

## Intisari

*The Deloitte Millenial Survey 2020* menemukan bahwa hampir 50% generasi muda yang didominasi oleh generasi Z dan milenial berkeinginan untuk meninggalkan perusahaannya dalam dua tahun ke depan. Kenyataan dari survei di atas membawa penelitian ini dilakukan untuk menganalisis peran modal sosial pada hubungan antara insentif karir persepsian dan intensi *turnover* pada generasi Z dan milenial di Indonesia. Analisis regresi yang dimoderasi diaplikasikan pada studi ini untuk menginvestigasi apakah ada peran variabel moderator modal sosial. Kuesioner daring digunakan untuk mengumpulkan data dan ada sebanyak 324 responden final yang sesuai kriteria dan dapat dianalisis. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif signifikan antara insentif karir persepsian dan intensi *turnover*. Tingkat kepemimpinan otentik dan iklim organisasi mendukung sebagai representasi modal sosial (variabel moderator) ditemukan memoderasi hubungan insentif karir persepsian dan intensi *turnover* dengan menurunkan tingkat intensi *turnover*. Temuan ini dapat menjadi masukan bagi pemberi kerja bahwa kombinasi insentif karir dan modal sosial yang baik dapat mempertahankan karyawan di perusahaan saat ini.

**Kata Kunci:** intensi *turnover*, insentif karir persepsian, modal sosial, kepemimpinan otentik, iklim organisasi mendukung

### *Abstract*

The Deloitte Millennial Survey 2020 found that nearly 50% of young generations (Z and millennials) intended to leave their companies within two years. Due to the fact above, this research is proposed to analyze social capital role into the relationship between perceived career incentives and *turnover* intentions among Z dan millennial's generation in Indonesia. Moderated regression analysis is applied in this study to investigate the moderator variable role. There are 324 final respondents who fulfilled our criteria and are analyzed in our online questionnaire. The research findings showed that there is negative significant association between perceived career incentive and *turnover* intention. Furthermore, moderating variable existence are found in the relationship that authentic leadership and supportive organizational climate as social capital representation are found to moderate the relationship between perceived career incentive and *turnover* intention. Hence, the social capital can be one important factor to make employees feel safe in their workforce. This findings can be an advice for employer(s) that combination between good career incentive and social capital can retain employees for moving out to the other companies.

**Keywords:** *turnover* intention, perceived career incentives, social capital, authentic leadership, supportive organizational climate