

Pengaruh *Work family conflict* Terhadap *Turnover intention* Dengan Dimediasi *Employee engagement* Pada Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang

The Effect of Work-Family Conflict on Turnover intention Mediated by Employee engagement Among Employees of Bank Nagari Main Branch, Padang

Nursahada Siregar¹, Yuki Fitria²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang^{1,2}

nursahadasiregar11@gmail.com¹, yukifitria@fe.unp.ac.id²

Abstract

This study aims to prove and analyze the influence of work-family conflict and employee engagement on turnover intention, as well as to empirically prove whether employee engagement is able to mediate the relationship between work-family conflict and turnover intention. The study was conducted on 154 employees of Bank Nagari Main Branch, Padang. Data collection was done by survey, through direct distribution of questionnaires. The data analysis method used is path analysis. In accordance with the results of the hypothesis testing, it was found that work-family conflict encourages stronger turnover intention, in addition to the work-family conflict felt by employees decreases their employee engagement. The description of the results also found that stronger employee engagement will decrease turnover intention. In addition, the results of the indirect effect test found that employee engagement is able to mediate the relationship between work-family conflict and turnover intention in Bank Nagari Main Branch, Padang employees.

Keywords: *Work Family Conflict, Employee engagement & Turnover intention.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *work family conflict* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*, serta membuktikan secara empiris apakah *employee engagement* mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention*. Penelitian dilakukan pada 154 orang pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang. Pengumpulan data dilakukan dengan survei, melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ditemukan *work family conflict* mendorong semakin kuatnya *turnover intention*, selain *work family conflict* yang dirasakan pegawai menurunkan *employee engagement* yang mereka rasakan. Pada uraian hasil juga ditemukan *employee engagement* yang semakin kuat akan menurunkan *turnover intention*, selain itu pada hasil pengujian pengaruh tidak langsung ditemukan *employee engagement* mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Kata kunci: *Work Family Conflict, Employee engagement & Turnover intention.*

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan tentu ingin terus menjaga eksistensinya dalam jangka panjang. Salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah berusaha meningkatkan kesetiaan pegawai sehingga mengurangi keinginan dalam diri mereka untuk memikirkan *turnover intention*. Menurut Robbins dan Judge (2016) *turnover intention* merupakan hasrat atau keinginan yang muncul didalam diri karyawan untuk berfikir meninggalkan perusahaan atau organisasi yang menjadi tempatnya bekerja saat ini. Ketika seorang karyawan telah berfikir untuk melakukan *turnover intention* tentu dedikasi yang mereka tunjukan kepada perusahaan tidak lagi maksimal, oleh sebab itu manajemen setiap perusahaan harus berusaha mengurangi kemungkinan terjadinya *turnover intention*.

Turnover intention tentu tidak akan terjadi tanpa adanya keinginan dalam diri pegawai untuk keluar dari organisasi, atau disebut dengan istilah *turnover intention*. Menurut Luthans (2017) *turnover intention* merupakan keinginan yang muncul dalam diri pegawai untuk meninggalkan organisasi, untuk bergabung dengan organisasi lain, atau melakukan kegiatan lain di luar organisasi. *Turnover intention* menunjukkan kurang nyamannya seorang pegawai dalam organisasi sehingga mereka berkeinginan keluar. Kurniawati *et al.*, (2018) menyatakan fenomena *turnover intention* menjadi salah satu hal yang kerap terjadi pada perusahaan perbankan. Perusahaan perbankan di Indonesia mengalami fenomena tersebut dikarenakan oleh banyaknya pegawai memilih untuk mengundurkan diri, sehingga tingkat *turnover intention* masih tergolong relatif tinggi khususnya pada perusahaan perbankan konvensional (Hasan, 2023). Dampak dari tingginya *turnover intention* pada perusahaan perbankan tentu sangat merugikan, karena mengharuskan perusahaan perbankan tersebut untuk mencari pengganti yang sepadan, selain itu membutuhkan biaya tambahan ketika dilakukan rekrutmen pegawai.

Peningkatan *turnover intention* pada perusahaan perbankan di Indonesia masih terus terjadi hingga saat ini, salah satunya terjadi di Bank Nagari Sumatera Barat. Bank Nagari Sumatera Barat memiliki jumlah pegawai sebanyak 248 orang, dan beberapa tahun terakhir terjadi peningkatan jumlah pegawai yang memilih mengundurkan diri. Alasan pengunduran diri tersebut berkaitan dengan faktor keluarga, agama, rasa bosan, sakit dan berbagai penyebab lainnya. Pegawai yang mengundurkan diri bukanlah pegawai muda yang memiliki *grade* yang rendah, tetapi lebih banyak dilakukan oleh pegawai dengan masa kerja yang panjang. Berdasarkan data yang peneliti peroleh diketahui bahwa perkembangan tingkat *turnover intention* pegawai di lingkungan Bank Nagari Sumatera Barat masih mengalami fluktuasi naik turun.

