

## INTISARI

Perubahan di era globalisasi menuntut pemanfaatan sumber daya secara optimal, terutama sumber daya manusia (SDM). Namun upaya mempertahankan SDM kini terhambat oleh fenomena *great resignation* dan rekor risiko *turnover* global yang mencapai angka tertinggi dalam satu dekade terakhir. Rendahnya keterikatan kerja diidentifikasi sebagai salah satu pendorong utama tingginya intensi keluar. Fenomena ini menjadi sangat relevan ketika difokuskan pada generasi Z yang akan segera mendominasi angkatan kerja namun memiliki tingkat keterikatan terendah dibandingkan generasi sebelumnya. Karakteristik unik generasi Z terkait ekspektasi lingkungan kerja menuntut pendekatan kepemimpinan spesifik untuk mempertahankan talenta. Kepemimpinan transformasional dianggap sesuai dengan karakteristik tersebut. Literatur terdahulu memang telah mengonfirmasi hubungan negatif keterikatan kerja terhadap intensi keluar, namun penelitian mengenai peran kepemimpinan sebagai pemoderasi dalam hubungan ini pada konteks generasi Z masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional sebagai pemoderasi pada pengaruh keterikatan kerja terhadap intensi keluar karyawan generasi Z.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yaitu penyebaran kuesioner dan data sekunder. Sampel didapatkan melalui *purposive sampling* dan diperoleh 204 responden yang merupakan karyawan generasi Z di Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap intensi keluar pada karyawan generasi Z ( $Sig. = 0,00$  &  $\beta = -0,447$ ). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memoderasi dan memperkuat pengaruh negatif keterikatan kerja terhadap intensi keluar pada karyawan generasi Z ( $Sig. = 0,00$  &  $\beta = -0,514$ ).

*Kata kunci:* keterikatan kerja, intensi keluar, kepemimpinan transformasional, generasi Z

## **ABSTRACT**

*Changes in the era of globalization demand the optimal utilization of resources, especially human resources (HR). However, efforts to retain HR are now hampered by the phenomenon of the great resignation and record global turnover risks, which have reached their highest levels in the last decade. Low job commitment has been identified as one of the main drivers of high turnover. This phenomenon is particularly relevant when focusing on Generation Z, which will soon dominate the workforce but has the lowest level of engagement compared to previous generations. The unique characteristics of Generation Z in terms of their expectations of the work environment require a specific leadership approach to retain talent. Transformational leadership is considered to be in line with these characteristics. Previous literature has confirmed the negative relationship between work engagement and turnover intention, but research on the role of leadership as a moderator in this relationship in the context of Generation Z is still very limited. Therefore, this study aims to analyze the role of transformational leadership as a moderator in the influence of work engagement on the turnover intention of Generation Z employees.*

*This study uses a quantitative approach with primary data obtained from questionnaires and secondary data. The sample was obtained through purposive sampling, and 204 respondents were Generation Z employees in Jakarta. The results of this study indicate that work engagement has a negative effect on the intention to leave among Generation Z employees (Sig. = 0.00 & = -0.447). The results also show that transformational leadership moderates and strengthens the negative effect of work engagement on the intention to leave among Generation Z employees (Sig. = 0.00 & = -0.514).*

*Keywords: work engagement, turnover intention, transformational leadership, generation Z.*