# ABSTRAK

Perubahan komposisi tenaga kerja yang semakin didominasi Generasi Z menghadirkan tantangan bagi organisasi dalam mempertahankan pekerja muda dengan ekspektasi dan pemaknaan kerja yang berbeda. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan turnover intention, memahami pengalaman kerja yang melatarbelakangi pertimbangan pekerja Generasi Z untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, serta merumuskan strategi retensi yang relevan bagi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Regional Office Bandar Lampung. Penelitian menggunakan desain mixed methods sekuensial quan → QUAL dengan prioritas pada fase kualitatif. Fase kuantitatif dilakukan melalui kuesioner terhadap 298 pekerja Generasi Z sebagai pemetaan awal (*initial mapping*), sedangkan fase kualitatif sebagai fase utama dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap 13 pekerja Generasi Z dan dua informan pendukung. Hasil pemetaan kuantitatif digunakan sebagai salah satu dasar pemilihan informan dan pendalaman pada fase kualitatif, sedangkan hasil kedua fase diintegrasikan pada tahap interpretasi temuan.

Hasil analisis tematik terhadap data wawancara menunjukkan tujuh faktor yang dalam pengalaman informan berkaitan dengan pertimbangan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, yaitu *job satisfaction, work pressure, work-life balance, person-job fit, person-organization fit*, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Work pressure muncul sebagai salah satu tema yang menonjol dalam narasi informan, namun pertimbangan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi dimaknai bersama dengan berbagai aspek pengalaman kerja lainnya. Berdasarkan temuan tersebut, dirumuskan tujuh strategi retensi, yaitu kepemimpinan berbasis coaching dan mentoring, pengembangan karier yang jelas, lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, penguatan work-life balance, reward and recognition, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta digitalisasi proses kerja. Integrasi strategi tersebut diharapkan dapat mendukung pengelolaan employee experience dan retensi pekerja Generasi Z.

**Kata kunci: Generasi Z, turnover intention, retensi karyawan, employee experience, mixed methods, perbankan.**

FEB UNDIP