

## **Pengaruh *Perceived Supervisor Support* Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh *Work Engagement***

### ***The Influence of Perceived Supervisor Support on Turnover Intention Mediated by Work Engagement***

Amelia Lowanda<sup>1)</sup>, Chandra Hosen<sup>2)</sup>

<sup>1-2)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Bunda Mulia

Diajukan 19 November 2025 / Disetujui 18 Februari 2026

#### **Abstrak**

Industri *food and beverage* di Indonesia sedang mengalami pertumbuhan yang pesat, khususnya di Pasar Lama Kota Tangerang. Pemilik usaha dituntut untuk dapat mempertahankan karyawan demi produktivitas usaha dan sebagai upaya untuk mengikuti pertumbuhan industri *food and beverage*. Salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* (TI) adalah *perceived supervisor support* (PSS), namun pengaruh faktor tersebut bergantung pada tingkat *work engagement* (WE) karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki maksud untuk mengkaji keterlibatan kerja dalam menjembatani dampak *perceived supervisor support* terhadap niat berpindah kerja. Riset ini memanfaatkan metode kuantitatif dengan menggunakan data dari sampel yang berjumlah 57 karyawan industri *food and beverage* di Pasar Lama Kota Tangerang, yang dihimpun dengan menyebarkan kuesioner digital dan kuesioner dalam format cetak. Data dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4 untuk menguji *outer model* dan *inner model*. Temuan riset mengonfirmasi bahwa dukungan atasan yang dipersepsikan tidak berpengaruh signifikan dengan *turnover intention*. Namun, PSS terbukti memberikan dampak signifikan pada keterlibatan kerja. Lebih lanjut, WE menunjukkan pengaruh signifikan terhadap intensi berpindah kerja. Secara krusial, temuan ini menyimpulkan bahwa keterlibatan berperan sebagai mediator penuh dalam mekanisme pengaruh PSS terhadap TI pada konteks karyawan industri *food and beverage* di Pasar Lama Kota Tangerang.

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

#### **Abstract**

*Significant acceleration is being witnessed within the Indonesian F&B industry, evidenced by the prominent development in the Pasar Lama region of Tangerang City. Business owners are required to retain employees to maintain business productivity and to keep pace with industry developments. One factor that influences turnover intention (TI) is perceived supervisor support (PSS); however, its effect may depend on employees' level of work engagement (WE). Therefore, this study aims to examine the effect of PSS on TI through WE. This research employed a quantitative method with a sample of 57 employees working in the food and beverage industry in Pasar Lama. Data were collected through online and physical questionnaires and analyzed using SmartPLS version 4 to test the outer and inner models. The empirical evidence confirms that PSS does not exert a statistically significant influence on TI. Nevertheless, PSS demonstrates a substantial and positive impact on WE. Furthermore, WE is shown to significantly predict a decrease in the intent to quit. Crucially, this study concludes that WE acts as a full mediator in the causal mechanism linking PSS to TI among employees in the food and beverage industry operating in the Pasar Lama area of Tangerang City.*

**Keywords:** *Perceived Supervisor Support, Turnover Intention, Work Engagement.*

---

\*Korespondensi Penulis:  
E-mail: [amellowanda08@gmail.com](mailto:amellowanda08@gmail.com)

## Pendahuluan

Perekonomian nasional Indonesia diuntungkan oleh beragamnya sektor industri. Industri *food and beverage* diidentifikasi sebagai penyumbang PDB (Produk Domestik Bruto) Indonesia yang penting dan substansial. Sektor makanan dan minuman menyumbang 40,33% PDB industri pengolahan nonmigas Indonesia pada tahun 2024, yang menjadikannya sebagai subsektor dengan penyumbang terbesar terhadap PDB Indonesia (Putra, 2024). Walaupun demikian, pertumbuhan yang signifikan pada industri ini juga diiringi dengan tingginya beban kerja dikarenakan adanya karakteristik pekerjaan yang cepat, padat, dan berorientasi pada layanan, sehingga dapat memicu niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*), apabila manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak dioptimalkan secara menyeluruh. Beban kerja yang tinggi terbukti dapat memicu intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, secara spesifik pada departemen *food and beverage* (Lolo et al., 2024). *Turnover intention* adalah suatu permasalahan yang perlu ditangani dalam pengelolaan sumber daya manusia sebab memberikan pengaruh besar terhadap kestabilan dan performa Perusahaan (Panjaitan et al., 2025). Sumber daya manusia perlu dikelola dengan efisien agar mampu mendukung perkembangan perusahaan (Missye & Hosen, 2024).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, dukungan atasan yang dirasakan adalah salah satu elemen yang berpotensi memengaruhi perilaku karyawan. Istilah "dukungan atasan yang dirasakan" mengacu pada seberapa banyak bantuan yang diyakini karyawan diberikan oleh atasan mereka, mengakui kontribusi karyawan terhadap perusahaan, dan memedulikan kesejahteraan karyawan (Ullah et al., 2022). Menurut penelitian sebelumnya, dukungan atasan yang dirasakan bukan merupakan prediktor utama niat untuk keluar, dimana keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kedua faktor tersebut (Kissi et al., 2023). *Turnover intention* didefinisikan sebagai pemikiran individu dalam suatu organisasi untuk meninggalkan tempat kerja atau pekerjaan saat ini (Li et al., 2022). Ketika karyawan merasa didukung oleh atasan, mereka akan cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih intens, dan pada akhirnya menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan (Kissi et al., 2023).

Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *perceived supervisor support* saja tidak cukup untuk memberikan pengaruh terhadap variabel *turnover intention* dan memerlukan peran mediasi dari variabel *work engagement*. Ketika seseorang sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka mampu menggunakan dan mengekspresikan seluruh aspek diri mereka secara fisik, mental, dan emosional (Yucel et al., 2023). Namun, studi lain menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan atasan mereka memiliki dampak langsung dan substansial terhadap keinginan mereka untuk keluar (Chami-Malaeb, 2022). Komponen kunci dalam mempertahankan karyawan di perusahaan adalah dukungan yang diberikan oleh atasan (Barasa & Tunjungsari, 2024).

Hasil yang tidak konsisten ditunjukkan oleh perbedaan antara banyak penelitian sebelumnya. Perbedaan ini menjadi celah penelitian (*research gap*) yang dapat mengarah pada dasar dilakukannya pengkajian lebih lanjut tentang bagaimana keterlibatan kerja berperan sebagai variabel perantara yang menjelaskan kaitan dukungan supervisor yang dipersepsikan terhadap niat berpindah pada karyawan di Indonesia. Persepsi karyawan terhadap dukungan supervisor yang buruk dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan karena dapat mengakibatkan tingginya tingkat *turnover*, ketidakhadiran karyawan, dan penurunan performa karyawan, sehingga berpotensi mengurangi tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Merdiana & Gumelar, 2021).

