

**PERAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM MEMODERASI PENGARUH
ABUSIVE SUPERVISION DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN WANITA
YANG MEMILIKI ATASAN
(STUDI KASUS PADA UMKM DI KOTA SEMARANG)**

Tutut Alamin
NIM : 22242643

Program Magister Manajemen Universitas BPD
tutut.alamin2402@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Abusive Supervision* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* serta peran *Work Engagement* sebagai variabel moderasi pada karyawan wanita UMKM di Kota Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Sebanyak 100 responden karyawan wanita yang memenuhi kriteria penelitian berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Abusive Supervision* dan *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun, *Work Engagement* tidak terbukti memoderasi pengaruh *Abusive Supervision* maupun *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan kerja tidak mempan meredam dorongan keluar karyawan akibat tekanan perilaku atasan yang destruktif dan konflik peran keluarga.

Kata kunci: *Abusive Supervision, Work-Family Conflict, Turnover Intention, Work Engagement, SEM-PLS.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of Abusive Supervision and Work-Family Conflict on Turnover Intention, as well as the role of Work Engagement as a moderating variable among female MSME employees in Semarang City. This study employed a quantitative approach using a purposive sampling technique. A total of 100 female employee respondents meeting the research criteria completed the questionnaire. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS. The results show that Abusive Supervision and Work-Family Conflict have a positive and significant effect on Turnover Intention. However, Work Engagement was not proven to moderate the effect of Abusive Supervision or Work-Family Conflict on Turnover Intention. These findings indicate that increasing work engagement is not effective in buffering turnover intentions caused by destructive supervisor behavior and domestic role conflicts.

Keywords: *Abusive Supervision, Work-Family Conflict, Turnover Intention, Work Engagement, PLS-SEM.*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Semarang merupakan penopang ekonomi yang sangat dinamis, namun stabilitas operasionalnya sering kali terganggu oleh tingginya niat keluar (*turnover intention*) karyawan, khususnya pada pekerja wanita. Fenomena ini bukan sekadar isu administratif, melainkan sinyal adanya ketidakpuasan mendalam terhadap lingkungan kerja (Oliveira & Najnudel, 2023). Untuk melihat fenomena ini secara nyata, peneliti telah melakukan prasurvei mandiri kepada 30 karyawan wanita yang bekerja di berbagai sektor UMKM di Kota Semarang pada Januari 2026. Hasil observasi awal menunjukkan adanya indikasi kuat bahwa beban kerja dan pola interaksi dengan atasan menjadi pemicu utama keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Ali et al., 2022).

Kondisi tersebut tergambar jelas dalam data prasurvei yang merangkum poin-poin krusial terkait niat keluar, perlakuan atasan, dan konflik peran ganda yang dialami responden. Secara umum, mayoritas responden menunjukkan kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain akibat tekanan psikologis yang terakumulasi di tempat kerja (Yucel et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa retensi karyawan pada UMKM di Semarang berada dalam kondisi yang mengkhawatirkan dan memerlukan analisis lebih mendalam mengenai faktor-faktor penyebabnya. Adapun rincian data prasurvei tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil Prasurvei Fenomena *Turnover Intention* Karyawan Wanita UMKM di Kota Semarang

No	Kondisi / Fenomena di Lapangan	Jawaban Ya	Jawaban Tidak	Presentase
1	Adanya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja karena ketidaknyamanan suasana kerja.	21	9	70%
2	Karyawan sedang aktif mencari informasi mengenai peluang pekerjaan di tempat lain.	18	12	60%
3	Karyawan merasa sering menerima kritik yang menjatuhkan mental di depan rekan kerja.	17	13	56,70%
4	Karyawan merasa tertekan akibat cara berkomunikasi atasan yang kasar atau membentak.	16	14	53,30%
5	Adanya kesulitan dalam membagi waktu antara urusan rumah tangga dan tanggung jawab kerja.	22	8	73,30%
6	Kelelahan akibat beban domestik yang tinggi memicu pikiran untuk berhenti bekerja.	19	11	63,30%
7	Adanya penurunan semangat dan gairah karyawan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.	20	10	66,70%

(Sumber : Data Prasurvey Karyawan Wanita UMKM Kota Semarang Terkini 2025)

Berdasarkan data pra-penelitian (Tabel 1.1), ditemukan fenomena yang mengkhawatirkan di mana 70% responden mengakui memiliki niat untuk berhenti bekerja, bahkan 60% di antaranya telah berada pada fase aktif mencari pekerjaan alternatif. Angka niat keluar yang masif ini diduga kuat berakar dari interaksi dua stresor utama, yakni gaya kepemimpinan destruktif berupa *abusive supervision* dan tekanan domestik dalam bentuk *work-family conflict* (WFC). Data empiris awal mengindikasikan bahwa 56,7% responden wanita pada UMKM di Kota Semarang kerap mengalami kritik tajam di depan umum, yang merepresentasikan manifestasi nyata dari *abusive supervision* (Gazi et al., 2025). Selain itu, faktor domestik menunjukkan tekanan yang tidak kalah tinggi, di mana 73,3% responden mengalami kesulitan membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (*work-family conflict*/WFC). Berdasarkan *Social Role Theory*, tenaga kerja wanita memikul beban ekspektasi ganda (*double burden*) untuk tetap produktif di ranah ekonomi sekaligus menjadi pilar utama dalam urusan domestik. Tekanan manajerial dari atasan yang toksik serta konflik peran yang simultan ini secara sistematis menguras energi psikologis (*resource drain*), yang terbukti dari fakta bahwa 66,7% karyawan merasa kehilangan gairah kerja atau mengalami penurunan *work engagement*. Kondisi ini mengonfirmasi hasil penelitian bahwa degradasi keterikatan kerja merupakan fase kritis yang mempercepat keputusan karyawan untuk melakukan pengunduran diri secara riil (Hadi et al., 2025).