Tingkat *turnover* yang tinggi di lingkungan Bank Nagari Cabang Utama Padang, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2023) yang menyatakan terdapat banyak alasan karyawan mengundurkan diri di lingkungan Bank Nagari Cabang Utama Padang, diantaranya adalah faktor keluarga, kejenuhan, hingga masalah religius. Adapun alasan yang dijadikan oleh pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang untuk mengundurkan diri adalah alasan keluarga dan hal tersebut sering terjadi pada pegawai perempuan. Karyawan yang mengundurkan diri sebagian besar telah memiliki masa kerja yang panjang dan *grade* kepangkatan yang tinggi.

Keinginan untuk fokus pada keluarga dan mengurangi konflik rumah tangga mendorong mereka memilih mengundurkan diri. Diperoleh juga bahwa ada 2% pegawai yang memilih mengundurkan diri dikarenakan faktor kesehatan dimana terdapat kondisi fisik yang lemah pada pegawai. Faktor terjadinya *turnover intention* lainnya juga dikarenakan oleh alasan yang berhubungan dengan penurunan keinginan untuk tetap melanjutkan pekerjaan yang disebabkan tidak adanya keterikatan atau hubungan sesama individu ataupun dengan organisasi sehingga rasa jenuh pun muncul pada diri pegawai. Alasan terakhir pegawai ingin mengundurkan diri adalah permasalahan yang terjadi pada individu pegawai tersebut dalam menjalankan kewajibannya untuk keluarga, dan hal itu dikarenakan oleh tekanan tanggungjawab dalam pekerjaan yang harus dilakukannya.

Tingginya *turnover* pada pegawai menjadi hal yang harus disikapi oleh pimpinan, karena ketika pegawai yang mengundurkan diri adalah pegawai yang

berpengalaman dan produktif, maka hal tersebut menjadi sebuah kerugian yang akan mempengaruhi keberlanjutan eksistensi perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2016) tingginya tingkat turnover di lingkungan sebuah organisasi akan memberikan dampak negatif kepada karyawan lain, dimana ketika karyawan tersebut mengalami berbagai sejumlah masalah dalam hal pekerjaan ataupun masalah diluar lingkungan organisasi, keinginan untuk meninggalkan instansi dimana mereka bekerja atau dikenal dengan istilah *turnover intention*.

Turnover intention yang terbentuk dalam diri setiap individu yang bekerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor diantaranya adalah semakin menurunnya *employee engagement* dan terjadinya *work family conflict* baik yang disebabkan oleh tidak seimbangan implementasi tanggung jawab di lingkungan organisasi atau pun lingkungan keluarga. (Suryantari *et al.*, 2023). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Winarno *et al.*, (2022) mengungkapkan perubahan *turnover intention* dalam diri karyawan dapat dipengaruhi oleh semakin berkurangnya *employee engagement* dan meningkatnya kecenderungan *work family conflict*.

Munculnya keinginan pegawai untuk berfikir meninggalkan organisasi tempatnya bekerja saat ini juga dapat dipengaruhi oleh terjadinya *work family conflict* yang terjadi pada diri pegawai. Menurut Rivai dan Sagala, (2016) menyatakan *work family conflict* merupakan sebuah keadaan yang mendorong konflik di lingkungan organisasi atau pun di lingkungan keluarga. *Work family conflict* terjadi ketika pegawai terlalu fokus pada pekerjaan sehingga mengabaikan pekerjaan di lingkungan organisasi, atau konflik yang terjadi akibat pegawai terlalu fokus dengan tanggung jawab untuk keluarga sehingga mengabaikan tanggung jawab dalam organisasi. *Work family conflict* akan menurunkan *employee engagement* serta lebih mendorong menguatnya *turnover intention* dalam diri pegawai.

Hasil penelitian Yucel *et al.*, (2021) menemukan *work family conflict* dapat memperkuat kemungkinan terjadinya *turnover intention* dalam diri karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukan semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan karyawan akan semakin meningkatkan *turnover intention*. Pandangan yang sama juga diperoleh oleh Ribeiro *et al.*, (2021) juga menemukan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, selanjutnya hasil penelitian Islam *et al.*, (2019) menemukan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut semakin memperkuat hasil riset lainnya yang menyatkan *work family conflict* akan mendorong meningkatnya *turnover intention*.

