

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
MEANINGFUL WORK TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN GENERASI Z
USAHA *FOOD AND BEVERAGES*)**



Disusun Oleh :

YUSRIL IHZA HARYADI

1708823010

**Tesis ini Disusun sebagai salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2025

***THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND
MEANINGFUL WORK ON TURNOVER INTENTION THROUGH JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE
(A CASE STUDY OF GENERATION Z EMPLOYEES IN A FOOD AND
BEVERAGES)***



Submitted by :

YUSRIL IHZA HARYADI

1708823010

***This thesis is submitted as one of the requirements for obtaining the Master of
Management degree***

MASTER'S PROGRAM IN MANAGEMENT

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

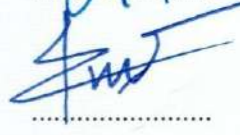
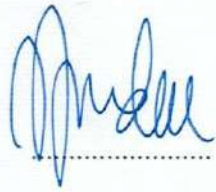
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2025

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Prof. Dr. Mohamad Rizan, SE, M.M.
NIP 197206272006041001

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Osly Usman, SE., M.Bus. NIP. 197401152008011008 (Ketua Sidang)		25 Juli 2025
2	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si. NIP. 195807221986032001 (Pembimbing 1)		25 Juli 2025
3	Dr. Widya Parimita, SE., M.PA. NIP. 197006052001122001 (Pembimbing 2)		25 Juli 2025
4	Prof. Dr. Corry Yohana, M.M. NIP. 195909181985032011 (Penguji 1)		25 Juli 2025
5	Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, M.M. NIP. 197811272006041001 (Penguji 2)		25 Juli 2025

Nama : Yusril Ihza Haryadi
No. Registrasi : 1708823010
Program Studi : Magister Manajemen
Tanggal Lulus : 25 Juli 2025

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya Penulisan saya sendiri. Beberapa bagian tertentu dalam Penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil Penulisan orang lain dituliskan secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika Penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini plagiat dan bukan hasil karya sendiri dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik atau sanksi-sanksi yang lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta ataupun Kementerian terkait.

Jakarta, 25 Juli 2025



Yusril Ihza Haryadi

(1708823010)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Yusril Ihza Haryadi
NIM : 1708823010
Fakultas/Prodi : Ekonomi & Bisnis/Magister Manajemen
Alamat email : yusrilza28@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☒ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Perceived Organizational Support dan Meaningful Work terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Generasi Z Usaha Food and Beverages)

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 15 Agustus 2025

Penulis

Yusril Ihza Haryadi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Gedung SFD Tower B, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227, Fax: (021) 4706285, Surat Elektronik: fe@unj.ac.id
Laman: fe.unj.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Lengkap : Yusril Ihza Haryadi
No.Reg : 1708823010
Jurusan : Magister Manajemen
Slimilarity Score (Turnitin) : 20 %

Judul Tesis :

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Meaningful Work* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Generasi Z Usaha *Food and Beverages*)

Mengetahui,
Koordinator Program Studi
S2 Magister Manajemen

Dr. Osly Usman, SE., M.Bus.
NIP. 197401152008011008

Jakarta, 15 Agustus 2025
Mahasiswa,



Yusril Ihza Haryadi

Catatan :

Lampirkan hasil turnitin

ABSTRAK

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan terbaik, khususnya di kalangan generasi muda. Salah satu permasalahan utama adalah tingginya *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang kini mendominasi pasar tenaga kerja. Dalam industri *food and beverages*, perusahaan dituntut memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan efektif untuk menekan niat berpindah kerja. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* antara lain *perceived organizational support* (POS), *meaningful work*, dan *job satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh POS dan *meaningful work* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z pada usaha *food and beverages* dengan teknik *sampling jenuh* sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel, berjumlah 223 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modelling – Analysis Moment of Structure* (SEM-AMOS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS dan *meaningful work* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. POS dan *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *meaningful work* tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Namun demikian, POS dan *meaningful work* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*. Temuan ini menegaskan bahwa *job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi penting dalam hubungan antara POS dan *meaningful work* terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin menekan *turnover* pada karyawan Generasi Z perlu memperkuat dukungan organisasi dan menciptakan makna kerja yang tinggi sehingga karyawan merasa puas, termotivasi, dan bertahan lebih lama di organisasi.

