

ABSTRAK

Turnover intention merupakan sebuah tantangan yang dihadapi oleh organisasi terutama dalam mengelola karyawan khususnya karyawan dari generasi Z, karena generasi ini memiliki karakteristik unik dibandingkan generasi lainnya. Penelitian ini berfokus pada hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di industri rekreasi dan perhotelan di Indonesia khususnya karyawan generasi Z.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z yang bekerja pada industri rekreasi dan perhotelan di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 268 karyawan generasi Z pada industri rekreasi dan perhotelan di Indonesia. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis SEMPLS dengan menggunakan *software* SmartPLS 4 serta analisis tambahan menggunakan *Partial Least Square Multigroup Analysis* (MGA) untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta tidak ada perbedaan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan-perusahaan yang bergerak pada industri rekreasi dan perhotelan di Indonesia adalah meningkatkan pemberian kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan tujuan untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawan generasi Z. Secara teoritis, temuan ini memperkuat pentingnya kompensasi dan lingkungan kerja dalam memengaruhi niat keluar, serta membuka peluang pengembangan model *turnover intention* dengan mempertimbangkan karakteristik generasi Z.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, *turnover intention*, generasi Z, manajemen sumber daya manusia.