

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung keberlangsungan dan keunggulan kompetitif organisasi, terutama dalam konteks dinamika tenaga kerja muda seperti Generasi Z. Generasi ini dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, pengembangan diri, dan keseimbangan hidup, yang jika tidak terpenuhi, berpotensi mendorong meningkatnya niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dalam konteks karyawan kontrak Generasi Z yang bekerja pada Lembaga Perbankan BUMN di Kabupaten Bengkalis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *purposive sampling* yang melibatkan 80 responden sesuai kriteria Generasi Z (kelahiran tahun 1995 hingga pertengahan 2010) yang bekerja sebagai karyawan kontrak di bank BUMN setempat. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) melalui software SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention, serta berdampak negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara burnout dan turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya organisasi dalam mengelola burnout serta meningkatkan kepuasan kerja sangat penting untuk menekan niat karyawan Generasi Z untuk keluar dari organisasi.

Kata kunci: *Burnout, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Generasi Z*