Kata Kunci: *Turnover Intention, Perceived Organizational Support, Meaningful Work, Job Satisfaction, Karyawan Generasi Z, Food and Beverages.*

ABSTRACT

In a time when organization competition is getting more intense, businesses face significant challenges in retaining top employees, especially among the younger generation. One major issue is the high turnover intention among Generation Z employees, who now dominate the labor market. In the food and beverage sector, companies are required to have adaptive and effective human resource management strategies to reduce turnover intentions. Factors that influence turnover intention include perceived organizational support (POS), meaningful work, and job satisfaction. This study aims to examine the effect of POS and meaningful work on turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable. This study used a quantitative approach with a causal associative design. The study population was Generation Z employees in the food and beverage industry, using a saturated sampling technique, so that all members of the population were sampled, totaling 223 respondents. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling – Analysis Moment of Structure (SEM-AMOS) method. The results showed that POS and meaningful work had a significant positive effect on job satisfaction. POS and job satisfaction had a significant negative effect on turnover intention, while meaningful work had no direct effect on turnover intention. However, POS and meaningful work had a significant negative effect on turnover intention through job satisfaction. These findings confirm that job satisfaction plays a crucial mediating role in the relationship between POS and meaningful work on turnover intention. Therefore, companies seeking to reduce turnover among Generation Z employees need to strengthen organizational support and create meaningful work so that employees feel satisfied, motivated, and stay with the organization longer.

Keywords: *Turnover Intention, Perceived Organizational Support, Meaningful Work, Job Satisfaction, Generation Z Employees, Food and Beverages.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. Selama proses penyusunan tesis ini, penulis mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mohamad Rizan, SE, M.M., selaku Dekan Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta;
2. Bapak Osly Usman S.E., M.Bus., selaku Koordinator Prodi Magister Manajemen Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta;
3. Ibu Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan, perhatian, dan ilmu yang telah beliau curahkan selama proses penyusunan skripsi ini. Ketelatenan dan dedikasi Ibu dalam membimbing penulis menjadi sumber inspirasi dan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini;
4. Ibu Dr. Widya Parimita, SE., M.P.A., selaku Dosen Pembimbing II atas segala bimbingan, ilmu, serta motivasi yang tiada henti beliau berikan. Ketegasan, ketelitian, serta arahan yang beliau berikan telah menjadi fondasi penting dalam penyelesaian penelitian ini;
5. Ibu Prof. Dr. Corry Yohana, M.M., dan Bapak Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik, masukan, serta arahan yang sangat berharga dalam penyempurnaan tesis ini. Ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh dosen pengajar Magister FEB UNJ yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan;

6. Kedua Orang Tua penulis Bapak Selamat Haryadi, M.Ag., M.M., dan Ibu Umsanih S.Pd., atas dukungan serta doa yang tidak pernah putus, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga;
7. Keluarga Besar Yayasan Pendidikan Islam Al Muttaqin Ciganjur atas dukungan dan kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan Magister;
8. Keluarga Besar SMK YASPIA Jakarta atas dukungan dan kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan Magister;
9. Bapak Muhammad Fattah selaku General Manager PT. Berkarya Sejahtera Indonesia Andal;
10. Teman-Teman Magister Manajemen yang sudah memberikan semangat kepada penulis;

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna memperdalam pengetahuan dan meningkatkan kualitas karya di masa mendatang. Semoga tulisan ini bermanfaat tidak hanya bagi penulis, tetapi juga bagi masyarakat, dosen, dan peneliti lain sebagai referensi dalam studi mereka.