Studi mengenai *abusive supervision* dan *work-family conflict* sejatinya telah banyak dilakukan, namun mayoritas literatur terdahulu didominasi oleh pengujian pada sektor korporasi besar atau industri formal (Ayulanningsih et al., 2026; Fatima et al., 2026; Hadi et al., 2025; Novrandy & Tanuwijaya, 2022; H. Wang & Tang, 2022; S. Wang et al., 2023). Padahal, terdapat perbedaan karakteristik fenomena dan praktik *abusive supervision* yang sangat kontras antara konteks UMKM dan korporasi besar. Pada korporasi besar, hubungan kerja diatur oleh kontrak formal yang ketat, memiliki struktur birokrasi berlapis, serta diawasi oleh departemen *Human Resources Department* (HRD) profesional. Akibatnya, tindakan *abusive supervision* di perusahaan besar cenderung bersifat terselubung (*covert*), tidak langsung, atau teredam oleh sistem pelaporan internal (*whistleblowing system*) (Susan Fitri Utari et al., 2025). Sebaliknya, ekosistem UMKM dicirikan oleh minimnya kontrak kerja formal, tidak adanya divisi HRD mandiri, serta kepemimpinan yang bersifat sentralistik di mana pemilik (*owner*) bertindak langsung sebagai manajer operasional. Karakteristik ini menyebabkan *abusive supervision* pada UMKM terjadi secara interpersonal, frontal, langsung (*overt*), dan rentan tanpa proteksi regulasi internal. Ketika pemilik usaha melakukan tindakan verbal yang merendahkan, karyawan wanita tidak memiliki kanal formal untuk mengadu serta mengalami beban mental, sehingga satu-satunya mekanisme pertahanan diri yang rasional adalah keluar dari pekerjaan tersebut (*turnover*) (Oliveira & Najnudel, 2023; Winarno et al., 2022).

Di samping celah kontekstual tersebut, urgensi penelitian ini didorong oleh adanya ketidakkonsistenan hasil temuan (*consistency gap*) dari riset terdahulu mengenai pengaruh *abusive supervision*, *work-family conflict*, *work engagement* terhadap *turnover intention* (Hadi et al., 2025; Rezani et al., 2022; Wirawan et al., 2024). Studi yang dilakukan oleh Rezani et al. (2022) mengindikasikan *employee engagement* tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara WFC dan *turnover intention*. Hadi et. al (2025) membuktikan bahwa 1) *abusive leadership* berdampak negatif terhadap *employee engagement* and *work engagement*, 2) *employee engagement* berdampak negatif terhadap *turnover intention*, dan 3) *work engagement* berdampak negatif terhadap *turnover intention*. Temuan yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Wirawan et. al (2025) yang mengkaji secara komprehensif bagaimana perilaku atasan yang abusif berpengaruh terhadap *work engagement* dan kondisi lingkungan kerja memoderasi dampak tersebut terhadap keinginan keluar karyawan. Inkonsistensi ini membuka ruang ilmiah untuk menguji kembali hubungan tersebut pada kelompok spesifik, yaitu pekerja wanita di sektor informal perkotaan seperti Kota Semarang, yang memiliki keterikatan budaya lokal yang kuat terhadap tanggung jawab rumah

tangga, sehingga tekanan domestik bertindak sebagai penguras energi yang masif (*energy drain*), mereduksi vitalitas kerja, dan berujung pada keputusan meninggalkan karier. Perbedaan hasil penelitian antarpengamat terdahulu (sebagaimana dipetakan dalam matriks orisinalitas) dapat terjadi akibat adanya variasi metodologi, perbedaan instrumen pengukuran (indikator dan item pernyataan), teknik penarikan sampel, ukuran sampel, hingga karakteristik populasi yang dievaluasi.

Kebaruan (*novelty*) utama dalam penelitian ini dipertegas melalui rekonstruksi model integratif yang menempatkan *work engagement* bukan sekadar sebagai variabel antara (mediasi) (seperti penelitian Hadi et al., 2025), melainkan secara teoretis diposisikan sebagai variabel moderasi (seperti penelitian Rezani et al., 2022). Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R) *Theory*, *abusive supervision* dan *work-family conflict* diposisikan sebagai tuntutan pekerjaan (*job demands*) ekstrem yang merusak kondisi psikologis. Pertanyaan konseptual yang muncul kemudian adalah: *apakah tingkat keterikatan kerja (work engagement) yang dimiliki oleh seorang karyawan mampu mengintervensi atau memperlemah dampak destruktif dari kedua stresor tersebut terhadap niat keluar?* Peneliti menempatkan *work engagement* sebagai "mekanisme pertahanan/tameng psikologis" (*shield*). Argumen ini didasarkan pada pemikiran bahwa karyawan wanita yang memiliki dedikasi, absorpsi, dan vitalitas tinggi terhadap pekerjaannya akan memiliki resiliensi mental yang lebih kuat, sehingga substansi tekanan dari atasan maupun konflik keluarga tidak serta-merta langsung direspons dengan keputusan *turnover* (Dartono & Huwae, 2025).

