

ABSTRAK

Saat ini organisasi menghadapi tantangan terkait turnover intention. Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja telah menjadi kelompok dominan dalam berbagai organisasi. Mengacu pada survei Jakpat yang dilakukan pada 9–12 Februari 2024, dengan mayoritas responden berasal dari Pulau Jawa, tercatat dari 295 responden yang bekerja, sekitar 69% dari Generasi Z memiliki rencana untuk mengundurkan diri atau resign dari tempat kerja mereka.

Tujuan Penelitian dalam tesis adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* sebagai variable mediasi pada Generasi Z di Jakarta. Sehingga dapat memberikan kontribusi menjadi bahan pertimbangan untuk mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada, terkait karyawan generasi Z.

Data yang diambil pada penelitian ini bersumber dari survei-survei pada laman yang kredibel. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0.

Berdasarkan analisis deskriptif, pada *job satisfaction* (X), dimensi work-life balance dan jam kerja adalah yang paling memuaskan, sementara dimensi gaji, keamanan kerja, dan pekerjaan menunjukkan variasi kepuasan yang lebih besar. Pada *organizational commitment* (Z), dimensi komitmen normatif stabil, namun dimensi komitmen afektif rendah, menunjukkan perlunya peningkatan keterikatan emosional karyawan. Pada turnover intention (Y), banyak karyawan berpikir untuk keluar dan mengevaluasi peluang lain, dengan variasi tinggi menunjukkan kelompok karyawan yang sangat ingin untuk keluar. Atas dasar uji t, *job satisfaction* mempunyai pengaruh pada *turnover intention*. Semakin tinggi *job satisfaction*, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Atas dasar hasil uji t variabel *organizational commitment* tidak mempunyai pengaruh pada *turnover intention*. *Organizational Commitment* tidak berperan sebagai mediasi yang signifikan pada pengaruh *job Satisfaction* terhadap *turnover intention* pada generasi Z di Jakarta.

Job satisfaction terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan dimensi seperti *work-life balance* dan jam kerja paling memuaskan. Namun, *organizational commitment* tidak berperan sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan niat keluar karyawan. Untuk mengurangi *turnover intention*, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja, terutama pada gaji, keamanan kerja, dan pekerjaan.

Kata Kunci: *Job satisfaction, Turnover intention, Organizational commitment*