

**EFEK RELIGIUSITAS DAN *WORK FAMILY CONFLICT*
TERHADAP NIAT *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN BANK MANDIRI DI
CLUSTER PASAMAN)**

Rahmi Fauzana¹, Yulihhasri²

^{1,2} Prodi Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

¹amyfzn@gmail.com

²yulihhasri@eb.unand.ac.id

ABSTRAK

PT. Bank Mandiri (persero) adalah salah satu badan usaha milik Negara (BUMN) dan merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia. PT. Bank Mandiri (persero) bermula sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia yang dimana empat bank pemerintah digabung menjadi PT. Bank Mandiri (persero) sehingga memiliki organisasi yang gemuk. Dengan bentuk organisasi yang seperti ini perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, sebab kecenderungan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) apabila perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efek religiusitas dan *work family conflict* terhadap niat *turnover intention* karyawan dengan *work engagement* sebagai variabel *intervening* (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Di Cluster Pasaman) . Metode yang digunakan adalah survei analisis atau resepsional. Sampel adalah 94 orang pegawai yang ada pada Bank Mandiri di Cluster Pasaman. Hasil diperoleh bahwa ada pengaruh Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Bank Mandiri di Cluster Pasaman. *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Bank Mandiri di Cluster Pasaman. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Bank Mandiri di Cluster Pasaman. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada Bank Mandiri di Cluster Pasaman. *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada Bank Mandiri di Cluster Pasaman. Religiusitas terbukti memediasi *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention* pada Bank Mandiri di Cluster Pasaman. *Work Engagement* terbukti memediasi *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention* pada Bank Mandiri di Cluster Pasaman.

Kata Kunci : Religiusitas, Work Family Conflict, Work Engagement dan Turnover Intention

ABSTRACT

PT. Bank Mandiri (Persero) is a state-owned enterprise (BUMN) and is one of the largest banks in Indonesia. PT. Bank Mandiri (persero) started as part of a banking restructuring program implemented by the Indonesian government in which four state-owned banks were merged to become PT. Bank Mandiri (Persero) thus has a fat organization. With this form of organization, companies are required to be able to retain their employees, because there is a tendency for employees to have a desire to leave the organization (turnover intention) if the company cannot manage its human resources properly. The purpose of this study was to determine the effect of religiosity and word family conflict on employee turnover intention with work engagement as an intervening variable (Study on Bank Mandiri Employees in the Pasaman Cluster). The method used is an analytical survey or reception. The sample is 94 employees at Bank Mandiri in the Pasaman Cluster. The results showed that there was a positive and significant influence of

Religiosity on Turnover Intention at Bank Mandiri in the Pasaman Cluster. Work Family Conflict has a positive and significant effect on Turnover Intention at Bank Mandiri in the Pasaman Cluster. Work Engagement has a positive and significant effect on Turnover Intention at Bank Mandiri in the Pasaman Cluster. Religiosity has a positive and significant effect on Work Engagement at Bank Mandiri in the Pasaman Cluster. Work Family Conflict has a negative and significant effect on Work Engagement at Bank Mandiri in the Pasaman Cluster. Religiosity is proven to mediate Work Family Conflict with Turnover Intention at Bank Mandiri in the Pasaman Cluster. Work Engagement is proven to mediate Work Family Conflict with Turnover Intention at Bank Mandiri in the Pasaman Cluster..

Keywords: *Religiosity, Work Family Conflict, Work Engagement and Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan proses penanganan berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Tujuannya adalah untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tugas manajer adalah memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, pada posisi yang sesuai, dan pada waktu yang tepat. Tenaga kerja tersebut harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan membantu perusahaan mencapai kesuksesan secara efektif dan efisien. (Masram and Mu'ah, 2017). Tanpa ada nya perencanaan, suatu perusahaan tidak akan dapat mencerminkan visi dan misi organisasinya.

PT. Bank Mandiri (persero) adalah salah satu badan usaha milik Negara (BUMN) dan merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia. PT. Bank Mandiri (persero) bermula sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia yang dimana empat bank pemerintah digabung menjadi PT. Bank Mandiri (persero) sehingga memiliki organisasi yang gemuk. Dengan bentuk organisasi yang seperti ini perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, sebab kecenderungan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) apabila perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Pada saat ini Bank Mandiri sedang gencar nya dalam memenuhi target pencapaian di berbagai pelayan dan produk yang salah satunya dari segi perbaikan kualitas kredit. Akan adanya hal ini, manajemen menuntut kesemua jajaran agar lebih proaktif dalam meningkatkan kinerja agar tujuan manajemen tercapai. Namun angka target yang diberikan jauh lebih tinggi dari sebelumnya dan juga ada pembatasan-pembatasan dan juga syarat serta ketentuan untuk mencapai target tersebut.