Melalui pendekatan interaktif (moderasi) pada ekosistem informal UMKM di Kota Semarang yang minim perlindungan tata kelola formal, penelitian ini bertujuan membuktikan bahwa degradasi ikatan emosional terhadap pekerjaan (*disengagement*) merupakan determinan yang jauh lebih fatal dalam memicu fenomena "kutu loncat" di sektor informal dibandingkan faktor stres kerja konvensional. Dengan demikian, studi ini secara strategis mengisi kekosongan empiris dan teoretis yang selama ini didominasi oleh studi pada korporasi besar yang mapan (Zhang et al., 2024; Zhu et al., 2023). Berdasarkan dengan masih adanya *research gap* dan *fenomena gap*, sangat penting untuk mengkaji kembali pengaruh *Abusive supervision* dan *Work Family Conflict* pada *Turn Over Intention* yang dimoderasi oleh *Work Engagement* sehingga peneliti pada penelitian ini merasa tertarik dengan judul **“Peran *Work Engagement* Dalam Memoderasi Pengaruh *Abusive Supervision* Dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Wanita UMKM Di Kota Semarang”**

Tabel 1.2 Matriks Orisinalitas dan Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Ayulanningsih et al., 2026)	X: <i>Abusive Supervision</i> Y: <i>Turnover Intention</i> M: <i>Employee Engagement</i>	Membuktikan bahwa <i>Employee Engagement</i> bertindak sebagai <i>psychological buffer</i> (tameng psikologis) yang memoderasi dan memperlemah pengaruh positif <i>abusive supervision</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
2	(Rezani et al., 2022)	X: <i>Work-Family Conflict</i> (WFC) Y: <i>Turnover Intention</i> Z: <i>Employee Engagement</i> M: <i>Supervisor Support</i>	Hasil riset menunjukkan WFC berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Namun, ditemukan <i>research gap</i> di mana <i>Employee Engagement</i> ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (gagal bertindak sebagai mediator).

3	(H. Wang & Tang, 2022)	X: <i>Daily Supervisor Abuse</i> Y: <i>Daily Work Engagement</i> M: <i>Coworker Support</i>	Penelitian harian (<i>diary study</i>) membuktikan bahwa perilaku abusif dari supervisor secara instan menurunkan tingkat <i>work engagement</i> karyawan pada hari yang sama. Pengaruh buruk ini dapat diredam jika terdapat dukungan rekan kerja yang tinggi.
4	(S. Wang et al., 2023)	X: <i>Abusive Supervision Variability</i> Y: <i>Work-Family Conflict (WFC)</i> Z: <i>Psychological Detachment</i> M: <i>Optimism</i>	Fluktuasi perilaku <i>abusive supervision</i> berdampak positif signifikan dalam memicu peningkatan <i>work-family conflict</i> (stresor kerja merembet ke ranah domestik).
5	(Novrandy & Tanuwijaya, 2022)	X ₁ : <i>Work-Family Conflict</i> X ₂ : <i>Work Engagement</i> Y ₁ : <i>Task Performance</i> Y ₂ : <i>Turnover Intention</i> Z: <i>Supervisor Support</i>	WFC yang tidak dikelola dengan baik menurunkan kinerja dan menaikkan <i>turnover intention</i> . Sebaliknya, <i>work engagement</i> yang tinggi efektif menurunkan <i>turnover intention</i> dan meningkatkan kinerja.
6	(Hadi et al., 2025)	X: <i>Abusive Supervision</i> Z: <i>Work Engagement</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	Pada penelitian ini ditemukan <i>work engagement</i> memediasi penuh dan tanpa keterikatan, prediksi <i>turnover intention</i> tidak akurat. Pada UMKM Semarang yang minim kontrak kerja formal, <i>work engagement</i> adalah satu-satunya jangkar psikologis jika hancur akibat <i>abusive supervision</i> , maka <i>turnover intention</i> tidak terhindarkan.
7	(Gazi et al., 2025)	X: <i>Abusive Supervision</i> Z: <i>Work Engagement</i>	Menemukan bahwa <i>abusive supervision</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>work engagement</i> . Penemuan dalam penelitian ini memberikan bukti empiris terbaru bahwa perilaku abusive pemilik usaha secara instan menurunkan <i>work engagement</i> . Penelitian ini penting untuk membuktikan bahwa di UMKM Semarang, kerusakan mental terjadi sebelum karyawan memutuskan keluar.
8	(G. Li et al., 2025)	X: <i>Work-Family Conflict (WFC)</i> Y: <i>Turnover Intention</i> Z: <i>Organizational Commitment, Job Satisfaction</i>	Studi meta-analisis mengonfirmasi adanya hubungan integratif positif yang kuat antara WFC dan <i>turnover intention</i> di berbagai industri, namun besar efeknya bervariasi tergantung konteks budaya dan dukungan sosial.

9	(Muhtar & Herachwati, 2025)	X: <i>Abusive Supervision</i> Y: <i>Turnover Intention</i> Z: <i>Negative emotions, emotional exhaustion, psychological distress, job satisfaction, job embeddedness</i>	Melalui pendekatan <i>Systematic Literature Review</i> (SLR), ditemukan hubungan positif yang konsisten antara <i>abusive supervision</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan landasan teori COR dan <i>Social Exchange</i> .
---	-----------------------------	--	---

(Sumber : Penelitian *Research Gap*)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan data prasurvei yang menunjukkan tingginya niat keluar karyawan wanita akibat tekanan kepemimpinan dan konflik peran domestik, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Abusive Supervision* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan wanita UMKM di Kota Semarang?
2. Apakah *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan wanita UMKM di Kota Semarang?
3. Apakah *Work Engagement* mampu memoderasi pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Turnover Intention*, dalam arti memperlemah dampak positif perilaku destruktif atasan tersebut pada karyawan wanita UMKM di Kota Semarang?
4. Apakah *Work Engagement* mampu memoderasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*, dalam arti bertindak sebagai mekanisme pertahanan psikologis yang memperlemah dampak konflik peran domestik pada karyawan wanita UMKM di Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan wanita UMKM di Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan wanita UMKM di Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Work Engagement* yang memoderasi pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan wanita UMKM di Kota Semarang.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Work Engagement* yang memoderasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan wanita UMKM di Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Ilmu MSDM: Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai perilaku organisasi, khususnya dalam memahami mekanisme bagaimana stresor lingkungan kerja (*Abusive Supervision* dan *Work-Family Conflict*) memengaruhi keputusan pengunduran diri melalui peran moderasi *Work Engagement*.
2. Validasi Teori: Memberikan kontribusi pada penguatan JD-R Theory dan *Social Role Theory* dalam menjelaskan perilaku pekerja wanita di sektor usaha informal atau UMKM.
3. Referensi Akademik: Menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji isu kesejahteraan pekerja wanita dan dinamika kepemimpinan di sektor ekonomi kerakyatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pemilik UMKM di Kota Semarang: Memberikan masukan berharga tentang pentingnya gaya kepemimpinan yang suportif dan kebijakan yang ramah keluarga guna menekan angka *turnover* karyawan yang merugikan stabilitas usaha.
2. Bagi Karyawan Wanita: Menjadi dasar advokasi mengenai pentingnya keseimbangan peran ganda dan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis demi menjaga keberlanjutan karier mereka.
3. Bagi Pemerintah Kota Semarang: Menjadi bahan pertimbangan bagi dinas terkait (seperti Dinas Koperasi dan UMKM) dalam menyusun program pelatihan manajerial bagi pengusaha kecil, agar mampu menciptakan ekosistem kerja yang lebih manusiawi dan produktif.