Menurut Luthans, (2017) *employee engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikelompokkan pada tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Employee engagement* dapat menentukan sejauh mana keterikatan perasaan pegawai dengan organisasi. *Employee engagement* menunjukan perasaan tanggung jawab yang dimiliki pegawai pada tugas dan perannya di dalam organisasi, ketika seorang pegawai memiliki *employee engagement* yang tinggi maka akan menurunkan *turnover intention* (Kaur dan Randhawa, 2021). Saat pimpinan memberikan dukungan kuat kepada setiap pegawai, mereka ditempatkan pada bidang pekerjaan yang cocok dengan kompetensi dan pengalaman masing-masing, serta diberikan apresiasi atau *reward*, maka *employee engagement* akan muncul dan mengurangi *turnover intention* dalam diri pegawai. Maka dari itu, *employee engagement* dijadikan instrumen yang menurunkan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian Kim dan Hyun (2017) menemukan *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut terjadi ketika pegawai memiliki *employee engagement* yang tinggi pada pekerjaannya maka akan menurunkan *turnover intention*. Selanjutnya hasil penelitian Tetteh *et al.*, (2022) menyatakan *employee engagement* memiliki arah pengaruh berlawanan dengan *turnover intention*, atau dapat dimaknai semakin tinggi *employee engagement* akan menurunnya *turnover intention* pegawai. Hasil penelitian Yucel *et al.*, (2021) menemukan *work family conflict* dapat menurunkan *turnover intention* ketika *employee engagement* yang dimiliki dalam diri pegawai juga kuat. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ribeiro *et al.*, (2021) *employee engagement* akan menjadi mediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* khususnya pada pegawai perempuan. Hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Islam *et al.*, (2019) menemukan *work family conflict* akan memperlemah hubungan antara *employee engagement* sehingga mendorong terjadinya *turnover intention* pada pegawai perempuan. Dari uraian hasil penelitian tersebut peneliti mendorong *employee engagement* menjadi variabel mediasi yang memperantarai hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* pada pegawai perempuan.

Berdasarkan uraian fenomena dan sejumlah hasil penelitian terdahulu tersebut peneliti merasa tertarik untuk mengajukan penelitian yang membahas sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pegawai di lingkungan Bank Nagari Padang. Penelitian ini mengadopsi tiga variabel utama dalam penelitian Suryantari *et al.*, (2023), namun salah satu faktor pembeda dari riset sebelumnya, peneliti menggunakan *employee engagement* sebagai variabel mediasi, disamping waktu dan tempat penelitian yang berbeda.

2. Metode

Riset yang kami lakukan saat ini, merupakan riset kuantitatif yaitu melalui penfektan klausalitas. Riset ini menggunakan hipotesis, sehingga diperlukan formula statistik untuk membuktikan kebenarannya (Hair *et al.*, 2019). Pada riset kami yang menjadi objek adalah 248 orang pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang, namun jumlah sampel yang digunakan pada riset kami berjumlah 154 orang. Untuk mendapatkan jumlah sampel yang sesuai pada masing masing departemen dalam ruang lingkup Bank Nagari Cabang Utama, maka digunakan rumus proporsional random sampling, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling.

Pada riset kami pengumpulan data dilakukan dengan survei yaitu melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai Bank Nagari Cabang Utama yang terpilih sebagai sampel. Pada riset ini variabel yang digunakan dapat dikelompokkan menjadi tiga variabel utama, yaitu variabel endogen yaitu *turnover intention*, kedua variabel eksogen yaitu *work family conflict*, dan variabel mediasi adalah *employee engagement*. Uraian definisi operasional dan pengukuran variabel yang digunakan terlihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
<i>Turnover Intention</i>	Mengisyaratkan keinginan yang muncul dari dalam diri pegawai untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, dan mencari perusahaan lain yang dianggap lebih baik	1. Keinginan mencari pekerjaan baru 2. Memikirkan untuk mendapatkan pekerjaan baru 3. Sanggup untuk mendapatkan pekerjaan baru 4. Keinginan untuk mencari kantor baru	Sujuong <i>et al.</i> , (2018)
<i>Work Family Conflict</i>	Konflik atau permasalahan yang muncul di keluarga akibat pekerjaan, atau pun permasalahan yang muncul di keluarga yang terjadi akibat keluarga	1. <i>Timed Based Conflict</i> 2. <i>Strain Based Conflict</i> 3. <i>Behavior Based Conflict</i>	Greenhaus & Beutell (1985)
<i>Employee Engagement</i>	<i>Employee engagement</i> menunjukkan kuat atau lemahnya keterikatan yang dimiliki pegawai atau karyawan pada organisasi	1. <i>Vigor</i> (kekuatan) 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (Absorpsi)	Schaufeli <i>et al.</i> , (2006)

Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM), tahapan pengolahan data dilakukan dengan software *Partial Least Square* (PLS). Tahapan pengolahan data dimulai dengan melakukan analisis outer model yaitu dengan mencari nilai loading dari masing masing indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Setiap indikator dinyatakan valid bila memiliki nilai outer loading > 0.70 (Hair et al., 2022), selanjutnya peneliti mencari nilai *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Tahapan tersebut dikenal dengan istilah *convergent validity*.

