

ABSTRAK

Era globalisasi saat ini menghadapkan perusahaan – perusahaan pada tantangan besar dalam mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Ditandai dengan munculnya fenomena “The Great Resignation” dan keinginan generasi milenial untuk mencapai kepuasan kerja yang seimbang, serta pengembangan karir yang terukur, mendorong penelitian ini. Dibuktikan dengan hasil pra – survey penelitian ini sebesar 92% pekerja tidak puas dengan pekerjaan saat ini dan 86% merasa kurangnya program pengembangan diri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dinamika pengembangan karir, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada generasi milenial yang bekerja di Jakarta. Serta, menginvestigasi pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis menggunakan Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS). Dengan menganalisis data dari 400 responden dari total populasi 2.828.858 jiwa generasi milenial yang bekerja di Jakarta yang dipilih dengan Teknik *purposive sampling* menggunakan SmartPLS 3.

Hasil penelitian ini menemukan pengembangan karir dan kepuasan kerja masuk ke dalam kategori baik dan puas, sedangkan *turnover intention* kategori tinggi. Berdasarkan hasil *path coefficient* pengembangan karir (-0.296) dan kepuasan kerja (-0.395) dengan masing – masing T-statistik 4.961 dan 7.231 dan P-values 0.000 menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kepuasan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini, diharapkan perusahaan – perusahaan di Kota Jakarta lebih memerhatikan kebijakan pengembangan karir tanpa mengorbankan pekerjaan karyawan, serta lebih efektif mempertimbangkan karyawan untuk diberikan promosi dalam pekerjaannya.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Generasi Millenial