2. Landasan Teori

2.1 Theory

2.1.1 Grand Theory: Job Demands-Resources (JD-R) Theory

Penelitian ini menggunakan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* (Bakker, 2007) sebagai landasan utama. Teori ini menyatakan bahwa setiap kondisi kerja dapat dikategorikan menjadi *job demands* dan *job resources*. Dalam konteks ini, *Abusive Supervision* dan *Work-Family Conflict* diposisikan sebagai tuntutan (*demands*) yang menguras energi psikologis karyawan. Sebaliknya, *Work Engagement* merupakan sumber daya (*resources*) yang memotivasi. Niat keluar (*Turnover Intention*) muncul ketika akumulasi tuntutan yang tinggi secara terus-menerus menguras sumber daya psikologis karyawan hingga mencapai titik jenuh.

2.1.2 Supporting Theory: Social Role Theory

Sebagai teori pendukung, *Social Role Theory* (Eagly, 1987) digunakan untuk memperkuat justifikasi pemilihan subjek wanita. Teori ini berargumen bahwa adanya ekspektasi sosial terhadap peran gender membuat wanita memikul beban domestik yang lebih berat. Hal inilah yang mendasari mengapa karyawan wanita pada UMKM di Semarang lebih rentan mengalami konflik peran ganda yang kemudian berdampak pada penurunan keterikatan kerja mereka dibandingkan pekerja pria.

2.2 Abusive Supervision (X₁)

Abusive Supervision dikonsepkan sebagai persepsi bawahan mengenai perilaku verbal dan non-verbal yang bermusuhan dari atasan secara berkelanjutan (Tepper, 2000). Dalam kerangka *Social Exchange Theory*, perlakuan ini mencerminkan kegagalan pertukaran sosial yang adil antara pemimpin dan bawahan. Secara operasional, variabel ini mencakup tindakan destruktif seperti kritik di depan publik, intimidasi, hingga pengabaian kontribusi (Gazi et al., 2025). Perilaku ini bertindak sebagai stresor interpersonal yang secara signifikan merusak kesejahteraan psikologis dan melanggar kontrak psikologis karyawan (Balogun et al., 2025). Gaya kepemimpinan toksik ini memicu rasa sinis terhadap organisasi yang pada akhirnya mendorong penarikan diri secara fisik maupun mental (Ali et al., 2022). Sebagai hambatan dalam bekerja, supervisi abusif menjadi faktor utama yang merusak iklim profesional di lingkungan kerja informal (Z. Li & Song, 2024)

2.3 Work-Family Conflict (X₂)

Work-Family Conflict (WFC) merupakan konflik antar-peran yang muncul akibat tekanan dari domain pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan secara mutual (Greenhaus, 1985; Netemeyer, 1996). Berdasarkan *Social Role Theory*, variabel ini memotret kerentanan wanita yang memikul ekspektasi peran domestik sekaligus tanggung jawab profesional. Dalam penelitian ini, WFC dikonsepkan sebagai pemicu pengurasan sumber daya energi (*energy drain*) yang menghambat partisipasi penuh karyawan dalam pekerjaan (Yang et al., 2021). Tekanan ini bersifat dua arah, di mana tuntutan keluarga yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan psikologis yang persisten (Belwal & Belwal, 2023). Tanpa dukungan organisasi yang memadai, ketidakseimbangan peran ini secara konsisten menurunkan kapasitas kognitif karyawan dalam menjalankan tugas profesional mereka (Lee et al., 2023).

2.4 Work Engagement (M)

Work Engagement dikonsepsikan sebagai kondisi pikiran positif yang dicirikan oleh dimensi *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* (Schaufeli, 2004). Merujuk pada *JD-R Theory*, variabel ini bertindak sebagai sumber daya psikologis (*job resource*) yang krusial untuk menjaga vitalitas kerja. Karyawan yang terikat secara emosional menunjukkan rasa bangga dan konsentrasi penuh terhadap kontribusi profesional mereka (Oliveira & Najnudel, 2023). Namun, tingkat keterikatan ini sangat rentan mengalami degradasi akibat paparan tuntutan kerja yang menghambat seperti kepemimpinan yang buruk (Gazi et al., 2025). Dalam struktur model penelitian ini, *work engagement* tidak ditempatkan sebagai anteseden langsung maupun variabel antara (mediasi), melainkan direkonstruksi sebagai variabel moderasi (*interaction effect*). Penempatan ini didasarkan pada konseptualisasi bahwa tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita di sektor UMKM bertindak sebagai faktor intervensi internal yang mengubah arah atau memperlemah kekuatan dampak negatif dari dua stresor lingkungan, yaitu *abusive supervision* dan *work-family conflict* (WFC), terhadap *turnover intention*. Keterikatan yang kuat berfungsi sebagai mekanisme pertahanan yang menjaga motivasi karyawan di tengah situasi kerja yang tidak menentu (Winarno et al., 2022).

