

ABSTRAK

Turnover intention pada Generasi Z di Indonesia menjadi isu krusial dalam dinamika ketenagakerjaan saat ini. Generasi ini dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap kompensasi yang adil serta sensitivitas terhadap tekanan kerja. Fenomena tingginya niat berpindah kerja pada kelompok usia ini dapat menjadi tantangan serius bagi keberlangsungan perusahaan jika tidak ditangani secara tepat. Kompensasi yang dirasa tidak memadai serta tingkat *burnout* yang tinggi menjadi faktor utama yang diduga mendorong munculnya intensi untuk meninggalkan pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kepada 240 responden Generasi Z yang telah bekerja di berbagai sektor. Teknik analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menguji pengaruh kompensasi dan *burnout* terhadap *turnover intention*, serta uji *multigroup analysis* (MGA) untuk melihat perbedaan pengaruh berdasarkan kategori pria dan wanita.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan. Kompensasi juga ditemukan sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *turnover intention*. Namun, hasil *multigroup analysis* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pria dan wanita dalam mempengaruhi hubungan antara kompensasi maupun *burnout* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkuat literatur mengenai perilaku kerja Generasi Z. Secara praktis, perusahaan perlu memperbaiki sistem kompensasi dan mengelola *burnout* dengan strategi yang tepat untuk menekan tingkat *turnover intention* serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompensasi, *Burnout*, *Turnover Intention*, *Pria*, *Wanita*, Karyawan Generasi Z