflict* sebesar 0,775. Nilai tersebut $\geq 0,7$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *work-family conflict* sudah *reliable* dan dapat digunakan dalam pengolahan dan analisis selanjutnya.

5.3.3. CFA Variabel Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja digunakan sebagai variabel laten endogen yang dipengaruhi oleh variabel beban kerja mental dan variabel *work-family conflict*. Kepuasan kerja memiliki 13 indikator (Y1 – Y13) yang digolongkan ke dalam enam dimensi, yaitu kondisi kerja, komunikasi, rekan kerja, pengawasan, pengembangan karir, dan pekerjaan itu sendiri.

Model CFA untuk variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada Gambar 4.15. Berdasarkan *running* model dengan program AMOS, didapatkan nilai *goodness of fit* masing-masing kriteria dari model awal untuk dibandingkan dengan setiap *cut off value* yang ditunjukkan pada Tabel 4.38. Berdasarkan hasil *goodness of fit* yang ditunjukkan pada Tabel 4.38, dapat diketahui bahwa terdapat dua kriteria yang telah *fit* yaitu GFI dan CFI karena telah memenuhi *cut off value*, dua kriteria yaitu AGFI dan TLI yang termasuk dalam *marginal fit* karena memiliki nilai estimasi mendekati *cut off value*. Sedangkan, untuk kriteria *chi-square*, *probability*, CMIN/DF, dan RMSEA belum *fit* karena nilai estimasi yang dihasilkan jauh dari *cut off value*. Meskipun demikian, model variabel kepuasan kerja dapat dikatakan sudah baik, karena sudah terdapat dua kriteria yang telah memenuhi. Menurut Solimun (2002), apabila terdapat satu kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi

cut off value atau telah *fit*, maka dapat dikatakan bahwa model yang dibangun sudah baik. Sehingga model sudah dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

Setelah melakukan uji *goodness of fit*, selanjutnya melakukan uji validitas terhadap terhadap masing-masing indikator penyusun variabel kepuasan kerja untuk memastikan semua indikator penyusun variabel kepuasan kerja sudah valid. Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan pada Tabel 4.39, dapat diketahui bahwa 13 indikator penyusun variabel kepuasan kerja sudah valid. Berdasarkan 13 indikator tersebut, indikator yang memiliki nilai *loading factor* tertinggi adalah indikator Y5 (merasa puas dengan interaksi (timbang balik atau *feedback* yang diberikan), meskipun dilakukan secara daring selama WFH) yang memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,826, yang menunjukkan korelasi tinggi dengan variabel kepuasan kerja untuk dimensi komunikasi.

Setelah melakukan uji validitas, bagian terakhir dari CFA adalah uji reliabilitas. Variabel kepuasan kerja dapat dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai $CR \geq 0,7$. Berdasarkan hasil perhitungan CR yang ditunjukkan pada Tabel 4.40, dapat diketahui bahwa nilai CR untuk variabel beban kerja mental sebesar 0,906. Nilai tersebut $\geq 0,7$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja sudah *reliable* dan dapat digunakan dalam pengolahan dan analisis selanjutnya.

5.4. Analisis Uji Kesesuaian Model Struktural

Uji kesesuaian model struktural dilakukan pada keseluruhan model, yaitu gabungan dari model setiap variabel laten yang telah *fit* dari hasil uji model pengukuran menggunakan CFA. Uji model struktural bertujuan untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel eksogen, yaitu variabel beban kerja mental dan variabel *work-family conflict* dan satu variabel eksogen yaitu variabel kepuasan kerja.

Model struktural dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4.16. Berdasarkan *running* model dengan program AMOS, didapatkan nilai *goodness of fit* masing-masing kriteria dari model struktural untuk dibandingkan dengan setiap *cut off value* yang ditunjukkan pada Tabel 4.41. Berdasarkan hasil *goodness of fit* yang ditunjukkan pada Tabel 4.41, dapat diketahui bahwa terdapat dua kriteria yang

telah *fit* yaitu CMIN/DF dan RMSEA karena telah memenuhi *cut off value*, satu kriteria yaitu CFI yang termasuk dalam *marginal fit* karena memiliki nilai estimasi mendekati *cut off value*. Sedangkan, untuk kriteria *chi-square*, *probability*, GFI, AGFI, dan TLI belum *fit* karena nilai estimasi yang dihasilkan jauh dari *cut off value*. Meskipun demikian, model struktural dalam penelitian ini dapat dikatakan sudah cukup baik, karena sudah terdapat dua kriteria yang telah memenuhi. Menurut Solimun (2002), apabila terdapat satu kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi *cut off value* atau telah *fit*, maka dapat dikatakan bahwa model yang dibangun sudah baik. Sehingga, tidak perlu dilakukan modifikasi model.

Namun, untuk mendapatkan model yang lebih baik, peneliti mencoba melakukan berbagai modifikasi model berdasarkan nilai *Modification Indices* (MI) dan dengan cara mengubah hubungan antar variabel. Berdasarkan hasil modifikasi kedua berdasarkan nilai MI yang ditunjukkan pada Tabel 4.42, dapat diketahui bahwa terdapat dua kriteria yang telah *fit* yaitu kriteria CMIN/DF dan RMSEA. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada modifikasi model struktural dengan cara mengubah hubungan antar variabel yang ditunjukkan pada Tabel 4.44 – Tabel 4.46, dapat diketahui bahwa kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi *cut off value* sama dengan pada model struktural awal yang ditunjukkan pada Tabel 4.41, yaitu kriteria CMIN/DF dan RMSEA. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk menggunakan model struktural awal (tanpa modifikasi) yang ditunjukkan pada Gambar 4.16. Keputusan untuk menentukan variabel mana yang dihubungkan tidak hanya berdasarkan nilai MI, tetapi juga harus didasarkan pada teori (Arbuckle & Wothke, 2013).

Pada uji kesesuaian model struktural, hanya dilakukan uji *goodness of fit* dan tidak perlu melakukan uji validitas maupun uji reliabilitas. Hal tersebut dikarenakan model struktural yang dibangun berdasarkan masing-masing variabel yang telah *fit*, yang telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada uji kesesuaian model pengukuran menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

5.5. Analisis Uji Variabel Moderasi

Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin dan usia. Variabel moderasi tersebut akan digunakan untuk mengetahui pengaruh

work-family conflict dengan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh jenis kelamin dan usia. Model struktural dengan variabel moderasi ditunjukkan pada Gambar 4.23. Model *moderating SEM* dapat dianalisis dengan pendekatan analisis *multigroup* pada program AMOS. Apabila ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel moderasi, dapat dilakukan dengan membandingkan model tanpa pembatas (*unconstrained baseline*) dengan model yang memiliki pembatas (*fully constrained*). Perbandingan model *unconstrained* dengan model *fully constrained* dapat dilakukan dengan menghitung selisih nilai *chi-square* dan nilai *df* pada masing-masing model. Berdasarkan hasil delta *chi-square* dan delta *df* tersebut, maka akan didapatkan nilai *p-value*. Apabila nilai $p\Delta\chi \leq 0,05$, maka dinyatakan terdapat perbedaan signifikan. Namun apabila nilai $p\Delta\chi \geq 0,05$, maka dinyatakan tidak terdapat perbedaan signifikan.

Variabel moderasi jenis kelamin, dibedakan menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan. Jumlah data laki-laki sebanyak 103, sedangkan data perempuan sebanyak 84. Berdasarkan hasil *goodness of fit* pada model variabel moderasi jenis kelamin yang ditunjukkan pada Tabel 4.48, dapat diketahui terdapat dua kriteria yang telah *fit*, yaitu CMIN/DF dan RMSEA. Sehingga dapat dikatakan model struktural untuk variabel moderasi jenis kelamin sudah cukup baik. Berdasarkan Tabel 4.49 mengenai hasil perhitungan *p-value* untuk variabel moderasi jenis kelamin, dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar 0,00063, dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Sehingga variabel moderasi jenis kelamin menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut berarti moderasi antara laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan. Dengan demikian, jenis kelamin mampu memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Variabel moderasi usia, dibedakan menjadi dua, yaitu responden yang berusia dalam rentang 19-38 tahun dan responden yang berusia dalam rentang 39-58 tahun. Jumlah data responden yang berusia dalam rentang 19-38 tahun sebanyak 107, sedangkan data responden yang berusia dalam rentang 39-58 tahun sebanyak 80. Berdasarkan hasil *goodness of fit* pada model variabel moderasi usia yang ditunjukkan pada Tabel 4.50, dapat diketahui terdapat dua kriteria yang telah *fit*, yaitu CMIN/DF dan RMSEA. Sehingga dapat dikatakan model struktural untuk variabel moderasi usia sudah cukup baik. Berdasarkan Tabel 4.51 mengenai hasil

perhitungan *p-value* untuk variabel moderasi jenis kelamin, dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar 0,00226, dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Sehingga variabel moderasi usia menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut berarti moderasi antara responden yang berusia 19-38 tahun dan responden yang berusia 39-58 tahun terdapat perbedaan, yang berarti usia mampu memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

5.6. Analisis Uji Hipotesis

Uji hipotesis tanpa variabel moderasi dapat dilakukan dengan melihat nilai *p-value* dari hubungan antar variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen. Pada penelitian ini, digunakan nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,05. Apabila ingin mengetahui hubungan antar variabel positif atau negatif, dapat melihat nilai *standardized regression weight*. Sedangkan, uji hipotesis dengan variabel moderasi dapat dilakukan dengan melihat perbandingan nilai delta *chi-square* model *baseline* dengan model pembatas. Analisis hasil pada masing-masing uji hipotesis akan dijelaskan sebagai berikut.

H1: Beban Kerja Mental Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.52, dapat diketahui bahwa nilai signifikan pengaruh beban kerja mental terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,011, yang berarti nilai tersebut kurang dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja mental dengan kepuasan kerja. Nilai *standardized loading estimate* yang ditunjukkan pada Tabel 4.52 bertanda positif, yaitu sebesar 0,234. Nilai tersebut menunjukkan bahwa beban kerja mental berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti apabila beban kerja mental karyawan PT INKA (Persero) selama *Work From Home* (WFH) naik sebesar satu satuan penuh, maka tingkat kepuasan kerja diprediksi akan naik sebesar 23,40%. Artinya, semakin tinggi beban kerja mental karyawan selama WFH, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Sehingga, H1 yang menyatakan beban kerja mental berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja ditolak, karena hasil hipotesis dari penelitian ini berbeda dengan hipotesis yang telah ditentukan berdasarkan penelitian sebelumnya.

Beban kerja mental yang tinggi, tidak selalu selaras dengan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mungkin saja dapat terjadi, karena dengan beban kerja mental yang tinggi justru dapat memacu karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartika (2016), peningkatan kepuasan kerja dapat terjadi pada beban kerja mental yang tinggi. Terdapat banyak hal yang dapat memicu kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja (Dhania, 2010). Stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan beban kerja mental seseorang. Stres dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu *distress* dan *eustress*. *Distress* yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif. Sedangkan *eustress* adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (Quick & Quick, 1984). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan merasa terbebani secara mental, dapat dikatakan karyawan mengalami *eustress*, dimana hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas dalam pekerjaannya.

