BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen menurut Kinicki & Williams (2016), didefinisikan sebagai proses dalam mengarahkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, dengan cara mengoordinasikan pekerjaan individu melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian terhadap sumber daya yang dimiliki organisasi.

Menurut George R. Terry dalam Aditama (2020), manajemen adalah proses yang bersifat khas, yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk menetapkan serta mewujudkan tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya.

Dalam Yusuf et al. (2023), Ricky W. Griffin menjelaskan bahwa manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Terdapat empat fungsi manajemen menurut Kinicki & Williams (2020) yaitu *planning, organizing, leading,* and *controlling* (POLC) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Planning*

   Merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk merumuskan penetapan tujuan dan mencari bagaimana cara untuk sampai pada tujuan tersebut.

2. *Organizing*

Merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk mengatur tugas-tugas, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

3. *Leading*

   Merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi sumber daya manusia untuk dapat bekerja lebih keras guna mencapai tujuan organisasi.

4. *Controlling*

   Merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk memantau kinerja, kemudian membandingkannya dengan tujuan organisasi, dan melakukan tindakan perbaikan apabila diperlukan.

Berdasarkan penjabaran teori dari beberapa ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen memiliki definisi, sebuah proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif yang melibatkan sumber daya manusia dengan empat fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepimpinan (*leading*), dan pemantauan (*controlling*).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah proses perolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan.

Menurut Hasibuan (2017) dalam Slameta & Sulastri (2023), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan juga peran tenaga kerja supaya efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan juga masyarakat.

Menurut Boone & Kurtz dalam Larasati (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah fungsi untuk menarik, mengembangkan serta mempertahankan karyawan terkualifikasi untuk dapat melakukan aktivitas yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Dessler (2016), manajemen sumber daya manusia memiliki sepuluh fungsi, seperti berikut:

1. *Analyzing and Designing Jobs*

   Fungsi ini melibatkan aktivitas *job analysis* dan *job design*. Analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah proses untuk memperoleh informasi secara mendalam mengenai suatu pekerjaan, sedangkan perancangan pekerjaan (*job design*) adalah proses yang menentukan bagaimana suatu pekerjaan harus dilaksanakan serta tugas-tugas apa saja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut.

2. *Recruiting and Hiring Employees*

   Fungsi ini melibatkan aktivitas *recruitment* dan *selection. Recruitment* merupakan proses yang dilalui organisasi untuk mencari pelamar kerja potensial. *Selection* adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menemukan kandidat yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta karakteristik lain yang dibutuhkan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. *Training and Developing Employees*

   Fungsi ini melibatkan aktivitas *training* dan *development*. *Training* dalah suatu bentuk usaha yang dirancang secara terencana untuk membantu karyawan dalam menguasai pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya. *Development* melibatkan perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk

menghadapi tantangan berbagai pekerjaan baru atau yang sudah ada, termasuk tuntutan klien dan pelanggan dari pekerjaan tersebut.

4. *Managing Performance*

   Pengelolaan sumber daya manusia mencakup pemantauan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan seperti deskripsi pekerjaan dan sasaran untuk posisi tertentu. Proses untuk memastikan bahwa aktivitas dan hasil kerja karyawan sesuai dengan sasaran organisasi disebut *performance management*. Aktivitas *performance management* mencakup penentuan tugas dan hasil pekerjaan yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

5. *Planning and Administering Pay and Benefits*

   Gaji dan tunjangan yang diperoleh karyawan berperan penting dalam memotivasi mereka. Hal ini terutama berlaku ketika *reward* seperti bonus dikaitkan dengan pencapaian individu atau kelompok. Keputusan tentang gaji dan tunjangan juga dapat mendukung aspek lain dari strategi organisasi.

6. *Maintaining Positive Employee Relations*

   Organisasi seringkali bergantung pada HR professional untuk membantu mereka menjaga hubungan positif dengan karyawan. Fungsi ini meliputi penyiapan dan pendistribusian buku pegangan karyawan yang mencakup detail kebijakan perusahaan dan, dalam organisasi besar, publikasi perusahaan seperti buletin bulanan atau situs web di intranet organisasi.

7. *Establishing and Administering Personnel Policies*

   Semua aktivitas sumber daya manusia yang dijelaskan sejauh ini memerlukan keputusan yang adil dan konsisten, dan sebagian besar memerlukan pencatatan yang substansial. Organisasi bergantung dengan departemen SDM guna membantu menetapkan kebijakan

yang berkaitan dengan perekrutan, pendisiplinan, promosi, serta tunjangan.