Literatur menunjukkan bahwa dalam konteks industri *food and beverage*, keberadaan dukungan dari atasan berpengaruh dalam membentuk respons sikap dan perilaku kerja karyawan,

karena karakteristik operasional intensif dan fokus pada layanan (Tsabitah & Putra, 2025). Perhatian, komunikasi yang terbuka, dan bantuan dari atasan dalam pekerjaan dapat mendorong rasa dihargai sekaligus mendukung kondisi psikologis karyawan di tengah tekanan kerja yang tinggi (Tsabitah & Putra, 2025). Salah satu mekanisme psikologis yang timbul pada karyawan karena dukungan yang diberikan oleh atasan adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam industri *food and beverage* yang menuntut karyawan untuk tetap menunjukkan antusiasme, energi, dan dedikasi di tengah dinamika serta tuntutan kerja yang serba cepat (Lolo et al., 2024). Individu dengan keterlibatan kerja yang kuat cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih maksimal, memberikan pengalaman layanan yang lebih baik, serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan menjadi lebih rendah (BowenXue et al., 2024). *Turnover intention* berimplikasi pada bertambahnya biaya seleksi dan pelatihan karyawan, serta berpotensi melemahkan stabilitas tim, standar pelayanan, dan keberlanjutan operasional industri *food and beverage* (Tsabitah & Putra, 2025).

Selain memberikan kontribusi pada skala nasional, perkembangan industri *food and beverage* juga dapat diamati secara spesifik pada level kota. Dengan mempertimbangkan kepentingan tersebut, penelitian ini akan berfokus pada industri *food and beverage* di Kota Tangerang. Kota Tangerang merupakan wilayah dengan usaha *food and beverage* yang memiliki pertumbuhan signifikan, yakni dari 370 rumah makan atau restoran pada tahun 2023 menjadi 4.363 rumah makan atau restoran pada tahun 2024 (BPS Kota Tangerang, 2025). Dari pesatnya perkembangan industri *food and beverage* di Kota Tangerang, terdapat salah satu kawasan yang menjadi pusat kegiatan bisnis *food and beverage* yaitu Pasar Lama yang merupakan kawasan kuliner yang viral dan telah melegenda di Tangerang (Putri, 2024). Pasar Lama Kota Tangerang juga telah dikenal sebagai ikon pusat kuliner di Kota Tangerang yang ramai dikunjungi oleh masyarakat, baik dari Tangerang maupun luar kota (Wahroni, 2025). Kawasan Pasar Lama Kota Tangerang ramai diminati oleh pengunjung karena kulinernya yang bervariasi, terutama makanan khas budaya Tionghoa-Indonesia yang legendaris, serta kawasan ini diidentifikasi memiliki lokasi yang tergolong strategis, dengan didukung oleh ketersediaan sarana transportasi, baik personal maupun komunal (Putri, 2024).

Pertumbuhan jumlah rumah makan/restoran yang sangat pesat di Kota Tangerang, khususnya di kawasan Pasar Lama sebagai pusat kuliner, mengindikasikan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di sektor ini (Badan Pusat Statistik, 2025). Namun, pertumbuhan bisnis yang cepat seringkali tidak diimbangi dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang matang, terutama pada usaha skala kecil-menengah yang mendominasi kawasan kuliner tradisional seperti Pasar Lama. Literatur menunjukkan bahwa usaha skala kecil-menengah umumnya belum memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang matang dan terstruktur, sehingga mengakibatkan pengelolaan karyawan dilakukan tanpa perencanaan yang baik dan penerapan praktik sumber daya manusia menjadi kurang terarah serta kesulitan untuk mempertahankan tenaga kerja (Abas et al., 2024). Keterbatasan kemampuan usaha kecil-menengah di sektor kuliner dalam menawarkan kompensasi yang kompetitif mendorong peningkatan peran faktor non-ekonomi, seperti dukungan oleh atasan dan keterlibatan kerja, sebagai strategi untuk mempertahankan karyawan (Abas et al., 2024). Dukungan oleh atasan memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan, terutama pada industri F&B yang bersifat operasional dan berfokus pada pelayanan (Tsabitah & Putra, 2025).

Pada studi sebelumnya ditemukan bahwa sistem manajemen di Kawasan Pasar Lama Kota Tangerang belum dilakukan dengan optimal oleh pengelola dan penyediaan fasilitas bagi pelaku usaha, karyawan, dan pengunjung belum dilakukan secara merata (Vinata & Puspawati, 2025). Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dan pengaturan

kawasan Pasar Lama Kota Tangerang masih dilakukan secara informal tanpa sistem manajerial yang terorganisir (Vinata & Puspawati, 2025). Kondisi tersebut mengindikasikan adanya potensi permasalahan dalam stabilitas tenaga kerja, khususnya pada usaha kecil dan menengah yang rentan mengalami tingkat turnover tinggi akibat keterbatasan dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, kondisi ini berpotensi menciptakan tantangan dalam pengelolaan karyawan, mengingat karakteristik industri *food and beverage* yang memiliki beban kerja tinggi dan resiko *turnover* yang dapat terjadi (Lolo et al., 2024).

Seiring dengan pertumbuhan yang pesat ini, membuat kebutuhan akan pengelolaan sumber daya manusia meningkat, termasuk terkait dukungan atasan yang dirasakan karyawan dan keterlibatan kerja, untuk mengurangi *turnover intention*. Hal ini menjadi urgensi dilakukannya penelitian ini, dikarenakan perkembangan signifikan pada industri *food and beverage* dapat menjadi peluang bagi pemilik usaha untuk meningkatkan produktivitas usaha dengan tetap menjaga kestabilan organisasi. Pasar Lama yang telah dikenal sebagai sentra kuliner di Kota Tangerang menggambarkan pertumbuhan industri F&B, dengan peningkatan kebutuhan tenaga kerja dan tantangan manajerial dalam mengelola sumber daya manusianya, sehingga lokasi ini dinilai sesuai untuk menelaah kembali inkonsistensi temuan pada kajian terdahulu, yakni dampak *perceived supervisor support* terhadap intensi berpindah kerja melalui keterlibatan kerja. Serta kajian ini diharapkan mampu berkontribusi baik secara praktis serta akademis untuk memahami faktor-faktor yang dapat mengurangi *turnover intention* di tengah pesatnya pertumbuhan industri *food and beverage* di Kota Tangerang.

Teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory / SET*) adalah kerangka teoritis fundamental yang menjelaskan bahwa hubungan antar individu dibangun atas dasar pertukaran sumber daya termasuk bantuan, pengetahuan, dan pengakuan (Kissi et al., 2023). Dalam teori ini, individu cenderung membangun hubungan sosial ketika manfaat yang diterima dirasakan lebih besar daripada upaya yang dikeluarkan (Kissi et al., 2023). Dalam konteks organisasi, karyawan menukar usaha dan kemampuan mereka dengan imbalan berupa gaji, dukungan, pengakuan, dan kesempatan berkembang (Kissi et al., 2023). Kualitas hubungan ini dipengaruhi oleh sejauh mana pertukaran dianggap adil dan saling menguntungkan.

Dalam hubungan kerja, dukungan atasan (*perceived supervisor support*) merupakan salah satu bentuk sumber daya yang diterima karyawan dari organisasinya dan dapat dilakukan pertukaran. *Perceived supervisor support* adalah ketika karyawan memiliki keyakinan bahwa atasan menghargai masukan mereka serta menaruh perhatian terhadap aspek kesejahteraan personal karyawan (Kissi et al., 2023). Dukungan ini dapat berupa bantuan emosional, arahan kerja, perhatian terhadap kesejahteraan, maupun penghargaan atas usaha karyawan (Kissi et al., 2023). Berdasarkan SET, ketika karyawan merasa mendapat dukungan yang cukup dari supervisor, mereka cenderung membalas dengan perilaku positif, seperti meningkatkan komitmen, memperbaiki kinerja, dan mengurangi dorongan untuk meninggalkan pekerjaan (Kissi et al., 2023).

Kewajiban timbal balik yang timbul dari dukungan yang diberikan atasan diwujudkan oleh karyawan dalam bentuk perilaku kerja positif. Salah satu bentuk timbal balik tersebut adalah keterlibatan kerja (*work engagement*), yaitu kondisi saat karyawan berpartisipasi secara fisik, pemikiran, dan afektif dalam pekerjaannya (Kissi et al., 2023). Karyawan yang merasa didukung dan dihargai akan merasa perlu memberikan timbal balik, sehingga mereka membalas dengan meningkatkan energi, dedikasi, dan absorpsi dalam melakukan pekerjaan (Kissi et al., 2023). Dari perspektif SET, keterlibatan kerja muncul sebagai bentuk timbal balik karyawan atas perlakuan positif yang mereka terima dari atasan.

Di sisi lain, SET juga menjelaskan mengapa *perceived supervisor support* yang dimediasi oleh keterlibatan kerja dapat menurunkan *turnover intention*. Karyawan yang telah membangun

hubungan pertukaran yang kuat dan positif cenderung tidak ingin merusak atau mengakhiri hubungan tersebut. *Work engagement* berperan menurunkan *turnover intention* karena karyawan merasa pekerjaannya bermakna, mendapatkan apresiasi, dan memiliki hubungan kerja yang positif (Kissi et al., 2023). Oleh karena itu, *work engagement* yang tinggi berfungsi untuk memastikan karyawan tetap berinvestasi dalam pekerjaannya dan secara aktif mengurangi intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Kissi et al., 2023).

Upaya meningkatkan dukungan atasan terhadap bawahan dapat mendorong tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi (Chami-Malaeb, 2022). Terdapat pengaruh yang kuat antara niat untuk keluar dan seberapa besar dukungan yang dirasakan seseorang dari atasannya. Kemungkinan karyawan untuk bertahan di tempat kerja meningkat seiring dengan meningkatnya persepsi mereka terhadap dukungan atasan. Oleh karena itu, *perceived supervisor support* dapat mengurangi keinginan untuk keluar (*turnover intention*) (Suk, 2024). Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dihipotesiskan bahwa:

H1. *Perceived supervisor support* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*

Dukungan yang ditunjukkan oleh seorang atasan dapat membuat tingkat *work engagement* karyawan semakin tinggi (Hamzah & Nordin, 2022). Supervisor yang memberikan arahan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan akan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan (Barasa & Tunjungsari, 2024). Karyawan yang memperoleh dukungan oleh atasannya akan merasa keberadaannya diterima di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, sehingga membuat karyawan tersebut merasa semangat dalam bekerja, dan pada akhirnya meningkatkan *work engagement* (Ingarianti et al., 2024). Persepsi karyawan terhadap dukungan atasan mereka memiliki dampak besar pada tingkat keterlibatan mereka pada tempat kerja. Sebagai tindak lanjut logis dari uraian sebelumnya, dihipotesiskan bahwa:

H2. *Perceived supervisor support* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*

Karyawan dengan karakteristik keterlibatan kerja yang tinggi cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini (BowenXue et al., 2024). Pada kondisi karyawan memiliki semangat tinggi dalam bekerja, maka dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada suatu organisasi (Barasa & Tunjungsari, 2024). Karyawan cenderung tidak berencana meninggalkan posisi mereka saat ini jika mereka sangat terlibat dalam pekerjaan mereka (Yucel et al., 2023). Jadi, dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja secara signifikan memengaruhi intensi karyawan meninggalkan posisi mereka saat ini. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dihipotesiskan bahwa:

H3. *Work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*

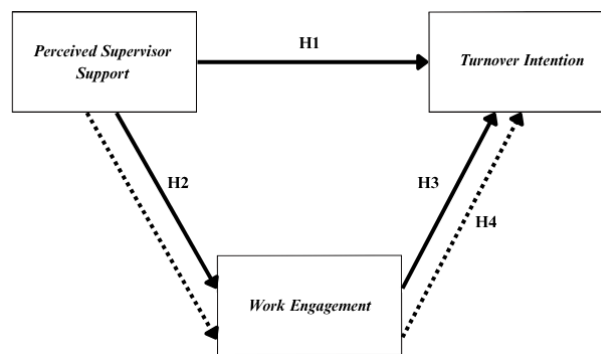
Dukungan atasan yang dipersepsikan karyawan dan niat untuk keluar dijembatani oleh keterlibatan kerja. Ketika karyawan yakin bahwa atasan mendukung mereka, tingkat keterlibatan kerja karyawan akan meningkat, yang kemudian akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Barasa & Tunjungsari, 2024). Dalam situasi di mana karyawan mendapatkan dukungan yang memadai dari atasan, hal ini akan meningkatkan level keterlibatan mereka terhadap pekerjaan yang diemban, dan hal itu mengurangi keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan (Kissi et al., 2023). Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dihipotesiskan bahwa:

H4. *Work engagement* memediasi pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *turnover intention*

## Metode Penelitian

### Paradigma Penelitian

Terdapat tiga konstruk yang menjadi fokus dalam riset ini, yakni *perceived supervisor support* (variabel bebas), *turnover intention* (variabel terikat) dan juga *work engagement* yang memiliki peran sebagai variabel mediasi. Berikut ialah gambar paradigma penelitian yang dirumuskan pada kajian ini.