Masing-masing dimensi pada beban kerja mental dan kepasan kerja akan memberikan kontribusi dalam menciptakan hubungan atau pengaruh antar keduanya. Berdasarkan hasil pengolahan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang ditunjukkan pada Lampiran 8a, dapat diketahui bahwa nilai *estimate* (*loading factor*) tertinggi pada variabel beban kerja mental adalah dimensi kebutuhan waktu, yaitu sebesar 1,578. Hal tersebut berarti dimensi kebutuhan waktu paling berkontribusi terhadap beban kerja mental karyawan PT INKA (Persero). Berdasarkan kelima indikator yang terdapat dalam dimensi kebutuhan waktu, indikator yang paling berpengaruh adalah indikator X1.7 yang menyatakan bahwa karyawan PT INKA (Persero) dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Ketika karyawan merasakan tuntutan waktu yang tinggi, dimana karyawan dikejar waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan karyawan tersebut berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka karyawan akan semakin terpacu untuk memberikan usaha yang maksimal agar mendapatkan hasil yang terbaik, sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan terhadap hasil kerjanya. Hal ini disebabkan karena apabila karyawan berhasil menuntaskan pekerjaan dalam satu

waktu, maka tidak ada lagi beban pekerjaan yang sama pada waktu yang lain. Oleh karena itu, meskipun kebutuhan waktu tinggi, namun ketika mereka berhasil menyelesaikan pekerjaannya, maka akan menimbulkan rasa puas yang meningkat.

Berdasarkan hasil pengolahan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang ditunjukkan pada Lampiran 8a, dapat diketahui bahwa nilai *estimate (loading factor)* tertinggi pada variabel kepuasan kerja adalah dimensi rekan kerja, yaitu sebesar 2,036. Hal tersebut berarti dimensi rekan kerja paling berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT INKA (Persero). Berdasarkan dua indikator yang terdapat dalam dimensi rekan kerja, indikator yang paling berpengaruh adalah indikator Y6 yang menyatakan bahwa karyawan PT INKA (Persero) tidak menemukan kesulitan atau kendala dalam berkoordinasi dan bekerja sama dengan rekan kerja, meskipun kondisi WFH. Hal tersebut dikarenakan rekan kerja mereka merupakan orang-orang yang sudah lama bergabung dengan PT INKA (Persero), sehingga hubungan yang terjalin antar rekan kerja sudah sangat dekat dan hal tersebut membuat karyawan merasa *enjoy* dan tidak tertekan ketika bekerja sama. Sehingga, karyawan PT INKA (Persero) khususnya selama WFH harus menjaga hubungan baik antar rekan kerja, karena dimensi rekan kerja merupakan dimensi yang paling berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja karyawan selama bekerja dari rumah.

Korelasi positif antara beban kerja mental dengan kepuasan kerja berarti pihak manajemen PT INKA (Persero) dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan tanggung jawab atau *job description* yang proporsional kepada karyawan PT INKA (Persero). Artinya, karyawan harus dipetakan pekerjaannya secara seimbang antara aktivitas fisik dan aktivitas mental, tidak terlalu menguras kapasitas berpikir atau pun kapasitas fisik. Apalagi dengan sistem kerja secara WFH akibat pandemi COVID-19 ini, karyawan dianjurkan untuk tetap berada didalam rumah dan memiliki aktivitas fisik yang terbatas. Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan dimensi kebutuhan waktu memiliki hubungan yang paling kuat terhadap kepuasan kerja. Sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja, karyawan dapat diberikan tuntutan waktu yang spesifik dan masih dalam batas waktu yang normal dalam penyelesaian tugasnya. Dalam menyeimbangkan tuntutan tersebut, pihak manajemen PT INKA (Persero) harus tetap

mempertimbangkan dan memperhatikan waktu istirahat yang cukup, sehingga karyawan tidak terlalu merasa kelelahan ketika bekerja dan dapat selalu menjaga kesehatan karyawan di masa pandemi COVID-19 ini.

H2: *Work-Family Conflict* Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.52, dapat diketahui bahwa nilai signifikan pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar ***, yang berarti nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja. Nilai *standardized loading estimate* yang ditunjukkan pada Tabel 4.52 bertanda negatif yaitu sebesar -0,207. Sehingga menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti apabila *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan PT INKA (Persero) selama *Work From Home* (WFH) naik sebesar satu satuan penuh, maka tingkat kepuasan kerja diprediksi akan menurun sebesar 20,70%. Sedangkan, apabila *work-family conflict* yang dirasakan turun sebesar satu satuan penuh, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 20,70%. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan karyawan selama WFH maka kepuasan kerja akan menurun, sedangkan apabila *work-family conflict* yang dirasakan karyawan rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sehingga, H2 yang menyatakan *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja diterima, karena hasil hipotesis dari penelitian ini sama dengan hipotesis yang telah ditentukan berdasarkan penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja, dimana karyawan yang mengalami *work-family conflict* cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah (Hsu Yu Ru, 2011). *Work-family conflict* yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja yang tidak maksimal dan akan mengganggu pekerjaan di perusahaan maupun pekerjaan di rumah. Selain itu, penelitian yang telah dilakukan oleh Allen *et al.* (2000) menyatakan bahwa hubungan terhadap *work-family conflict* banyak menghasilkan pengaruh yang

negatif, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan hidup yang lebih rendah, sedangkan terjadi peningkatan *burnout* dan intensi *turnover*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rathi & Barath (2013), juga menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa tuntutan peran kerja akan mengganggu pemenuhan peran keluarga, maka akan memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dapat mengakibatkan kepuasan kerja berkurang.

Berdasarkan hasil pengolahan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang ditunjukkan pada Lampiran 8a, dapat diketahui bahwa nilai *estimate* (*loading factor*) tertinggi pada variabel *work-family conflict* adalah dimensi *strain-based work interference with family*, yaitu sebesar 0,843. Hal tersebut berarti dimensi *strain-based work interference with family* paling berkontribusi dalam menyebabkan *work-family conflict* pada karyawan PT INKA (Persero) selama WFH menjadi tinggi dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dimana tekanan pikiran pada permasalahan yang terjadi pada pekerjaan, akan menimbulkan seseorang tidak dapat menjalankan aktivitas di rumah secara maksimal. Apalagi karyawan PT INKA (Persero) yang sedang bekerja secara WFH, apabila terjadi permasalahan dalam pekerjaan, maka akan menurunkan produktivitas di rumah. Ketika karyawan merasa tertekan dengan adanya permasalahan dalam pekerjaan, maka kepuasan kerja akan menurun, karena karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan merasa kurang maksimal dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya sehingga timbul permasalahan dalam pekerjaannya.

Work-family conflict yang tinggi akan meningkatkan stres kerja sehingga kinerja dan produktivitas akan menurun (Nabila, A., *et al.*, 2019). Korelasi negatif antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa aspek *work-family conflict* yang dialami karyawan perlu diperhatikan. Pihak manajemen PT INKA (Persero) harus menunjukkan keseriusan dalam menangani masalah terkait konflik peran ganda yang dialami karyawan, terutama selama WFH. Karena apabila karyawan merasa *work-family conflict* tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan menurun yang dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen PT INKA (Persero) untuk menurunkan *work-family conflict* yang dialami karyawan selama WFH adalah dengan memberikan tanggung jawab pekerjaan secara proporsional dan

sesuai kompetensi yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lancar dan tidak merasakan ketegangan yang berlebihan. Selain itu, untuk karyawan harus menjaga sikap profesionalitas dalam bekerja dari rumah, tidak mencampur permasalahan pekerjaan dengan permasalahan di rumah dan sebaliknya. Apabila karyawan mampu menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga, maka akan mampu berkontribusi secara maksimal terhadap peran keduanya.

H3: Jenis Kelamin Mampu Memoderasi Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.53, dapat diketahui bahwa nilai signifikan pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh jenis kelamin adalah sebesar 0,00063, yang berarti nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga jenis kelamin mampu memoderasi secara signifikan pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Nilai *standardized loading estimate* yang ditunjukkan pada Tabel 4.53 bertanda negatif yaitu sebesar -0,216. Sehingga menunjukkan bahwa jenis kelamin dapat menyebabkan pengaruh secara negatif pada *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan karyawan selama WFH maka kepuasan kerja akan menurun, sedangkan apabila *work-family conflict* yang dirasakan karyawan rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sehingga, H3 yang menyatakan jenis kelamin mampu memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja diterima, karena hasil hipotesis dari penelitian ini sama dengan hipotesis yang telah ditentukan berdasarkan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil *running* model struktural moderasi pada program AMOS yang ditunjukkan pada Lampiran 8b, dapat diketahui bahwa laki-laki memiliki nilai *p-value* sebesar 0,028 dan nilai *p-value* untuk perempuan adalah 0,004, dimana kedua nilai *p-value* tersebut kurang dari 0,05, sehingga *work-family conflict* dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada laki-laki maupun perempuan. Nilai *estimate* pada laki-laki sebesar -0,166, hal tersebut berarti apabila *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan PT INKA (Persero) berjenis kelamin laki-laki selama *Work From Home* (WFH) naik sebesar satu satuan penuh, maka tingkat kepuasan kerja diprediksi akan menurun sebesar 16,60%. Sedangkan, apabila *work-*

family conflict yang dirasakan turun sebesar satu satuan penuh, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 16,60%. Nilai *estimate* pada perempuan sebesar -0,332, hal tersebut berarti apabila *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan PT INKA (Persero) berjenis kelamin perempuan selama *Work From Home* (WFH) naik sebesar satu satuan penuh, maka tingkat kepuasan kerja diprediksi akan menurun sebesar 33,20%. Sedangkan, apabila *work-family conflict* yang dirasakan turun sebesar satu satuan penuh, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 33,20%. Sehingga, dampak *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan lebih besar daripada karyawan laki-laki. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yang menyatakan jenis kelamin memiliki dampak negatif dan signifikan pada hubungan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja (Butt, *et al.*, 2015). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apperson, *et al.* (2002) yang menyatakan bahwa seorang wanita mengalami *work-family conflict* pada tingkat yang lebih tinggi daripada seorang pria. Alasan untuk efek moderasi ini kemungkinan besar dikarenakan oleh perbedaan dalam memaknai arti dan peran dalam keluarga. Seorang perempuan cenderung menilai keluarga lebih penting dalam kehidupan mereka daripada seorang pria, karena norma budaya yang tersebar luas dan nilai-nilai dalam kehidupan antara laki-laki dan perempuan (Cinamon & Rich, 2002).