8. *Managing and Using Human Resource Data*

   Semua aspek manajemen sumber daya manusia memerlukan pencatatan yang cermat dan rahasia, mulai dari pemrosesan lamaran pekerjaan, hingga penilaian kinerja, pendaftaran tunjangan, dan laporan yang diamanatkan pemerintah. Penanganan catatan tentang karyawan memerlukan keakuratan serta kepekaan terhadap privasi karyawan.

9. *Ensuring Compliance with Labor Laws*

   Pemerintah memiliki banyak undang-undang dan peraturan mengenai perlakuan terhadap karyawan. Memastikan kepatuhan terhadap undang-undang mengharuskan personel *human resource* mengawasi lanskap hukum yang berubah dengan cepat.

10. *Supporting the Organization's Strategy*

    Fungsi ini melibatkan tiga *responsibility* yang mencakup *human resource planning* yaitu mengidentifikasi jumlah serta kualifikasi karyawan yang diperlukan organisasi untuk membantu mencapai tujuannya. *Talent management* yaitu upaya sistematis serta terencana yang berfungsi untuk menarik, mempertahankan, melakukan pengembangan, dan memberi motivasi ke karyawan juga manajer yang terampil. Serta *evidence-based* HR yaitu mengumpulkan dan menggunakan data untuk menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap laba perusahaan atau pemangku kepentingan utama.

2.1.3 Supervisor Support

Menurut Suhardoyo (2022) dalam Al Faizah (2022) *supervisor support* merupakan tanggung jawab dalam bentuk dukungan yang diberikan oleh atasan guna memperkuat penggunaan skill yang dimiliki

oleh para karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, juga perilaku karyawan saat bekerja.

Menurut Agustina et al. (2019) dalam Al Faizah (2022), *supervisor support* merupakan sebuah dorongan serta keterlibatan atasan dalam memberikan motivasi, *reward* dan lain sebagainya yang dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Kemudian menurut Pattnaik dan Panda (2020) dalam Barasa & Tunjungsari (2024) mengatakan bahwa *supervisor support* merupakan sebuah persepsi dari karyawan, bahwa atasan / *supervisor* mendukung dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan dalam lingkungan pekerjaan.

2.1.4 Work Engagement

Menurut Bakker & Leiter (2010) *work engagement* merupakan keadaan sejahtera yang berkaitan dengan pekerjaan yang positif, memuaskan, dan memotivasi yang dapat dilihat sebagai antipode atau hal berlawanan dari kelelahan kerja / *job burnout*.

Menurut Ngo & Hui (2017) dalam Putri (2022) menyatakan bahwa *work engagement* adalah kondisi saat adanya pikiran positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), serta *absorption* (penyerapan).

Kemudian menurut Rakhim (2020) dalam Mulyani & Kartadiharja (2024) *work engagement* merupakan suatu keadaan motivasi positif dan berenergi yang berhubungan dengan pekerjaan serta keinginan karyawan untuk mengkontribusikan peran kerja juga kesuksesan organisasi.

2.1.5 Turnover Intention

Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Gunawan & Andani (2020) *turnover intention* merupakan sebuah kecenderungan atau

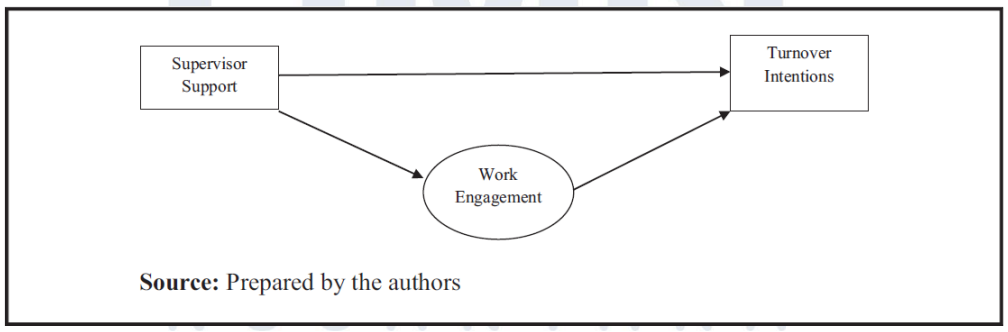
keadaan saat karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela, yang bisa disebabkan pekerjaan saat ini kurang menarik serta adanya alternatif pekerjaan lain.

Mobley (2016) dalam Kurniawati & Surya, (2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan tempat dimana ia bekerja, namun belum diwujudkan melalui tindakan nyata.