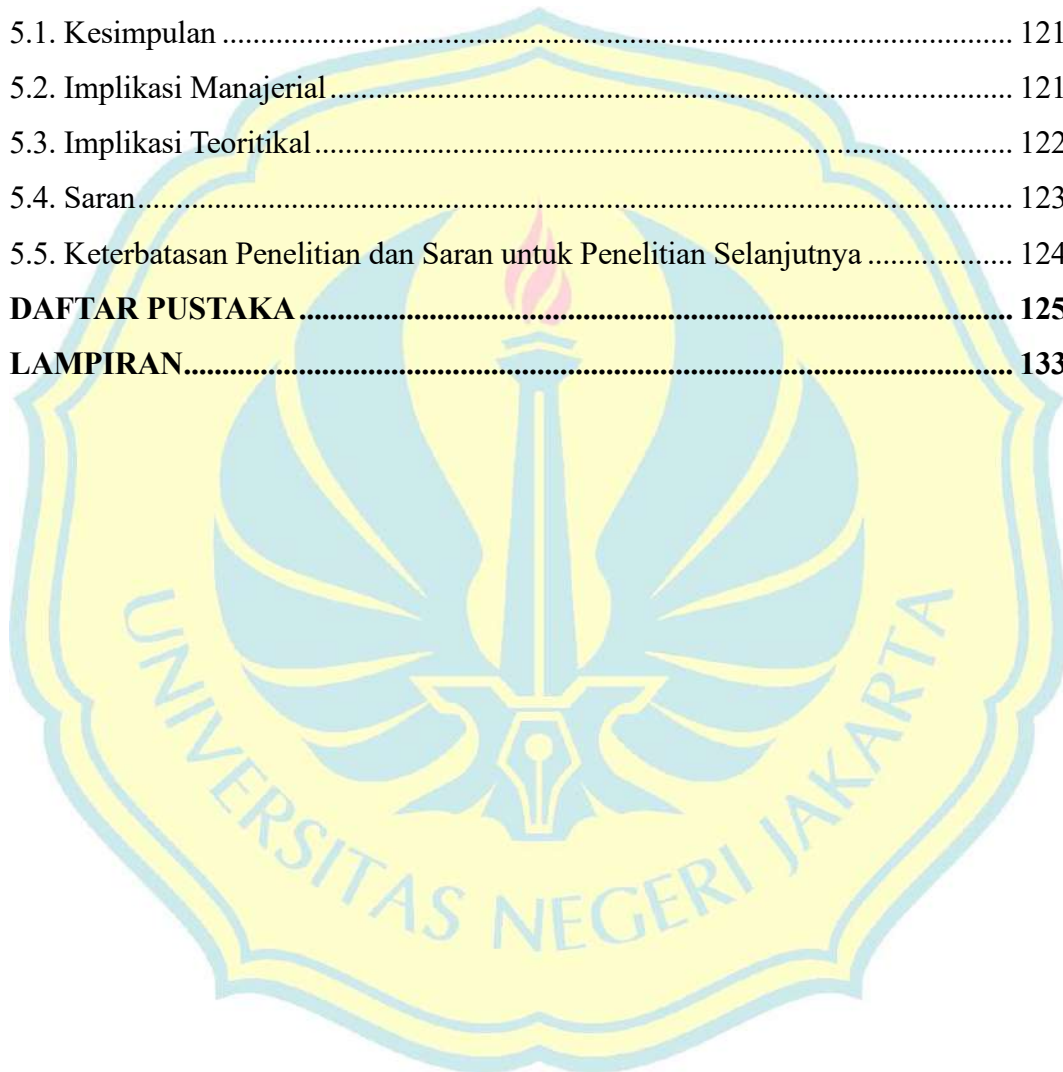
Jakarta, 25 Juli 2025

Yusril Ihza Haryadi
(1708823010)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Fokus Penelitian.....	12
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	12
1.4. Tujuan Penelitian	12
1.5. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1. Telaah Pustaka.....	14
2.2. Penelitian yang Relevan	30
2.3. Kerangka Berfikir	48
2.4. Kerangka Konseptual dan Hipotesis	57
BAB III METODE PENELITIAN	59
3.1. Waktu Dan Tempat Penelitian	59
3.2. Desain Penelitian	59
3.3. Populasi dan Sampel	60
3.4. Pengembangan Instrumen	61
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	66

