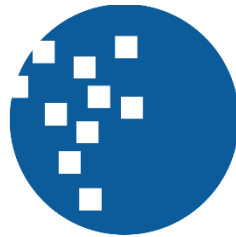


**PENGARUH ABUSIVE SUPERVISION TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA GENERASI Z DI INDUSTRI F&B: PERAN MEDIASI
EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK STRESS DI TANGERANG
SELATAN**



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

SKRIPSI

Samiquel Brianto

00000055517

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2025**

**PENGARUH ABUSIVE SUPERVISION TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA GENERASI Z DI INDUSTRI F&B: PERAN MEDIASI
EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK STRESS DI TANGERANG
SELATAN**



Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana

Manajemen

Samiqel Brianto

00000055517

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG**

2025

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Samiquel Brianto

Nomor Induk Mahasiswa : 00000055517

Program Studi : Manajemen

Skripsi dengan judul:

*PENGARUH ABUSIVE SUPERVISION TERHADAP TURNOVER INTENTION
PADA GENERASI Z DI INDUSTRI F&B: PERAN MEDIASI EMPLOYEE
ENGAGEMENT DAN WORK STRESS DI TANGERANG SELATAN*

Merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dari laporan karya tulis ilmiah yang ditulis oleh orang lain, dan semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar serta dicantumkan di Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan maupun dalam penulisan laporan karya tulis ilmiah, saya bersedia menerima konsekuensi dinyatakan TIDAK LULUS untuk mata kuliah yang telah saya tempuh.

Tangerang, 9 Juni 2025


METERAL
TEMPEL
00E09AKX194747797
Samiquel Brianto

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di Industri
F&B: Peran Mediasi *Employee Engagement* dan *Work Stress* di Tangerang
Selatan

Oleh

Nama : Samiquel Brianto

NIM : 00000055517

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

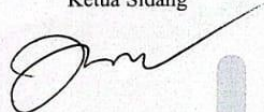
Telah diujikan pada hari Senin, 30 Juni 2025

Pukul 09.30 s.d 11.00 dan dinyatakan

LULUS

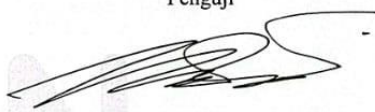
Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



Dr. Ika Yanuarti, S.E., M.S.F., CSA
0708017601

Penguji



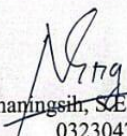
Dr. Mohammad Annas, S.Tr.Par.,
M.M., CSCP
0312087404

Pembimbing



Dr. Hendro Budiyanto, S.Pd, MM,
CHRA
0315107502

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O.
0323047801

HALAMAN PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Tugas Akhir Skripsi dengan judul

Pengaruh Abusive Supervision terhadap Turnover Intention pada Gen Z di Industri F&B: Peran Mediasi Employee Engagement dan Work Stress di Tangerang Selatan

Oleh

Nama : Samiquel Brianto
NIM : 00000055517
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

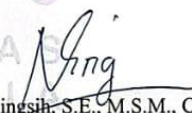
Telah Disetujui untuk diajukan pada
Sidang Ujian Tugas Akhir Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 10 Juni 2025

Pembimbing


Dr. Hendro Budiyanto, S.Pd,
MM, CHRA
0315107502

Ketua Program Studi Manajemen


Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O.
0323047801

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Samiquel Brianto

NIM : 00000055517

Program Studi : Manajemen

Jenjang : S1

Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Abusive Supervision terhadap
Turnover Intention pada Gen Z di Industri F&B: Peran Mediasi Employee
Engagement dan Work Stress di Tangerang Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya bersedia

- ☒ Saya bersedia memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya ke dalam repositori Knowledge Center sehingga dapat diakses oleh Sivitas Akademika UMN/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial.
- ☐ Saya tidak bersedia mempublikasikan hasil karya ilmiah ini ke dalam repositori Knowledge Center, dikarenakan: dalam proses pengajuan publikasi ke jurnal/konferensi nasional/internasional (dibuktikan dengan *letter of acceptance*) **.
- ☐ Lainnya, pilih salah satu:
- ☐ Hanya dapat diakses secara internal Universitas Multimedia Nusantara
 - ☐ Embargo publikasi karya ilmiah dalam kurun waktu 3 tahun.