2.5 Turnover Intention (Y)

Turnover Intention merupakan fase kognitif terakhir dan niat sadar dari seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja (Mobley, 1977). Variabel ini dikonsepsikan sebagai manifestasi dari kegagalan organisasi dalam memenuhi kebutuhan psikologis dan keseimbangan peran karyawan. Munculnya niat keluar dipicu oleh akumulasi ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan serta kelelahan emosional yang terakumulasi (Dhali et al., 2023)). Dalam perspektif pertukaran sosial, niat ini merupakan upaya karyawan untuk mengakhiri hubungan yang merugikan secara psikologis (Ali et al., 2022). Tingginya intensitas niat keluar menjadi indikator kritis lunturnya loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Lee et al., 2023)). Penilaian terhadap niat keluar sangat penting bagi manajemen untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan retensi sumber daya manusia (Yucel et al., 2023).

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Turnover Intention*

Abusive supervision secara signifikan menjadi determinan utama yang memicu peningkatan *turnover intention* pada karyawan. Perlakuan destruktif dari atasan menciptakan atmosfer kerja toksik yang merusak loyalitas dan komitmen organisasi (Ali et al., 2022). Praktik kepemimpinan yang buruk ini dipandang sebagai pelanggaran kontrak psikologis serius yang merusak martabat serta harga diri bawahan (Dhali et al., 2023). Temuan terbaru oleh (Griep et al., 2025) mempertegas bahwa dampak pengawasan abusif memiliki efek riam (*ripple effect*) yang secara longitudinal memperkuat niat keluar, tidak hanya pada korban langsung tetapi juga melalui kerusakan skema mental profesional. Kondisi ini semakin diperparah ketika identifikasi organisasi karyawan melemah akibat kepemimpinan yang kasar, sehingga mencari alternatif pekerjaan lain dianggap sebagai solusi rasional untuk menghindari tekanan mental berkelanjutan (Z. Li & Song, 2024). Akibatnya, paparan perilaku abusif yang persisten memaksa karyawan mengambil keputusan penarikan diri demi menjaga kesejahteraan psikologis mereka (Balogun et al., 2025).

H₁: *Abusive Supervision* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2.6.2 Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Sesuai dengan *Social Role Theory*, ekspektasi peran domestik yang tinggi pada wanita membuat benturan peran menjadi beban psikologis yang berat. Ketidakmampuan menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan menciptakan tekanan yang mendorong niat untuk

meninggalkan karier demi menjaga stabilitas rumah tangga (Belwal & Belwal, 2023). Tekanan domain keluarga yang menghambat fungsi kerja terbukti meningkatkan intensitas niat keluar secara signifikan sebagai mekanisme pengurangan beban peran (Lee et al., 2023). Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa konflik peran ganda secara konsisten menjadi determinan utama keputusan berhenti bekerja pada wanita (Yucel et al., 2023).

H₂: *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2.6.3 Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh *Work Engagement*

Secara empiris, perilaku *abusive supervision* diakui sebagai salah satu prediktor terkuat yang mendorong tingginya angka perputaran karyawan (*turnover*). Kendati demikian, hubungan searah ini tidak bersifat mutlak melainkan bergantung pada kapasitas adaptasi psikologis individu yang mengalaminya. Karyawan wanita di sektor UMKM Kota Semarang yang dibekali dengan *work engagement* tinggi seharusnya menunjukkan kapasitas bertahan yang lebih tangguh. Motivasi intrinsik dan energi positif yang mengalir dari *work engagement* menciptakan mekanisme pertahanan psikologis yang menetralkan rasa frustrasi akibat kepemimpinan yang buruk (Dartono & Huwae, 2025). Ketika seorang karyawan wanita tetap menemukan makna, energi, dan kegembiraan dalam aktivitas kerjanya di UMKM, pengaruh buruk dari bentakan atau kritik tidak sehat dari pemilik usaha tidak akan serta-merta diterjemahkan menjadi intensitas untuk mencari pekerjaan alternatif. Sebaliknya, apabila *work engagement* karyawan berada pada tingkat yang rendah (*disengagement*), maka ketiadaan perlindungan dari kontrak kerja formal di UMKM akan membuat tindakan *abusive supervision* seketika memicu keputusan mutlak untuk meninggalkan organisasi (*turnover* sebagai jalan pintas) (Firdaus, 2023; Hasibuan et al., 2024). Berdasarkan penalaran teoretis tersebut, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Work engagement* memoderasi pengaruh *abusive supervision* terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita UMKM di Kota Semarang

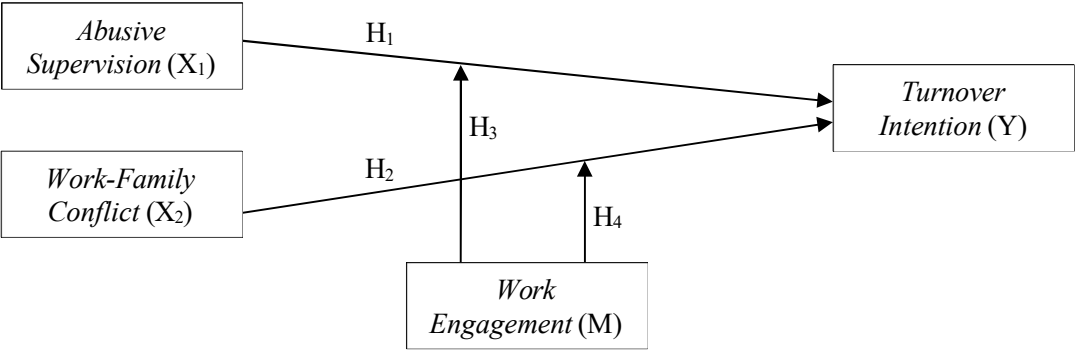
2.6.4 Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh *Work Engagement*

Secara empiris, benturan peran antara keluarga dan pekerjaan terbukti meningkatkan intensitas karyawan wanita untuk meninggalkan karier mereka demi menyelamatkan keharmonisan rumah tangga. Kendati demikian, tingkat kepasrahan terhadap tuntutan domestik ini bervariasi tergantung pada seberapa kuat ikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan wanita UMKM di Kota Semarang yang memiliki tingkat *work engagement* yang rendah (*disengaged*) akan sangat rentan terhadap *Work-Family Conflict*; sedikit saja terjadi peningkatan konflik di rumah, mereka akan dengan mudah memutuskan untuk berhenti bekerja karena tidak memiliki jangkar emosional di tempat kerja.