3.6. Teknik Analisis Data	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	73
4.1. Deskripsi Data Penelitian	73
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	76
4.3. Pengujian Hipotesis	95
BAB V PENUTUP	121
5.1. Kesimpulan	121
5.2. Implikasi Manajerial	121
5.3. Implikasi Teoritikal	122
5.4. Saran.....	123
5.5. Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya	124
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN.....	133



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	133
LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN	134
LAMPIRAN 3 HASIL UJI STATISTIKA	138
LAMPIRAN 4 HASIL ANALISIS STATISTIKA DESKRIPTIF	140
LAMPIRAN 5 HASIL UJI <i>EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS</i> (EFA)..	143
LAMPIRAN 6 GAMBAR HASIL UJI CFA	144
LAMPIRAN 7 HASIL UJI VALIDITAS - CFA	146
LAMPIRAN 8 HASIL UJI RELIABILITAS	147
LAMPIRAN 9 MODEL PENELITIAN DENGAN AMOS	147
LAMPIRAN 10 PERSAMAAN STRUKTURAL	148
LAMPIRAN 11 HASIL UJI NORMALITAS	149
LAMPIRAN 12 <i>MODEL MODIFICATION</i>	150
LAMPIRAN 13 UJI KESESUAIAN MODEL	151
LAMPIRAN 14 HASIL UJI HIPOTESIS SECARA LANGSUNG.....	151
LAMPIRAN 15 HASIL UJI HIPOTESIS SECARA TIDAK LANGSUNG	151
LAMPIRAN 16 ITEM KUESIONER PENELITIAN	152
LAMPIRAN 17 SURAT KETERANGAN PENELITIAN	157
LAMPIRAN 18 HASIL TURNITIN.....	158
LAMPIRAN 19 LAMPIRAN RIWAYAT HIDUP.....	159

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Rata-Rata Usia Karyawan.....	3
Tabel 1.2. Data <i>Turnover</i> Karyawan	5
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei Karyawan	8
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3.1. Penyusunan Instrumen Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	62
Tabel 3.2. Penyusunan Instrumen Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	63
Tabel 3.3. Penyusunan Instrumen Variabel <i>Meaningful Work</i> (X2).....	64
Tabel 3.4. Penyusunan Instrumen Variabel <i>Job Satisfaction</i> (Z)	65
Tabel 3.5. Tingkat Reliabilitas	66
Tabel 3.6. Hasil Tabel Uji Reliabilitas	66
Tabel 3.7. <i>Goodness of Fit Index</i>	70
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas.....	77
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas CFA	80
Tabel 4.3. Hasil Uji Reliabilitas dan AVE.....	82
Tabel 4.4. Makna Penilaian Secara Deskriptif Variabel Penelitian.....	83
Tabel 4.5. Hasil Statistika Deskriptif <i>Turnover Intention</i> (Y).....	83
Tabel 4.6. Hasil Statistik Deskriptif <i>Perceived Organizational Support</i> (X1).....	85
Tabel 4.7. Hasil Statistik Deskriptif <i>Meaningful Work</i> (X2).....	86
Tabel 4.8. Hasil Statistik Deskriptif <i>Job Satisfaction</i> (Z)	88
Tabel 4.9. Hasil Statistik Deskriptif Indikator Variabel Penelitian	89
Tabel 4.10. Uji Kesesuaian Model	95
Tabel 4.11. Hasil Uji Hipotesis secara Langsung.....	96
Tabel 4.12. Hasil Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Faktor Faktor <i>Turnover</i> pada Generasi Z	2
Gambar 1.2. Data Visualisasi Bibliometrik.....	6
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	57
Gambar 4.1. <i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Gambar 4.2. <i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Usia	74
Gambar 4.3. <i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	75
Gambar 4.4. <i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Masa Bekerja	76
Gambar 4.5. Model Penelitian dengan AMOS	92
Gambar 4.6. Persamaan Struktural.....	93
Gambar 4.7. <i>Model Modification</i>	94