Tangerang, 9 Juni 2025



Samiquel Brianto

* Pilih salah satu

** Jika tidak bisa membuktikan LoA jurnal/HKI, saya bersedia mengizinkan penuh karya ilmiah saya untuk dipublikasikan ke KC UMN dan menjadi hak institusi UMN

NUSANTARA

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas selesainya penulisan Karya Ilmiah dengan judul: “Pengaruh Abusive Supervision terhadap Turnover Intention pada Gen Z di Industri F&B: Peran Mediasi Employee Engagement dan Work Stress di Tangerang Selatan” yang dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara. Penulis mensyukuri atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya mengucapkan Terima Kasih kepada:

1. Dr. Ir. Andrey Andoko, M.Sc., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
2. Prof. Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara.
3. Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Multimedia Nusantara.
4. Dr. Hendro Budiyanto, S.Pd, MM, CHRA, selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi sehingga terselesainya tugas akhir ini.
5. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.

Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi para pembaca

Tangerang, 10 Juni 2025



Samiquel Brianto

PENGARUH ABUSIVE SUPERVISION TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA GENERASI Z DI INDUSTRI F&B: PERAN MEDIASI
EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK STRESS DI TANGERANG
SELATAN

(Samiqel Brianto)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh abusive supervision terhadap turnover intention dengan employee engagement dan work stress sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di industri Food & Beverages (F&B) di Tangerang Selatan, menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis Self-Determination Theory dan model Job Demands-Resources (JD-R). Survei dilakukan melalui kuesioner kepada 103 responden dengan pengalaman kerja minimal dua tahun. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui SMART-PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa abusive supervision berpengaruh negatif signifikan terhadap employee engagement ($\beta = -0.601$; $p < 0,000$) dan berpengaruh positif signifikan terhadap work stress ($\beta = 0.808$; $p < 0,000$) serta turnover intention ($\beta = 0.680$; $p = 0,000$). dan work stress juga dibuktikan memediasi hubungan antara abusive supervision dan turnover intention (indirect effect $\beta = 0,598$; $p < 0,000$). Namun, employee engagement tidak memiliki efek mediasi yang signifikan terhadap hubungan tersebut (indirect effect $\beta = 0,106$; $p = 0,110$). Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan jalur utama yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan abusif meningkatkan niat keluar karyawan. Studi ini memperkaya literatur tentang kepemimpinan negatif di Indonesia, khususnya dalam konteks F&B dan Generasi Z yang lebih sensitif terhadap kondisi psikologis dan lingkungan kerja. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu mengurangi praktik abusive supervision melalui pelatihan kepemimpinan serta menyediakan program manajemen stres dan peningkatan employee engagement guna menekan turnover intention.

Kata kunci: Abusive supervision, Employee engagement, Work stress, Turnover intention, Generasi Z.

THE EFFECT OF ABUSIVE SUPERVISION ON TURNOVER INTENTION
OF GENERATION Z IN THE F&B INDUSTRY: THE MEDIATION ROLE OF
EMPLOYEE ENGAGEMENT AND WORK STRESS IN SOUTH
TANGERANG

(Samiqel Brianto)

ABSTRACT (English)

This study aims to analyze the influence of abusive supervision on turnover intention with employee engagement and work stress as mediating variables among Generation Z employees in the Food & Beverages (F&B) industry in South Tangerang. The research uses a quantitative approach based on Self-Determination Theory and the Job Demands-Resources (JD-R) model. A survey was conducted through questionnaires distributed to 103 respondents with a minimum of two years of work experience. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) via SMART-PLS 3. The results show that abusive supervision has a significant negative effect on employee engagement ($\beta = -0.601$; $p < 0.000$) and a significant positive effect on work stress ($\beta = 0.808$; $p < 0.000$) as well as turnover intention ($\beta = 0.680$; $p = 0.000$). Work stress was also proven to mediate the relationship between abusive supervision and turnover intention (indirect effect $\beta = 0.598$; $p < 0.000$). However, employee engagement did not significantly mediate this relationship (indirect effect $\beta = 0.106$; $p = 0.110$). These findings indicate that work stress is the primary pathway through which abusive leadership increases employees' intention to leave. This study enriches the literature on negative leadership in Indonesia, particularly in the F&B sector and among Generation Z, who are more sensitive to psychological and workplace conditions. The practical implication is that companies should reduce abusive supervision practices through leadership training and provide stress management programs and employee engagement initiatives to lower turnover intention.

Keywords: Abusive supervision, Employee engagement, Work stress, Turnover Intention, Generation Z.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT (English).....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Batasan Penelitian.....	13
1.6 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI.....	15
2.1 Tinjauan Teori.....	15
2.1.1 Manajemen	15
2.1.2 Human Capital Mangement	16
2.1.3 Abusive Supervision.....	17
2.1.4 Employee Engagement	19
2.1.5 Work Stress	20
2.1.6 Turnover Intention.....	22
2.2 Model Penelitian.....	25
2.3 Hipotesis.....	26

2.3.1 Pengaruh <i>Abusive Supervision</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> ...	26
2.3.2 Pengaruh <i>Abusive Supervision</i> terhadap <i>Work Stress</i>	26
2.3.3 Pengaruh <i>Abusive Supervision</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	27
2.3.4 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	27
2.3.5 Pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	27
2.3.6 Peran <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Mediasi antara <i>Abusive Supervision</i> dan <i>Turnover Intention</i>	28
2.3.7 Peran <i>Work Stress</i> sebagai Variabel Mediasi antara <i>Abusive Supervision</i> dan <i>Turnover Intention</i>	28
2.4 Penelitian Terdahulu	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
3.1.1 Generasi Z.....	37
3.1.2 Industri F&B	38
3.2 Desain Penelitian	38
3.2.1 Metode Penelitian	39
3.2.2 Jenis Desain Penelitian	40
3.2.3 Data Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sampling Frame	42
3.3.3 Sampling Technique	43
3.3.4 Sampling Size	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data.....	45
3.4.2 Metode Pengumpulan Data	45
3.5 Operasionalisasi Variabel	45
3.5.1 Tabel Operasionalisasi.....	47
3.6 Teknik Analisis Data	51
3.6.3 Analisis Data Penelitian Menggunakan SEM	54
3.7 Uji Hipotesis	56
3.7.1 Path Coefficient	56

3.7.2 T-Statistic	56
3.7.3 P-Value	57
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Karakteristik Responden	58
4.1.1 Profile Responden	58
4.2 Analisis Deskriptif	64
4.2.1 Abusive Supervision (X1)	64
4.2.2 Employee Engagement (X2)	66
4.2.3 Work Stress (X3)	67
4.2.4 Turnover Intention (Y)	68
4.3 Uji Pre-Test	70
4.3.1 Uji Validitas	70
4.3.2 Uji Reliabilitas	71
4.4 Uji Analisis SEM	71
4.4.1 Hasil Uji Outer Model	71
4.4.2 Hasil Uji Inner Model	77
4.5 Uji Hipotesis	79
4.5.1 Uji Direct Effect	80
4.5.2 Uji Indirect Effect	83
4.6 Pembahasan	84
4.6.1 Pengaruh Variabel Abusive Supervision terhadap Employee Engagement	84
4.6.2 Pengaruh Variabel Abusive Supervision terhadap Work Stress ...	85
4.6.3 Pengaruh Variabel Abusive Supervision terhadap Turnover Intention	86
4.6.4 Pengaruh Variabel Employee Engagement terhadap Turnover Intention	87
4.6.5 Pengaruh Variabel Work Stress terhadap Turnover Intention	88
4.6.6 Pengaruh Variabel Abusive Supervision terhadap Turnover Intention yang dimediasi Employee Engagement	89
4.6.7 Pengaruh Variabel Abusive Supervision terhadap Turnover Intention yang dimediasi Work Stress	89
4.7 Implikasi Manajerial	90

4.7.1 Abusive Supervision terhadap Employee Engagement.....	91
4.7.2 Abusive Supervision terhadap Work Stress	93
4.7.3 Abusive Supervision terhadap Turnover Intention.....	94
4.7.4 Employee Engagement terhadap Turnover Intention	95
4.7.5 Work Stress terhadap Turnover Intention	97
4.7.6 Abusive Supervision terhadap Turnover Intention dengan Work Stress sebagai Variable Mediasi	98
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	101
5.1 Simpulan.....	101
5.2 Saran	102
5.2.1 Saran Bagi Perusahaan	102
5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN	107



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 2 Tabel Operasionalisasi Variabel	47
Tabel 3 Uji Validitas	52
Tabel 4 Uji Reliabilitas	53
Tabel 5 Kategori Penilaian Responden.....	64
Tabel 6 Penelitian Responden Terhadap Variabel Abusive Supervision	64
Tabel 7 Penelitian Responden Terhadap Variabel Employee Engagement	66
Tabel 8 Penelitian Responden Terhadap Variabel Work Stress.....	67
Tabel 9 Penelitian Responden Terhadap Variabel Turnover Intention.....	68
Tabel 10 Hasil Pre-Test Uji Validitas	70
Tabel 11 Hasil Pre-Test Uji Reliabilitas	71
Tabel 12 Discriminant Validity & Reliability	72
Tabel 13 Hasil Uji Cross Loading Factor	75
Tabel 14 Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion.....	76
Tabel 15 Hasil Uji R-Square.....	77
Tabel 16 Hasil Uji Direct Effect.....	80
Tabel 17 Hasil Uji Indirect Effect	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Plan Resign Gen Z	5
Gambar 2 Alasan Resign Gen Z	6
Gambar 3 Berapa Lama Bekerja di Indutsri F&B.....	7
Gambar 4 Hubungan dengan Atasan.....	8
Gambar 5 Gaya Kepemimpinan Atasan	8
Gambar 6 Pemikiran untuk Resign	9
Gambar 7 Pengaruh Atasan atas Keputusan Resign	10
Gambar 8 Model Penelitian	25
Gambar 9 Kelompok Generasi	37
Gambar 10 Model Penelitian Keseluruhan	56
Gambar 11 Profil Responden Berdasarkan Wilayah Kerja	58
Gambar 12 Profil Responden Berdasarkan Generasi Z	59
Gambar 13 Profil Responden Berdasarkan Industri F&B	60
Gambar 14 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Gambar 15 Profil Repsonden Berdasarkan Usia	61
Gambar 16 Profil Responden Berdasarkan Domisili	62
Gambar 17 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Gambar 18 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Gambar 19 Outer Model SEM Analysis	72
Gambar 20 Bootstrapping Analysis	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran Jurnal Utama	107
Lampiran 2 Uji Pre-Test Validitas	121
Lampiran 3 Uji Pre-Test Reliabilitas	124
Lampiran 4 Uji Validitas Reliabilitas Main-Test	125
Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis	127
Lampiran 6 Lampiran Google Form	127
Lampiran 7 Hasil Spreadsheet & Excel Kuesioner	138
Lampiran 8 Hasil Turnitin	140
Lampiran 9 Formulir Bimbingan	154