Setelah prosedur tersebut terpenuhi maka perlu dilakukan analisis discriminant validity, melakukan analisis inner model serta melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T-statistik. Jika nilai t-stat > 1.96 mengisyaratkan hipotesis yang diajukan diterima dan sebaliknya. Tahapan pengujian dilakukan pada dua tahapan yaitu menguji pengaruh langsung dan tidak langsung

3. Hasil Dan Pembahasan

Demograifs Responden

Setelah seluruh data dan informasi berhasil dikumpulkan maka tahapan pengolahan data dapat dilakukan. Sesuai dengan tabel 1 ditemukan sebagian besar responden bergender perempuan yaitu berjumlah 87 orang atau 56.49% dari total responden, sedangkan sisanya sebanyak 67 atau 43.51% responden lainnya adalah responden bergender laki-laki. Jika di amati dari tingkatan usia ditemukan responden yang berusia antara 35 tahun sampai dengan 43 tahun merupakan responden dengan jumlah paling banyak yaitu berjumlah 57 orang atau 37.01% responden, di ikuti oleh responden yang berusia 44 tahun sampai dengan 52 tahun yaitu berjumlah 41 orang atau 26.62% dari total responden, selain itu ditemukan responden berusia di bawah 25 tahun sebagai responden dengan jumlah paling sedikit yaitu berjumlah 2 orang atau 1.30%. Dengan demikian sebagian besar pegawai yang bekerja di sejumlah departemen di lingkungan Bank Nagari Cabang Utama Padang di dominasi oleh

perempuan serta telah memiliki pengalaman kerja yang relatif tinggi. Sesuai dengan pengolahan data yang telah dilakukan dapat di deskripsikan demografis umum responden seperti terlihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Demografis Responden

	Frekuensi	Persentase
Gender		
Laki-Laki	67	43.51
Perempuan	87	56.49
Umur		
< 25 Tahun	2	1.30
26 – 34 Tahun	27	17.53
35 – 43 Tahun	57	37.01
44 – 52 Tahun	41	26.62
> 52 Tahun	27	17.53
Pendidikan		
SMP / Sederajat	0	0.00
SMU / Sederajat	0	0.00
D3 / Diploma	6	3.90
S1	146	94.81
S2	2	1.30
Jumlah Tanggungan		
1 Orang	18	11.69
2 – 3 Orang	48	31.17
4 – 5 Orang	52	33.77
> 5 Orang	36	23.38
Pendapatan		
< Rp 3.000.000	5	3.25
Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000	19	12.34
Rp 5.000.001 – Rp 8.000.000	78	50.65
Rp 8.000.001 – Rp 10.000.000	33	21.43
> Rp 10.000.000	19	12.34
Total	154	100

Jika diamati dari tingkatan pendidikan yang dimiliki responden ditemukan sebanyak 146 orang responden memiliki pendidikan formal setingkat Sarjana (S1), sedangkan responden memiliki pendidikan formal setingkat S2 atau master merupakan responden dengan jumlah paling sedikit yaitu berjumlah 2 orang atau 1.30%, sejalan dengan hasil survei ditemukan sebagian besar responden memiliki tanggungan sebanyak 4 sampai 5 orang yaitu berjumlah 53 orang atau 34.42% sedangkan responden yang memiliki jumlah tanggungan sebanyak 1 orang merupakan responden dengan jumlah paling sedikit yaitu sebanyak 18 orang atau 11.69% dari total responden. Jika diamati dari pendapatan bulanan sebanyak 78 orang atau 50.65% responden memiliki pendapatan bulanan antara Rp 5.000.000 sampai dengan Rp 8.000.000, sedangkan responden yang memiliki pendapatan bulanan di bawah Rp 3.000.000 berjumlah 5 orang atau 3.25% dari total responden.

Convergent Validity

Prosedur pertama yang dilakukan sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis adalah melakukan analisis convergent validity. Hasil pengujian yang dilakukan terlihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Convergent Validity

	Factor Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Hasil
<i>Turnover Intention</i>	0.685 – 0.815	0.783	0.859	0.604	Terpenuhi
<i>Employee Engagement</i>	0.660 – 0.868	0.903	0.920	0.534	Terpenuhi
<i>Work Family Conflict</i>	0.643 – 0.799	0.848	0.889	0.574	Terpenuhi

Sesuai dengan hasil pengujian outer model terlihat variabel *turnover intention* memiliki nilai *outer loading* berkisar antara 0.685 sampai dengan 0.815, pada hasil analisis juga ditemukan variabel *employee engagement* memiliki nilai *outer loading* antara 0.660 sampai dengan 0.868, selain itu variabel *work family conflict* memiliki nilai *outer loading* antara 0.643 sampai dengan 0.799. Pada tahapan pengujian reliabilitas ditemukan setiap variabel telah memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 serta nilai *Average Variance Extacted* (AVE), degan demikian dapat disimpulkan masing masing variabel penelitian yang digunakan pada riset kami telah di ukur dengan indikator yang tepat dan handal.

