

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk melalui penciptaan budaya kerja yang sehat dan produktif. Di era modern, Generasi Z mulai mendominasi dunia kerja dengan karakteristik unik yang menuntut lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Namun, fenomena turnover yang tinggi di kalangan Generasi Z, khususnya di PT XYZ, menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan dan kompensasi yang diterima. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada Generasi Z di PT XYZ.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan *turnover intention* pada Generasi Z di PT XYZ. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap *turnover intention*, baik secara parsial maupun simultan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausalitas. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, populasinya adalah karyawan Generasi Z PT. XYZ (kelahiran 1997–2012) yang memiliki status karyawan tetap dan masa kerja minimal satu tahun, yang berjumlah sebanyak 147, dengan sampel jenuh / sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM PLS) dengan software SmartPLS versi 4.

Hasil dari penelitian ini dilihat dari pendekatan deskriptif bahwa di PT XYZ tingkat kepemimpinan transformasional “efektif”, kompensasi finansial “baik”, dan *turnover intention* “rendah”. Dan berdasarkan hipotesis yang ada H1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada Generasi Z di PT XYZ 9 (diterima); H2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada Generasi Z di PT XYZ (ditolak); H3. Gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di PT XYZ (diterima).

Berdasarkan dari hasil tersebut, penting bagi PT XYZ dalam memperhatikan faktor kepemimpinan dan kompensasi, seperti melakukan pelatihan kepemimpinan secara berkala, melakukan evaluasi kepemimpinan secara komprehensif serta merancang dan meninjau sistem kompensasi dan insentif secara menyeluruh. Selain itu, perusahaan perlu juga memperhatikan faktor kompensasi non-finansial sebagai upaya mempertahankan retensi karyawan di organisasi.

Kata Kunci: Generasi Z, Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, *Turnover*, *Turnover Intention*, *Structural Equation Modelling* (SEM).