Perbedaan jenis kelamin menimbulkan perbedaan peran terhadap peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga (Glavin, *et al.*, 2011). Berdasarkan Lampiran 8b mengenai hasil *running* model dengan variabel moderasi jenis kelamin, dapat diketahui bahwa *work-family conflict* yang dialami oleh karyawan laki-laki PT INKA (Persero) selama WFH paling tinggi disebabkan oleh dimensi *strain-based work interface with family*, yaitu tekanan dalam permasalahan pekerjaan yang menyebabkan tidak dapat mengerjakan aktivitas rumah dengan maksimal. Kondisi ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ajaja (2004), yang menyatakan bahwa seorang karyawan pria yang sangat setia terhadap pekerjaan akan memiliki gangguan yang lebih besar dari *work-family conflict*. Sedangkan untuk karyawan perempuan, *work-family conflict* paling tinggi disebabkan oleh dimensi *strain-based family interference with work*, yaitu tekanan dalam permasalahan keluarga yang menyebabkan fokus kerja terganggu sehingga

kinerja menurun. Kondisi tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ajaja (2004), yang menyatakan bahwa seorang karyawan wanita yang memiliki tanggung jawab dalam rumah tangga akan memiliki gangguan yang lebih besar dari *family-work conflict*. Hal tersebut selaras dengan masih terdapat keyakinan yang turun-menurun bahwa seorang laki-laki cenderung lebih bertanggung jawab atas peran bekerja untuk mencari nafkah, sedangkan perempuan cenderung dalam peran mengasuh anak atau ibu rumah tangga (Roehling & Bultman, 2002). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Cinnamon & Rich (2002), menunjukkan bahwa seorang wanita yang bekerja ternyata lebih sering mengalami konflik dan permasalahan serta lebih menekankan pentingnya permasalahan keluarga daripada pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh jenis kelamin paling tinggi disebabkan oleh dimensi *strain-based*, yaitu terjadinya tekanan pikiran akibat dari permasalahan pekerjaan atau permasalahan di rumah yang menyebabkan karyawan tidak dapat mengerjakan salah satu tanggung jawab dengan maksimal. Sehingga, seorang karyawan baik laki-laki maupun perempuan, meskipun bekerja secara WFH, harus tetap berusaha menjaga profesionalitas dalam bekerja. Karyawan laki-laki yang lebih fokus terhadap pekerjaan, juga harus memperhatikan peran dalam keluarga, sehingga tidak timbul permasalahan dalam keluarga yang disebabkan oleh seorang laki-laki yang terlalu mementingkan urusan pekerjaan. Sedangkan untuk karyawan perempuan, meskipun lebih banyak mengerjakan urusan di rumah, harus tetap melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

H4: Usia Memoderasi Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.53, dapat diketahui bahwa nilai signifikan pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh usia adalah sebesar 0,00226, yang berarti nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga usia mampu memoderasi secara signifikan pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Nilai *standardized loading estimate* yang ditunjukkan pada Tabel 4.53 bertanda negatif yaitu sebesar -0,225. Sehingga menunjukkan bahwa usia dapat menyebabkan pengaruh secara negatif pada *work-*

family conflict terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan karyawan selama WFH maka kepuasan kerja akan menurun, sedangkan apabila *work-family conflict* yang dirasakan karyawan rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sehingga, H4 yang menyatakan usia mampu memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja diterima, karena hasil hipotesis dari penelitian ini sama dengan hipotesis yang telah ditentukan berdasarkan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil *running* model struktural moderasi pada program AMOS yang ditunjukkan pada Lampiran 8c, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 19-38 tahun memiliki nilai *p-value* sebesar 0,066, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga, *work-family conflict* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja untuk responden yang berusia dalam rentang 19-28 tahun. Sedangkan, untuk responden yang berusia dalam rentang 39-58 tahun memiliki *p-value* sebesar 0,005, dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Sehingga, *work-family conflict* dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada responden yang berusia 39-58 tahun. Apabila dilihat berdasarkan nilai *estimate* yang dihasilkan, karyawan yang lebih muda memiliki nilai *estimate* sebesar -0,118, sedangkan karyawan yang lebih tua memiliki nilai *estimate* sebesar -0,393. Interpretasi dari nilai tersebut adalah, apabila *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan PT INKA (Persero) selama WFH naik sebesar satu satuan penuh, maka tingkat kepuasan kerja akan menurun sebesar 11,80% untuk karyawan yang berusia 19-38 tahun dan 39,30% untuk karyawan yang berusia 39-58 tahun. Sedangkan, apabila *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan PT INKA (Persero) selama WFH turun sebesar satu satuan penuh, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat sebesar 11,80% untuk karyawan yang berusia 19-38 tahun dan 39,30% untuk karyawan yang berusia 39-58 tahun. Sehingga, karyawan yang berusia 39-58 tahun atau karyawan yang lebih tua memiliki pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang masih muda atau karyawan yang berusia 19-38 tahun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang menunjukkan bahwa pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja akan meningkat seiring bertambahnya usia (Gragnao, A.,

et al., 2020). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hsu (2011), menyatakan bahwa usia dapat berpengaruh secara signifikan dan negatif pada *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, hasil penelitian lain menyatakan bahwa dampak *work-family conflict* tidak signifikan pada pekerja yang berusia kurang dari 38 tahun, tetapi berpengaruh secara signifikan pada pekerja yang berusia lebih dari 39 tahun. Artinya, pekerja yang lebih tua dengan kepuasan kerja yang lebih rendah merasakan *work-family conflict* yang lebih tinggi karena kepentingan terhadap keluarga yang lebih tinggi (Gragnao, A., *et al.*, 2020). Secara teori selektivitas sosial, pekerja yang lebih tua cenderung untuk lebih memperhatikan hubungan dalam keluarga daripada pekerjaan, sedangkan pekerja yang masih muda cenderung untuk lebih memperhatikan karir pekerjaan mereka (Bramble, *et al.*, 2019).

Berdasarkan Lampiran 8c mengenai hasil *running* model dengan variabel moderasi usia, dapat diketahui bahwa *work-family conflict* yang dialami oleh karyawan PT INKA (Persero) selama WFH yang berusia lebih muda (19-38 tahun) paling tinggi disebabkan oleh dimensi *time-based work interface with family*, yaitu waktu yang banyak dihabiskan untuk bekerja, sehingga tidak dapat berpartisipasi untuk melakukan aktivitas rumah dengan maksimal. Kondisi ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Gordon, J.R. & Whelan, K.S. (2007), yang menyatakan bahwa individu pada usia muda, sering kali rela mengorbankan kehidupan pribadi demi kepentingan perkembangan karir pekerjaan mereka. Sedangkan untuk karyawan yang berusia lebih tua (39-58 tahun), *work-family conflict* paling tinggi disebabkan oleh dimensi *time-based family interface with work*, yaitu waktu yang lebih banyak digunakan untuk melakukan aktivitas di keluarga, yang menyebabkan tanggung jawab pekerjaan menjadi terbengkalai. Individu yang lebih dewasa atau sudah menjadi orang tua, akan lebih memprioritaskan peran dalam kehidupan keluarga daripada peran dalam kehidupan kerja (Blau, F., *et al.*, 1998).

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh usia paling tinggi disebabkan oleh dimensi *time-based*, yaitu karyawan yang tidak dapat membagi waktu untuk peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga dengan baik, yang

menyebabkan salah satu peran menjadi tidak maksimal. Sehingga, seluruh karyawan baik yang lebih muda maupun yang lebih tua, meskipun bekerja secara WFH, harus tetap membagi peran untuk pekerjaan dan peran untuk keluarga dengan seimbang. Selain itu, pihak manajemen PT INKA (Persero) harus menentukan jadwal yang pasti untuk jam kerja secara WFH, dan semua *stakeholder* diharapkan melakukan aktivitas kerja hanya pada jam kerja, sehingga tidak mengganggu waktu untuk keluarga. Apabila sudah ada jadwal jam kerja yang pasti, maka karyawan dapat menentukan prioritas dan membagi waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dengan baik.

5.7. Analisis Kondisi *Work From Home* (WFH)

Sejak merebaknya COVID-19 pada Desember 2019, penyebaran penularan terus terjadi setiap harinya. *World Health Organization* (WHO) mengeluarkan beberapa protokol untuk menekan penyebaran COVID-19, seperti menjaga jarak minimal 2 meter, tidak berkumpul, membatasi keluar rumah, bahkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sampai *lock down*. Sebagai akibatnya banyak kantor baik instansi pemerintah maupun perusahaan menerapkan skema bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Skema WFH merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh). Manfaat yang dirasakan karyawan dan bagi perusahaan dengan skema kerja WFH ditunjukkan pada Tabel 5.1, sedangkan kendala yang dialami karyawan dan bagi perusahaan selama WFH ditunjukkan pada Tabel 5.2 sebagai berikut.

Tabel 5. 1 Manfaat Selama WFH

No	Manfaat WFH Bagi Karyawan
1	Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan berkeluarga.
2	Mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan penghematan bahan bakar.
3	Dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja.
4	Dapat memilih bekerja ketika suasana hati sedang baik.
5	Terhindar dari <i>office politics</i>
No	Manfaat WFH Bagi Pimpinan Perusahaan
1	Mendorong semangat bekerja.
2	Mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran.

Tabel 5.1 Manfaat Selama WFH (Lanjutan)

No	Manfaat WFH Bagi Pimpinan Perusahaan
3	Mengurangi pergantian pekerja.
4	Memperkuat citra perusahaan sebagai tempat bekerja yang ramah keluarga.
5	Berkurangnya biaya kantor

Sumber: (Mungkasa, O., 2020)

Tabel 5. 2 Kendala Selama WFH

No	Kendala WFH Bagi Karyawan
1	Pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja.
2	Tidak terlihat batasan yang jelas antara kantor dan rumah, bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan.
3	Pekerja jarak jauh cenderung terlihat seperti pengangguran dan berdampak pada hubungan dengan keluarga. Anggota keluarga mungkin menjadi marah ketika seseorang tidak ikut serta dalam pekerjaan rumah tangga walaupun kenyataannya berada di rumah.
4	Terbatasnya pengayaan belajar langsung dan berkurangnya transfer pengetahuan secara langsung
5	Terbatasnya interaksi dengan pimpinan yang berdampak pada karir
6	Bertambahnya biaya rumah tangga, baik listrik, pulsa, dan lainnya
7	Tidak tersedianya cukup ruang, serta suasana yang mendukung untuk bekerja di rumah
No	Kendala WFH Bagi Pimpinan Perusahaan
1	Beberapa pimpinan mengalami kesulitan menyesuaikan diri terutama bagi pimpinan yang cenderung kurang percaya kepada bawahan.
2	Pada pekerjaan yang membutuhkan intensitas kerjasama kelompok yang tinggi, dibutuhkan pengaturan jadwal pertemuan yang akan merepotkan.
3	Beberapa pekerja tidak dapat bekerja tanpa pengawasan
4	Kesulitan memantau kinerja dan mengukur tingkat produktivitas pekerja
5	Keamanan data dan informasi perusahaan dapat terancam

Sumber: (Mungkasa, O., 2020)

Faktor penentu keberhasilan terhadap diterapkannya skema bekerja dari rumah menurut Overnyer (2011) adalah (i) komitmen penuh dari perusahaan; (ii) komunikasi antara atasan, karyawan, dan tim kerja; (iii) pengelolaan kinerja yang dapat terukur, mudah dipahami, dapat dicapai, dan mendukung tujuan institusi; (iv)

perlindungan terhadap keamanan data dan informasi; (v) penyusunan kebijakan yang mewedahi harapan, peran, dan tanggungjawab semua pihak. Penyusunan kebijakan perusahaan dalam melakukan skema bekerja dari rumah selama masa pandemi COVID-19 dapat dilakukan dengan mempertimbangkan isu-isu yang ditunjukkan pada Tabel 5.3 sebagai berikut.