Discriminant Validity

Analisis *discriminant validity fornell larker Ciriterion* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan untuk mengukur masing masing variabel penelitian merupakan indikator yang tepat. Sesuai dengan tahapan pengolahan data diperoleh uraian hasil yang terlihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Discriminant Validity Fornell Larcker Ciriterion

	Employee engagement	Turnover intention	Work Family Conflict
<i>Employee Engagegment</i>	0.898		
<i>Turnover Intention</i>	0.889	0.877	
<i>Work Family Conflict</i>	0.817	0.796	0.731

Pada tabel 4 ditemukan *employee engagement* menjadi variabel dengan nilai korelasi tertinggi yaitu 0.898. Variabel tersebut berada di kuadran pertama serta memiliki nilai korelasi lebih besar dari variabel *turnover intention* atau *work family conflict*, variabel dengan nilai koefisien korelasi tertinggi kedua adalah *turnover intention* 0.877 variabel tersebut berada pada kuadran kedua dan memiliki nilai korelasi lebih besar dibandingkan variabel *work family conflict* yang berada di kuadran ketiga. Nilai korelasi yang dihasilkan setiap variabel yang berada pada setiap kuadran > 0.70 sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur masing masing variabel penelitian pada riset ini telah di ukur oleh indikator yang tepat, dengan demikian prosedur pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

Inner Model

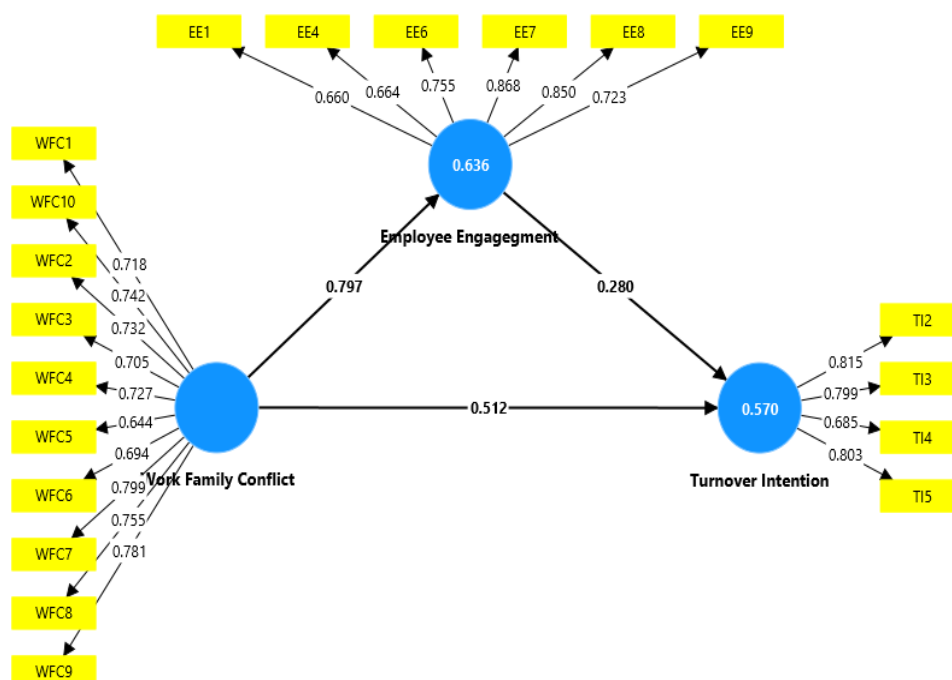
Analisis *inner model* dapat diamati dari nilai koefisien determinasi (R^2), sesuai dengan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Employee Engagement</i>	0.636	0.633
<i>Turnover Intention</i>	0.570	0.564

Pada tabel 5 diketahui bahwa model kerangka pengukuran pada riset ini terdiri dari dua sub struktur, pada sub struktur pertama yang menjadi variabel endogen adalah *employee engagement*, sedangkan pada sub struktur kedua yang menjadi variabel endogen adalah *turnover intention*. Pada sub struktur pertama diperoleh nilai R^2 sebesar 0.636. Temuan tersebut menunjukkan *work family conflict* mampu mempengaruhi perubahan *employee engagement* pegawai di lingkungan Bank Nagari Cabang Utama sebesar 63.60% sedangkan sisanya sebesar 36.40% kontribusi lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian saat ini. Pada sub struktur kedua diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.570. Hasil yang diperoleh tersebut mengisyaratkan *turnover intention* serta *employee engagement* mampu mempengaruhi perubahan *turnover intention* pegawai di lingkungan Bank Nagari Cabang Utama sebesar 57% sedangkan sisanya sebesar 43% kontribusi lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum digunakan pada penelitian saat ini.

