

ABSTRAK

Pertumbuhan pesat perusahaan startup di Indonesia akibat digitalisasi telah mendorong masuknya Generasi Z sebagai bagian utama tenaga kerja. Generasi ini dikenal adaptif terhadap teknologi dan memiliki orientasi kuat pada nilai personal. Namun, tingginya intensi untuk berpindah kerja dari kelompok ini memunculkan tantangan dalam mempertahankan keberlanjutan organisasi.

Karakteristik Generasi Z yang dinamis dan selektif menjadikan pentingnya pemahaman terhadap faktor yang memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan. Dua faktor yang relevan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang merepresentasikan pemenuhan kebutuhan profesional serta loyalitas terhadap tempat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan startup. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan menyebarkan survei kepada 280 responden Gen Z yang bekerja di berbagai startup. Analisis dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi kepuasan dan keterikatan terhadap organisasi, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen startup dalam menyusun strategi retensi yang lebih efektif dan sesuai dengan karakteristik Generasi Z. Meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen organisasi menjadi kunci menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung produktivitas jangka panjang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*, Generasi Z, Startup