Tabel 5. 3 Isu yang Harus Diperhatikan Selama WFH

No	Aspek	Penjelasan
1	Kelayakan	Perusahaan perlu menentukan posisi yang layak untuk bekerja jarak jauh. Melalui analisis model jenis pekerjaan dan operasional kantor, perusahaan dapat menetapkan skema bekerja jarak jauh seluruh kantor yang mencakup jenis pekerjaan, posisi, bahkan pengaturan waktu yang tepat untuk bekerja jarak jauh (termasuk kemungkinan skema bergiliran).
2	Kecepatan tanggapan	Keberadaan karyawan yang jauh dari pengawasan langsung pimpinan terkadang memunculkan rasa kekhawatiran apabila karyawan tidak melaksanakan tugasnya sesuai aturan. Untuk itu, kecepatan karyawan dalam menanggapi pertanyaan atau permintaan dari kantor maupun sesama karyawan akan membantu menghilangkan kekhawatiran tersebut.
3	Ukuran produktivitas	Keberadaan karyawan yang jauh dari pantauan langsung pimpinan membutuhkan pemilihan metode baru pengukuran produktivitas pegawai. Terdapat banyak pilihan metode pengukuran produktivitas, seperti lamanya waktu pelaksanaan pekerjaan, jumlah masalah yang terselesaikan, dan sebagainya. Namun, metode pengukuran tidak sesederhana sekadar menghitung jumlah lamanya bekerja, tetapi lebih berfokus pada keluaran yang dihasilkan. Walaupun demikian, pemantauan lamanya bekerja dan penyerahan laporan perkembangan pekerjaan serta absensi daring harus masuk dalam laporan harian. Pemantauan terhadap kemajuan pekerjaan dapat dilakukan secara daring dan berkala sebagai pengganti pertemuan tatap muka antar karyawan dan dengan pimpinan.

Tabel 5.3 Isu yang Harus Diperhatikan Selama WFH (Lanjutan)

No	Aspek	Penjelasan
4	Perangkat kantor atau dukungan teknis	Bekerja di luar kantor membutuhkan perangkat pendukung seperti komputer, laptop, <i>smartphone</i> , printer, jaringan internet, dan sebagainya. Keseluruhan perangkat tersebut perlu ditetapkan dalam kebijakan perusahaan terkait penanggungjawab penyediaannya. Apabila perusahaan tidak menyediakan perangkat pendukung, sebaiknya tidak membebani atau mengurangi tunjangan karyawan.
5	Lingkungan Fisik	Beberapa perusahaan mensyaratkan kondisi lingkungan rumah yang perlu dipenuhi agar diperbolehkan bekerja jarak jauh. Biasanya menyangkut isu kesehatan, keamanan, dan kenyamanan bekerja. Keamanan kerja menjadi perhatian utama perusahaan, karena walaupun kecelakaan kerja terjadi di rumah, tetapi tetap menjadi tanggungjawab perusahaan. Berdasarkan <i>Occupational Safety and Health Administration (OSHA)</i> , perusahaan tetap bertanggungjawab memberikan kompensasi dan/atau perawatan terhadap kecelakaan kerja karyawan yang bekerja jarak jauh (Warren, 2020).
6	Ketersediaan data dan upaya pengamanannya	Bekerja jarak jauh mengandalkan data virtual yang tersimpan rapi dalam sebuah kumpulan data yang biasa disebut <i>Big Data</i> . Pemindahan data, baik dari rumah ke kantor dan sebaliknya melalui daring membuka peluang pihak luar dapat mencuri data tersebut. Sehingga upaya pengamanan data menjadi penting dan salah satu persyaratan skema bekerja dari rumah. Bahkan beberapa perusahaan secara khusus mengeluarkan aturan melarang memanfaatkan fasilitas <i>wifi</i> yang dapat diakses publik.

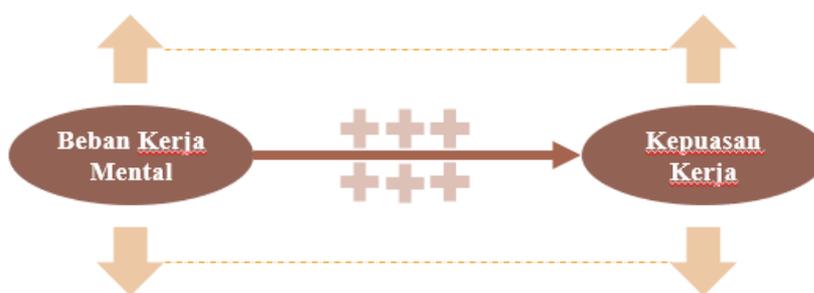
Sumber: (Mungkasa, O., 2020)

5.8. Analisis *New Findings* Dalam Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, terdapat satu penemuan baru dalam penelitian ini, yang berbeda dari pemahaman secara umum. Pemahaman secara umum menunjukkan bahwa beban kerja mental berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja mental yang

dialami karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun, begitu pun sebaliknya, apabila beban kerja mental rendah maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Namun pada penelitian ini menghasilkan bahwa beban kerja mental berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti apabila beban kerja mental karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat, begitu pun sebaliknya, apabila beban kerja mental rendah maka kepuasan kerja juga akan menurun. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Hubungan tersebut diilustrasikan pada Gambar 5.1 berikut.



Gambar 5. 1 Ilustrasi *New Findings*

Perbedaan hasil ini dapat terjadi karena dalam penelitian ini dilakukan pada kondisi karyawan yang bekerja dari rumah atau *Work-From Home* (WFH). Hal tersebut dikarenakan dengan segala keterbatasan yang ada (fasilitas, komunikasi, dan sebagainya), apabila mereka mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik, maka akan timbul rasa kepuasan kerja yang tinggi.

Korelasi positif antara beban kerja mental dengan kepuasan kerja berarti pihak manajemen PT INKA (Persero) dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan tanggung jawab atau *job description* yang proporsional kepada karyawan PT INKA (Persero). Artinya, karyawan harus dipetakan pekerjaannya secara seimbang antara aktivitas fisik dan aktivitas mental, tidak terlalu menguras kapasitas berpikir atau pun kapasitas fisik. Apalagi dengan sistem kerja secara WFH akibat pandemi COVID-19 ini, karyawan dianjurkan untuk tetap berada didalam rumah dan memiliki aktivitas fisik yang terbatas. Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan dimensi kebutuhan waktu memiliki hubungan yang

paling kuat terhadap kepuasan kerja. Sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja, karyawan dapat diberikan tuntutan waktu yang spesifik dan masih dalam batas waktu yang normal dalam penyelesaian tugasnya. Dalam menyeimbangkan tuntutan tersebut, pihak manajemen PT INKA (Persero) harus tetap mempertimbangkan dan memperhatikan waktu istirahat yang cukup, sehingga karyawan tidak terlalu merasa kelelahan ketika bekerja dan dapat selalu menjaga kesehatan karyawan di masa pandemi COVID-19 ini.

5.9. Analisis Rekomendasi

Beberapa langkah teknis yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen PT INKA (Persero), khususnya Divisi Sumber Daya Manusia selama WFH ditunjukkan pada Tabel 5.4 sebagai berikut.

Tabel 5. 4 Langkah Teknis Selama WFH

Langkah Teknis	Penjelasan	Sumber
Memperlihatkan empati dan <i>availability</i>	Sistem kerja secara WFH akibat pandemi COVID-19, berbeda dengan WFH kondisi normal. Karyawan cenderung merasa cemas dan khawatir dengan adanya COVID-19. Oleh karena itu, pihak manajemen sebaiknya perlu menyediakan <i>sharing session</i> secara berkala sebagai wadah karyawan untuk menyampaikan kendala pekerjaan, kondisi mental selama WFH, atau permasalahan lain yang mungkin muncul. Hal tersebut dapat menunjukkan empati, kepedulian, dan meningkatkan <i>engagement</i> antar karyawan.	(American Psychiatric Association, 2020)
Tetap menjaga komunikasi	Komunikasi selama WFH dapat dilakukan melalui daring dengan berbagai media <i>online</i> . Apabila rapat selama WFH, gunakan <i>virtual meeting</i> atau dengan menunjukkan video, sehingga antar karyawan dapat bertatap muka dan tetap terhubung satu sama lain	(American Psychiatric Association, 2020)
Mengadakan pelatihan <i>online</i>	Kondisi WFH saat ini, karyawan harus tetap meningkatkan kompetensinya dan menjaga performansi agar tetap maksimal. Hal ini juga dapat bermanfaat sebagai <i>refreshing</i> atau <i>recall</i>	(American Psychiatric Association, 2020)

Tabel 5.4 Langkah Teknis Selama WFH (Lanjutan)

Langkah Teknis	Penjelasan	Sumber
	materi teoritis untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan.	
Membatasi kerja lembur dan jam kerja malam hari	Menurut beberapa karyawan, sistem kerja secara WFH justru membuat tidak ada batasan jam kerja. Beberapa diantaranya merasa bahwa jam kerja selama WFH lebih lama dari jam kerja WFO secara normal. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus menetapkan jadwal jam kerja yang jelas dengan mempertimbangkan kondisi kesehatan karyawan. Selain itu, antar karyawan harus menyadari batas jam kerja dan saling menghargai.	(Nagase & Brinton, 2017)

Menurut Yassierli, *et al.* (2020) dalam Perhimpunan Ergonomi Indonesia (PEI), terdapat beberapa panduan secara ergonomi untuk beberapa aspek selama menjalani WFH yang ditunjukkan pada Tabel 5.5 sebagai berikut.

