

BAB I

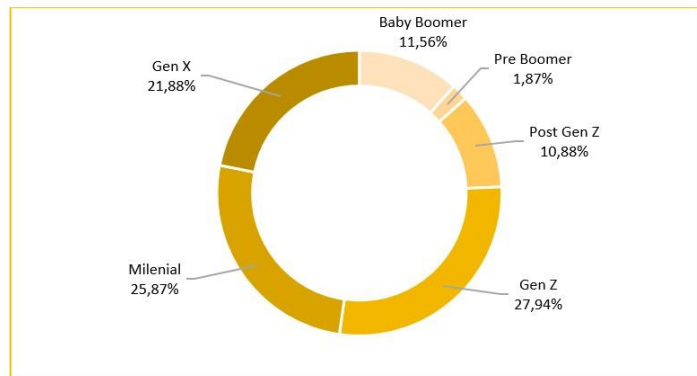
PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Generasi milenial dan generasi Z merupakan dua generasi yang saat ini mendominasi penduduk Indonesia sebagai generasi yang sedang memasuki dunia kerja. Generasi milenial memiliki kemampuan dalam menguasai teknologi seperti pada kemampuan akan *multitasking* dalam penggunaan perangkat digital, sama seperti generasi sebelumnya generasi Z yang lahir di era digital. Namun, generasi Z memiliki karakteristik lebih mendalam mengenai pemahaman mereka akan teknologi (Zis et al., 2021). Generasi milenial menjadi generasi yang memiliki cara berpikir secara inovatif.

Menurut Matsum et al (2022) generasi milenial memiliki rasa percaya diri yang tinggi, sikap optimis, mengemukakan pendapat, bekerja sama dalam tim, dan keinginan untuk berkembang. Generasi ini akan menjadi generasi yang dapat diandalkan untuk masa depan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Sehingga, generasi milenial menjadi sumber tenaga terbesar yang dapat menduduki lapangan pekerjaan saat ini (Yusuf, 2024). Dengan potensi besar yang dimiliki generasi ini, dapat memberikan keunggulan dan memperluas jaringan profesional yang dapat dimanfaatkan untuk memajukan karir.

Sebagai penerus generasi sebelumnya, generasi Z juga dikenal menjadi generasi yang ambisius, mandiri, dan kompetitif. Generasi ini sering disebut *digital native*, yang mencerminkan bahwa generasi tersebut tumbuh di era digital dan lingkungan teknologi, dengan keterlibatannya dalam aktivitas penggunaan jejaring sosial sejak usia muda (Magano et al., 2020). Kemunculan generasi ini ditandai dari kesadaran tinggi dalam menggunakan teknologi yang menjadi hasil dari perkembangan internet dan media sosial. Generasi Z dan milenial menjadi generasi yang mendominasi angkatan kerja. Hal tersebut dilansir dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 seperti gambar di bawah ini.



Gambar 1.1 Komposisi Penduduk Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Gambar 1.1 menjelaskan bahwasannya mayoritas penduduk Indonesia didominasi oleh generasi Z dan generasi milenial. Angkatan kerja berdasarkan data tersebut proporsi generasi Z yang lahir tahun 1997 sampai 2007 sebanyak 27,94%. Lalu disusul generasi milenial lahir di tahun 1981 sampai 1996 sebanyak 25,87%. Kemudian generasi X yang lahir di tahun 1965 sampai 1980 sebanyak 21,88%, pada generasi baby boomer lahir tahun 1946 sampai 1964 sebanyak 11,56%, generasi post gen Z lahir pada tahun 2013 sebanyak 10,88%, dan Pre boomer yang lahir sebelum tahun 1945 sebanyak 1,87%. Maka Sebagian besar dari beberapa generasi tersebut generasi Z dan milenial masuk kedalam kategori usia produktif yang dapat menjadi peluang pertumbuhan ekonomi.

