

ABSTRAK

Amelia Sukmawati, 2026. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Pembimbing (I) Dr. Diyah Santi Hariyani, S.E., M.Si., Pembimbing (II) Metik Asmike, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Retensi karyawan merupakan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dan berkontribusi dalam jangka panjang. Fenomena *job hopping* yang semakin meningkat pada kalangan Generasi Z menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Generasi Z memiliki ekspektasi kerja yang tinggi serta karakteristik yang unik, sehingga perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan retensi karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Madiun. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden yang termasuk dalam kategori Generasi Z dan sedang bekerja di Kota Madiun. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z.

Kata Kunci : pengembangan karir, kompensasi, lingkungan kerja, retensi karyawan, Generasi Z.

ABSTRACT

Amelia Sukmawati, 2026. *The Influence of Career Development, Compensation and Work Environment on the Retention of Generation Z Employees in Madiun City.* Supervisor (I) Dr. Diyah Santi Hariyani, S.E., M.Si., Supervisor (II) Metik Asmike, S.E., M.M.

This research aims to analyze the influence of career development, compensation and work environment on the retention of Generation Z employees in Madiun City. Employee retention is an organization's ability to retain employees to continue working and contributing in the long term. The increasing phenomenon of job hopping among Generation Z is a challenge for companies in retaining employees. Generation Z has high work expectations and unique characteristics, so companies need to understand the factors that can increase employee retention. The research method used is quantitative by collecting data through surveys of Generation Z employees who work in Madiun City. The sampling technique used purposive sampling with the criteria that respondents were included in the Generation Z category and were working in Madiun City. The data obtained were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. The research results show that career development, compensation and work environment simultaneously and partially have a significant effect on the retention of Generation Z employees.

Keywords: *career development, compensation, work environment, employee retention, Generation Z.*