Secara lengkap pengukuran *convergent validity* dan *inner model* yang dihasilkan pada riset ini akan terlihat pada gambar kerangka pengukuran seperti yang dapat di amati pada gambar 3 yaitu:



Gambar 1 Model Kerangka Pengukuran

Pada gambar 3 terlihat bahwa masing masing indikator yang digunakan untuk mengukur masing masing variabel penelitian telah memiliki nilai *factor loading* di atas 0.60, selain itu pada model kerangka pengukuran ditemukan pada sub struktur pertama nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dalam pengujian adalah 0.636 sedangkan pada sub struktur kedua ditemukan 0.570. Secara keseluruhan model kerangka pengukuran yang terbentuk menunjukkan ketepatan dan kehandalan dari pengukuran masing masing variabel penelitian yang digunakan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada riset ini dilakukan kedalam dua tahapan yaitu melakukan pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) dan melakukan pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Sesuai dengan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil yang terlihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6 Ringkasasn Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original sample</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	Hasil
<i>Work family conflict -> Turnover intention</i>	0.512	0.121	4.236	0.000	Signifikan
<i>Employee engagement -> Turnover intention</i>	-0.280	-0.121	2.313	0.021	Signifikan
<i>Work family conflict -> Employee engagement</i>	-0.797	-0.033	24.356	0.000	Signifikan
<i>Work family conflict -> Employee engagement -> Turnover intention</i>	0.224	0.098	2.277	0.023	Signifikan

Sumber: Olahan Data (2025)

Pada tahapan pengujian hipotesis pertama ditemukan *work family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, pengaruh yang terbentuk sebesar 0.512, temuan tersebut secara statistik juga diperkuat dengan nilai *P-value* 0.000. Prosedur pengujian statistik dilakukan dengan tingkat kesalahan 0,05. Hasil tersebut menunjukkan nilai $P < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai di Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Sejalan dengan hasil pengujian pengaruh langsung ditemukan *employee engagement* memiliki koefisien jalur bertanda negatif sebesar -0.280. Hasil tersebut diperkuat dengan nilai *P-value* 0.000. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Hasil tersebut mengisyaratkan $P < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Pada tahapan pengujian hipotesis ketiga ditemukan *work family conflict* berpengaruh negatif sebesar -0.797 terhadap *employee engagement*, selain itu secara statistik hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai *P-value* 0.000. Prosedur pengujian statistik dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai $P < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan pegawai akan menurunkan *employee engagement* yang mereka rasakan dalam bekerja sebagai pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Selanjutnya pada tahapan pengujian pengaruh tidak langsung yang bertujuan menguji apakah *employee engagement* mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.224. Hasil yang diperoleh tersebut juga diperkuat dengan nilai *P-value* 0.023. Prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Hasil yang

diperoleh mengisyaratkan $P < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan *employee engagement* mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention*

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hasil tersebut mengisyaratkan semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi pada pegawai maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*. Hasil tersebut sejalan dengan hipotesis yang diajukan sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis pertama menunjukkan ketika terjadi konflik akibat pegawai terlalu fokus pada pekerjaan dan sedikit mengabaikan perannya di keluarga atau hal sebaliknya menciptakan konflik yang mengganggu fokus dan konsentrasi pegawai, sehingga menciptakan perasaan tidak nyaman dan tekanan emosional yang kuat dalam bekerja, kondisi tersebut mendorong pegawai untuk berfikir untuk meninggalkan organisasi dan lebih fokus untuk mengurus keluarga mereka, walaupun hal tersebut masih sebatas keinginan, namun terjadinya *work family conflict* pada pegawai khususnya mereka yang telah berkeluarga dan memiliki tanggungan akan mempengaruhi prestasi dan komitmen mereka dalam bekerja.