Indonesia merupakan salah satu negara terbesar dengan luas 1.916.906 km². Sebagai negara yang memiliki pusat ekonomi dan bisnis, Indonesia banyak menjadi tempat bagi perusahaan atau instansi. Berdasarkan hasil sensus tahun 2020 jumlah penduduk Indonesia generasi milenial sebanyak 69,38 juta jiwa atau setara dengan 25,87% dan generasi Z sebanyak 74,93 juta jiwa setara dengan 27,94% dari total populasi 270,2 juta jiwa penduduk Indonesia. Hampir setengah penduduk Indonesia terdiri dari generasi milenial dan generasi Z (Saubani, 2024). Berikut jumlah penduduk generasi milenial dan generasi Z pada masing-masing pulau di Indonesia dari hasil sensus penduduk tahun 2020 yang di catat oleh Badan Pusat Statistik.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Generasi milenial dan Generasi Z Pulau Indonesia tahun 2020

Pulau	Generasi Milienial	Generasi Z
Pulau Sumatera	15.247083	16.317.578
Pulau Kalimantan	4.497.328	4.630.045
Pulau Jawa	38.740.156	38.409.832
Pulau Sulawesi	5.087.176	5.627.488
Pulau Papua	1.572.726	1.497.871

Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah penduduk generasi milenial dan generasi Z menjadi jumlah penduduk terbanyak di kota Indonesia. Oleh karena itu, objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah generasi milenial dan generasi Z yang bekerja di Indonesia. Karena kedua generasi ini akan mendominasi angkatan kerja secara keseluruhan, dalam penelitian Jayathilake & Annuar (2020) perusahaan Deloitte menyebutkan bahwa di tahun 2025, total angkatan kerja terbesar berasal dari generasi millenial dan generasi Z yakni sebanyak 75%. Selain itu, kedua generasi ini memiliki perbedaan karakteristik yang dapat mempengaruhi perkembangan ekonomi serta teknologi saat ini.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah sekelompok individu yang berkolaborasi di suatu tempat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi memiliki fungsi sebagai sarana untuk bekerja sama, sehingga manusia berperan sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi (Tanjung et al., 2022). Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang menjadi peran penting untuk membuat perusahaan bisa terus berkembang. Sehingga perusahaan perlu mengetahui bahwa sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan atau tidaknya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Guna mengembangkan sumber daya yang kompeten, perusahaan perlu membangun kerangka kerja yang dapat menghasilkan karyawan dengan daya saing yang unggul. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang

efektif dapat mengurangi kemampuan organisasi untuk mencapai targetnya, mempertahankan eksistensi, serta menjaga performa yang optimal (Febriyanthi & Sary, 2024).

Saat ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat krusial, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi, melainkan kemampuan serta komitmen setiap individu di dalamnya. Setiap potensi sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal. Sehingga, perusahaan dan karyawan saling membutuhkan satu sama lain. Saat karyawan mampu mendorong kemajuan perusahaan, maka manfaat yang diperoleh akan dirasakan oleh keduanya (Putri & Fadli, 2023). Perusahaan menghadapi tantangan tidak hanya dengan mempertahankan karyawannya yang berkualitas saja, melainkan cara membuat karyawan merasa memiliki keterhubungan dengan perusahaannya (Kusumawati, 2021). Namun, banyak perusahaan yang merasa kesulitan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak berpindah pekerjaan ke perusahaan lain (Rahayu & Pratama, 2022).

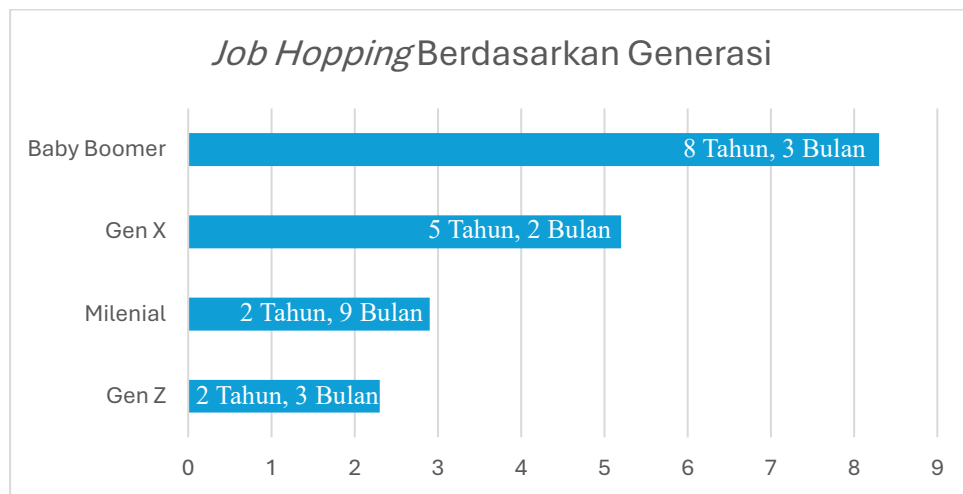
Generasi Z dan milenial tumbuh dan berkembang di dunia serba teknologi. Oleh karena itu, generasi Z sering disebut juga sebagai *igeneration* atau generasi net (generasi internet). Generasi Z cenderung lebih suka berinovasi dan berkreasi yang selaras dengan keinginan pribadi mereka (Fajriyanti et al., 2023). Dalam dunia kerja Gen Z memiliki keinginan kuat untuk mandiri, kreatif, adaptif dan memiliki lingkungan kerja yang inovatif (Abdi, 2024). Sedangkan generasi milenial, lebih mudah menerima ide, perubahan, dan perspektif lain. Selain itu, generasi milenial memiliki tingkat kepercayaan diri dan ambisi untuk mengembangkan diri yang tinggi (Dewantari, 2024). Akibatnya, mereka rentan terhadap gangguan mental seperti depresi dan stress (Iskandar et al, 2023) Namun, dikarenakan kedua generasi ini memiliki perhatian khusus terhadap pekerjaannya, adanya kecenderungan generasi ini menjadi sering berpindah tempat pekerjaan atau *job hopper*.

Job Hopping merupakan fenomena yang menunjukkan perilaku karyawan yang sering berpindah tempat kerja secara sukarela dalam jangka waktu yang singkat (Gusvita et al., 2023). Sejalan dengan hal tersebut pada penelitian Sianturi

& Prabawani (2020) juga menjelaskan bahwa istilah *job hopping* ini merujuk pada individu yang meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dan berpindah kepekerjaan lain dalam jangka masa kerja yang singkat, disertai dengan adanya perasaan bosan dan hilangnya minat pada pekerjaan saat ini. Menurut Yuen (2016) fenomena perpindahan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat, yakni bertahan hanya dalam kurun waktu dibawah 2 tahun. Sama halnya dengan pendapat penelitian lain. Menurut pranaya dalam Humaira et al (2024) *Job hopping* adalah pola perilaku seseorang yang suka berpindah-pindah tempat kerja, selama 1 sampai 2 tahun bukan karena aturan dari perusahaan melainkan keinginannya sendiri atau bentuk dari *voluntary turnover*. Perbedaan antara *job hopping* dan *turnover* ialah pada lamanya waktu karyawan dapat bertahan di suatu perusahaan sebelum mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan seberapa sering karyawan tersebut berpindah-pindah tempat kerja (Yuen, 2016).

Fenomena ini menjadi masalah penting karena karyawan adalah sumber daya manusia dan salah satu peran utama bagi organisasi dalam menentukan keberhasilan atau tidaknya dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. *Job hopping* dapat memberikan efek buruk bagi perusahaan yakni perusahaan akan menghabiskan lebih banyak uang dan waktu untuk merekrut dan mempekerjakan karyawan baru, yang akan memberikan hasil yang kurang optimal bagi perusahaan (Larasati & Aryanto, 2020). Selain perusahaan, *job hopping* juga dapat memberikan efek negatif bagi perilaku dirinya sendiri, perusahaan menjadi ragu untuk mempekerjakan serta mengembangkan kemampuan karyawan baru (Larasati & Aryanto, 2020). Karyawan memiliki motivasi untuk menemukan pekerjaan yang mereka inginkan dan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka miliki, serta lingkungan yang nyaman (Magano et al., 2020).

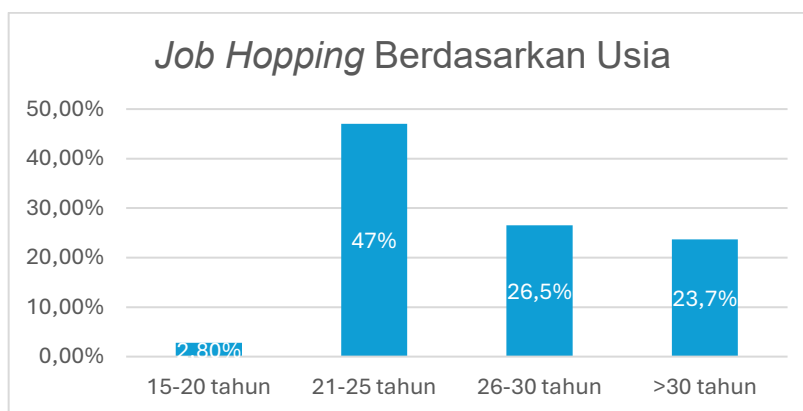
Oleh karena itu, karyawan cenderung akan lebih sering berpindah pekerjaan apabila mereka tidak menyukai hal yang membuat tidak nyaman di tempat kerjanya (Benítez-Márquez et al., 2022). Pada gambar di bawah ini tercantum survei data durasi kerja yang dilakukan oleh *CareerBuilder*.



Gambar 1.2 Survei *Job Hopping* Berdasarkan Generasi

Sumber: CareerBuilder (2021)

Pada gambar 1.2 data tersebut menunjukkan rata-rata lamanya seseorang bertahan di suatu pekerjaan sebelum akhirnya berpindah ke pekerjaan lainnya. Berdasarkan generasi, bahwa generasi milenial dan generasi z menghabiskan waktu yang jauh lebih sedikit di tempat kerja mereka dibandingkan generasi yang lebih tua. Menurut survei oleh CareerBuilder yang ditulis oleh Marcellus (2021) rata-rata lama waktu yang dihabiskan gen z di suatu pekerjaan adalah 2 tahun dan 3 bulan. Selanjutnya, bagi generasi milenial angka tersebut adalah 2 tahun dan 9 bulan, sedangkan gen x bekerja selama rata-rata 5 tahun dan 2 bulan, dan baby boomer menghabiskan 8 tahun dan 3 bulan di suatu pekerjaan. Selanjutnya, survei yang dilakukan oleh IDN Times pada tahun 2022, hasil survei ditulis oleh (Hanina, 2022).



Gambar 1.3 Survei *Job Hopping* Berdasarkan Usia

Sumber: IDN Times (2022)

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan IDN Times mengenai *Job Hopping*. Survei ini melibatkan responden sebanyak 211 orang dari berbagai kelompok usia. Jumlah responden dengan memiliki umur 21-25 sebesar 47%. Kelompok usia 26-30 sebesar 26,5%, kelompok usia lebih dari 30 sebesar 23,7%, kelompok usia 15-20 sebesar 2,80%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan responden yang masuk ke dalam kelompok usia 21 sampai 30 keatas termasuk generasi Z dan milenial. Lalu IDN Times juga mengumpulkan hasil mengenai durasi kerja seorang karyawan di suatu perusahaan dapat dilihat pada gambar dibawah.



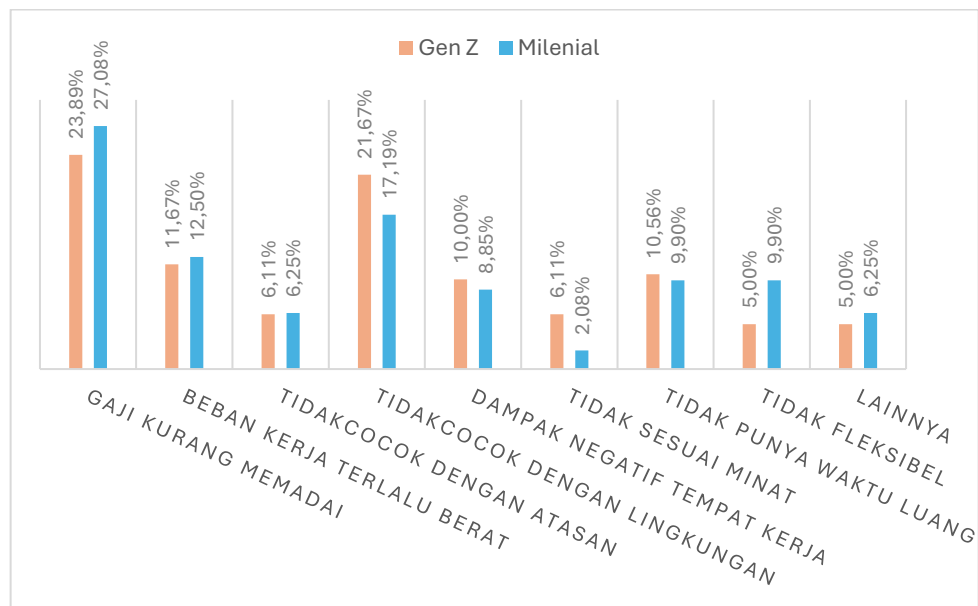
Gambar 1.4 Survei Masa Kerja Paling Singkat

Sumber: IDN Times (2022)

Berdasarkan hasil survei pada gambar 1.3 Menunjukan bahwa mayoritas responden memiliki durasi kerja paling singkat adalah selama 6-12 bulan sebanyak 41,2% responden. Lalu, 3-6 bulan sebanyak 21% responden dan yang terakhir masa kerja 1-3 bulan sebanyak 37,8% responden. Sehingga, dari ketiga gambar grafik tersebut, kelompok usia 21 sampai 30 menjadi dominan yang masuk kedalam generasi Z dan generasi millennial. Dengan rata-rata memiliki durasi bekerja hanya selama kurang dari 3 tahun. Hal tersebut menunjukan bahwa gen Z dan milenial memiliki kecenderungan yang tinggi untuk melakukan *job hopping*. Dikuatkan pada survei LinkedIn Schaffhauser (2018) menunjukkan bahwa generasi Z lebih dari 40% tertarik untuk mengubah karir dengan bekerja pada industri yang baru atau berbeda.

Pada Laporan Gallup menunjukkan bahwa 21% milenial telah berganti pekerjaan sebanyak tiga kali dalam satu tahun terakhir dan tidak berencana untuk mempertahankan pekerjaan mereka saat ini. Lalu, survei yang dilakukan oleh Lever, (2022) juga menjelaskan bahwa sekitar 40% karyawan gen z dan 24% karyawan milenial menunjukkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam dua tahun ke depan. Sementara itu, artikel yang ditulis Swita (2023) menunjukkan bahwa bila dibandingkan dengan generasi lain, generasi Z dan milenial memiliki presentase lebih tinggi untuk melakukan *job hopping*. Karyawan muda umumnya kurang disiplin dan bertanggung jawab yang dapat mengakibatkan untuk berpindah pekerjaan (Humaira et al., 2024). Dengan demikian, seseorang dapat dikatakan *job hopping* apabila dia bertahan di perusahaan saat ini tidak lebih dari 2 tahun dan berkeinginan untuk berpindah tempat kerja. Berbagai survei menunjukan bahwa perilaku berpindah-pindah pekerjaan atau *job hopping* masih banyak dilakukan oleh karyawan sehingga dapat menjadi ancaman dan memberikan dampak negatif bila tingkat *jop hopping* terus meningkat.

Dibalik tingkat *job hopping* yang tinggi, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *job hopping* yakni dapat meraih kompensasi yang lebih tinggi, mengembangkan kemampuan yang dimiliki, kenyamanan dalam lingkungan kerja, berkeinginan untuk memiliki banyak relasi, dan yang terpenting adalah kepuasan kerja (Humaira et al., 2024). Dalam penelitian Johari et al. (2018) terdapat 2 faktor *job hopping* yakni intrinsik dan ekstrinsik, pada faktor intrinsik berupa prestasi yang dimiliki, sikap mandiri, kreativitas, memiliki nilai moral, tanggung jawab, pengakuan, kemajuan, serta kemampuan. Sedangkan, pada faktor ekstrinsik berupa keamanan kerja, uang, rekan kerja, kebijakan, supervisi dan kondisi. Oleh karena itu, kurangnya pencapaian yang diperoleh, kurang mendapatkan pengakuan yang diberikan perusahaan, kurang dalam kompensasi dapat menjadi alasan karyawan untuk melakukan *job hopping*. Pada survei di bawah ini dapat menjelaskan bahwa.



Gambar 1.5 Alasan untuk berpindah tempat kerja

Sumber: Tirto.id (2022)

Alasan yang membuat para pekerja berpindah tempat kerja berdasarkan gambar 1.5 survei yang dilakukan *Tirto.id* yang ditulis oleh Rohmah, (2022) menjelaskan bahwa pilihan pertama terbanyak yaitu 23,89% generasi z dan 27,08% milenial menyebutkan gaji yang mereka dapat kurang memadai. Jawaban terbanyak kedua yaitu ketidakcocokan dengan lingkungan perusahaan, kemudian diikuti oleh jawaban-jawaban berikutnya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Luthfiana & Rianto, (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai memiliki pekerjaan yang diminati, yang pada akhirnya akan menghasilkan respons emosional yang positif.