Saat ini Bank Mandiri di Cluster Pasaman khusus nya bagian kredit, mengalami beberapa penurunan yang sangat signifikan dalam pencapaian kredit dan kualitas kredit. Usaha Perkebunan Sawit, saat ini harga buah sawit mengalami penurunan dikarenakan buah trek (musiman), hal ini mempengaruhi terhadap pembayaran angsuran nasabah tidak sanggup membayar penuh dan tepat waktu untuk angsurannya, hal ini membuat kualitas kredit menurun, beberapa nasabah masuk kedalam nasabah macet/bermasalah. Permasalahan ini sangat mempengaruhi kualitas kredit untuk semua pegawai kredit dan Unit Mikro.

Untuk SGP (Sales General Produktif) wajib booking minimal 1.2 milyar dengan persentasi Kol Lancar minimal 94 %, untuk unit minimal persentase AGF di angka 75% yang setiap akhir bulan persentase tersebut naik sebesar 2% menjadi 78%. Dengan adanya aturan baru dari manajemen saat ini, para SGP dan Branch Manager/Kepala Unit harus memutar otak bagaimana target dari manajemen tercapai namun terkendala dengan keadaan perekonomian yang saat ini belum membaik. Dengan adanya masalah ini, para manager memberi tekanan cukup tinggi terhadap SGP agar tercapai target sesuai permintaan manajemen tersebut, namun beberapa SGP ada yang sanggup dalam menerima tekanan manager dan juga ada yang tidak sanggup, sehingga hal ini menjadi pemicu SGP dalam mengambil keputusan untuk resign dari Bank Mandiri.

Selain karyawan yang berstatus TAD (Outsourcing) seperti SGP, hal ini juga mempengaruhi produktivitas pegawai yang berstatus pegawai kontrak, pegawai tetap maupun officer. Tidak hanya kualitas lredit, namun target produk lainnya juga mengalami dampak karena adanya perburukan dari kualitas kredit. Kualitas kredit memburuk, mempengaruhi target booking setiap unit, tidak ada booking berarti berkurangnya potensi nasabah membuka rekening tabungan, membuka rekening TRM, pembukaan aplikasi mbanking “Livin by Mandiri”. Karena hal ini, manajemen lebih ketat dalam monitoring terkait target yang sudah ditetapkan. Tuntutan yang tinggi dan pencapaian target pastinya menyebabkan meningkatnya stres pada karyawan Bank Mandiri di Cluster Pasaman.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Bank Mandiri di Cluster Pasaman

Keterangan	Tahun		
	Desember 2021	Desember 2022	25 Juni 2023
Jumlah Karyawan di Awal periode	91	91	90
Jumlah Karyawan Masuk	1	1	10
Jumlah Karyawan Keluar	1	2	6
Jumlah Karyawan di Akhir periode	91	90	94
Tingkat LTO (%)	0%	2,19%	6,66%

Sumber : Data SDM Cluster Pasaman (Juni 2023)

Menurut William H Mobley (2011), Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk secara sukarela berhenti bekerja dari pekerjaannya atau beralih ke tempat lain sesuai dengan pilihan mereka sendiri. Saat ini, turnover intention telah menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian dari manajemen, HRD, dan para manajer. Dampak keluarnya karyawan atau pengunduran diri mereka mulai dirasakan oleh manajemen karena hal ini berdampak pada kegiatan operasional perusahaan dan menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan. (As’adul Faizin , 2019)

Karyawan yang merasa senang dapat menciptakan antusiasme dalam menghadapi pekerjaan. Karyawan yang bekerja dengan suasana yang menyenangkan dapat meningkatkan inisiatif karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Karyawan

yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh adanya *Work-Family Conflict* ada karyawan.

