

ABSTRAK

Fenomena tingginya *turnover intention* pada Generasi Z menjadi perhatian penting bagi perusahaan, khususnya pada karyawan tetap yang berada di usia produktif. Perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan, salah satunya melalui *perceived organizational support* dan *work engagement*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 130 responden dengan kriteria Generasi Z yang berstatus sebagai karyawan tetap dan bekerja di Kota Semarang minimal selama 1 tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Selanjutnya, *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, diketahui bahwa *work engagement* terbukti mampu memediasi hubungan tidak langsung antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Work Engagement*.