

ABSTRAK

Industri manufaktur di Semarang menghadapi fenomena tingginya niat mengundurkan diri (*turnover intention*) pada karyawan Generasi Z, yang dipicu oleh ketidaksesuaian ekspektasi kerja mereka dengan lingkungan industri yang rigid dan berorientasi target. Berlandaskan *Social Exchange Theory* dan model *Job Demands-Resources*, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) supervisor berperan dalam mereduksi niat keluar tersebut. Melalui metode kualitatif fenomenologi dengan paradigma interpretif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap karyawan Generasi Z dan supervisor yang dipilih secara *purposive*. Hasil penelitian mengungkap pemaknaan Generasi Z terhadap interaksi emosional supervisor (empati, regulasi diri, keterampilan sosial) serta menyingkap mekanisme emosional yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan retensi karyawan. Secara teoritis, studi ini memperkaya literatur kepemimpinan operasional di sektor padat karya, dan secara praktis memberikan masukan bagi praktisi SDM untuk merancang pelatihan supervisor serta strategi retensi yang tepat bagi pekerja muda.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Supervisor, Niat Mengundurkan Diri, Generasi Z, Industri Manufaktur, Fenomenologi.