Karyawan di sektor perbankan rentan mengalami tekanan kerja yang tinggi akibat persaingan antar karyawan dan tuntutan untuk memberikan layanan yang prima kepada nasabah. Jumlah nasabah Bank Mandiri yang harus dilayani secara intensif menuntut karyawan untuk tetap konsisten dalam pekerjaan. Karyawan yang sudah memiliki keluarga sering menghadapi kesulitan dalam menjaga kedisiplinan waktu yang diterapkan oleh Bank. Hal ini membuat sulit bagi mereka untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga. Tuntutan pekerjaan yang bertabrakan dengan tanggung jawab keluarga, seperti mengurus anak, membuat karyawan cenderung berkeinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*turnover intention*). Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* adalah *Religiusitas*, sebagai mana dijelaskan oleh Nafiudin dan Umdiana (2017), etos kerja yang mengacu pada prinsip alqur'an dan hadis. Larangan dalam Al-qur'an atau hadis tentang riba yang dijelaskan dalam Surah Al-Baqarah ayat 278-280 berkaitan erat dengan riba dan perbankan sehingga orang akan cenderung menghindari pekerjaan diperbankan.

Dari fenomena di atas maka penulis tertarik mengambil judul : “Efek Religiusitas Dan Work Family Conflict Terhadap Niat Turnover Intention Karyawan Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Di Cluster Pasaman)”

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Turnover Intention adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan di mana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Mobley W.H, 2011:5). Apabila tingkat pergantian karyawan (*turnover*) tinggi, akan muncul konsekuensi negatif bagi perusahaan, seperti terjadinya ketidakstabilan dalam operasional restoran, penurunan kualitas pelayanan, dan peningkatan biaya dalam proses rekrutmen, seleksi, serta pelatihan. (Tigau and Sugiarto, 2022). Turnover merupakan satu hal yang dicegah ataupun dihindari oleh pengelola organisasi. Turnover merupakan tingkat pengunduran diri karyawan (Mathis & Jackson, 2011). Turnover merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas perusahaan dan dapat mencerminkan kinerja dari perusahaan. (Tigau and Sugiarto, 2022).

Religiusitas

Menurut Kahmad (2000 : 13) religius merupakan kata kerja dari kata religion (agama). Agama dianggap sebagai kata yang berasal dari bahasa sansekerta yang artinya “tidak kacau”. Agama diambil dari dua akar suku kata, yaitu a yang berarti “tidak” dan gama yang berarti “kacau”. Hal ini mengandung arti bahwa agama adalah suatu sistem aturan yang mengatur kehidupan manusia agar terhindar dari kekacauan. Menurut makna yang lebih dalam, kata "religion" berasal dari bahasa Latin "religio" yang memiliki akar kata "religere" yang berarti mengikat. Menurut Prawitasari (2009) terdapat berbagai faktor yang saling berhubungan dan kompleks yang mempengaruhi tingkat turnover, termasuk usia, jam kerja, tingkat pendidikan, tingkat komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan. Sedangkan menurut Apriliyani & Amroh (2020) kualitas kehidupan kerja dalam Islam memiliki pengaruh terhadap tingkat turnover intention, karena Islam mengatur konsep hubungan antarpribadi dalam lingkungan kerja dan konsep kualitas hidup dalam konteks pekerjaan dan kesejahteraan.

Work-Family Conflict

Menurut Susanto (2010) Work-family conflict adalah Konflik individu yang timbul karena memiliki peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun keluarga, terjadi ketika fokus waktu dan perhatian terlalu banyak tertuju pada satu peran sehingga tuntutan dari peran lain tidak dapat dipenuhi secara optimal. (Susanto, 2010). Menurut Frone, Russell dan Cooper (1997), Work-family conflict adalah bentuk konflik peran yang terjadi pada karyawan ketika mereka harus membagi perhatian antara pekerjaan di kantor dan tanggung jawab terhadap keluarga. Hal ini membuat sulit bagi mereka untuk membedakan antara dampak pekerjaan yang mengganggu keluarga dan dampak keluarga yang mengganggu pekerjaan. (Frone, Russell and Cooper, 1997)

Work Engagement

Menurut Wills (dalam Prihandini, 2011) Perusahaan dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan yang tinggi dengan mengembangkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (work engagement). Menurut Federman (2009), Work engagement adalah tingkat di mana seorang karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi dan hasil dari komitmen tersebut tercermin dalam cara mereka bekerja dan lamanya masa kerja. (Hermawan, Hartika and ..., 2019). Dalam konteks yang sama, perusahaan dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dengan berhasil membangun ikatan emosional antara karyawan dan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, mengembangkan rasa keterikatan karyawan menjadi strategi efektif yang memungkinkan mereka untuk mempertahankan komitmen terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisa studi kasus. Subjek pegawai yang ada pada Bank Mandiri di Cluster Pasaman dan objek penelitian adalah Bank Mandiri di Cluster Pasaman, waktu dan lokasi penelitian tahun 2023 berlokasi di Pasaman, Sumatera Barat. Analisis data sebagai berikut :