Kemudian menurut Sari (2014) dalam Hasyim & Jayantika (2021) *turnover intention* merupakan gambaran pikiran individu untuk berpindah, untuk mencari pekerjaan ditempat lain serta keinginan individu untuk meninggalkan organisasi.

2.2 Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model penelitian dari salah satu jurnal internasional oleh Pattnaik, S. C., & Panda, N. (2020) dengan judul "*Supervisor Support, Work Engagement and Turnover Intentions: Evidence from Indian Call Centres"* yang juga penulis gunakan sebagai jurnal utama dalam penelitian ini, dengan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber: Pattnaik, S. C., & Panda, N. (2020)

H1: *Supervisor Support* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

H2: *Supervisor Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*

H3: *Work Engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

H4: *Work Engagement* memediasi hubungan antara *Supervisor Support* dan *Turnover Intention*

2.3 Hipotesis

2.3.1 Supervisor Support *memiliki pengaruh negatif terhadap* Turnover Intention

Penelitian oleh Astuti dan Helmi (2021), menunjukkan bahwa *perceived supervisor support* tidak secara langsung mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Pada penelitian Indra et al (2023), pengaruh negatif signifikan antara *turnover intention* terhadap *turnover intention* dengan mediasi *affective commitment*, artinya semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif, dan secara tidak langsung akan mengurangi terjadinya *turnover intention* karyawan. Pada penelitian oleh Said dan Muzzaki (2024), menunjukkan bahwa *supervisor support* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh supervisor, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Selanjutnya Hartono dan Pudjiarti (2024), menyatakan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *supervisor support* dan *turnover intention*. Penelitian oleh Arici (2018), dengan hasil *supervisor support* yang buruk dapat sangat merugikan sehingga dapat mengakibatkan perputaran yang tinggi, ketidakhadiran dan kinerja yang rendah, yang dapat mengurangi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.3.2 Supervisor Support *memiliki pengaruh positif terhadap* Work Engagement

Penelitian oleh Wulandari dan Ekhsan (2024), menunjukkan bahwa *supervisor support* memiliki pengaruh signifikan pada *work*

engagement. Pada penelitian oleh Kissi et al (2023), menunjukkan *supervisor support* berpengaruh signifikan pada *work engagement.* Penelitian selanjutnya oleh Boccoli et al (2024), keterampilan komunikasi supervisor memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara dukungan yang dirasakan dari supervisor dan *work engagement*. Selanjutnya oleh Suan dan Nasurdin (2016), dengan temuan menunjukkan bahwa *supervisor support* atau dukungan atasan secara positif mempengaruhi *turnover intention* dan bahwa hubungan positif ini lebih kuat untuk karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan. Penelitian oleh Bonaiuto (2022), menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial atasan dapat menyebabkan peningkatan yang signifikan secara statistik dalam *work engagement*.

2.3.3 Work Engagement *memiliki pengaruh negatif terhadap* Turnover Intention

Penelitian oleh Cahyana dan Prahara (2020), menyatakan bahwa *work engagement* memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*, meskipun kekuatan hubungan bisa bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik responden. Sejalan dengan penelitian oleh Muchtadin (2022), menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover* intention. Sementara itu penelitian oleh Pattnaik dan Panda (2020), menyatakan bahwa karyawan dengan *work engagement* yang tinggi memberikan pengaruh kepada organisasi dengan berkurangnya tingkat niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2.3.4 *Work Engagement* memediasi hubungan antara *Supervisor Support* dan *Turnover Intention*

Penelitian oleh Pattnaik dan Panda et al (2020), menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara *supervisor support* dan *turnover intention*. Selanjutnya pada penelitian oleh Ikuabe et al (2023), menunjukkan bahwa hubungan antara keadilan distributif dan *turnover*

intention ditemukan dimediasi oleh komitmen organisasi dan *work engagement*. Penelitian oleh Yucel et al (2021), menunjukkan bahwa *supervisor support* memiliki peran moderator antara *work-family conflict* dan *work engagement,* dan *work engagement* memiliki peran mediasi pada model penelitian, di mana *work-family conflict* bersifat independen, *turnover intention* bersifat dependen, dan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Pada penelitian oleh Kissi et al (2023), menunjukkan *work engagement* memainkan peran mediasi dalam hubungan antara *supervisor support* dan *turnover intention*. Penelitian oleh Hadi et al (2025), menunjukkan bahwa analisis mediasi antara *abusive leadership* dan *turnover intention*, yang dilakukan melalui *work engagement*, menunjukkan efek mediasi yang komprehensif.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
1	Subash Chandra Pattnaik, dan Narendra Panda (2020)	*Journal of Asia Business Studies (Emerald Publishing Limited)*	*Supervisor support, work engagement and turnover intentions: evidence from Indian call centres*	Penelitian ini digunakan sebagai acuan utama (jurnal utama). Hasil dari penelitian ini menunjukkan dampak positif yang signifikan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara *supervisor support* dan *turnover intention.*
2	Ernest Kissi, Matthew Osivue Ikuabe dan Clinton	*Engineering, Construction and Architectural*	*Mediating role of work engagement in the relationship*	Hasil dari penelitian ini menunjukkan dampak positif yang signifikan dari *work engagement* dan *supervisor*

