

ABSTRAK

Generasi Z yang kini mendominasi angkatan kerja di Indonesia, khususnya di Jawa Barat, menghadapi tantangan dalam pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan kerja. Perusahaan diminta agar bisa menyesuaikan dengan adanya perubahan gaya bekerja pada generasi baru agar bisa meminimalisir terjadinya *turnover* pada perusahaan. Dengan hal ini banyak upaya dan cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai adanya loyalitas karyawan, serta kontribusi positif bagi perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *career development* pada generasi Z di Jawa Barat, untuk mengetahui *Work Life Balance* pada generasi Z di Jawa Barat, untuk mengetahui *intention to stay* pada generasi Z di Jawa Barat, untuk mengetahui pengaruh *career development* terhadap *intention to stay* pada generasi Z di Jawa Barat, serta mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap *intention to stay* pada generasi Z di Jawa Barat.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal, dengan populasi penelitian ini yaitu Generasi Z di Jawa Barat, dengan sampel penelitian berjumlah 453 responden, dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan tipe *purposive sampling*. Uji Realibilitas dilakukan untuk memastikan kualitas data dan menggunakan analisis deskriptif. Selanjutnya data diolah menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis melalui SPSS.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan pada variabel *career development* dengan kategori baik, variabel *work-life balance* kategori seimbang dan variabel *intention to stay* dengan kategori tinggi. Dan *career development* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*, *Work Life Balance* juga berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*.

Penelitian ini juga memberikan saran agar perusahaan dapat memulai untuk merancang jalur karir yang jelas dan transparan, serta mengkomunikasikannya dengan sosialisai yang baik kepada karyawan, memfasilitasi program *career development* dan mempertimbangkan kebijakan *work-life balance* guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan dan perusahaan.

Kata Kunci: Generasi Z, Pengembangan Karir, Keseimbangan Kerja, Niat Bertahan