Uji Outer Model (Measurement Model)

Uji indikator, yang juga dikenal sebagai outer model atau measurement model, melibatkan pengujian hubungan antara indikator dan variabel konstruksinya. Melalui uji indikator ini, kita dapat memperoleh output mengenai validitas dan reliabilitas model yang diukur dengan kriteria-kriteria tertentu, seperti: Convergent Validity (validitas konvergen), Discriminant Validity (validitas diskriminan), dan Composite Reliability (reliabilitas komposit). Content Validity.

Uji Inner Model (Model Struktural)

Inner model (hubungan dalam, model struktural, dan teori substantif) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif yang ada. Evaluasi model struktural dilakukan dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, uji Stone-Geisser Q-square untuk relevansi prediktif, dan uji t serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Secara umum, nilai R-square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah. (Hair, 2006)

Dalam evaluasi model dengan menggunakan PLS, langkah awal adalah melihat nilai R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya serupa dengan interpretasi dalam analisis regresi. Perubahan dalam nilai R-square dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten

dependen dan menilai apakah pengaruh tersebut bersifat substantif (Ghozali, 2006). Selain melihat nilai R-square, evaluasi model PLS juga melibatkan pemeriksaan Q-square untuk menilai relevansi prediktif model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik model menghasilkan nilai observasi dan estimasi parameter

Berikut untuk pengujian Inner model dapat dilakukan dengan melihat nilai Q² (predictive relevance). Untuk menghitung Q² dapat digunakan rumus:
$$Q^2 = 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2) \dots \times (1-R^2_p)]$$

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) menggunakan software smartPLS. Dalam analisis full model structural equation modeling, tujuan utamanya adalah untuk mengkonfirmasi teori yang ada dan menjelaskan hubungan antara variabel laten. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (Path Coefficient) pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima jika nilai T statistik lebih besar dari nilai T tabel 1,96 (α 5%). Artinya, jika nilai T statistik untuk setiap hipotesis lebih besar dari nilai T tabel, maka hipotesis tersebut dapat diterima atau terbukti.

1. Uji Pengaruh Langsung

Secara umum, metode penelitian eksplanatori adalah pendekatan yang menggunakan PLS (Partial Least Squares). Ini disebabkan oleh adanya pengujian hipotesis dalam metode ini. Pengujian hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Dalam pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik, kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel. Sedangkan untuk menerima/menolak hipotesis menggunakan probabilitas, H_a diterima jika nilai p kurang dari 0,05.

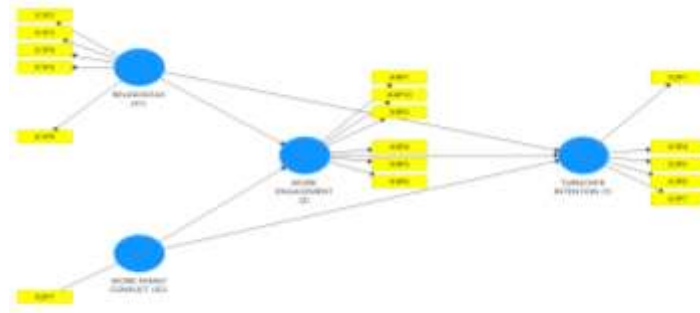
2. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji ini dilakukan untuk mempelajari dan menganalisis pengaruh antara konstruk, baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, maupun pengaruh totalnya. Efek langsung (direct effect) merujuk pada koefisien dari semua garis koefisien yang terhubung dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (indirect effect) adalah efek yang terjadi melalui suatu variabel perantara. Sedangkan efek total (total effect) mencakup efek dari berbagai hubungan yang terjadi. (Ferdinand, 2005)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Berikut adalah model akhir setelah dilakukan uji convergent validity, maka diperoleh model Analisis Jalur, dapat dilihat pada gambar dibawah :



Gambar 1
Model Analisis Jalur Sesudah Uji Convergent Validity
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer di SmartPLS

A. Uji Discriminant Validity

Nilai AVE yang dianjurkan minimal 0,7, yang berarti setidaknya 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Namun, hasil yang lebih baik akan tercapai jika nilai AVE melebihi 0,7, menunjukkan bahwa konstruk secara efektif mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator yang terkait.

