

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung terhadap keinginan berpindah kerja serta dampaknya terhadap stres kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Semarang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) pada 191 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja ($\beta = 0,281$; $p < 0,05$) dan kompensasi langsung ($\beta = 0,496$; $p < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, sedangkan kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh signifikan. Selanjutnya, keinginan berpindah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = 0,855$; $p < 0,001$).

Temuan ini mengindikasikan bahwa pada Generasi Z, motivasi dan kompensasi tidak selalu menjadi faktor retensi, tetapi dapat meningkatkan keinginan berpindah kerja. Selain itu, keinginan berpindah kerja menjadi faktor utama yang meningkatkan stres kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk merancang strategi retensi yang lebih adaptif sesuai karakteristik Generasi Z.

Kata kunci : Generasi Z, Keinginan Berpindah Kerja, Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Motivasi Kerja, Stres Kerja.