

ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya utama perusahaan, mereka memiliki kewajiban untuk memberikan kinerja dan performa mereka yang terbaik. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang memiliki harapan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Sebagian besar karyawan yang di alami oleh Generasi Z untuk meninggalkan perusahaan adalah faktor kompensasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan pada 40 karyawan Generasi Z di Kota Bandung, ditemukan tingkat kompensasi sebesar 59,25%. Sementara kepuasan kerja mencapai 59,16%.

Paparan singkat mengenai fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi seberapa Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif dan kausal. Populasinya mencakup karyawan Generasi Z di Kota Bandung dengan sampel sebanyak 210 orang yang didapat melalui teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan metode kuantitatif yang diterapkan dengan menggunakan analisis SEM dan diolah dengan aplikasi SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin baik kompensasi dan kepuasan kerja maka semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan penelitian ini, perusahaan disarankan untuk memperbaiki sistem kompensasi dengan memastikan kesesuaian antara gaji, tunjangan, dan beban kerja. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan, menyediakan program pengembangan karier, dan memberikan apresiasi kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja serta menekan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Generasi Z