Hasil uji Discriminant Validity dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Uji Discriminant Validity

	Religiusitas (X1)	Work Family Conflict (X2)	Work Engagement (Z)	Turnover Intention (Y)
Religiusitas (X1)	0.896			
Work Family Conflict (X2)	-0.246	0.848		
Work Engagement (Z)	0.580	-0.552	0.872	
Turnover Intention (Y)	-0.333	0.422	-0.321	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer di SmartPLS

B. Average Variance Extracted (AVE)

AVE berguna untuk memvalidasi bahwa konstruk yang diukur oleh indikator-indikator tersebut memiliki kekonsistenan internal dan mampu menjelaskan variasi dalam data. Hasil perhitungan AVE akan berada dalam rentang 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai AVE, semakin besar varians yang dijelaskan oleh konstruk dibandingkan dengan kesalahan pengukuran. Sebagai aturan praktis, nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 dianggap baik dalam mengindikasikan validitas konstruk yang memadai.

Tabel 2
Hasil Uji Akar Average Variance Extractes

Variabel	AVE	Akar AVE
Religiusitas (X1)	0,802	0,895545
Work Family Conflict (X2)	1,000	1,000
Turnover Intention (Y)	0,719	0,847939
Work Engangement (Z)	0,761	0,872353

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer di SmartPLS

Terlihat dari tabel di atas bahwa semua konstruk memiliki nilai akar AVE di atas 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk tersebut memenuhi validitas diskriminan yang baik.

Uji Realibitas

Mengukur realibitas suatu konstruk menggunakan indikator reflesif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu : Cronbach's Alpha dan Composite Realiibity atau Dillon- Goldstein's. (Ghozali dan Latan, 2015)

1. Uji Inner Model (Model Struktural)

A. Koefisien Determinasi (R^2)

R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Secara umu nilai R^2 adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah. (Hair, 2006) Hasil koefisien determinasi R^2 . Hasil koefisien determinasi R^2 dari model dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3
Model Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Turnover Intention (Y)	0.392	0.372
Work Engagement (Z)	0.355	0.340

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer di SmartPLS

Koefisien determinasi R^2 untuk kepuasan kerja pada tabel di atas sebesar 0,392 menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh dengan kategori moderat, artinya *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kepemimpinan visioner, sebesar 39 persen sisanya 61 persen dijelas oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Koefisien determinasi R^2 untuk *work engagement* pada gambar 5.3 diatas sebesar 0,355 menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh dengan kategori moderat, artinya *work engagement* dapat dijelaskan oleh kepemimpinan visioner, sebesar 35.5 persen sisanya 64.5 persen dijelas oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Predictive Relevance (Q^2)

Predictive Relevance (Q^2) mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Suatu model dianggap mempunyai nilai predictive relevance jika $Q^2 > 0$. Besaran Q^2

memiliki nilai dengan rentangan 0; Q2,1 dimana 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah.

Nilai predictive relevance diperoleh dari:

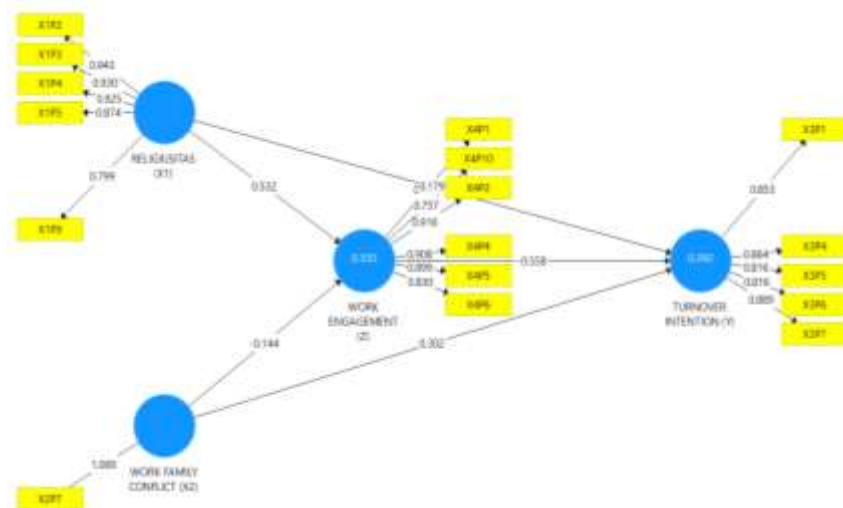
$$Q^2 = 1 - [(1-R12) \times (1-R22)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1-0,392) \times (1-0,355)]$$