Sebaliknya, tingginya *work engagement* menciptakan tameng resiliensi. Ketika seorang karyawan wanita merasa dihargai, bersemangat, dan menyatu dengan ekosistem kerja di UMKM tersebut, mereka akan cenderung mencari strategi koping yang adaptif (seperti menegosiasikan pembagian tugas di rumah atau mencari dukungan sosial) daripada memilih opsi instan berupa *turnover* (Laelatul & Teteng, 2023; Musfira et al., 2025). Gairah kerja yang tinggi menetralkan rasa frustrasi akibat kelelahan domestik, sehingga memperlemah pengaruh negatif WFC terhadap keinginan keluar dari organisasi (Aji et al., 2024). Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄: *Work engagement* memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita UMKM di Kota Semarang.

2.7 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Definisi Konsep Variabel

3.1.1 *Abusive Supervision*

Abusive Supervision secara teoretis didefinisikan sebagai persepsi subjektif bawahan mengenai sejauh mana atasan terlibat dalam tampilan perilaku verbal dan non-verbal yang bermusuhan secara berkelanjutan (Tepper, 2000). Dalam penelitian ini, konsep tersebut merujuk pada tindakan destruktif pemimpin seperti kritik di depan publik, perilaku kasar saat marah, hingga pengabaian kontribusi bawahan (Gazi et al., 2025). Perilaku ini dipandang sebagai bentuk pelanggaran kontrak psikologis yang secara sistematis memicu rasa kecewa dan sinisme karyawan terhadap organisasi (Balogun et al., 2025). Sebagai stresor interpersonal, supervisi abusif menciptakan lingkungan kerja yang menekan dan merusak kesejahteraan psikologis individu (Dhali et al., 2023). Konsep ini menekankan bahwa perilaku pemimpin yang toksik menjadi faktor utama yang merusak iklim kerja profesional pada sektor informal (Ali et al., 2022).

3.1.2 *Work-Family Conflict*

Work-Family Conflict (WFC) dikonsepkan sebagai suatu bentuk konflik antar-peran di mana tekanan dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan secara mutual (Greenhaus, 1985; Netemeyer, 1996). Variabel ini memotret kondisi di mana tuntutan domestik menghambat performa profesional, yang secara spesifik berdampak signifikan pada karyawan wanita dengan peran ganda (Belwal & Belwal, 2023). Dalam konteks ini, WFC dipandang sebagai pemicu pengurasan sumber daya energi (*energy drain*) yang mengakibatkan individu sulit fokus pada tugas organisasi (Yang et al., 2021). Tekanan peran ini bersifat dua arah, di mana beban keluarga yang tidak terkelola menciptakan ketegangan psikologis yang persisten (Winarno et al., 2022). Ketidakseimbangan peran ini diperburuk oleh tingginya tuntutan kerja tanpa adanya dukungan organisasi yang memadai (Lee et al., 2023).

3.1.3 *Work Engagement*

Work Engagement dikonsepkan sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang dicirikan oleh dimensi semangat, dedikasi, dan keasyikan (Schaufeli, 2004). Merujuk pada perspektif sumber daya, variabel ini bertindak sebagai mekanisme pertahanan psikologis yang menjaga vitalitas kerja karyawan (Hadi et al., 2025). Penempatan variabel ini sebagai variabel moderasi didasarkan pada konseptualisasi bahwa tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita di sektor UMKM bertindak sebagai faktor intervensi internal yang mengubah arah atau memperlemah kekuatan dampak negatif dari dua stresor lingkungan, yaitu *abusive supervision* dan *work-family conflict* (WFC), terhadap *turnover intention*. Karyawan yang terikat secara emosional akan menunjukkan rasa bangga, inspirasi, dan konsentrasi penuh terhadap kontribusi profesional mereka (Oliveira & Najnudel, 2023). Namun, tingkat keterikatan ini sangat rentan mengalami degradasi akibat paparan tuntutan kerja yang menghambat seperti kepemimpinan yang buruk (Gazi et al., 2025). Tingginya *work engagement* menciptakan tameng resiliensi. Ketika seorang karyawan wanita merasa dihargai, bersemangat, dan menyatu dengan ekosistem kerja di UMKM tersebut, mereka akan cenderung mencari strategi koping yang adaptif (seperti menegosiasikan pembagian tugas di rumah atau mencari dukungan sosial) daripada memilih opsi instan berupa *turnover* (Laelatul & Teteng, 2023; Musfira et al., 2025). Gairah kerja yang tinggi menetralkan rasa frustrasi akibat kelelahan domestik, sehingga memperlemah pengaruh negatif WFC terhadap keinginan keluar dari organisasi (Aji et al., 2024).

3.1.4 *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan fase kognitif terakhir dan niat sadar dari seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja dalam waktu dekat (Mobley, 1977). Konsep ini mencakup pemikiran untuk berhenti, keinginan mencari pekerjaan baru, hingga rencana untuk benar-benar mengundurkan diri (Dhali et al., 2023). Munculnya niat keluar dipicu oleh akumulasi

ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan serta kegagalan integrasi peran kehidupan (Ali et al., 2022). Dalam penelitian ini, intensitas niat keluar dipandang sebagai manifestasi dari rendahnya loyalitas akibat hancurnya keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Oliveira & Najnudel, 2023). Tingginya angka niat keluar menjadi indikator krusial bagi kegagalan manajemen dalam menjaga kesejahteraan psikologis pekerjanya (Yucel et al., 2023).