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

Sumber: Kissi et al., (2023)

### Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian

Objek yang ditetapkan ialah dukungan atasan yang dirasakan (*perceived supervisor support*), keterlibatan kerja (*work engagement*), dan niat berpindah kerja (*turnover intention*). Dalam kajian ini, peneliti akan menggunakan keterlibatan karyawan di tempat kerja sebagai mediator antara persepsi karyawan terhadap dukungan atasan dan niat karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. Karyawan di kawasan Pasar Lama Kota Tangerang, yang dikenal sebagai pusat kuliner kota Tangerang, dengan unit usaha yang memiliki toko fisik berbentuk tetap, untuk memastikan adanya peran atasan langsung sehingga karyawan dapat memberikan penilaian atas dukungan yang diberikan oleh atasan, dilibatkan sebagai subjek pada penelitian ini.

### Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metodologi kuantitatif yang berjenis penelitian eksplanatori. Penelitian kuantitatif berorientasi pada pandangan positivisme yang difokuskan pada upaya mengkaji karakteristik dari populasi atau representasi sampel spesifik, data yang diperoleh melalui sarana instrumen penelitian dapat digunakan untuk menguji dan menjelaskan hipotesis, yang mana data tersebut dianalisis secara numerik atau statistik (Sugiyono, 2024). Studi ini menerapkan pendekatan eksplanatori, ialah suatu penelitian yang dilaksanakan guna menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel yang dikaji melalui tahap pengujian hipotesis. (Sudaryana & Agusady, 2022). Dengan demikian, jenis penelitian eksplanatori dipilih berdasarkan tujuan penelitian, khususnya melihat bagaimana keterlibatan kerja memediasi pengaruh antara dukungan supervisor yang dirasakan dan keinginan untuk keluar.

### Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Prosedur pengumpulan data dieksekusi guna menghimpun data yang relevan dan diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Semua individu yang berpartisipasi pada penelitian akan diberikan kuesioner untuk mereka berikan jawaban. Kuesioner yang terdiri dari serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis dimanfaatkan oleh peneliti untuk menghimpun data dari sampel yang relevan (Sugiyono, 2024). Kuesioner akan disusun dengan skala Likert 5 poin untuk mengukur setiap variabel pada penelitian ini. Penyebaran kuesioner akan dilakukan melalui *Google Forms* dan kuesioner fisik. Kedua metode penyebaran kuesioner ini dipilih untuk menjangkau responden dengan lebih fleksibel.

Teknik *Partial Least Square* akan dipergunakan dalam penelitian ini sebagai prosedur utama untuk menganalisis data. Pendekatan ini digunakan karena alasan pada penelitian ini akan menguji *work engagement* sebagai variabel yang menjembatani pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *turnover intention*. Analisis data akan dijalankan dengan berbantuan *software* statistik yaitu SmartPLS versi 4 untuk menganalisis model pengukuran yang dievaluasi melalui serangkaian kriteria, meliputi validitas konvergen dan diskriminan, juga reliabilitas konstruk, serta menganalisis *inner model* yang mencakup uji *R-square* dan *path coefficient*.

### **Pengambilan Sampel**

Sampel penelitian ini adalah sebagian karyawan industri *food and beverage* di Pasar Lama, Kota Tangerang. Penelitian ini menerapkan teknik *nonprobability sampling* dengan spesifikasi *purposive sampling* untuk menentukan unit analisis. *Nonprobability sampling* mengacu pada sebuah cara pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang serupa bagi tiap elemen atau bagian dari populasi agar dapat terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2024). Sebagai bagian dari teknik pengambilan sampel nonprobabilitas, *purposive sampling* adalah teknik yang mendasarkan pemilihan sampel pada kriteria spesifik yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2024). Karena pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan tertentu, maka digunakan teknik *purposive sampling*. Persyaratan bagi responden dalam studi ini meliputi:

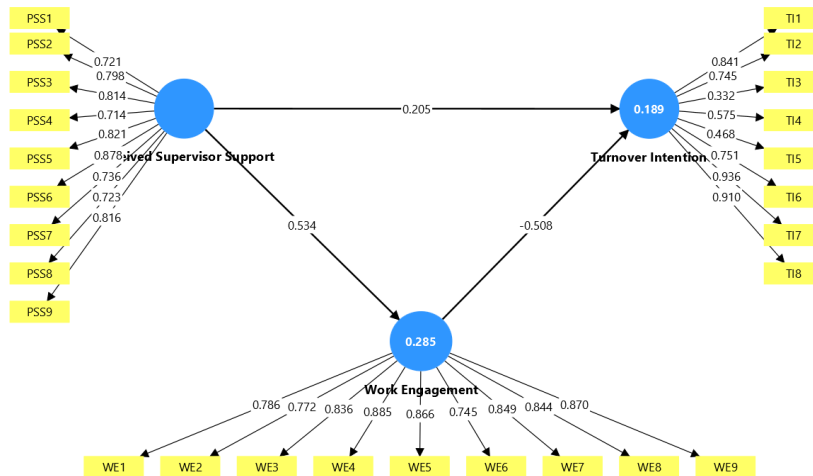
1. Karyawan pada unit usaha *food and beverage* yang memiliki toko fisik berbentuk tetap yang berlokasi di Pasar Lama Kota Tangerang, serta memiliki atasan langsung yang dapat berupa supervisor, manajer, atau pemilik usaha (*owner*) yang terlibat langsung dalam supervisi operasional, sehingga karyawan dapat mengevaluasi dukungan dari atasan dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Dalam konteks usaha skala kecil-menengah seperti di Pasar Lama, pemilik usaha seringkali juga memiliki peran supervisi dalam kegiatan operasional, dikarenakan oleh struktur organisasi yang sederhana.
2. Karyawan yang telah bekerja selama 6 bulan agar dapat memberikan penilaian tentang keterlibatan kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, karena karyawan dengan masa kerja kurang dari 6 bulan dianggap belum memiliki pengalaman yang memadai untuk menilai variabel pada penelitian ini dengan akurat (Alnagbi et al., 2025).

Jumlah sampel pada penelitian ini mengacu pada *sample-to-variable ratio*, dengan rasio 15:1, yaitu jumlah minimal sampel merupakan jumlah variabel yang diteliti dikalikan 15 (Memon et al., 2020). Mengingat penelitian ini akan mengkaji tiga variabel, maka jumlah minimum sampel yang dibutuhkan adalah 45 karyawan. Namun, untuk meningkatkan reliabilitas analisis, jumlah sampel yang dikumpulkan adalah sebanyak 57 karyawan.