Tabel 5. 5 Panduan Secara Ergonomi Selama WFH

No	Aspek	Solusi
1	Posisi kerja	Saat WFH, seringkali karyawan bekerja di sembarang tempat dengan posisi yang tidak baik bagi kesehatan kerja, misalnya saat bekerja dengan laptop diatas meja, posisi tubuh membungkuk dan punggung bawah tidak tersangga. Selain itu, saat bekerja di sofa, laptop diletakkan diatas paha, posisi pergelangan tangan menekuk atau leher yang menekuk. Posisi tersebut harus diubah dengan menggunakan panduan seperti (i) hindari bekerja sambil duduk di atas kasur atau sofa dalam jangka panjang; (ii) pilih meja yang paling memadai dengan ruang di bawah kaki cukup luas; (iii) pilih kursi yang bisa memberikan <i>support</i> untuk punggung bawah; (iv) tambah bantalan jika diperlukan; (v) gunakan <i>keyboard</i> dan <i>mouse</i> yang terpisah dari komputer/laptop; (vi) posisi pergelangan tangan tetap lurus saat mengetik; (vii) posisikan laptop bagian atas layar sejajar dengan ketinggian mata; (viii) pastikan posisi tubuh

Tabel 5.5 Panduan Secara Ergonomi Selama WFH (Lanjutan)

No	Aspek	Solusi												
		<p>netral dan rileks. Ilustrasi posisi kerja yang ergonomis ditunjukkan pada gambar berikut.</p> 												
2	Peregangan otot	<p>Bekerja pada posisi statis dalam durasi lama berisiko terhadap cedera tulang dan otot. Peregangan selama 5-10 menit di tempat kerja dapat mengurangi risiko tersebut. Peregangan dapat dilakukan dengan cara seperti gambar berikut.</p> <table border="1" data-bbox="603 1115 1182 1688"> <tr> <td data-bbox="603 1115 746 1308"> <p>BACK EXTENSION</p>  <p>Ulangi 3 kali, per 5 detik</p> </td> <td data-bbox="746 1115 890 1308"> <p>NECK FORWARD</p>  <p>Lakukan 15 detik</p> </td> <td data-bbox="890 1115 1034 1308"> <p>NECK LEFT & RIGHT</p>  <p>Ulangi 3 kali, masing-masing 5 detik</p> </td> <td data-bbox="1034 1115 1182 1308"> <p>ELBOW PULLOVER</p>  <p>Ulangi 3 kali, masing-masing 5 detik</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="603 1308 746 1500"> <p>SHOULDER OVER</p>  <p>Masing-masing lengan 15 detik</p> </td> <td data-bbox="746 1308 890 1500"> <p>SHOULDER ACROSS</p>  <p>Masing-masing lengan 15 detik</p> </td> <td data-bbox="890 1308 1034 1500"> <p>SHOULDER BACK</p>  <p>Masing-masing lengan 15 detik</p> </td> <td data-bbox="1034 1308 1182 1500"> <p>BRIDGE STRETCH</p>  <p>Lakukan satu kali</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="603 1500 746 1688"> <p>FOREARM & WRIST</p>  <p>Masing-masing lengan 15 detik</p> </td> <td data-bbox="746 1500 890 1688"> <p>HAMSTRING STRETCH</p>  <p>Masing-masing kaki 15 detik</p> </td> <td data-bbox="890 1500 1034 1688"> <p>CALF STRETCH</p>  <p>Masing-masing kaki 15 detik</p> </td> <td data-bbox="1034 1500 1182 1688"> <p>QUAD & FLEXOR STRETCH</p>  <p>Masing-masing kaki 15 detik</p> </td> </tr> </table>	<p>BACK EXTENSION</p>  <p>Ulangi 3 kali, per 5 detik</p>	<p>NECK FORWARD</p>  <p>Lakukan 15 detik</p>	<p>NECK LEFT & RIGHT</p>  <p>Ulangi 3 kali, masing-masing 5 detik</p>	<p>ELBOW PULLOVER</p>  <p>Ulangi 3 kali, masing-masing 5 detik</p>	<p>SHOULDER OVER</p>  <p>Masing-masing lengan 15 detik</p>	<p>SHOULDER ACROSS</p>  <p>Masing-masing lengan 15 detik</p>	<p>SHOULDER BACK</p>  <p>Masing-masing lengan 15 detik</p>	<p>BRIDGE STRETCH</p>  <p>Lakukan satu kali</p>	<p>FOREARM & WRIST</p>  <p>Masing-masing lengan 15 detik</p>	<p>HAMSTRING STRETCH</p>  <p>Masing-masing kaki 15 detik</p>	<p>CALF STRETCH</p>  <p>Masing-masing kaki 15 detik</p>	<p>QUAD & FLEXOR STRETCH</p>  <p>Masing-masing kaki 15 detik</p>
<p>BACK EXTENSION</p>  <p>Ulangi 3 kali, per 5 detik</p>	<p>NECK FORWARD</p>  <p>Lakukan 15 detik</p>	<p>NECK LEFT & RIGHT</p>  <p>Ulangi 3 kali, masing-masing 5 detik</p>	<p>ELBOW PULLOVER</p>  <p>Ulangi 3 kali, masing-masing 5 detik</p>											
<p>SHOULDER OVER</p>  <p>Masing-masing lengan 15 detik</p>	<p>SHOULDER ACROSS</p>  <p>Masing-masing lengan 15 detik</p>	<p>SHOULDER BACK</p>  <p>Masing-masing lengan 15 detik</p>	<p>BRIDGE STRETCH</p>  <p>Lakukan satu kali</p>											
<p>FOREARM & WRIST</p>  <p>Masing-masing lengan 15 detik</p>	<p>HAMSTRING STRETCH</p>  <p>Masing-masing kaki 15 detik</p>	<p>CALF STRETCH</p>  <p>Masing-masing kaki 15 detik</p>	<p>QUAD & FLEXOR STRETCH</p>  <p>Masing-masing kaki 15 detik</p>											
3	Mengatur lingkungan <i>thermal</i>	<p>Tips yang dapat dilakukan untuk mengatur lingkungan <i>thermal</i> di rumah, yaitu (i) atur suhu sejuk yang nyaman berkisar 22 – 50°C; (ii) kelembaban udara sebaiknya diturunkan dengan mengatur AC pada <i>cool dry</i>, menggunakan <i>dehumidifier</i>, atau kipas angin; (iii) gunakan pakaian yang tidak terlalu tebal dan dapat menyerap keringat; (iv) ventilasi udara yang cukup.</p>												

Tabel 5.5 Panduan Secara Ergonomi Selama WFH (Lanjutan)

No	Aspek	Solusi																								
4	Mengatur pencahayaan di rumah	Tips yang dapat dilakukan untuk mengatur pencahayaan di rumah, yaitu (i) pilih tempat yang tidak memancarkan cahaya secara langsung tetapi juga memberikan cahaya yang cukup; (ii) menjaga jendela tetap terbuka untuk membiarkan sebanyak mungkin sinar matahari yang menyinari area kerja; (iii) gunakan lampu meja dengan <i>dimmer</i> untuk mengontrol intensitas cahaya saat bekerja.																								
5	Keluhan mata saat bekerja dengan monitor	Berinteraksi dengan layar monitor dalam durasi lama dapat menyebabkan kelelahan dan nyeri pada mata. Tips mengatasinya adalah (i) aturan 20-20-20 yaitu istirahat 20 detik setelah melihat monitor selama 20 menit dan melihat obyek yang berjarak 20 <i>feet</i> ; (ii) mengedipkan mata secara teratur; (iii) mengatur kontras pada layar; (iv) tampilan <i>background</i> dan tulisan yang jelas.																								
6	Mengatur kebisingan di rumah	Kebisingan lingkungan kerja di rumah dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, perlu mengendalikan kebisingan dengan cara (i) memilih tempat kerja dengan suasana yang sepi dan tenang; (ii) penggunaan karpet di lantai dan gordena di jendela dan pintu dapat membantu suara yang tidak perlu; (iii) memakai <i>headphone</i> atau <i>earphone</i> dalam durasi normal.																								
7	Olahraga	<p>Saat WFH, pola hidup <i>sedentary</i> (kurang bergerak dan minim aktivitas) dapat menurunkan imunitas tubuh dan risiko penyakit <i>cardiovascular</i>. Oleh karena itu, sangat penting untuk dapat berolahraga dengan kombinasi dari <i>endurance</i>, <i>strength</i>, dan <i>flexibility</i> yang ditunjukkan pada gambar berikut.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>ENDURANCE</th> <th>STRENGTH</th> <th>FLEXIBILITY</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tujuan</td> <td>- Meningkatkan kapasitas aerobik - Meningkatkan energi dan stamina - Memperbaiki sistem sirkulasi darah</td> <td>- Meningkatkan kekuatan otot, tulang dan persendian - Memperbaiki postur tubuh - Memperlancar peredaran darah</td> <td>- Meningkatkan fleksibilitas sendi & otot - Meningkatkan rentang gerak - Mencegah cedera</td> </tr> <tr> <td>Frekuensi</td> <td>- 3-5 sesi setiap minggu (tergantung tujuan)</td> <td>- 3 sesi setiap minggu (tidak berturut-turut)</td> <td>- 2 sesi setiap hari</td> </tr> <tr> <td>Intensitas</td> <td>- Intensitas rendah zona 60-70 %HRmax - Intensitas sedang zona 70-80 %HRmax</td> <td>- Bertahap mulai dari 2-3 set setiap sesi dengan 8-12 repetisi per set</td> <td>- Peregangan dengan rentang sedikit melebihi range maksimum (ROM)</td> </tr> <tr> <td>Durasi</td> <td>- Minimal 20 menit setiap sesi</td> <td>- 10-15 menit setiap sesi</td> <td>- 5-10 menit setiap sesi</td> </tr> <tr> <td>Bentuk</td> <td>- Jalan kaki, Jogging, Senam (aerobik)</td> <td>- Push-up, squat, sit up, plank, pull up, dll (dengan atau tanpa beban)</td> <td>- Peregangan/stretching</td> </tr> </tbody> </table>		ENDURANCE	STRENGTH	FLEXIBILITY	Tujuan	- Meningkatkan kapasitas aerobik - Meningkatkan energi dan stamina - Memperbaiki sistem sirkulasi darah	- Meningkatkan kekuatan otot, tulang dan persendian - Memperbaiki postur tubuh - Memperlancar peredaran darah	- Meningkatkan fleksibilitas sendi & otot - Meningkatkan rentang gerak - Mencegah cedera	Frekuensi	- 3-5 sesi setiap minggu (tergantung tujuan)	- 3 sesi setiap minggu (tidak berturut-turut)	- 2 sesi setiap hari	Intensitas	- Intensitas rendah zona 60-70 %HRmax - Intensitas sedang zona 70-80 %HRmax	- Bertahap mulai dari 2-3 set setiap sesi dengan 8-12 repetisi per set	- Peregangan dengan rentang sedikit melebihi range maksimum (ROM)	Durasi	- Minimal 20 menit setiap sesi	- 10-15 menit setiap sesi	- 5-10 menit setiap sesi	Bentuk	- Jalan kaki, Jogging, Senam (aerobik)	- Push-up, squat, sit up, plank, pull up, dll (dengan atau tanpa beban)	- Peregangan/stretching
	ENDURANCE	STRENGTH	FLEXIBILITY																							
Tujuan	- Meningkatkan kapasitas aerobik - Meningkatkan energi dan stamina - Memperbaiki sistem sirkulasi darah	- Meningkatkan kekuatan otot, tulang dan persendian - Memperbaiki postur tubuh - Memperlancar peredaran darah	- Meningkatkan fleksibilitas sendi & otot - Meningkatkan rentang gerak - Mencegah cedera																							
Frekuensi	- 3-5 sesi setiap minggu (tergantung tujuan)	- 3 sesi setiap minggu (tidak berturut-turut)	- 2 sesi setiap hari																							
Intensitas	- Intensitas rendah zona 60-70 %HRmax - Intensitas sedang zona 70-80 %HRmax	- Bertahap mulai dari 2-3 set setiap sesi dengan 8-12 repetisi per set	- Peregangan dengan rentang sedikit melebihi range maksimum (ROM)																							
Durasi	- Minimal 20 menit setiap sesi	- 10-15 menit setiap sesi	- 5-10 menit setiap sesi																							
Bentuk	- Jalan kaki, Jogging, Senam (aerobik)	- Push-up, squat, sit up, plank, pull up, dll (dengan atau tanpa beban)	- Peregangan/stretching																							

Rekomendasi juga dapat diberikan berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ditunjukkan pada Tabel 5.6 sebagai berikut.