3.2 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Tabel Indikator Skala Likert

Variabel	Indikator	Sumber Skala
<i>Abusive Supervision</i> (Gazi et al., 2025; Tepper, 2000)	1. <i>Ridicule</i> : Atasan saya sesekali melontarkan candaan atau komentar yang membuat saya merasa kurang dihargai di tempat kerja. 2. <i>Silent Treatment</i> : Ketika terjadi kesalahpahaman, atasan saya cenderung mendiamkan saya atau mengabaikan keberadaan saya untuk beberapa waktu. 3. <i>Public Criticism</i> : Atasan saya menyampaikan evaluasi atau teguran atas hasil kerja saya di tempat yang dapat didengar oleh orang lain/rekan kerja.	Skala Likert 1-5
	4. <i>Past Mistakes</i> : Atasan saya cenderung mengungkit kembali kekeliruan masa lalu yang sebenarnya sudah selesai diperbaiki. 5. <i>Rudeness</i> : Dalam interaksi sehari-hari, cara berkomunikasi atau intonasi suara atasan membuat suasana kerja terasa kurang nyaman bagi saya.	
<i>Work-Family Conflict</i> (Netemeyer, 1996; Yucel et al., 2023)	1. <i>Time Demand</i> : Jam operasional dan tuntutan penyelesaian tugas di tempat kerja sering kali berbenturan dengan jadwal rutinitas saya di rumah. 2. <i>Strain</i> : Beban pikiran dari permasalahan atau target di tempat kerja terkadang terbawa hingga ke rumah dan memengaruhi suasana hati saya 3. <i>Time Sacrifice</i> : Demi menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, saya terpaksa mengurangi waktu berkualitas yang seharusnya saya lewatkan bersama keluarga. 4. <i>Behavioral</i> : Tekanan atau kebiasaan tegas yang saya terapkan di tempat kerja tanpa sengaja terbawa ke dalam pola komunikasi saya dengan anggota keluarga. 5. <i>Preoccupation</i> : Saat sedang berkumpul dengan keluarga di rumah, pikiran saya sesekali masih terganggu oleh urusan operasional usaha tempat saya bekerja	Skala Likert 1-5
<i>Work Engagement</i>	1. <i>Family-supportive Supervisor Behavior</i> : Atasan saya menunjukkan pengertian dan memberikan kelonggaran yang wajar ketika saya menghadapi situasi mendesak terkait urusan keluarga.	Skala Likert 1-5

(Carlson et al., 2006; Schaufeli, 2004; Thompson et al., 1999)	2. <i>Work-family Enrichment</i>: Keterampilan, energi positif, atau keberhasilan yang saya dapatkan dari pekerjaan ini membuat saya merasa menjadi pribadi yang lebih baik di rumah. 3. <i>Work-family Culture</i>: Lingkungan tempat kerja saya secara umum mendukung karyawannya untuk memiliki keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.	
Turnover Intention (Mobley, 1977; Oliveira & Najnudel, 2023)	1. <i>Think of quitting</i>: Berada di posisi saat ini, pemikiran untuk menyudahi karier atau berhenti dari tempat kerja ini sesekali melintasi benak saya. 2. <i>Search for alternative</i>: Saya meluangkan waktu untuk sekadar melihat informasi lowongan atau peluang usaha lain yang sekiranya tersedia di luar sana. 3. <i>Intention to leave</i>: Jika ada kesempatan atau tawaran pekerjaan lain dalam waktu dekat, saya cenderung akan mempertimbangkan untuk mengambil kesempatan tersebut.	Skala Likert 1-5

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang bekerja dan memiliki atasan pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Semarang. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Semarang tidak difokuskan pada sektor/jenis usaha tertentu dalam penelitian ini. Pemilihan populasi ini didasarkan pada fenomena tingginya tekanan beban ganda yang dihadapi pekerja wanita di sektor informal, di mana perlindungan struktural sering kali terbatas (Winarno et al., 2022). Fokus pada karyawan wanita bertujuan untuk menangkap dinamika konflik antara peran domestik dan profesional secara lebih mendalam (Belwal & Belwal, 2023).

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria responden yang ditetapkan adalah: (1) Wanita, (2) Sudah berkeluarga atau memiliki tanggung jawab rumah tangga, (3) Bekerja di bawah supervisi langsung pemilik atau atasan di UMKM Kota Semarang, (4) Bekerja pada UMKM Kota Semarang dari berbagai jenis/sektor usaha. Kriteria ini penting untuk memastikan responden relevan dengan variabel *Work-Family Conflict* dan *Abusive Supervision* yang diteliti (Gazi et al., 2025; Lee et al., 2023)

3.3.3 Penentuan Jumlah Sampel

Karena populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang bekerja dan memiliki atasan pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Semarang maka populasi ini tergolong populasi yang tidak diketahui (*unknown population*) jumlahnya secara pasti. Formula Lemeshow digunakan oleh peneliti untuk estimasi proporsi pada populasi yang tidak diketahui (*unknown population*). Rumus dasarnya adalah:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimum yang dibutuhkan.

Z = Skor standarisasi berdasarkan tingkat kepercayaan (*confidence level*). Untuk tingkat kepercayaan 95%, nilai Z = 1,96.

P = Maksimal estimasi proporsi populasi. Jika karakteristik populasi tidak diketahui secara pasti, disarankan menggunakan nilai konservatif 0,5 untuk menghasilkan ukuran sampel maksimal.

d = Tingkat kesalahan toleransi (*margin of error*), peneliti menetapkan tingkat kesalahan sebesar 10%.

