

ABSTRAK

Fenomena tingginya tingkat turnover di kalangan generasi muda, khususnya Generasi Z, telah menjadi perhatian penting dalam dunia kerja, termasuk di industri perhotelan Kota Dili, Timor-Leste. Dengan konteks tantangan ketenagakerjaan seperti dominasi sektor informal, rendahnya jaminan kerja, serta meningkatnya tren migrasi tenaga kerja ke luar negeri, penelitian ini hadir untuk menganalisis faktor-faktor psikologis dan organisasional yang memengaruhi niat berpindah kerja (*turnover intentions*) pada Generasi Z, khususnya melalui dua variabel utama: kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dari *job satisfaction* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*, serta untuk menjelaskan tingkat aktual dari masing-masing variabel di kalangan Generasi Z di industri perhotelan. Penelitian ini mengangkat enam pertanyaan penelitian utama terkait pengaruh dan hubungan antar variabel tersebut. Fokus utama diarahkan pada strategi retensi tenaga kerja muda melalui pendekatan berbasis bukti empiris yang relevan dengan konteks lokal.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan *kuantitatif deskriptif-kausal*, dengan teknik *purposive sampling* kepada 202 responden Generasi Z yang bekerja di sektor perhotelan di Kota Dili. Instrumen survei yang dikembangkan mencakup pengukuran terhadap ketiga variabel utama, dan analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan perangkat lunak *SmartPLS 4*. Validitas dan reliabilitas model telah diuji dan dinyatakan memadai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (nilai koefisien jalur = 0,296; $p < 0,05$). Sebaliknya, *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan (nilai koefisien = 0,011; $p > 0,05$). Model yang dihasilkan memiliki nilai R^2 sebesar 0,959, menunjukkan bahwa 95,9% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel bebas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan

merasa puas secara pekerjaan, mereka tetap berkeinginan untuk mengeksplorasi peluang kerja yang lebih sesuai dengan nilai dan aspirasi pribadi.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori manajemen SDM, khususnya dalam konteks Generasi Z di negara berkembang. Secara praktis, hasil studi ini dapat menjadi acuan bagi manajer HRD dan pengambil kebijakan di sektor perhotelan dalam merancang strategi retensi tenaga kerja muda yang lebih adaptif. Rekomendasi strategis meliputi penyesuaian budaya organisasi dengan nilai-nilai generasi muda, peningkatan makna kerja, dan dukungan terhadap pengembangan karier yang lebih fleksibel dan personal.

Kata kunci: *Job satisfaction, work-life balance, turnover intention, Generation Z, SmartPLS, hospitality industry, Capital Dili Timor-Leste.*