Tabel 5. 6 Rekomendasi Berdasarkan Variabel Penelitian

Rekomendasi	Variabel	Sumber
<p>Peningkatan dukungan sosial dapat mengurangi konflik kerja-keluarga atau kelelahan emosional. Dukungan sosial mengacu pada perilaku yang bermanfaat, seperti menunjukkan empati, memberikan <i>feedback</i>, atau memberikan bantuan. Banyak peneliti telah mengusulkan bahwa dukungan sosial dapat melindungi karyawan dari dampak stres akibat tekanan atau tuntutan pekerjaan dan konflik keluarga-kerja. Dukungan sosial memiliki pandangan ganda, yaitu dukungan dari tempat kerja (rekan kerja dan penyelia) dan dukungan dari rumah (pasangan).</p>	<p><i>Work-family conflict</i>, beban kerja mental</p>	<p>(House, 1981) (Van der Doef & Maes, 1999) (Carlson & Perrewé, 1999) (Pluut, <i>et al.</i>, 2018)</p>
<p>Dukungan sosial yang berasal dari tempat kerja dapat mengurangi beban kerja yang tinggi, mengurangi kelelahan emosional, dan membuat karyawan kurang reaktif terhadap stres yang dirasakan. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dan penyelia dapat membuat karyawan lebih tangguh dalam menghadapi volume dan kecepatan kerja yang tinggi.</p>	<p>Beban kerja mental, kepuasan kerja</p>	<p>(Fredrickson, <i>et al.</i>, 2003) (Pluut, <i>et al.</i>, 2018)</p>
<p>Dukungan sosial yang berasal dari keluarga (pasangan) dapat meningkatkan kualitas hubungan, menumbuhkan rasa empati dan kasih sayang, dan perilaku saling membantu. Berbagi peristiwa yang menyenangkan dan positif dengan orang lain dapat memunculkan perasaan dan emosi positif yang mendukung kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan hubungan.</p>	<p><i>Work-family conflict</i>, kepuasan kerja</p>	<p>(Lebowitz & Dovidio, 2015) (Ilies, Keeney, & Scott, 2011)</p>
<p>Memberikan pelatihan yang dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan strategi efektif untuk mengelola peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.</p>	<p><i>Work-family conflict</i>, kepuasan kerja</p>	<p>(Allen, <i>et al.</i>, 2012)</p>

Tabel 5.6 Rekomendasi Berdasarkan Variabel Penelitian (Lanjutan)

Rekomendasi	Variabel	Sumber
<p>Strategi regulasi emosi, yaitu mengelola emosi negatif dengan cara menyibukkan diri dengan hal-hal bermanfaat, terlibat dalam kegiatan yang menyenangkan, dan berusaha menyelesaikan masalah. Regulasi emosi yang efektif dapat mengatasi beberapa efek buruk dari konflik pekerjaan-keluarga yang berlebihan dan menimbulkan kesejahteraan psikologis. Karyawan yang dapat mengatur emosi dengan baik, akan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tujuan kerja walaupun secara tiba-tiba harus mengalihkan pekerjaan ke aktivitas rumah, dimana mungkin terdapat banyak gangguan dan tuntutan.</p>	<p>Beban kerja mental, <i>work-family conflict</i>, kepuasan kerja</p>	<p>(Muraven & Baumeister, 2000) (Diefendorff, <i>et al.</i>, 2008) (Diestel & Schmidt, 2010)</p>
<p>Perbaiki terhadap pengaturan sistem kerja. Sampai saat sebagian besar upaya untuk mengatasi masalah terkait dengan konflik kerja-keluarga telah diimplementasikan di tingkat organisasi, seperti waktu kerja dan <i>telework</i>. Meskipun ada bukti bahwa kebijakan tersebut dapat bermanfaat bagi beberapa karyawan, tetapi ada juga semakin banyak bukti bahwa upaya dalam meringankan konflik kerja-keluarga tersebut kadang-kadang tidak berhasil atau hanya berhasil dalam konteks kondisi organisasi tertentu.</p>	<p><i>Work-family conflict</i>, kepuasan kerja</p>	<p>(Mesmer & Visweswaran, 2006) (Kelly, <i>et al.</i>, 2008)</p>
<p>Menjaga profesionalitas diri. Kelebihan beban dalam peran kerja (termasuk bekerja dengan kecepatan tinggi atau di bawah tekanan waktu) telah terbukti bahwa terdapat intervensi pekerjaan dengan keluarga. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat menjaga sikap profesionalitas. Tidak mencampur urusan keluarga dengan urusan pekerjaan, sehingga tetap dapat memberikan performansi terbaik. Begitu pun sebaliknya, tidak membawa permasalahan pekerjaan ke dalam urusan keluarga.</p>	<p>Beban kerja mental, <i>work-family conflict</i>, kepuasan kerja</p>	<p>(Mayor, Klein, & Ehrhart, 2002)</p>

Selain itu, rekomendasi berdasarkan dari responden yang telah disampaikan melalui kuesioner yang telah disebarakan ditunjukkan pada Tabel 5.7 berikut.

Tabel 5. 7 Rekomendasi Berdasarkan Saran Responden

Saran	Jumlah	Persentase
Perusahaan dapat memberikan insentif biaya untuk karyawan WFH, seperti pulsa atau data internet	21	44,68%
Perusahaan dapat memberikan pinjaman alat bantu kerja, seperti laptop kepada karyawan yang tidak memiliki laptop pribadi	9	19,15%
Penentuan jam kerja WFH harus jelas dan diseragamkan serta mempertimbangkan kesehatan karyawan	7	14,89%
Sebaiknya perusahaan dapat mengembangkan sistem IT yang berhubungan dengan pekerjaan	2	4,26%
Pemberlakukan <i>free day (no calling order job)</i> yang benar-benar <i>free day</i> sehingga karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang diluar pekerjaan pada <i>weekend</i> atau hari libur	1	2,13%
Pemberlakukan 5 hari kerja dan mengurangi jam kerja <i>overtime</i>	1	2,13%
Tetap masuk kerja meskipun harus mengurangi jam kerja	1	2,13%
Memberikan pekerjaan sesuai dengan kerja normal, tidak berlebih	1	2,13%
Media komunikasi <i>online (zoom, google meet)</i> distandardkan dan dibuatkan SOP untuk keberlangsungan <i>meeting</i>	1	2,13%
Jam kerja <i>shift 2 (malam)</i> harap dipertimbangkan dengan kesehatan karyawan	1	2,13%
Menjaga koordinasi dan komunikasi yang kondusif antar rekan kerja	1	2,13%
Memberikan SOP yang jelas selama bekerja secara WFH	1	2,13%

Berdasarkan *pie chart* yang ditunjukkan pada Gambar 1.3 mengenai grafik hasil kuesioner beban kerja mental karyawan selama *Work From Home (WFH)*, dapat diketahui bahwa sebanyak 72% karyawan merasa bahwa beban kerja mental mereka meningkat selama WFH. Daftar permasalahan terkait beban kerja mental ditunjukkan pada Tabel 5.8 dan solusi yang diberikan untuk mengurangi permasalahan tersebut ditunjukkan pada Tabel 5.9 sebagai berikut.

Tabel 5. 8 Permasalahan Terkait Beban Kerja Mental

Permasalahan	Kode
Tanggung jawab mengasuh anak	a
Keseimbangan kerja-hidup yang buruk	b
Peningkatan tekanan kerja dan stres	c
Kurang fokus dan konsentrasi menurun	d
Merasa bosan di rumah dan timbul rasa jenuh	e
Motivasi menurun	f
Jadwal yang kurang dapat diprediksi dan lebih tidak teratur	g
Hilangnya waktu pribadi (<i>me-time</i>)	h
Merasa kesepian dan terisolasi	i

Tabel 5. 9 Solusi Permasalahan Terkait Beban Kerja Mental

Solusi	Penjelasan	Kode	Sumber
<i>Strengthen communication & conflict resolution skills</i>	Saling menghargai dan menghormati peran dan tanggung jawab ketika bekerja dari rumah akan memperkuat hubungan di rumah dan menciptakan lebih banyak harmoni dan kesuksesan selama bekerja dari rumah. Mampu berkomunikasi dengan pemahaman mengenai gaya penyelesaian konflik, seperti berusaha memahami situasi terlebih dahulu, belajar bagaimana menjadi pendengar yang baik, akan membantu menciptakan lebih banyak keseimbangan dan dukungan dalam kehidupan rumah dan mengalami peningkatan keseimbangan kerja.	b, c, f	(Cummings, A.T., 2020)
<i>Master prioritising and scheduling</i>	Mampu membuat dan melaksanakan kegiatan sesuai jadwal yang telah dirancang akan membantu karyawan mengkomunikasikan waktu kerja inti, ketersediaan untuk bekerja, maupun waktu ketika mereka tidak dapat bekerja.	b, g, h	(Cummings, A.T., 2020)
<i>Divvy up child care and provide understanding</i>	Para orang tua dapat mendiskusikan jadwal kerja mereka sebagai satu tim pada malam sebelumnya untuk menentukan siapa yang lebih tersedia	a, g	(Glicksman, E., 2020)

Tabel 5.9 Solusi Permasalahan Terkait Beban Kerja Mental (Lanjutan)

Solusi	Penjelasan	Kode	Sumber
	<p>pada waktu yang berbeda pada hari itu. Mereka harus mencoba menjadwalkan untuk mengasuh anak mereka, sehingga salah satu orang tua dapat menjadi orang yang tersedia saat yang lain sibuk. Selain itu, orang tua harus berusaha memberikan pemahaman berulang-ulang bahwa meskipun sedang di rumah mereka tetap sedang bekerja, sehingga diharapkan anak dapat memahami hal tersebut.</p>		
<p><i>Get up and move</i></p>	<p>Jalan-jalan, peregangan atau yoga, atau melakukan <i>workout</i> dari <i>youtube</i> dapat dilakukan secara rutin. Berolahraga selama 20-30 menit setiap hari dapat menurunkan tingkat kecemasan secara signifikan. Selain itu, dapat meningkatkan endorfin dan serotonin untuk menyegarkan otak dan dapat mengistirahatkan otak dari masalah dan tantangan dalam pekerjaan.</p>	<p>c, d, e, i</p>	<p>(Glicksman, E., 2020)</p>

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, akan dijelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran untuk penelitian selanjutnya

