

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *pengembangan karir* dan *kompensasi* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena *turnover intention* yang tinggi pada Generasi Z, yang berdampak pada keberlanjutan perusahaan. Studi ini memfokuskan pada hubungan antara pengembangan karir, kompensasi, dan niat untuk berhenti bekerja di kalangan pekerja muda yang produktif.

Kajian pustaka yang mendalam dilakukan dengan merujuk pada teori manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir, dan kompensasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga mengembangkan kerangka konseptual berdasarkan teori-teori tersebut untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 215 responden yang merupakan pekerja Generasi Z. Variabel dalam penelitian ini meliputi pengembangan karir, kompensasi, dan *turnover intention*. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antarvariabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara parsial maupun simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pengembangan karir ketika baik maupun buruk tidak dapat mempengaruhi naik turunnya tingkat *turnover intention*. Di sisi lain, kompensasi yang memadai ketika baik maupun buruk tidak dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah kerja.

Kesimpulannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor lain selain pengembangan karir dan kompensasi sebagai strategi untuk mengidentifikasi pengaruh *turnover intention* di kalangan Generasi Z. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dan teoritis dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan responden dan mengeksplorasi faktor-faktor lain seperti budaya organisasi atau *work-life balance*.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, *Turnover Intention*