

ABSTRAK

Generasi Z merupakan generasi masyarakat yang lahir di antara tahun 1996 hingga tahun 2012 atau usia saat ini yakni ada di usia antara 11 hingga 27 tahun. Saat ini Genreasi Z merupakan generasi yang memasuki usia produktif, Generasi Z juga merupakan salah satu calon generasi yang dapat menggantikan generasi sebelumnya karena Generasi Z baru saja memulai karir profesional mereka dengan cara bergabung dengan perusahaan dan memiliki pekerjaan pertama mereka. Namun Kementrian Ketenagakerjaan memprediksi akan adanya peningkatan *Turnover Intention* di suatu perusahaan karena adanya generasi baru tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z Kota Bandung menggunakan *Person – Organization Fit* sebagai variabel Mediasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan data yang diperlukan untuk membantu penelitian ini ialah dengan menyebarkan kuisioner kepada 145 responden di angkatan kerja Generasi Z yang berdomisili di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* dan menggunakan *Software SmartPLS4*.

Penelitian ini menghasilkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kemudian Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Person – Organization Fit*. Lalu *Person – Organization Fit* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*. Sehingga dalam penelitian ini menghasilkan *Person – Organization Fit* dapat memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z Kota Bandung.

Saran yang dapat diambil dalam penelitian ini ialah Generasi Z perlu memperhatikan kesesuaian nilai antara diri mereka dan perusahaan yang akan mereka ikuti, sebab hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan kondusif. Selain nilai, perlu juga diperhatikan jenis kepemimpinan di perusahaan, terutama kepemimpinan transformasional, yang mendukung kerja sama yang baik dan mengeluarkan potensi maksimal dari setiap individu. Dalam merekrut Generasi Z, perusahaan harus meninjau kembali nilai-nilai yang dianutnya dan mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang cocok untuk memimpin mereka, dengan harapan menarik karyawan berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas dan reputasi perusahaan.

Kata Kunci: Generasi Z, Kepemimpinan Transformasional, *Turnover Intention*, *Person – Organization Fit*.