

## ABSTRAK

Secara global, karyawan Generasi Z mengalami tingkat intensi untuk keluar dari perusahaan yang pada akhirnya mengarah ke perputaran karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Memahami faktor-faktor yang memicu pergantian karyawan di kalangan Generasi Z menjadi krusial dalam merancang strategi yang dapat meningkatkan perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja, dengan tujuan mengurangi tingkat pergantian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan toksik terhadap intensi untuk keluar, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pada karyawan generasi Z khususnya di industri *e-commerce* Indonesia. Dengan metode kuantitatif, penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling* dengan menyebarkan kuesioner melalui sosial media seperti LinkedIn, Instagram, Twitter dan WhatsApp dengan total sampel 120 responden. Analisis data dilakukan melalui penerapan metode structural equation modelling (SEM) dengan menggunakan SmartPLS4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan toksik berdampak positif terhadap intensi untuk keluar, sementara secara negatif mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja memediasi dalam hubungan antara kepemimpinan toksik dan intensi untuk keluar.

**Kata kunci: Kepemimpinan Toksik, Intensi untuk Keluar, Kepuasan Kerja, Generasi Z**