

## ABSTRAK

Pada tahun yang akan mendatang diprediksi Generasi Z akan menyumbang sekitar sepertiga dari tenaga kerja. Perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan perubahan generasi agar meminimalisir terjadinya *turnover* pada perusahaan. Banyak upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola karyawan agar menciptakan loyalitas serta kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh hubungan antara *career development* terhadap *intention to stay* pada Generasi Z di Bandung Raya dan hubungan *work life balance* terhadap *intention to stay* pada Generasi Z di Bandung Raya. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi bagi perusahaan yang ingin merekrut Generasi Z yang dikenal sebagai generasi yang sadar akan karir dan kudu loncat agar meningkatkan keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, Populasi penelitian ini yaitu Generasi Z di Bandung Raya, dengan sampel penelitian berjumlah 150 responden, dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan tipe *purposive sampling*. Selanjutnya, data diolah menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis SEM-PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *intention to stay*. Kemudian *work life balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Artinya, semakin baik *career development* dan *work life balance* di perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat *intention to stay* atau keinginan untuk tinggal di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diberikan adalah perusahaan diharapkan dapat meningkatkan aspek *career development* dan *work life balance* yang seimbang dalam perusahaan agar meningkatkan *intention to stay* dalam perusahaan.

**Kata Kunci:** *Career development, Intention to stay, Work life balance*