$$Q^2 = 1 - 0,608 \times 0,645$$

$$Q^2 = 0,607$$

Hasil perhitungan Q2 pada penelitian ini sebesar 0,607 yang berarti bahwa model memiliki predictive relevance (Q2) dengan kategori kuat. Setelah dilakukan evaluasi outer model dan mengeluarkan beberapa pernyataan dari indikator yang tidak valid dan diuji reliabilitasnya, dan dilanjutkan melakukan evaluasi inner model maka gambar model akhir penelitian yang akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesa dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 2
Evaluasi Inner Model**

	Cronbach's Alpha	rHo_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Religiusitas (X1)	0.937	0.943	0.953	0.802
Work Family Conflict (X2)	1.000	1.000	1.000	1.000
Turnover Intention (Y)	0.902	0.905	0.928	0.719
Work Engagement (Z)	0.937	0.953	0.950	0.761

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer di SmartPLS

Pengujian Hipotesis

1. Uji Pengaruh Langsung

Variabel independen pada tingkat signifiansi 5 persen dengan uji dua sisi dinyatakan signifikan pada variabel dependennya, Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t_{stat} dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk $\alpha=5\%$, dengan nilai $t_{tabel} = 1,96$ (Ghozali, 2006). Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah H_a diterima dan H_o di tolak ketika $t_{stat} > 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a signifikan jika nilai $p < 0,05$. Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4 dan Tabel 5 berikut:

**Tabel 4
Pengaruh Langsung Variabel Laten**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Religiusitas (X1) -> Turnover Intention (Y)	0.179	0.191	0.091	1.963	0.050
Religiusitas (X1) -> Work Engagement (Z)	0.532	0.545	0.081	6.577	0.000
Work Engagement (Z) -> Turnover Intention (Y)	-0.558	-0.566	0.119	4.681	0.000
Work Family Conflict (X2) -> Turnover Intention (Y)	0.302	0.300	0.102	2.977	0.003
Work Family Conflict (X2) -> Work Engagement (Z)	-0.144	-0.135	0.113	1.281	0.201

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer di SmartPLS

**Tabel 5
Koefisien Langsung Variabel Laten**

	Religiusitas (X1)	Work Family Conflict (X2)	Turnover Intention (Y)	Work Engagement (Z)
Religiusitas (X1)	-	-	0.179	0.532
Work Family Conflict (X2)	-	-	0.302	-0.144
Turnover Intention (Y)	-	-	-	-
Work Engagement (Z)	-	-	-0.558	-

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer di SmartPLS

Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a signifikan jika nilai $p < 0,05$, maka hipotesis penelitian terbukti. Berikut hasil pengujian hipotesis:

- a. Pengaruh Religiusitas Terhadap Turnover Intention
Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Religiusitas memiliki nilai koefisien sebesar 0,179, nilai t_{stat} sebesar 1,968 $> 1,96$ dan p_{value} 0,050 $> 0,05$ (signifikan) yang berarti menerima hipotesis pertama (H_1)
H1 : Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention
- b. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention
Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Family memiliki nilai koefisien sebesar 0,302, nilai t_{stat} sebesar 2,988 $> 1,96$ dan p_{value} 0,003 $< 0,05$ (signifikan) yang berarti menerima hipotesis pertama (H_2).
H2 : Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention
- c. Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention
Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa Work Engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Engagement memiliki nilai koefisien sebesar -0,558, nilai t_{stat} sebesar 4,670 $> 1,96$ dan p_{value} 0,000 $< 0,05$ (signifikan) yang berarti menerima hipotesis ketiga (H_3).
H3: Work Engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention
- d. Pengaruh Religiusitas Terhadap Work Engagement
Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Religiusitas memiliki nilai koefisien sebesar 0,532, nilai t_{stat} sebesar 6,314 $> 1,96$ dan p_{value} 0,000 $< 0,05$ (signifikan) yang berarti menerima hipotesis keempat (H_4).
H4: Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement
- e. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Work Engagement
Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa Work Family Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Work Engagement. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Family Conflict memiliki nilai koefisien sebesar -0,144, nilai t_{stat} sebesar 1,252 $< 1,96$ dan p_{value} 0,211 $> 0,05$ (signifikan) yang berarti menolak hipotesis keempat (H_4).
H5: Work Family Conflict berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Work Engagement

2. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji ini dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (direct effect) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (indirect effect) adalah efek

yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (total effect) adalah efek dari berbagai hubungan. (Ferdinand, 2005)

Diperoleh pengaruh antar variabel dalam diagram jalur sebagai berikut :

Tabel 6
Nilai Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Religiusitas (X1) ->Work Engagement (Z) -> Turnover Intention (Y)	-0.297	-0.304	0.069	4.303	0.000
Work Family Conflict (X2) ->Work Engagement (Z) -> Turnover Intention (Y)	0.080	0.081	0.073	1.110	0.268

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer di SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas untuk pengaruh langsung dan untuk nilai specific indirect effect, maka hasil untuk pengaruh tidak langsung (mediasi) pada penelitian ini dengan cara membandingkan Original Sample (O) dari variabel laten dengan Original Sample (O) dari Specific Indirect Effect.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement sebagai Mediasi.

Tabel 7
Pengujian Pengaruh Variabel Mediasi
Religiusitas – Turnover Intention – Work Engagement

	Religiusitas	Kesimpulan
Pengaruh Langsung (X1 – Z)	0,179	Pengaruh Total < Pengaruh Langsung Tidak Perlu Mediasi
Pengaruh Tidak Langsung	-0,297	
Total Pengaruh	= 0,179 + -0,297 = -0,118	
P Value	0,000	

Sumber : Pengolahan Data Primer – SmartPLS

Hipotesis keenam (H6) menyatakan hubungan langsung X1 -> Z, memiliki nilai sebesar 0,179, dan untuk hubungan tidak langsung Z – X1 memiliki nilai sebesar -0.297, dan p_{value} 0,000 < 0,005 (signifikan) sehingga diperoleh Total pengaruh sebesar -0,118. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai pengaruh total lebih kecil dari pengaruh langsung (-0,118 < -0,297). Maka tidak diperlukan mediasi.

H6: Religiusitas *tidak ada pengaruh* terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement sebagai Mediasi.

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement sebagai Mediasi

Tabel 8
Pengujian Pengaruh Variabel Mediasi
Work Family Conflict – Turnover Intention – Work Engagement

	Work Family Conflict	Kesimpulan
Pengaruh Langsung (X1 – Z)	0,302	Pengaruh Total > Pengaruh Langsung Perlu Mediasi
Pengaruh Tidak Langsung	0,080	
Total Pengaruh	= 0,302 + 0,080 = 0,382	
P Value	0,268	

Sumber : Pengolahan Data Primer – SmartPLS

Hipotesis ketujuh (H7) menyatakan hubungan langsung Y – X2, memiliki nilai sebesar 0,302, dan untuk hubungan tidak langsung Z – X2 memiliki nilai sebesar 0,080, dan $p_{\text{value}} 0,268 > 0,005$ (signifikan) sehingga diperoleh Total pengaruh sebesar 0,382. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung ($0,382 > 0,302$). Maka diperlukan mediasi.

H6: Work Family Conflict *ada pengaruh* terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement sebagai Mediasi

Pembahasan Hasil Penelitian

Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention

Religiusitas berpengaruh terhadap Turnover Intention. Semakin baik religiusitas seorang pegawai maka turnover intention akan semakin baik, karena agama yang dianut seseorang dipercaya dapat mengontrol perilaku seorang individu. Hal ini juga berlaku pada turnover intention. Penalaran moral individu akan membentuk karakter yang ditimbulkan oleh keyakinan pada agama mereka karena agama berperan penting dalam kehidupan individu..

Work Family Conflict berpengaruh positif terhadap Turnover Intention

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua, bahwa Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Semakin rendahnya work-family conflict yang dirasakan karyawan Bank Mandiri di Cluster Pasaman semakin rendah pula turnover intention pada diri karyawan, dimana kerja lembur yang dirasakan karyawan tidak membuat karyawan jarang hadir dalam acara keluarga yang membuat karyawan tidak berpikir untuk bekerja di tempat lain.

Work Engagement berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, bahwa Work Engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Semakin tinggi work engagement maka dapat diprediksikan bahwa turnover intention pada karyawan menjadi rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono, 2020) karyawan yang memiliki tingkat work engagement yang lebih rendah dilaporkan memiliki turnover intention yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan dalam kurun waktu 12 bulan. Hasil

analisis data yang lain dalam penelitian ini menunjukkan adanya sumbangan efektif work engagement terhadap turnover intention sebesar 70,5%. Work engagement mempengaruhi turnover intention karena work engagement dapat menurunkan kecenderungan untuk berpindah tempat kerja.