6.1. Kesimpulan

Kesimpulan dibuat berdasarkan tujuan yang telah ditentukan pada bab satu. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penilaian beban kerja mental selama *Work From Home* (WFH) pada karyawan PT INKA (Persero) dilakukan dengan mengadaptasi dari metode *Carga Mental Questionnaire* (CarMen-Q), yang terdiri dari 17 butir pernyataan yang digolongkan ke dalam empat dimensi, yaitu kebutuhan kognitif, kebutuhan waktu, performansi dan kebutuhan emosional. Berdasarkan hasil pengkategorian penilaian responden terhadap beban kerja mental yang ditunjukkan pada Gambar 4.6 dan Tabel 4.29, dapat diketahui bahwa sebanyak 79,83% responden merasa beban kerja mental tinggi, 13,73% responden merasa beban kerja mental sangat tinggi, 6,44% responden merasa beban kerja mental rendah, dan tidak ada responden yang merasa beban kerja mentalnya sangat rendah.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.61, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mental berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT INKA (Persero) selama WFH. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat diketahui nilai *p-value* sebesar 0,011, dimana nilai tersebut kurang dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh signifikan. Nilai *estimate* yang dihasilkan sebesar 0,234, dimana nilai tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan pengaruh yang positif. Hal tersebut berarti, semakin tinggi beban kerja mental yang dirasakan oleh karyawan PT INKA (Persero) selama WFH, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat. Hasil hipotesis tersebut berbeda dengan hipotesis awal yang telah ditentukan, sehingga hipotesis ditolak.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.61, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT INKA (Persero) selama WFH. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat diketahui nilai *p-value* sebesar ***, dimana nilai tersebut kurang dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh signifikan. Nilai *estimate* yang dihasilkan sebesar -0,207, dimana nilai tersebut bertanda negatif, sehingga menunjukkan pengaruh yang negatif. Hal tersebut berarti, semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan PT INKA (Persero) selama WFH, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Hasil hipotesis tersebut sama dengan hipotesis awal yang telah ditentukan, sehingga hipotesis diterima.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan Tabel 4.62, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin dan usia dapat memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan PT INKA (Persero) selama WFH. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat diketahui nilai *p-value* sebesar 0,00063 untuk variabel moderasi jenis kelamin dan *p-value* sebesar 0,00226 untuk variabel moderasi usia, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 0,05, sehingga menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Nilai *estimate* yang dihasilkan sebesar -0,216 untuk variabel moderasi jenis kelamin dan -0,225 untuk variabel moderasi usia, dimana kedua nilai tersebut bertanda negatif, sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang negatif. Hal tersebut berarti, semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan PT INKA (Persero) selama WFH, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Hasil kedua hipotesis tersebut sama dengan hipotesis awal yang telah ditentukan, sehingga kedua hipotesis diterima.

6.2. Saran

Saran diberikan untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Saran yang diberikan adalah sebagai berikut.

1. Pada umumnya beban kerja mental akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban

kerja mental berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga perlu ditelaah lebih detail pada penelitian selanjutnya, mengenai faktor atau aspek apa saja yang sekiranya dapat menyebabkan beban kerja mental tinggi namun kepuasan kerja meningkat. Hal ini dapat menambah referensi teoritis mengenai pengaruh beban kerja mental dan kepuasan kerja.

2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel moderasi jenis kelamin dan usia untuk mengetahui pengaruh beban kerja mental terhadap kepuasan kerja karyawan selama bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH).
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memberikan analisis rekomendasi yang lebih spesifik, terutama mengenai rekomendasi untuk mengurangi beban kerja mental.
4. Penelitian ini dilakukan pada saat sistem kerja secara *Work From Home* (WFH) karena pandemi COVID-19. Sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada saat gabungan dua sistem kerja, yaitu WFH dan *Work From Office* (WFO), maupun *full* WFO karena sudah memasuki era *new normal* COVID-19. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan pada perusahaan yang sudah menerapkan sistem kerja secara WFH atau *telecommuting* bukan karena adanya pandemi COVID-19. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan gambaran dan referensi mengenai kepuasan kerja karyawan di kondisi yang berbeda-beda.
5. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan level operasional *staff*, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada semua tingkat atau level jabatan dalam perusahaan.
6. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada bidang yang berbeda, seperti bidang jasa, bidang umkm, maupun bidang akademik yang terdampak pandemi COVID-19.
7. Diharapkan penelitian berikutnya dapat menambahkan metode wawancara dalam pengumpulan data untuk memastikan informasi yang diperoleh sudah tepat dan mengurangi terjadinya perbedaan persepsi antara responden dengan peneliti.

(Halaman ini sengaja dikosongkan).

DAFTAR PUSTAKA

- Ajaja. (2004). *Gender Factors as Determinants of Managerial Efficiency in Work Organizations in Oyo State, Nigeria*, Unpublished PhD thesis, University of Ibadan.
- Allen, *et al.* (2000). *Consequences Associated with Work-To Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research*, *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Allen, *et al.* (2012). *Dispositional Variables and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis*, *Journal of Vocational Behavior*, 17-26.
- American Psychiatric Association. (2020). *Working Remotely During COVID-19: Your Mental Health and Well-Being*. [Online] Available at: <http://workplacemantalhealth.org/Employer-Resources/Working-Remotely-During-COVID-19> [Accessed 30 July 2020].
- Apperson, *et al.* (2002). *Women Managers and The Experience of Work-Family Conflict*, *American Journal Of Undergraduate Research*, Vol. 1 No. 3.
- Arbucke, J. L., & Wothke, W. (2013). *Amos 22 User's Guide*. Chicago: Small Waters Corporation.
- Ardita, Q. T., Agusdin & Furkan, L. M. (2018). *Analisis Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita di Sekretariat Daerah Kabupaten di Pulau Lombok*, *Jurnal Magister Manajemen Unram*, VII(3).
- Blau, F., *et al.* (1998). *The Economics of Women, Men and Work*, 3rd Edition, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Bramble, *et al.* (2019). *Age and Work–Family Issues in Aging and Work in The 21st Century*, New York: Routledge, Pp. 255–272.
- Butt, *et al.* (2015). *The Negative Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction and The Role of Individual Differences*, *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, doi: 10.6007/IJARBSS/v5-i8/1766.

- Byrne, B. (1998). *Structural Equation Modeling with Lisrel, Prelis and Simplis: Basic Concepts, Applications, and Programming*. New Jersey: Laurence Erlbaum Associates.
- Byrne, B. (2010). *Structural Equation Modelling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. 2nd ed. New York: Taylor & Francis Group.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). *The Role of Social Support in The Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict*, *Journal of Management*, 25, 513–540, doi: <http://dx.doi.org/10.1177/014920639902500403>.
- Cheung & Rensvold. (2002). *Evaluating Goodness of Fit Indexes for Testing Measurement Invariance*, *Structural Equation Modelling*, 233-255, doi: 10.1207/S15328007SEM0902_5.
- Cinamon & Rich. (2002). *Gender Differences in The Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict Sex Roles*, 531–541.
- Cummings, A.T. (2020). *How to Avoid Relationship Strain When Working From Home*. [Online] Available at: <https://the4habits.com/how-to-avoid-relationship-strain-when-working-from-home/> [Accessed 16 Agustus 2020].
- Dhania, D. R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*, *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15-23.
- Diefendorff, et al. (2008). *Linking Emotion Regulation Strategies to Affective Events and Negative Emotions at Work*, *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 498–508, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.006>.
- Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2010). *Interactive Effects of Emotional Dissonance and Self-Control Demands on Burnout, Anxiety, and Absenteeism*, *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 412–424, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.006>.
- Dillala, Lisabeth. (2000). *Handbook of Multivariate Statistic and Mathematical Modelling*. Illinois: Elsevier Science.

- Eiril. (2020). *qwords.com*. [Online] Available at: <https://qwords.com/blog/apa-itu-work-from-home/> [Accessed 3 April 2020].
- Estu, H. (2020.) *disnakertrans.jatimprov.go.id*. [Online] Available at: <https://disnakertrans.jatimprov.go.id/waspada-corona-disnaker-jatim-terbitkan-surat-edaran/> [Accessed 10 April 2020].
- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*, 2nd ed. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fredrickson, et al. (2003). *What Good Are Positive Emotions in Crises? A Prospective Study of Resilience and Emotions Following The Terrorist Attacks on The United States on September 11th, 2001*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 365–376, doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.365>.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glavin, et al. (2011). *Boundary-Spanning Work Demands and Their Consequences for Guilt and Psychological Distress*, *Journal of Health and Social Behavior* 52: 43-57.
- Glicksman, E. (2020). *Work From Home with Children: How to Manage The Impossible*. [Online] Available at: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/working-from-home-with-kids-coronavirus.aspx> [Accessed 16 Agustus 2020].
- Gordon, J. R. & Whelan, K. S. (2007). *The Relationship Among Work-Family Conflict and Enhancement, Organizational Work-Family Culture, and Work Outcomes for Older Working Women*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 350–364, doi: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.350>.
- Gragnao, A., et al. (2020). *Work-Life Balance: Weighing The Importance of Work-Family and Work Health Balance*, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, doi:10.3390/ijerph17030907.

- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles* Linked references are available on JSTOR for this article : *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*1, *The Academy of Management Review*, 10(1), pp. 76–88.
- Gutek, B., Searle, S. & Klepa, L. (1991). *Rational Versus Gender Role-Explanations for Work–Family*, *Journal of Applied Psychology*, Issue 76, pp. 560-568.
- Hancock, A. Peter and N. Meshkati (1988). *Human Mental Workload*. Netherlands: Elsevier Science Publishing Company, INC.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (1995). *Multivariate Data Analysis with Reading*, 4th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2006). *Multivariate Data Analysis*, 6th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Hartika. (2016). *Kepuasan Kerja Tinggi Pada Mental Workload Yang Tinggi: Studi Korelasi Di Perusahaan X*, *Jurnal Psikologi Ulayat*, Vol. 3 No. 1, Hlm. 77-90.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*, MA: Addison-Wesley.
- Hsu, Yu Ru. (2011). *Work-Family Conflict and Job Satisfaction In Stressful Working Environments: The Moderating Roles of Perceived Supervisor Support and Internal Locus of Control*, *International Journal Of Manpower*, 23(2), 233-248.
- Ilies, Keeney, & Scott. (2011). *When Can Employees Have A Family Life? The Effects of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behaviors at Home*, *Journal of Applied Psychology*, 92, 1368–1379, doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1368>.
- Kelly, et al. (2008). *Chapter 7: Getting There from Here: Research on The Effects of Work–Family Initiatives on Work–Family Conflict and Business Outcomes*, *The Academy of Management Annals*, 2(1), 305–349.