## Hasil Dan Pembahasan

### Analisis Outer Model

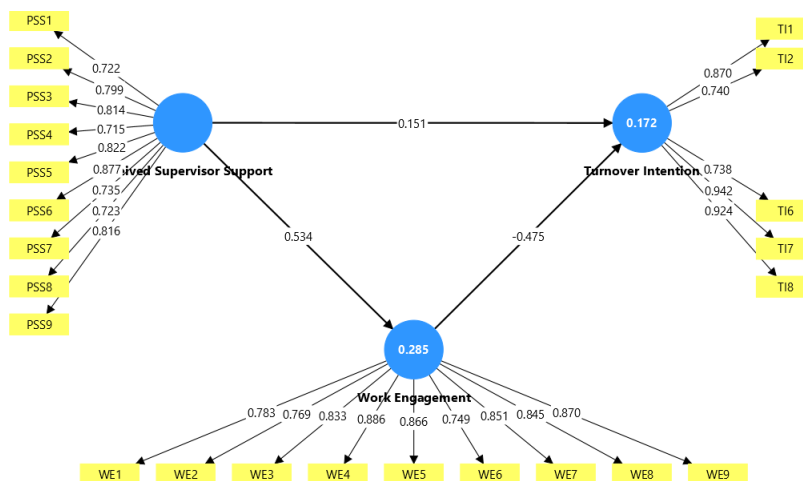
Pengujian validitas konvergen akan menggunakan metode *Partial Least Square* dengan mengevaluasi perolehan *outer loading* untuk setiap indikator pada variabel yang dikaji. Untuk dinyatakan valid, suatu indikator harus memiliki nilai *outer loading* melebihi 0.7 (Hair et al., 2022). Hasil nilai *outer loading* akan disajikan pada gambar berikut.



Gambar 2. Diagram Jalur PLS-SEM Algorithm

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Gambar diatas menunjukkan bahwa hampir semua indikator dianggap valid, kecuali tiga indikator pada variabel *turnover intention* (TI 3, TI 4, TI 5) dengan hasil *outer loading* yang berada di bawah 0.7. Dengan demikian, indikator TI 3, TI 4, TI 5 harus dieliminasi sebelum melanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Berikut akan disajikan diagram jalur setelah penghapusan indikator invalid.



Gambar 3. Diagram Jalur PLS-SEM Algorithm Setelah Penghapusan Indikator Invalid

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan data yang telah dilakukan pengolahan ulang menunjukkan bahwa seluruh indikator telah dikategorikan valid, karena nilai *outer loading* setiap indikator melewati 0.7.

Dalam uji validitas konvergen, juga perlu mengevaluasi nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Sebuah variabel dapat dikategorikan valid ketika memperoleh angka AVE lebih dari 0.5 (Hair et al., 2022). Hasil nilai AVE akan disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted***

Konstruk	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Perceived Supervisor Support</i>	0.612
<i>Turnover Intention</i>	0.718
<i>Work Engagement</i>	0.688

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Dari tabel yang terlampir di atas, semua konstruk pada penelitian ini, yaitu *perceived supervisor support*, *work engagement*, dan *turnover intention* memiliki nilai AVE melebihi 0,5. Keseluruhan konstruk penelitian telah mencapai validitas konvergen, yang berarti indikator dapat secara akurat mewakili konstruk yang dinilai. Selain uji validitas konvergen, dalam analisis *outer model* juga menguji validitas diskriminan. Satu metode yang efektif guna memeriksa validitas diskriminan yakni dengan memeriksa nilai *cross loadings*. Jika suatu variabel laten dalam penelitian memiliki nilai *cross loadings* yang lebih tinggi dibandingkan variabel laten lain, oleh karena itu, indikator tersebut dapat dikatakan valid. Berikut disajikan tabel yang memuat nilai *cross loadings* untuk variabel *perceived supervisor support*, niat berpindah kerja, dan keterlibatan kerja.

**Tabel 2. Nilai *Cross Loadings***

Indikator	<i>Perceived Supervisor Support</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Engagement</i>
PSS1	<b>0.722</b>	-0.074	0.212
PSS2	<b>0.799</b>	-0.104	0.331
PSS3	<b>0.814</b>	-0.013	0.380
PSS4	<b>0.715</b>	-0.163	0.310
PSS5	<b>0.822</b>	-0.103	0.394
PSS6	<b>0.877</b>	0.005	0.505
PSS7	<b>0.735</b>	0.010	0.298
PSS8	<b>0.723</b>	-0.109	0.557
PSS9	<b>0.816</b>	-0.148	0.523
TI1	-0.115	<b>0.870</b>	-0.301
TI2	0.005	<b>0.740</b>	-0.107
TI6	0.077	<b>0.738</b>	-0.163
TI7	-0.113	<b>0.942</b>	-0.478
TI8	-0.164	<b>0.924</b>	-0.390
WE1	0.340	-0.386	<b>0.783</b>
WE2	0.306	-0.332	<b>0.769</b>
WE3	0.377	-0.403	<b>0.833</b>
WE4	0.455	-0.349	<b>0.886</b>
WE5	0.488	-0.336	<b>0.866</b>
WE6	0.443	-0.283	<b>0.749</b>
WE7	0.500	-0.271	<b>0.851</b>
WE8	0.430	-0.265	<b>0.845</b>

WE9	0.587	-0.328	<b>0.870</b>
-----	-------	--------	--------------

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Tabel 2 menunjukkan dengan jelas bahwa setiap indikator menghasilkan nilai *cross loading* yang dominan pada konstraknya sendiri daripada nilai yang dihasilkan pada konstruk lain. Hasil pengujian menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang disertakan dalam studi ini berhasil lolos dari kriteria validitas diskriminan yang ditetapkan, yaitu berdasarkan hasil uji *cross loadings*. Selanjutnya pada analisis *outer model*, terdapat pengujian reliabilitas dengan memperhatikan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, dengan kriteria reliabilitas terpenuhi untuk suatu konstruk ketika diperoleh nilai lebih dari 0.7 (Hair et al., 2022). Hasil nilai *cronbach's alpha* serta *composite reliability* akan disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Perceived Supervisor Support</i>	0.922	0.934
<i>Turnover Intention</i>	0.908	0.926
<i>Work Engagement</i>	0.943	0.952

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Dengan koefisien *cronbach's alpha* dan *composite reliability* melampaui 0.7, keseluruhan konstruk teridentifikasi reliabel dalam analisis data. Oleh karena itu, semua konstruk tersebut konsisten dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian seluruh indikator pada variabel *perceived supervisor support*, *turnover intention*, dan *work engagement* dinyatakan reliabel.