Uraian hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis pertama didukung oleh penelitian Yucel *et al.*, (2021) menyatakan semakin kuat *work family conflict* akan mendorong meningkatnya *turnover intention* dalam diri pegawai. Temuan yang konsisten juga diperoleh oleh Gull *et al.*, (2022) menemukan pada umumnya pegawai perempuan cenderung menghindari terjadinya *work family conflict*, sehingga mereka cenderung memilih keluarga dan selalu berfikir untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian yang konsisten juga diperoleh oleh Zhou *et al.*, (2020) yang menyatakan konflik yang muncul di lingkungan keluarga akibat pekerjaan, atau konflik yang muncul didalam organisasi akibat keluarga cenderung meningkatkan *turnover intention* dalam diri pegawai yang mengalaminya.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang. Temuan yang diperoleh tersebut mengisyaratkan ketika terbentuk keterikatan yang kuat antara pegawai dengan tugas serta tanggung jawabnya maka keinginan mereka untuk meninggalkan instansi yang menjadi tempat mereka bekerja menjadi semakin kecil. Temuan yang diperoleh konsisten dengan hipotesis yang diajukan, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil yang diperoleh tersebut disebabkan ketika seorang pegawai merasa nyaman dalam bekerja, mereka akan memiliki komitmen yang kuat pada pekerjaannya, hal tersebut akan terlihat dari adanya keseriusan yang diperlihatkan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai yang merasa memiliki keterikatan yang kuat pada instansi yang menjadi tempat mereka bekerja akan terus berusaha menunjukkan prestasi terbaik mereka untuk organisasi, selain itu mereka akan rela mendahulukan tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan organisasi dibandingkan tugas dan

tanggung jawab pribadi yang dimiliki. Ketika seorang pegawai memiliki keterikatan yang kuat pada organisasi, sangat kecil kemungkinan mereka untuk memiliki keinginan untuk pergi meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis kedua didukung oleh penelitian Kim dan Hyun (2017) menemukan *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut terjadi ketika pegawai memiliki *employee engagement* yang tinggi pada pekerjaannya maka akan menurunkan *turnover intention*. Selanjutnya hasil penelitian Tetteh *et al.*, (2022) menyatakan *employee engagement* memiliki arah pengaruh berlawanan dengan *turnover intention*, atau dapat dimaknai semakin tinggi *employee engagement* akan menurunnya *turnover intention* pegawai.

Pengaruh *Work family Conflict* Terhadap *Employee Engagement*

Sejalan dengan analisis hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan ketika pegawai merasakan *work family conflict* yang tinggi maka kecenderungan mereka untuk memiliki *employee engagement* akan relatif lebih rendah. Hasil yang ditemukan sejalan dengan hipotesis yang diajukan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis ketiga mengisyaratkan sebagian besar pegawai yang menjadi responden merasa waktu mereka untuk bekerja lebih dominan dibandingkan waktu yang mereka berikan untuk keluarga, sehingga pihak keluarga seperti anak, istri atau pun suami komplain dengan hal tersebut, akibatnya pegawai yang merasakan hal tersebut merasa tertekan dan sangat emosional untuk memilih mendahulukan kepentingan yang mana, kondisi tersebut tentu akan mendorong pegawai memilih mendahulukan kepentingan keluarga sehingga kepentingan pada organisasi sedikit terabaikan, kondisi yang terjadi tentu menciptakan ketidaknyamanan yang mengurangi *employee engagement* yang dimiliki pegawai.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis ketiga didukung oleh penelitian Yucel *et al.*, (2021) menyatakan semakin kuat *work family conflict* akan mendorong meningkatnya *turnover intention* dalam diri pegawai. Temuan yang konsisten juga diperoleh oleh Gull *et al.*, (2022) menemukan pada umumnya pegawai perempuan cenderung menghindari terjadinya *work family conflict*, sehingga mereka cenderung memilih keluarga dan selalu berfikir untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian yang konsisten juga diperoleh oleh Zhou *et al.*, (2020) yang menyatakan konflik yang muncul di lingkungan keluarga akibat pekerjaan, atau konflik yang muncul didalam organisasi akibat keluarga cenderung meningkatkan *turnover intention* dalam diri pegawai yang mengalaminya.

Employee engagement* Memediasi Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan *employee engagement* mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan ketika seorang pegawai mengalami *work family conflict* maka *employee engagement* yang mereka rasakan akan semakin menurun, ketika hal tersebut terus dibiarkan maka kecenderungan pegawai untuk mengalami *turnover intention* akan semakin tinggi. Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis

keempat sejalan dengan hipotesis yang diajukan, sehingga hipotesis keempat diterima. Temuan tersebut disebabkan ketika seorang pegawai lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja, hal tersebut mengakibatkan adanya sejumlah kepentingan dan peran yang hilang di lingkungan keluarga. Jika pegawai tidak mengkomunikasikan dengan istri, suami atau pun anak, hal tersebut akan menjadi konflik yang menciptakan tekanan emosional yang tinggi, dan mengganggu perasaan pegawai dalam bekerja, selain itu konflik yang terjadi juga akan melemahkan *employee engagement*, serta mendorong terjadinya *turnover intention*, walaupun hal tersebut hanya sebatas keinginan yang belum di wujudkan, tapi jika hal tersebut sudah terjadi maka disiplin dan *performance* yang diperlihatkan pegawai dalam bekerja khususnya di lingkungan Bank Nagari akan relatif menurun.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis keempat didukung oleh penelitian Gull *et al.*, (2022) menemukan *employee engagement* memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention*. Temuan tersebut menunjukkan semakin kuat keterikatan yang dimiliki karyawan maka akan mengurangi dampak dari *work family conflict* dengan *turnover intention*. Hasil penelitian yang konsisten juga diperoleh oleh Zhou *et al.*, (2020) yang menyatakan konflik yang muncul di lingkungan keluarga akibat pekerjaan, atau konflik yang muncul didalam organisasi, pada umumnya akan mengurangi *employee engagement* dan juga menciptakan *turnover intention* dalam diri pegawai.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan *work family conflict* mendorong semakin kuatnya *turnover intention*, selain *work family conflict* yang dirasakan pegawai menurunkan *employee engagement* yang mereka rasakan. Pada uraian hasil juga ditemukan *employee engagement* yang semakin kuat akan menurunkan *turnover intention*, selain itu pada hasil pengujian pengaruh tidak langsung ditemukan *employee engagement* mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Hasil yang diperoleh mendorong peneliti untuk menyarankan kepada pimpinan instansi untuk mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dengan keluarga, sehingga hal tersebut dapat menurunkan risiko terjadinya *work family conflict*, dan mendorong *employee engagement* yang lebih kuat, serta menurunkan *turnover intention* dalam diri pegawai. Kami juga menyadari bahwa riset ini masih memiliki keterbatasan, dimana peneliti masih menemukan sejumlah variabel yang juga mempengaruhi *turnover intention*, namun belum digunakan pada riset ini seperti *workload*, *burnout*, dan *ketidakpuasan kerja*.

5. Daftar Pustaka

- Gull, N., Asghar, M., Bashir, M., Liu, X., & Xiong, Z. (2022). Does a family-supportive supervisor reduce the effect of work-family conflict on emotional exhaustion and *turnover intentions*? A moderated mediation model. *International Journal of Conflict Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-03-2022-0046>
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hair, J., Hult, T., Christian, R., & Marko, S. (2022). A Primer on Partial Least Squares

- Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Sage Publications*.
- Hasan, O. (2023). *Fenomena Turnover di Lingkungan Bank Nagari*. www.banking.new.ac.id/bank-nagari
- Islam, T., Ahmad, R., Ahmed, I., & Ahmer, Z. (2019). Police work-family nexus, work engagement and *turnover intention*: Moderating role of person-job-fit. *Policing*, 42(5), 739–750. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2018-0138>
- Kaur, R., & Randhawa, G. (2021). Supportive supervisor to curtail *turnover intentions*: do *employee engagement* and work-life balance play any role? *Evidence-Based HRM*, 9(3), 241–257. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2019-0118>
- Kim, W., & Hyun, Y. S. (2017). The impact of personal resources on *turnover intention*: The mediating effects of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 41(8), 705–721. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2017-0048>
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh *Work family conflict* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: Organizational Contexts*. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J. H., Ting, H., Ahmad, M. S., & Tariq, A. (2021). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and *turnover intention*. *International Journal of Manpower*, 42(1), 21–50. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2018-0127>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2021). The impact of the work-family conflict on *employee engagement*, performance, and *turnover intention*. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>
- Rivai, V. & E. J. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). McGraw-Hill.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Suryantari, Y., Mulyana, A., Lanisy, N. A., & Satyarini, N. W. M. (2023). The Influence of Person-Job Fit on Work Engagement and *Turnover intention*, Mediated by Work-Family Conflict and Family-Work Conflict among State-Owned Banks Employees in Jakarta. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 30–43. <https://doi.org/10.56457/jimk.v11i1.308>
- Tetteh, S., Dei Mensah, R., Opata, C. N., & Mensah, C. N. (2022). Service employees' workplace fun and *turnover intention*: the influence of psychological capital and work engagement. *Management Research Review*, 45(3), 363–380. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2020-0768>
- Winarno, A., Kisahwan, D., & Hermana, D. (2022). Relationship among family, work engagement, and *turnover intention* form J-DR perspective: exploring family's dual role as source of conflict and support. *Cogent Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2061695>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2021). The mediating effect of work engagement on the

relationship between work–family conflict and *turnover intention* and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>

Zhou, S., Li, X., & Gao, B. (2020). Family/friends support, work-family conflict, organizational commitment, and *turnover intention* in young preschool teachers in China: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, 113(January), 104997. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2020.104997>