- Kemenkes. (2020). covid19.kemkes.go.id. [Online] Available at: <https://covid19.kemkes.go.id/category/situasi-infeksi-emerging/info-> [Accessed 3 April 2020].
- Kuncoro. (2013). *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lebowitz, M. S., & Dovidio, J. F. (2015). *Implications of Emotion Regulation Strategies for Empathic Concern, Social Attitudes, and Helping Behavior*. *Emotion*, 15(2), 187–194, doi: <https://doi.org/10.1037/a0038820>.
- Longo, L. (2018). *Experienced Mental Workload, Perception of Usability, Their Interaction and Impact on Task Performance*, *PLoS ONE*. doi: 10.1371/journal.pone.0199661.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: PT Andi.
- Mangkuprawiranegara, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: CV. Ghalia Indonesia.
- Mayor, Klein, & Ehrhart. (2002). *Work Time, Work Interference with Family, and Psychological Distress*, *The Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427–436.
- Mesmer & Visveswaran. (2006). *How Family-Friendly Work Environments Affect Work/Family Conflict: A Meta-Analytic Examination*, *Journal of Labor Research*, 27(4), 555–574.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mungkasa, Oswar. (2020). *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID-19*, *The Indonesian Journal of Development Planning*, Volume IV No. 2.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). *Self-Regulation and Depletion of Limited Resources: Does Self-Control Resemble A Muscle?*, *Psychological Bulletin*, 126(2), 247–259, doi: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247>.
- Nagase, N., & Brinton, N. C. (2017). *The Gender Division of Labor and Second Births: Labor Market Institutions and Fertility in Japan*, *Demographic Research*, 36, 339–370.

- Newstrom, J. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 13th ed. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Nurbahar, R. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Overmyer, Scott P. (2012). *Implementing Telework: Lessons Learned from Four Federal Agencies*. IBM Center for The Business of Government.
- Parasuraman, S. et al. (1989). *Work and Family Variables As Mediators of the Relationship Between Wives Employment and Husbands Well-Being*, *Academy of Management Journal*, 32(1), pp. 185–201, doi: 10.2307/256426.
- Peeters, et al. (2013). *Consequences of Combining Work and Family Roles: A Closer Look at Cross-Domain Versus within Domain Relations*, UK: Psychology Press.
- Permendagri. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*. [online] <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungan-depdagri-pemdapdf-d327286472> [Accessed 3 April 2020].
- Pluut, et al. (2018). *Social Support at Work and at Home: Dual-Buffering Effects in The Work-Family Conflict Process*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1–13.
- Prasetyo, A. & Priskila, K. (2016). *Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Beban Kerja Mental terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen kepada Organisasi*, *Jurnal Telematika*, Volume X.
- Quick, J. C. & Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management*. New York: Mcgraw-Hill.
- Rathi & Barath. (2013). *Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction Moderating Effect of Social Support Among Police Personnel*, *Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32 (4) Pp: 438-454.
- Riduwan & Kuncoro. (2012). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins, Stephen P. & Timothy, A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*, 13th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Roehling & Marta. (2002). *Does Absence Make the Heart Grow Fonder? Work-Related Travel and Marital Satisfaction Sex Roles*, 46:279-293.
- Rubio-valdehita, S. *et al.* (2017). *Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment*, 29(4), pp. 570–576. doi: 10.7334/psicothema2017.151.
- Santoso, S. (2014). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Salguero, *et al.* (2010). *Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: The Moderating Effect of Gender and The Saliance of Family and Work Roles*. African Journal of Business Management Vol. 4(7), pp. 1247-1259.
- Sari, Oxy R., & Susilo, Heru. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 64 No. 1.
- Sarwono, J. (2013). *Statistika Multivariat Aplikasi untuk Riset dan Skripsi*. 1st ed. Yogyakarta: CV. Adi Offset.
- Shi, Y. *et al.* (2020). *Knowledge and Attitudes of Medical Staff in Chinese Psychiatric Hospitals Regarding COVID-19, Brain, Behavior, & Immunity-Health*. Elsevier Inc., p. 100064. doi: 10.1016/j.bbih.2020.100064.
- Solimun. (2002). *Structural Equation Modelling LISREL dan AMOS*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Stephens, G. K. & Sommer, S. M. (1996). *The Measurement of Work to Family Conflict*, Educational and Psychological Measurement, Issue 56, pp. 475-486.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (*Work From Home*).

- Susanto. (2010). *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*. XII(1), pp. 75-85.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press Surakarta.
- Tarwaka, B., Bakri, S. H. & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). *The Job Demand-Control (-Support) Model and Psychological Well-Being*, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 13, 87–114, doi: <http://dx.doi.org/10.1080/026783799296084>.
- Waluyo, M. (2016). *Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos dalam Aplikasi SEM*. Surabaya: UPN Veteran Jawa Timur.
- Wang, C. *et al.* (2020). *A novel coronavirus outbreak of global health concern*, *The Lancet*, 395(10223), pp. 470–473, doi: 10.1016/S0140-6736(20)30185-9.
- World Health Organization. (2020). *Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation Report 46*.
- Willis, R. M. (2016). *Factors that Affect Job Satisfaction and Work Outcomes of Virtual Workers*, *Walden University Scholar Works*, pp. 1–218. Available at: <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/3014>.
- Yamin, S. & Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yassierli, *et al.* (2020). *Panduan Ergonomi "Working From Home"*. [online] <https://pei.or.id/archives/680> [Accessed 10 Agustus 2020].

LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Uji Asumsi *Outlier*

Lampiran 1a. Hasil Uji Asumsi *Outlier*

<i>Observation Number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>
40	108,275
70	98,617
190	96,796
230	92,309
119	87,29
45	84,774
224	83,457
197	82,069
9	80,729
95	80,316
213	76,838
167	75,249
203	74,978
130	74,444
110	72,108
82	69,794
5	69,385
217	69,17
162	68,149
80	67,984
166	67,975
219	67,837
75	65,908
148	65,33
202	65,149
18	65,102
171	64,956
218	64,949

Lampiran 1b. Hasil Uji Asumsi *Outlier* Iterasi Pertama

<i>Observation Number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>
190	71,501
200	70,965

<i>Observation Number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>
158	69,139
86	68,519
92	68,453
165	68,336
167	67,725
160	67,575
161	65,645

Lampiran 1c. Hasil Uji Asumsi *Outlier* Iterasi Kedua

<i>Observation Number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>
162	68,513
192	68,454
57	66,821
51	66,593
71	65,303
157	65,19

Lampiran 1d. Hasil Uji Asumsi *Outlier* Iterasi Ketiga

<i>Observation Number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>
48	67,921
61	65,63

Lampiran 1e. Hasil Uji Asumsi *Outlier* Iterasi Keempat

<i>Observation Number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>
73	66,171

Lampiran 2. Hasil *Running Model* pada AMOS

Lampiran 2a. Hasil *Running Model* Struktural

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan_Kerja	<---	Beban_Kerja_Mental	0,234	0,092	2,548	0,011	H1
Kepuasan_Kerja	<---	Work_Family_Conflict	-0,207	0,061	-3,379	***	H2
Kebutuhan_Kognitif	<---	Beban_Kerja_Mental	1				
Kebutuhan_Waktu	<---	Beban_Kerja_Mental	1,619	0,348	4,648	***	par_24
Performansi	<---	Beban_Kerja_Mental	1,493	0,331	4,503	***	par_25
Kebutuhan_Emosional	<---	Beban_Kerja_Mental	0,377	0,164	2,306	0,021	par_26
Kondisi_Kerja	<---	Kepuasan_Kerja	1				
Komunikasi	<---	Kepuasan_Kerja	1,518	0,292	5,201	***	par_27
Rekan_Kerja	<---	Kepuasan_Kerja	2,106	0,386	5,458	***	par_28
Pengawasan	<---	Kepuasan_Kerja	1,293	0,264	4,893	***	par_29
Pengembangan_Karir	<---	Kepuasan_Kerja	0,991	0,269	3,681	***	par_30
Pekerjaan	<---	Kepuasan_Kerja	1,557	0,309	5,033	***	par_31
Strain_FIW	<---	Work_Family_Conflict	0,525	0,121	4,355	***	par_32
Strain_WIF	<---	Work_Family_Conflict	0,843	0,152	5,543	***	par_33
Time_FIW	<---	Work_Family_Conflict	0,563	0,119	4,715	***	par_34
Time_WIF	<---	Work_Family_Conflict	1				

Lampiran 2b. Hasil *Running* Model Struktural Variabel Moderasi Jenis Kelamin

Tanpa Pembatas Laki-laki

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan_Kerja	<---	Work_Family_Conflict	-0,166	0,076	-2,198	0,028	
Rekan_Kerja	<---	Kepuasan_Kerja	2,684	0,817	3,287	0,001	
Strain_WIF	<---	Work_Family_Conflict	1,046	0,232	4,506	***	

Tanpa Pembatas Perempuan

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan_Kerja	<---	Work_Family_Conflict	-0,332	0,117	-2,848	0,004	
Rekan_Kerja	<---	Kepuasan_Kerja	1,83	0,419	4,365	***	
Strain_FIW	<---	Work_Family_Conflict	1,127	0,26	4,333	***	

Dengan Pembatas

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan_Kerja	<---	Work_Family_Conflict	-0,216	0,063	-3,402	***	W17

Lampiran 2c. Hasil *Running* Model Struktural Variabel Moderasi Usia

Tanpa Pembatas Responden Berusia 19-38 Tahun

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan_Kerja	<---	Work_Family_Conflict	-0,118	0,064	-1,838	0,066	
Time_WIF	<---	Work_Family_Conflict	1				

Tanpa Pembatas Responden Berusia 39-58 Tahun

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan_Kerja	<---	Work_Family_Conflict	-0,392	0,141	-2,788	0,005	
Time_FIW	<---	Work_Family_Conflict	1,11	0,27	4,105	***	

Dengan Pembatas

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan_Kerja	<---	Work_Family_Conflict	-0,225	0,063	-3,569	***	W17

^Lampiran 3. *Modification Indices* (MI) Model Struktural

Lampiran 3a. MI Model Struktural Awal

			M.I.	Par Change
e34	<-->	e36	45,202	0,136

Lampiran 9b. MI Model Struktural Modifikasi Pertama

			M.I.	Par Change
e39	<-->	e41	35,05	0,116

BIOGRAFI PENULIS



Penulis dalam penelitian ini bernama Kartika Dwi Yuniavita Rahmawati, yang lahir di Tuban, 29 Juni 1998. Penulis telah menempuh pendidikan formal di MI Salafiyah Mandirejo, SMP Negeri 3 Tuban, dan SMA Negeri 1 Tuban. Setelah lulus SMA pada tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan S1 di Departemen Teknik dan Sistem Industri, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya. Selama menjadi mahasiswa, penulis juga berpartisipasi dalam berbagai organisasi dan kepanitiaan. Penulis bergabung dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Teknik Industri (HMTI) sebagai staf Departemen Keprofesian, Kajian, dan Keilmiahan pada tahun kedua, dan melanjutkan sebagai Bendahara Umum II pada tahun ketiga. Beberapa kepanitiaan yang pernah diikuti oleh penulis adalah Gerigi ITS 2018, *IE Games 13th Edition*, dan SISTEM 2017. Selain itu, penulis juga pernah mengikuti Program Kreativitas Mahasiswa Bidang Pengabdian Masyarakat (PKM-M) 2018 dan proposal yang diajukan lolos pendanaan. Dalam penerapan keilmuan Teknik Industri di perusahaan, penulis mendapat kesempatan untuk Kerja Praktik (KP) di Divisi *Human Capital*, PT Semen Indonesia Tbk Unit Operasional Pabrik Tuban. Apabila ingin berdiskusi dan untuk informasi lebih lanjut mengenai penelitian ini, dapat menghubungi penulis melalui *email* yuniavitarahmawati@gmail.com.