#### Analisis Inner Model

Hubungan antarvariabel dan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dievaluasi melalui pelaksanaan analisis model struktural. *Inner Model Analysis* melihat nilai *R-square* guna mengidentifikasi tingkat suatu variabel bebas memengaruhi variabel dependen. Tabel 4 akan menampilkan perincian mengenai nilai *R-square*.

**Tabel 4. Nilai R-Square**

Konstruk	R-Square
<i>Turnover Intention</i>	0.172
<i>Work Engagement</i>	0.285

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Perolehan nilai *R-square* untuk variabel *turnover intention* adalah 0.172, yang setara dengan 17,2%, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4. Dukungan atasan yang dirasakan dan keterlibatan kerja ditemukan menjelaskan 17,2% variabel *turnover intention*, sementara sisanya 82,8% dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel yang belum dipertimbangkan dalam ruang lingkup kajian ini, sehingga hubungan dikategorikan lemah. Di sisi lain, nilai *R-square* untuk variabel *work engagement* adalah 0.285, yang setara dengan 28,5%. Perolehan hasil ini dapat

diinterpretasikan bahwa kemampuan variabel *perceived supervisor support* dalam menjelaskan *work engagement* sebagai variabel mediasi adalah sebesar 28,5%, sementara sisa varians 71,5% dijelaskan oleh variabel lain yang berada di luar lingkup kajian ini, sehingga hubungan dikategorikan moderat.

Analisis *path coefficient* perlu diaplikasikan sebagai sarana untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Uji *path coefficient* akan menampilkan nilai *p-value* yang kemudian menjadi dasar suatu hipotesis diterima atau ditolak. Model dinyatakan layak atau hipotesis diterima dengan syarat bahwa *p-value* kurang dari 0.05 pada level signifikansi statistik 5% (Hair et al., 2022). Berikut disajikan tabel yang memuat nilai *p-value* antar variabel.

**Tabel 5. Nilai P-Value**

Pengaruh Antar Variabel	P-Value	Keterangan
<i>Perceived Supervisor Support</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.380	Tidak Signifikan
<i>Perceived Supervisor Support</i> → <i>Work Engagement</i>	0.000	Signifikan
<i>Work Engagement</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.000	Signifikan
<i>Perceived Supervisor Support</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.027	Signifikan

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

**Pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *turnover intention***

Berlandaskan pada nilai *p-value* yang dihasilkan pada uji *path coefficient* untuk pengaruh dukungan atasan yang dirasakan terhadap niat berpindah kerja, diperoleh hasil yang melebihi 0.05 yaitu 0.380. Maka dapat ditarik suatu pernyataan bahwa dukungan atasan yang dipersepsikan tidak menunjukkan dampak yang substansial terhadap kecenderungan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) pada karyawan industri *food and beverage* di Pasar Lama Kota Tangerang. Temuan ini diperkuat dengan riset sebelumnya yang mengemukakan bahwa dukungan yang diberikan oleh supervisor tidak secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, melainkan membutuhkan peran mediasi dari variabel lain (Kissi et al., 2023).

Sama seperti penelitian sebelumnya yang tidak menemukan pengaruh yang signifikan antara *perceived supervisor support* terhadap niat berpindah kerja, sehingga menunjukkan bahwa dengan ada atau tidaknya dukungan memadai yang diberikan atasan kepada karyawan, tidak secara langsung menimbulkan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini berpotensi terjadi karena adanya faktor lain yang menjadi aspek pertimbangan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan pekerjaannya (Merdiana & Gumelar, 2021). Literatur menunjukkan bahwa pada konteks usaha skala kecil-menengah, seperti yang mendominasi di Kawasan Pasar Lama, terdapat aspek yang lebih memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, yakni terkait keterbatasan pemberian kompensasi yang kompetitif, stabilitas pekerjaan, serta peluang pengembangan karier yang kurang optimal (Abas et al., 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa pada usaha skala kecil, faktor ekonomi menjadi pertimbangan utama karyawan dibandingkan faktor non-ekonomi seperti dukungan atasan dalam memengaruhi keputusan untuk tetap bekerja atau meninggalkan pekerjaan. Dukungan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan di industri *food and beverage* tidak dapat secara langsung menurunkan niat untuk

meninggalkan pekerjaan, sebab dukungan tersebut menjadi dasar atas terjadinya komitmen dan perilaku kerja yang positif pada karyawan (Tsabitah & Putra, 2025).

Namun, dalam penelitian lain yang dilakukan pada sebuah perusahaan *multifinance*, ditemukan bahwa *perceived supervisor support* secara signifikan memengaruhi *turnover intention* (Barasa & Tunjungsari, 2024). Supervisor yang memberikan dukungan kepada karyawannya dapat mengurangi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaannya, karena hasil penelitian menemukan bahwa hal yang menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya adalah kurangnya lingkungan yang mendukung pada tempat kerja (Barasa & Tunjungsari, 2024). Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh *perceived supervisor support* terhadap niat berpindah kerja dapat bervariasi, tergantung pada karakteristik industri dan pekerjaan.

### **Pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *work engagement***

Pengujian pengaruh langsung antara dukungan supervisor yang dipersepsikan terhadap keterlibatan kerja memberikan bukti statistik yang kuat, ditandai dengan *p-value* sebesar 0.000. Implikasi dari hasil ini adalah tingkat keterlibatan kerja karyawan industri *food and beverage* di Pasar Lama Kota Tangerang, secara signifikan dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap dukungan yang diberikan oleh atasan. Kajian ini memberikan dukungan empiris yang substansial pada hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa *perceived supervisor support* memengaruhi *work engagement* secara positif dan signifikan (Kissi et al., 2023). Ketika supervisor mengabaikan karyawan dalam melakukan pekerjaan, akan mengakibatkan penurunan tingkat keterlibatan karyawan dalam tugas yang diberikan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan (Kissi et al., 2023). Temuan demikian juga diperoleh pada penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat dampak yang signifikan antara *perceived supervisor support* terhadap keterlibatan kerja (Ingarianti et al., 2024). Karyawan yang merasa didukung oleh atasannya, akan merasa bahwa mereka diterima dalam organisasi, yang mana meningkatkan antusiasme dan semangat karyawan dalam bekerja, membuat mereka lebih terlibat, lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan, dan bersedia berkomunikasi dengan atasannya ketika mengalami suatu kesulitan (Ingarianti et al., 2024).

