

## ABSTRAK

Eurika Candra Kirana, Nomor Induk Mahasiswa 152220159, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembaguan Nasional “Veteran” Yogyakarta dengan judul penelitian “Pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan yang berkerja secara *Work From Anywhere* di Perusahaan Super Dazzle Yogyakarta). Dosen Pembimbing Hastho Joko Nur Utomo.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening pada karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert kepada karyawan Super Dazzle dengan teknik *proportional random sampling* sebanyak 97 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4.0, yang meliputi uji outer model, inner model, serta pengujian hipotesis melalui bootstrapping.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Flexible Working Arrangement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan koefisien sebesar -0,332, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* dengan koefisien sebesar 0,364. *Perceived Organizational Support* juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan koefisien sebesar -0,355, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* dengan koefisien sebesar 0,625. Selanjutnya, *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan koefisien sebesar -0,301. Selain itu, secara tidak langsung *Flexible Working Arrangement* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Dengan demikian, *Perceived Organizational Support* menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *Job Satisfaction*, sedangkan *Job Satisfaction* berperan penting sebagai mediator dalam menurunkan *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menekan tingkat *Turnover Intention*.

**Kata Kunci:** *Flexible Working Arrangement*, *Perceived Organizational Support*, *Job Satisfaction*, *Turnover Intention*