	Ohis Aigbavboa, Eugene Danquah Smith dan Prosper Babon-Ayeng (2023)	*Management (Emerald Publishing Limited)*	*between supervisor support and turnover intention among construction workers*	*support* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menyatakan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara *supervisor support* dan *turnover intention*.
3	Ilhami Yucel, Muhammed Sabri Sirin, Murat Bas (2021)	*International Journal of Productivity and Performance Management (Emerald Publishing Limited)*	*The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic*	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa *supervisor support* memiliki peran moderator antara *work-family conflict* dan *work engagement,* dan *work engagement* memiliki peran mediasi pada model penelitian, di mana *work-family conflict* bersifat independen, *turnover intention* bersifat dependen, dan *work engagement* sebagai variabel mediasi.
4	Hasan Evrim Arici (2018)	*Leadership & Organization Development Journal (Emerald Publishing Limited)*	*Perceived supervisor support and turnover intention: moderating effect of authentic*	Temuan ini mengungkapkan pengaruh langsung yang signifikan dari *supervisor support* dan *authentic of leadership* terhadap *turnover intention*. Selain itu, *authentic of leadership* memoderasi

			leadership	pengaruh negatif *perceived supervisor support* terhadap *turnover intention.*
5	Flavia Bonaiuto, Stefania Fantinelli, Alessandro Milani, Michela Cortini, Marco Cristian Vitiello and Marino Bonaiuto (2021)	*Journal of Workplace Learning (Emerald Publishing Limited)*	*Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables*	Efek mediasi dari "kepercayaan organisasi" adalah signifikan dalam hubungan "dukungan sosial atasan" dan "dukungan sosial rekan kerja" dengan "ketiadaan risiko psikososial." Selain itu, peningkatan dalam dukungan sosial atasan dapat menyebabkan peningkatan yang signifikan secara statistik dalam keterlibatan kerja. Hal ini terjadi hanya pada karyawan dengan identifikasi rendah atau sedang dan tidak pada individu yang memiliki identifikasi tinggi.
6	Gabriele Boccoli, Luca Gastaldi and Mariano Corso (2023)	*Leadership & Organization Development Journal (Emerald Publishing Limited)*	*Transformational leadership and work engagement in remote work settings: the moderating role of the supervisor's digital communication skills*	Selain itu, temuan kami menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi digital yang dirasakan oleh supervisor memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara dukungan yang dirasakan oleh supervisor dan keterlibatan kerja.

7	Dongxue Chen, Qian Lin, Tiecheng Yang, Lushaobo Shi, Xiaolu Bao, Dong Wang (2022)	*Risk Management and Healthcare Policy Journal*	*Distributive Justice and Turnover Intention Among Medical Staff in Shenzhen, China: The Mediating Effects of Organizational Commitment and Work Engagement*	Terdapat korelasi positif yang signifikan antara keadilan distributif, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja serta korelasi negatif yang signifikan antara keadilan distributif, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan intensi turnover. Keadilan distributif secara langsung dan negatif mempengaruhi intensi turnover dokter dan perawat, tetapi ada perbedaan pekerjaan dalam mekanisme yang mendasari antara keadilan distributif dan intensi turnover. Keadilan distributif secara tidak langsung mempengaruhi intensi turnover di kalangan dokter terutama melalui efek mediasi komitmen organisasi, dan secara tidak langsung di kalangan perawat melalui tiga jalur yang berbeda: efek mediasi komitmen organisasi, efek mediasi keterlibatan kerja, dan efek mediasi berantai dari komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.