Dukungan atasan menjadi penting bagi karyawan F&B di kawasan padat seperti Pasar Lama Tangerang, mengingat tuntutan kerja yang meliputi pelayanan cepat, jam kerja panjang, dan tekanan interaksi pelanggan yang tinggi. Pada kondisi kerja yang cepat berubah dan kompetitif, resiko karyawan mengalami kelelahan kerja dan menurunnya keterlibatan kerja menjadi semakin tinggi. Dukungan supervisor diposisikan sebagai *social job resource* yang tidak sekadar berfokus pada kontrol teknis secara terus-menerus, yang dapat menimbulkan tekanan, tetapi juga diwujudkan melalui bantuan langsung dalam pekerjaan dan komunikasi terbuka saat terjadi hambatan operasional (Tsabitah & Putra, 2025). Pada karyawan baru, bentuk dukungan difokuskan pada pendampingan teknis yang bertujuan untuk membangun rasa percaya diri serta memberikan rasa aman selama menyesuaikan diri dengan ritme kerja. Pada karyawan yang telah berpengalaman, peran dukungan atasan bergeser dari fungsi kontrol menjadi bentuk apresiasi emosional yang memberikan nilai makna terhadap pekerjaan, misalnya melalui komunikasi interaktif dan keterlibatan dalam proses diskusi. Berdasarkan pendekatan *Social Exchange Theory*, dukungan tersebut membangun hubungan timbal balik yang memperkuat perasaan dihargai, sehingga loyalitas, keterlibatan kerja, serta keterikatan emosional tetap tinggi (Kissi et al., 2023). Oleh karena itu, pada lingkungan kerja industri F&B di Pasar Lama yang dinamis, dukungan atasan berperan krusial dalam mempertahankan keterlibatan kerja karyawan, mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut respons cepat, akurasi, serta pelayanan pelanggan yang optimal.

### **Pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention***

Pengujian *path coefficient* untuk hubungan langsung antara keterlibatan kerja dan niat berpindah kerja memberikan hasil signifikan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $p = 0.000$ , yang berada di bawah ambang batas 0.05. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa *work engagement* secara signifikan memengaruhi *turnover intention* karyawan industri *food and beverage* di Pasar Lama Kota Tangerang. Hal ini mengonfirmasi temuan studi lain, yang memberikan pernyataan bahwa *work engagement* memengaruhi *turnover intention* secara signifikan (Kissi et al., 2023). Karyawan yang terlibat secara memadai dalam bekerja akan merasakan kepuasan dan kondisi pikiran positif, yang membuat mereka terikat dengan organisasi atau perusahaan dan mengurangi atau bahkan menghilangkan keinginan untuk keluar (Kissi et al., 2023). Penelitian lain menemukan hal serupa, yaitu adanya dampak negatif yang signifikan di antara keterlibatan kerja dan *turnover intention* (BowenXue et al., 2024). Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi membuat karyawan memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaannya dan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi, melihat pekerjaannya sebagai sebuah misi sehingga memiliki sikap tekun dan proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada akhirnya membuat karyawan cenderung tidak mencari peluang kerja baru (BowenXue et al., 2024).

### **Pengaruh *work engagement* sebagai mediator dalam hubungan antara *perceived supervisor support* dengan *turnover intention***

Melalui pengujian *path coefficient* untuk melihat efek mediasi variabel *work engagement* terhadap *perceived supervisor support* dan niat berpindah kerja diperoleh nilai *p-value* yakni 0.027. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa keterlibatan kerja berfungsi sebagai variabel mediator yang menjelaskan pengaruh *perceived supervisor support* terhadap niat berpindah kerja pada karyawan industri *food and beverage* di Pasar Lama Kota Tangerang. Selanjutnya, mengacu pada pembahasan hasil uji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa hasil tidak signifikan untuk uji pengaruh langsung antara *perceived supervisor support* dengan *turnover intention*, dan hasil uji mediasi memperoleh hasil yang signifikan, sehingga variabel *work engagement* dinyatakan memiliki peran mediasi penuh (*full mediation*).

Hasil ini memberikan konfirmasi terhadap temuan riset terdahulu, yakni terjadi mediasi penuh oleh *work engagement* dalam pengaruh dukungan atasan yang dipersepsikan terhadap *turnover intention* karyawan (Kissi et al., 2023). Dukungan supervisor yang dipersepsikan oleh karyawan tidak dapat secara langsung memengaruhi intensi mereka untuk meninggalkan pekerjaannya, melainkan membutuhkan peran mediasi dari variabel *work engagement* (Kissi et al., 2023). Hasil yang diperoleh ini konsisten dengan riset sebelumnya yang mengidentifikasi bahwa pengaruh antara niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan persepsi karyawan terhadap dukungan atasan mereka dimediasi oleh keterlibatan kerja (Barasa & Tunjungsari, 2024). Karyawan yang merasa supervisor mereka memberikan bimbingan dalam bekerja akan meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) yang pada akhirnya mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Barasa & Tunjungsari, 2024).

### **Simpulan**

Berdasarkan pada data empiris yang terhimpun, dinyatakan bahwa *perceived supervisor support* tidak memberikan dampak langsung terhadap intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam konteks industri *food and beverage* di Pasar Lama Kota Tangerang, dengan ada atau tidaknya dukungan memadai yang diberikan oleh supervisor kepada karyawan, belum tentu menimbulkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan, karena adanya aspek lain yang

menjadi pertimbangan karyawan, seperti kompensasi, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan lain-lain. Lalu, *perceived supervisor support* memengaruhi *work engagement* secara signifikan, karyawan industri *food and beverage* di Pasar Lama Kota Tangerang yang merasa didukung oleh atasannya akan merasa bahwa mereka diterima dalam organisasi, sehingga menumbuhkan semangat kerja dan pada akhirnya meningkatkan keterlibatan kerja karyawan.

Lebih lanjut, *work engagement* memengaruhi *turnover intention* secara signifikan, dalam konteks industri *food and beverage* di Pasar Lama Kota Tangerang, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan membuat karyawan memiliki rasa tanggung jawab profesional yang kuat dan mengurangi atau bahkan menghilangkan niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Selain itu, *work engagement* ditemukan memiliki peran mediasi pada pengaruh antara dukungan atasan yang dipersepsikan terhadap niat berpindah kerja, dalam konteks industri *food and beverage* di Pasar Lama Kota Tangerang, dukungan yang diberikan oleh supervisor berperan penting dalam membangun semangat kerja dan tanggung jawab profesional agar mereka tetap terlibat dan mengurangi atau menghilangkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian mendatang diharapkan dapat mencakup perusahaan skala besar dengan sistem pembagian kerja dan deskripsi pekerjaan yang lebih kompleks, agar pengaruh *perceived supervisor support* dan *work engagement* dapat diamati secara lebih komprehensif. Penelitian mendatang juga dapat memperhatikan karakteristik responden, khususnya pada tingkat pengalaman kerja, mengingat karyawan dengan pengalaman yang masih terbatas cenderung memiliki ketergantungan yang lebih tinggi terhadap dukungan atasan. Peneliti di masa mendatang diharapkan dapat memperluas penelitian dengan mencakup industri atau wilayah yang berbeda guna memperoleh temuan yang lebih umum dan sudut pandang yang beragam. Penambahan variabel juga disarankan untuk lebih memahami elemen lain yang dapat memengaruhi niat berpindah kerja karyawan.