Religiusitas berpengaruh positif terhadap Work Engagement

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keempat, bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Work engagement merupakan salah satu isu terkini di bidang pekerjaan yang memiliki fokus pada sumber daya positif pada manusia yang di dalamnya termasuk kekuatan dan kapasitas psikologis, yang dapat diukur, dikembangkan dan diolah secara efektif untuk dapat meningkatkan performa kerja. Semakin baik tingkat religiusitas para karyawan di suatu organisasi akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja sehingga work engagement juga akan bagus di organisasi tersebut.

Work Family Conflict berpengaruh negatif terhadap Work Engagement

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kelima, bahwa Work Family Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Work Engagement. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Bank Mandiri di Cluster Pasaman. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novrandy and Tanuwijaya, 2022) bahwa pekerjaan yang dikerjakan tidak mengganggu kehidupan bersama keluarga dan ditempat kerja. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun karyawan terindikasi mengalami work family conflict, hal ini tidak berpengaruh pada work engagement.

Work Engagement (Intervening) tidak diperlukan untuk mediasi antara Religiusitas (X1) dengan Turnover Intention (Y).

Hubungan $X1 \rightarrow Y$ memiliki hubungan $X1 \rightarrow Z$, memiliki nilai sebesar 0,179, dan untuk hubungan tidak langsung $Z - X1$ memiliki nilai sebesar -0,297, dan $p_{value} 0,000 < 0,005$ (signifikan) sehingga diperoleh Total pengaruh sebesar -0,118. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai pengaruh total lebih kecil dari pengaruh langsung ($-0,118 < -0,297$). Maka tidak diperlukan mediasi. Hipotesis keenam (H_6) ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa Work Engagement sebagai mediasi antara Religiusitas dan Turnover Intention memiliki pengaruh negatif. Ada pengaruh tidak langsung antara religiusitas dengan turnover intention. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono, 2020).

Work Engagement (Intervening) terbukti memediasi Work Family Conflict (X2) dengan Turnover Intention (Y)

Hubungan langsung $Y - X_2$, memiliki nilai sebesar 0,302, dan untuk hubungan tidak langsung $Z - X_2$ memiliki nilai sebesar 0,080, dan $p_{value} 0,268 > 0,005$ (signifikan) sehingga diperoleh Total pengaruh sebesar 0,382. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung ($0,0382 > 0,302$). Maka diperlukan mediasi. Hipotesis ketujuh (H_7) diterima. Hal ini dinyatakan bahwa konflik dalam keluarga akan menimbulkan ketegangan bagi karyawan sehingga karyawan lebih memilih mencurahkan energinya untuk terlibat ke dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh work family conflict terhadap work engagement.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan melalui analisis statistik dari kuesioner yang disebarakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Work Family Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Work Engagement. Religiusitas terbukti memediasi Work Family Conflict dengan Turnover Intention. Work Engagement terbukti memediasi Work Family Conflict dengan Turnover Intention.

DAFTAR PUSTAKA

Ferdinand (2005) *Metode Penelitian Manajemen*. Edited by Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro.

Frone, M. R., Russell, M. and Cooper, M. L. (1997) 'Relation of work-family conflict to health outcomes : A four-year longitudina ... Reproduced with permission of the copyright owner . Further reproduction prohibited without permission .', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, pp. 325–335.

Ghozali, I. (2006) *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hair (2006) *Multivariate Data Analysis Pearson International Edition*. Edition 6. New Jersey.

Hermawan, I. P. D., Hartika, L. D. and ... (2019) 'Hubungan work engagement dengan turnover intention: Studi pada karyawan PT. X', *Jurnal Psikologi*

Masram and Mu'ah (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Zifatama Publisher*.

Novrandy, R. A. and Tanuwijaya, J. (2022) 'Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support', *Jmbi Unsrat*, 9(1), pp. 414–430.

Susanto, S. (2010) 'Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang', *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*, 12(1), pp. 75–85.

Tigau, F. I. and Sugiarto, A. (2022) 'Strategi Mengendalikan Turnover Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Di Kota Manado', *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), pp. 135–148. doi: 10.29407/nusamba.v7i1.17395.

Wicaksono, R. S. (2020) 'Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia', *Acta Psychologia*, 2(1), pp. 55–62. doi: 10.21831/ap.v1i1.34119.