8	Hoo Sheila Natasha Hartono and Emiliana Sri Pudjiarti (2024)	FOKUS EKONOMI | Jurnal Ilmiah Ekonomi	*Supervisor Support Is A Key Factor In Mediating Burnout Against Employee Turnover Intention Of Pt. Perintis Karya Sentosa Semarang*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara dukungan atasan dan turnover intention. Lebih lanjut, ditemukan bahwa job insecurity dan burnout memiliki hubungan yang positif dan bermakna dengan turnover intention. Hasil penelitian ini menggarisbawahi peran penting dukungan supervisor sebagai faktor penting dalam memediasi dampak burnout terhadap turnover intention karyawan.
9	Shuja Iqbal, Tian Hongyun, Shamim Akhtar, Usama Ahmad and Fred Nyarko Ankomah (2020)	Asian Journal of Education and Social Studies	*Impacts of Supervisor Support on Turnover Intentions: Mediating Role of Job Satisfaction*	Hasil penelitian menunjukan hubungan yang positif dan signifikan antara *supervisor support* dan *turnover intention*, *supervisor support* dan *job satisfaction* serta *job satisfaction* dan *turnover intention*, serta hubungan langsung antara *supervisor support* dan *turnover intention* juga positif dan signifikan.
10	Choo Ling Suan dan Aizzat Mohd	*Gender in Management : An*	*Supervisor support and work engagement of*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *supervisor support* secara positif mempengaruhi

	Nasurdin (2016)	*International Journal (Emerald Publishing Limited)*	*hotel employees in Malaysia Is it different for men and women?*	*work engagement* dan bahwa hubungan positif ini lebih kuat untuk karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan.
11	Syamsul Hadi, Eni Sulistyawati, Kusuma Chandra Kirana, Cindy Alfianuri Imas Dianti, Eni Purnasari, Felix Onoriode Ashakah (2025)	*Asian Management and Business Review*	*Abusive leadership and turnover intention: How employee and work engagement act as shields*	Uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kasar berdampak negatif pada keterlibatan karyawan dan keterlibatan kerja, keterlibatan karyawan berdampak negatif pada intensi turnover, dan keterlibatan kerja berdampak negatif pada intensi turnover. Namun, dampak positif dari abusive leadership terhadap turnover intention tidak didukung. Analisis mediasi antara kepemimpinan yang kasar dan turnover intention, yang dilakukan melalui keterlibatan karyawan dan keterlibatan kerja, menunjukkan efek mediasi yang komprehensif.
12	Jafri Nurhamsyah Said, Muzakki (2024)	Jurnal Telaah Bisnis	*Unveiling Workplace Dynamics: The Impact of*	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa supervisor yang memberikan dukungan yang efektif cenderung meningkatkan

			Supervisor Support on Job Satisfaction and Turnover Intention	kepuasan kerja karyawan di tempat kerja. Lebih lanjut, penelitian ini mengeksplorasi peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara dukungan supervisor dan turnover intention karyawan. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi dampak positif dari dukungan atasan terhadap turnover intention.
13	Ikhsan Prasetya Indra, Achmad Sudiro, Ainur Rofiq (2023)	*Interdisciplinary Social Studies*	*Organizational And Supervisor Support On Turnover Intention Mediated By Affective Commitment*	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara *supervisor support* terhadap *turnover intention* dengan mediasi *affective commitment*, artinya semakin tinggi dukungan atasan, maka semakin tinggi pula komitmen afektif, dan secara tidak langsung akan menurunkan terjadinya *turnover intention* karyawan.
14	Patricia Putri Wulandari, Muhamad Ekhsan (2024)	*COSTING: Journal of Economic, Business and*	*Pengaruh Supervisor Support Terhadap*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *turnover*

		Accounting	*Turnover Intention Yang Di Mediasi Oleh Employee Engagement Pada Perusahaan Manufaktur Di Kawasan Ejip*	*intention*. Temuan ini juga menunjukkan bahwa *supervisor support* juga dapat berkontribusi terhadap *employee engagement*. Selain itu, *supervisor support* juga berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan karena adanya *supervisor support* yang tidak sesuai, mengakibatkan meningkatnya karyawan yang berniat untuk keluar dari perusahaan.
15	Tri Astuti, Avin Fadilla Helmi (2021)	Buletin Psikologi	*Perceived Supervisor Support and Turnover Intention: A Meta-Analysis Study*	Hasil penelitian menemukan bahwa *supervisor support* yang dirasakan tidak secara langsung mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian serupa untuk membandingkan variabel-variabel lain yang saling terkait.
16	Krisna Satya Cahyana, Sowanya Ardi Prahara (2020)	Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah	*Work Engagement* dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* dengan *turnover intention* pada karyawan memiliki pengaruh negatif.

17	Muchtadin (2022)	Jurnal Psikologi Teori dan Terapan	*The Relationship between Work Engagement and Turnover Intention for Millenial Generation Workers in Jabodetabek*	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* maka akan semakin rendah *turnover intention* para pekerja.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA