

ABSTRAK

Persepsi merupakan cara seseorang dalam memandang sesuatu. Persepsi terhadap kompensasi merupakan cara pandang seseorang terkait kompensasi yang diterima. Setiap orang mempersepsikan kompensasi dengan pandangan yang berbeda. Seseorang dapat mempersepsikan kompensasi secara negatif atau positif. Persepsi terhadap kompensasi yang kurang sesuai pada generasi z akan menimbulkan tingkat intensi *turnover* tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *turnover intention* pada karyawan generasi z di D.I. Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*, dengan jumlah subjek 122 karyawan generasi z yang berusia 18-28 tahun. Instrumen yang digunakan adalah skala persepsi terhadap beban kerja berdasarkan aspek Simamora (2004) dan skala *turnover intention* berdasarkan aspek Mobley (2011). Analisis data dilakukan menggunakan analisis korelasi *spearman rank*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara persepsi terhadap kompensasi dengan *turnover intention* pada karyawan generasi z di D.I. Yogyakarta. dengan nilai korelasi korelasi (r_{xy}) = -0,862 dan nilai p ($0,000$) < $0,010$. Artinya semakin positif karyawan mempersepsikan kompensasi maka tingkat intensi *turnover* menurun. Sebaliknya, semakin negatif karyawan mempersepsikan kompensasi maka tingkat *turnover intention* menurun. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,781 yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 78,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

Kata Kunci: persepsi terhadap kompensasi, *turnover intention*, generasi z

ABSTRACT

Perception is a person's way of looking at something. Perception of compensation is a person's perspective regarding the compensation received. Each person perceives compensation with different views. A person can perceive compensation negatively or positively. Perception of compensation that is less appropriate for generation z will lead to a high level of turnover intention. This study aims to determine the relationship between perceptions of compensation and turnover intention in generation z employees in D.I. Yogyakarta. The sampling technique was carried out using purposive sampling, with a total of 122 generation z employees aged 18-28 years old as subjects. The instruments used were a scale of perception of workload based on Simamora's (2004) aspects and a scale of turnover intention based on Mobley's (2011) aspects. Data analysis was carried out using Spearman rank correlation analysis. The results of the study showed a negative relationship between perceptions of compensation and turnover intention in generation z employees in D.I. Yogyakarta. with a correlation value (r_{xy}) = -0.862 and a p value (0.000) <0.010. This means that the more positive employees perceive compensation, the lower the level of turnover intention. Conversely, the more negative employees perceive compensation, the lower their turnover intention. The coefficient of determination (R^2) is 0.781, indicating that perceptions of compensation influence turnover intention by 78.1%, while the remainder is influenced by other factors.

Keywords: *perceptions of compensation, turnover intention, generation z*