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{(0,10)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,01}$$

Jadi n = 96,04 responden dan dibulatkan menjadi 100 responden

Dalam konteks analisis menggunakan SmartPLS 4.0, ukuran sampel tersebut dipandang memadai untuk menghasilkan estimasi model yang stabil pada model jalur (*path modeling*) yang memiliki kompleksitas moderat (Gazi et al., 2025). Dalam pemodelan PLS-SEM modern, metode *Inverse Square Root* digunakan dalam penentuan jumlah sampel yang memadai. Berdasarkan skema umum dengan tingkat signifikansi 5% dan *statistical power* 80% jika peneliti mendeteksi nilai koefisien jalur (*path coefficients*) minimum berada di rentang 0,21-0,25, maka ukuran sampel minimum yang direkomendasikan adalah sekitar 70 hingga 155 responden. Angka 100 berada tepat di tengah rentang aman tersebut.

Jumlah ini juga memenuhi kriteria kekuatan statistik minimum (*statistical power*) yang disyaratkan dalam penelitian perilaku organisasi untuk mendeteksi pengaruh mediasi secara akurat (Hadi et al., 2025; Oliveira & Najnudel, 2023). Penggunaan jumlah sampel dalam rentang ini juga konsisten dengan beberapa studi terdahulu yang menguji interaksi stresor kerja dan keterikatan pada subjek wanita (Winarno et al., 2022; Yucel et al., 2023).

Pada penelitian korporasi besar yang bersifat formal, populasi karyawan cenderung homogen karena terikat oleh standar kualifikasi rekrutmen yang seragam dan sistem kerja yang terstruktur. Dalam kondisi tersebut, *margin of error* 5% sangat rasional untuk diterapkan. Namun, pada konteks UMKM di Kota Semarang, populasi berstatus *unknown* (tidak diketahui secara pasti) dengan tingkat heterogenitas yang sangat tinggi. Karakteristik UMKM mencakup berbagai sektor bisnis yang berbeda (kuliner, ritel, jasa, kerajinan) dengan variasi jam kerja, budaya usaha, dan profil demografi karyawan wanita yang sangat acak. Mengingat tingginya variabilitas dan tidak adanya *sampling frame* (daftar anggota populasi) yang pasti, penggunaan *margin of error* 10% secara metodologis dipandang lebih realistis dan akomodatif dalam merepresentasikan fluktuasi data pada populasi

informal tanpa mengorbankan kaidah ilmiah.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei secara mandiri dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sasaran. Prosedur pengumpulan data primer ini bertujuan untuk memperoleh persepsi langsung dari karyawan wanita UMKM mengenai pengalaman mereka terhadap perilaku atasan dan dinamika peran dalam keluarga (Hadi et al., 2025). Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap indikator variabel yang diteliti (Gazi et al., 2025). Proses distribusi data dilakukan dengan menggabungkan metode daring melalui platform digital dan penyebaran fisik guna menjangkau populasi di berbagai wilayah Kota Semarang (Winarno et al., 2022).

Untuk menjaga kualitas data, peneliti menyertakan lembar persetujuan (*informed consent*) yang menjamin kerahasiaan identitas responden guna meminimalisir adanya bias jawaban dalam melaporkan perilaku negatif atasan (Dhali et al., 2023). Langkah ini sangat krusial mengingat topik supervisi abusif bersifat sensitif bagi keberlangsungan pekerjaan karyawan di sektor informal (Ali et al., 2022). Data yang terkumpul kemudian diperiksa kelengkapannya melalui tahap penyuntingan data sebelum memasuki proses tabulasi. Hanya kuesioner yang diisi secara lengkap oleh responden yang memenuhi kriteria *purposive sampling* yang akan dilanjutkan ke tahap analisis data (Oliveira & Najnudel, 2023). Pendekatan ini memastikan bahwa informasi yang diolah memiliki validitas yang tinggi untuk menjawab hipotesis mengenai interaksi stresor kerja dan keterikatan karyawan wanita (Belwal & Belwal, 2023).

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam mengolah model mediasi yang kompleks serta efektivitasnya pada ukuran sampel yang cenderung terbatas (Gazi et al., 2025). Tahapan analisis dilakukan dalam dua langkah utama sebagai berikut:

3.5.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap pertama adalah memastikan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel melalui pengujian berikut:

- Validitas Konvergen: Dinilai dari nilai *loading factor* yang harus lebih besar dari 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 (Hadi et al., 2025).
- Validitas Diskriminan: Diuji menggunakan kriteria *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dengan nilai di bawah 0,90 untuk memastikan setiap variabel unik secara empiris ((Zhu et al., 2023).
- Reliabilitas Konstruksi: Dilihat dari nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* yang harus lebih besar dari 0,7 untuk menunjukkan konsistensi internal instrumen (Zhang et al., 2024).

3.5.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran terpenuhi, dilakukan pengujian hubungan antar variabel melalui tahap:

- Koefisien Determinasi (R^2): Mengukur sejauh mana variabel independen dan mediator mampu menjelaskan variansi pada variabel dependen (Oliveira & Najnudel, 2023).
- Uji Signifikansi (Path Coefficient): Menggunakan prosedur *bootstrapping* untuk mengevaluasi hipotesis pengaruh langsung dengan melihat nilai *P-value* ($< 0,05$) dan *T-statistics* (Dhali et al., 2023).

- c. Analisis Moderasi: Menguji peran *Work Engagement* sebagai variabel antara menggunakan Uji Interaksi (sering disebut *Moderated Regression Analysis* / MRA atau *Interaction Approach*)

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S., Yongjian, P., Shahzad, F., Hussain, I., Zhang, D., Fareed, Z., Hameed, F., & Wang, C. (2022). Abusive Supervision and Turnover Intentions: A Mediation-Moderation Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 14(17). <https://doi.org/10.3390/su141710626>
- Bakker, A. B. , & D. E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. *Psychology Press*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Oliveira, & Najnudel. (2023). The Influence of abusive supervision on employee engagement, stress and turnover intention. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2145890>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2022). *SmartPLS 4*. SmartPLS GmbH. <https://www.smartpls.com>
- Schaufeli, W. B. , & B. A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/1556375>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). 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*, 72(3), 577–598. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>