

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan (POS) pada intensi karyawan untuk tinggal (ITS) dalam suatu organisasi. Selanjutnya, studi mengkaji peran mediasi keterikatan karyawan (EE) pada hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dan intensi karyawan untuk tinggal (ITS). Data dikumpulkan dari 215 karyawan Generasi Y dan Z yang telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan rintisan Indonesia. Data dianalisis menggunakan model persamaan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Square*). Temuan penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasional persepsian (POS) memiliki pengaruh yang signifikan positif pada intensi tetap tinggal karyawan (ITS) dan keterikatan karyawan (EE), memediasi sebagian hubungan antara POS dan ITS. Studi ini memiliki implikasi yang signifikan bagi para manajer, praktisi, maupun akademisi. Melalui teori pertukaran sosial dapat dijelaskan mengenai persepsi karyawan tentang dukungan organisasi pada niat mereka untuk tetap tinggal melalui keterikatan karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Organisasional Persepsian, Keterikatan Karyawan, Intensi Tetap Tinggal Karyawan

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of perceived organizational support (POS) on employees' intention to stay (ITS) in an organization. Furthermore, the study examines the mediating role of employee engagement (EE) in the relationship between perceived organizational support (POS) and employees' intention to stay (ITS). Data was collected from 215 Generation Y and Z employees who have worked for at least 1 year in Indonesian startup companies. The data was analyzed using the SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) equation model. The research findings show that perceived organizational support (POS) has a significant positive influence on employees' intention to stay (ITS) and employee engagement (EE), partially mediating the relationship between POS and ITS. This study has significant implications for managers, practitioners, and academics. Through social exchange theory, it can be explained how employees' perception of organizational support affects their intention to stay through employee engagement.

Keywords: Perceived Organizational Support, Employee Engagement, Employee Intention to Stay