#### Daftar Pustaka

- Abas, M. F., Pardiman, & Supriyanto. (2024). Unlocking Human Potential: A Literature Review on HR Challenges and Innovations in SME Entrepreneurship. *Jurnal Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.837>
- Alnagbi, M. A., Aldabbas, H., Gernal, L., Elamin, A. M., & Ahmed, A. Z. E. (2025). Work engagement and individual work performance in the UAE: the mediating role of work-life balance. *Frontiers in Sociology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1567207>
- Badan Pusat Statistik. (2025). Statistik Penyediaan Makanan Minuman 2024. Diakses pada 14 Februari 2025, dari <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/12/31/e46a55af756331ede8016b91/food-and-beverage-service-activities-statistics-2024.html>
- Barasa, R. T., & Tunjungsari, H. K. (2024). Pengaruh Supervisor Support dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Work Engagement pada Perusahaan Multifinance. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29660>
- BowenXue, Feng, Y., Zhao, Y., Li, X., Yang, Y., Zhang, J., Zhang, Y., Hu, Z., & Luo, H. (2024). Decent work, work engagement, and turnover intention among registered nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01662-6>

- BPS Kota Tangerang. (2025). Kota Tangerang Dalam Angka 2025. Diakses pada 14 Februari 2026, dari <https://tangerangkota.bps.go.id/id/publication/2025/02/28/722b22432fe1e5f0675fec7f/kota-tangerang-dalam-angka-2025.html>
- Chami-Malaeb, R. (2022). Relationship of perceived supervisor support, self-efficacy and turnover intention, the mediating role of burnout. *Personnel Review*, 51(3), 1003–1019. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0642>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Third Edition*. United States of America: SAGE Publications.
- Hamzah, H., & Nordin, N. S. (2022). Perceived Supervisor Support and Work Engagement: Mediating Role of Job-Related Affective Well-Being. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 37(2), 149–164. <https://doi.org/10.33824/PJPR.2022.37.2.10>
- Ingarianti, T. M., Panggabean, A. N., Khotimah, K., & Silfiasari, S. (2024). The Effect of Grit, Proactive Personality, Supervisor Support, Organizational Support on Employee Work Engagement. *Tazkiya Journal of Psychology*, 12(2), 130–141. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v12i2.31779>
- Kissi, E., Ikuabe, M. O., Aigbavboa, C. O., Smith, E. D., & Babon-Ayeng, P. (2023). Mediating role of work engagement in the relationship between supervisor support and turnover intention among construction workers. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(13), 102–120. <https://doi.org/10.1108/ECAM-06-2023-0556>
- Li, X., Chen, X., & Gao, D. (2022). Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intention of Primary and Secondary School Teachers: Serial Mediating Role of Psychological Contract and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.869344>
- Lolo, S. F., Wayan, I., Sudarmawan, E., Ayu, G., Suwintari, E., Pariwisata, I., & Bisnis Internasional, D. (2024). Exploring the Impact of Workload and Compensation on Employee Turnover Intentions in the Food & Beverage Department at Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve Mengeksplorasi Dampak Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Intensi Turnover Karyawan di Departemen Food & Beverage di Mandapa, a Ritz-Carlton Reserve. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. <https://doi.10.31539/costing.v7i6.13616>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Journal of Applied Structural Equation Modeling Sample Size For Survey Research: Review and Recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling* (Vol. 4, Issue 2). [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Merdiana, C. V., & Gumelar, B. (2021). Pengaruh Workplace Bullying dan Perceived Supervisor Support terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 271. <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.3909>
- Missye, & Hosen, C. (2024). Pengaruh Profesional Identity pada Turnover Intention dengan Employee Engagement dan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi. *Business Management Journal*, 20(1), 33. <https://doi.org/10.30813/bmj.v20i1.5198>
- Panjaitan, C. A. S., Hosen, C., Margareta, M., & Susanto, M. G. (2025). Leader-Member Exchange dan Perceived Organizational Support sebagai Penentu Turnover Intention pada

- Perusahaan Surveyor di Indonesia. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 8, Issue 2). <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i2.7206>
- Putra, H. R. (2024, September 4). *Industri Makanan dan Minuman Tumbuh 5,53 Persen, Beri Sumbangan Terbesar ke PDB*. Diakses pada 12 September 2025, dari <https://www.tempo.co/ekonomi/industri-makanan-dan-minuman-tumbuh-5-53-persen-beri-sumbangan-terbesar-ke-pdb--12737>
- Putri, N. K. (2024, August 13). *Mengenal Pasar Lama Tangerang, Tempat Kuliner Viral dan Legendaris di Tangerang*. Diakses pada 12 September 2025, dari <https://www.liputan6.com/regional/read/5670679/mengenal-pasar-lama-tangerang-tempat-kuliner-viral-dan-legendaris-di-tangerang>
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suk, H. (2024). The Mediating Effects of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support in the Relationship between Clinical Nurses' Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention. *2 Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. <https://doi.org/10.1111/jkana.2024.30.1.11>
- Tsabitah, A. R., & Putra, A. W. G. (2025). Peran Mediasi Work Engagement pada Karyawan di Industri Food & Beverage. *Riggs: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 7296–7305. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4757>
- Ullah, M. S., Islam, M., & Ukil, M. I. (2022). Work from home during COVID-19: the role of perceived hope, intrinsic spirituality and perceived supervisor support on job involvement. *Management Matters*, 19(1), 57–72. <https://doi.org/10.1108/manm-12-2021-0005>
- Vinata, J. N., & Puspawati, R. N. M. S. (2025). Strategi Pengelolaan Kawasan Wisata Kuliner di Pasar Lama Tangerang Culinary Tourism Area Management Strategy in Tangerang's Old Market. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, 11(2), 81–95. <https://doi.org/10.30813/jhp.v11i2>
- Wahroni. (2025, March 8). *Pasar Lama Tangerang, Surga Kuliner Ramadan yang Selalu Ramai*. Diakses pada 12 September 2025, dari [https://www.beritasatu.com/banten/2876102/pasar-lama-tangerang-surga-kuliner-ramadan-yang-selalu-ramai?utm\\_source=chatgpt.com#google\\_vignette](https://www.beritasatu.com/banten/2876102/pasar-lama-tangerang-surga-kuliner-ramadan-yang-selalu-ramai?utm_source=chatgpt.com#google_vignette)
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). 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. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 577–598. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>