

INTISARI

Permasalahan terkait Gen Z yang memiliki *turnover intention* lebih tinggi dibandingkan generasi-generasi sebelumnya merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan, mengingat populasi Gen Z kian mendominasi dan sebagian dari mereka sudah memasuki pasar tenaga kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan persepsi *empowering leadership* berperan dalam menurunkan *turnover intention* karyawan. Tujuan penelitian ini adalah menguji kembali pengaruh variabel persepsi *Empowering Leadership* terhadap *Turnover Intention* dengan menambahkan uji peran mediasi dari Komitmen Afektif pada hubungan variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel yang diperoleh berjumlah 155 responden, yaitu karyawan Gen Z di Indonesia yang memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan dan memiliki atasan. Teknik analisis data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak *SmartPLS4*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi *Empowering Leadership* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, tetapi tidak berpengaruh langsung secara signifikan. Selanjutnya, Komitmen Afektif memediasi pengaruh persepsi *Empowering Leadership* terhadap *Turnover Intention* dengan arah hubungan positif, bukan sebaliknya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan efektivitas kepemimpinan dalam mengelola perilaku karyawan Gen Z, tetapi tetap mempertimbangkan konteks pekerjaan dan aspek-aspek eksternal lain yang mungkin turut berperan.

ABSTRACT

The issue of Gen Z having higher turnover intention compared to previous generations poses a challenge for companies, especially as the Gen Z population increasingly dominates the workforce and many have already entered the labor market. Previous studies have shown that perceptions of empowering leadership play a role in reducing employee turnover intention. The purpose of this study is to re-examine the influence of perceptions of Empowering Leadership on Turnover Intention by adding an examination of the mediating role of Affective Commitment in this relationship.

This study employs a quantitative approach using a survey method. The sample consists of 155 respondents, who are Gen Z employees in Indonesia with at least 6 months of work experience and a supervisor. Data analysis techniques involve the Partial Least Square (PLS) method using the SmartPLS4 software.

The results of this study indicate that perceptions of Empowering Leadership negatively affect Turnover Intention, but not significant. Furthermore, Affective Commitment mediates the influence of perceptions of Empowering Leadership on Turnover Intention in a positive direction. Therefore, it is crucial for companies to pay attention to the effectiveness of leadership in managing the behavior of Gen Z employees while also considering the work context and other external factors that may play a role.