

ABSTRAK

Meningkatnya niatan karyawan untuk keluar menjadi tantangan penting bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia, khususnya pada karyawan Generasi Z di Kota Semarang. Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Kompensasi yang tidak sesuai serta beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja dan mendorong munculnya niatan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap niatan karyawan untuk keluar dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) yang diolah menggunakan SmartPLS. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 140 karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Semarang. Data dikumpulkan melalui kuesioner berdasarkan indikator dari teori dan penelitian terdahulu, kemudian dianalisis melalui pengujian model pengukuran dan model struktural.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niatan karyawan untuk keluar, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niatan karyawan untuk keluar. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap niatan karyawan untuk keluar. Dengan demikian, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang adil, mengelola beban kerja secara proporsional, serta meningkatkan kepuasan kerja untuk menekan niatan keluar pada karyawan Generasi Z.

Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Niatan Karyawan untuk Keluar, Generasi Z.