

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan supervisor terhadap intensi keluar pada karyawan generasi Z, dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. generasi Z dikenal memiliki karakteristik unik yang menuntut perhatian khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 106 responden yang bekerja di DKI Jakarta, data dianalisis dengan teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan supervisor berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar. Selain itu, keterikatan kerja terbukti memediasi secara parsial hubungan antara dukungan supervisor dan intensi keluar. Temuan ini menegaskan pentingnya peran dukungan atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong keterikatan emosional karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Implikasi praktis dari penelitian ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan kapasitas supervisor dan menciptakan sistem kerja yang mendukung keterikatan kerja generasi muda.

Kata Kunci: Dukungan Supervisor, Keterikatan Kerja, Intensi Keluar, Generasi Z, Mediasi, PLS-SEM.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of supervisor support on turnover intention among Generation Z employees, with work engagement as a mediating variable. Generation Z is known for its distinct characteristics, requiring special attention in human resource management, particularly in employee retention strategies. Using a quantitative approach and survey method, data were collected from 105 respondents working in DKI Jakarta and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results show that supervisor support has a significant negative effect on turnover intention. Additionally, work engagement was found to partially mediate the relationship between supervisor support and turnover intention. These findings highlight the importance of supervisor support in creating a positive work environment and fostering employees emotional engagement in their jobs, which in turn reduces their intention to leave the organization. The practical implications encourage organizations to enhance supervisors' capacities and establish work systems that promote engagement among young employees.

Keywords: *Supervisor Support, Work Engagement, Turnover Intention, Generation Z, Mediation, PLS-SEM.*