

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti bagaimana imbalan finansial dan non-finansial berdampak pada turnover intention, dengan kelelahan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini berfokus pada tenaga kerja generasi milenial dan Gen Z yang bekerja di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan non-probabilitas dengan pengambilan sampel purposif, menentukan ukuran sampel minimum melalui rumus Hair. Penelitian ini mengumpulkan data dari 224 partisipan dan menggunakan metodologi kuantitatif yang dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS). Temuan penelitian menunjukkan bahwa imbalan dan kelelahan kerja secara khusus berdampak pada intensi turnover, dengan kelelahan kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang signifikan antara imbalan dan intensi turnover. Meskipun penelitian yang ada telah menyelidiki hubungan antara imbalan, kelelahan kerja, dan intensi turnover, temuannya masih belum konsisten di berbagai penelitian. Penelitian sebelumnya meneliti bagaimana kelelahan kerja mempengaruhi intensi turnover, khususnya di kalangan pekerja Gen Z. Penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya dengan memasukkan penghargaan sebagai variabel tambahan dan memperluas fokus untuk memasukkan karyawan milenial, yang saat ini mewakili segmen tenaga kerja yang dominan.

Kata Kunci: Intensi *turnover*, kelelahan kerja, penghargaan