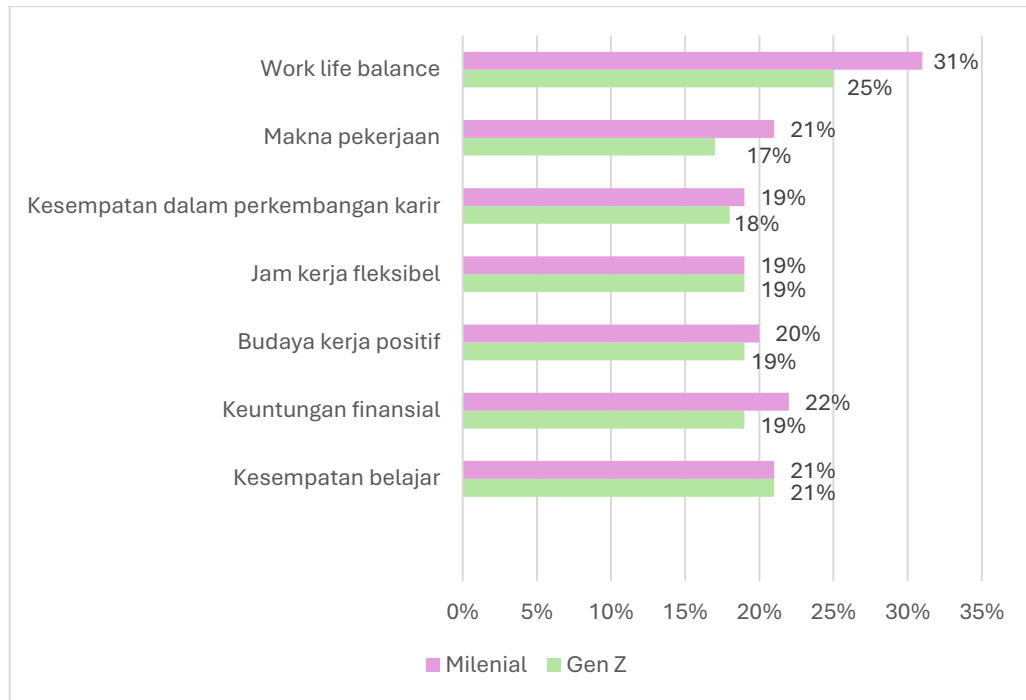
Pada studi lain menyatakan bahwa ketika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan kelelahan secara emosional, maka mereka cenderung akan melakukan *job hopping* atau sering berpindah-pindah pekerjaan. Menurut Amin & Sudiana, (2024) apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan termotivasi dan menjalankan tugasnya dengan penuh semangat. Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, hal ini dapat memengaruhi semangat serta tingkat kepuasan mereka dalam bekerja (Tarmidi et al., 2021).

kepuasan karyawan dalam bekerja sangat penting untuk diperhatikan agar tujuan tertentu dapat tercapai. Kurangnya kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya perilaku *job hopping* (Perkasa & Purwanto, 2024).

Terdapat indikator kepuasan kerja menurut Lee et al (2017) yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, perilaku atasan, pertumbuhan pribadi, hubungan interpersonal dan tekanan pekerjaan yang dirasakan. Berdasarkan indikator tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data survei yang dilakukan tirta.id menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang masih tergolong rendah. Sejalan dengan penelitian Selvanathan dalam Perkasa & Purwanto (2024) yang menyebutkan bahwa gaji, tunjangan dan ketidaknyamanan di tempat kerja dapat menjadi faktor terhadap kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan *job hopping*. Pada penelitian Rivers (2018) menyatakan bahwa karyawan akan membuat keputusan melakukan *job hopping* atau bertahan dalam suatu lingkungan kerja berdasarkan faktor internal dari diri mereka sendiri yaitu kenyamanan dalam bekerja, kesempatan meningkatkan keahlian, dan jenis pekerjaan yang disukai. Faktor eksternal yang mendorong melakukan *job hopping* yaitu kompensasi, Pengawasan, keamanan, dan dukungan dari rekan kerja yang didapatkan di tempat kerja (Dhanapal et al., 2012).

Selain dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, faktor yang dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah pekerjaan yaitu faktor *work life balance*. Menurut penelitian Larasati & Aryanto (2020) dijelaskan bahwa selain faktor ekstrinsik perilaku *job hopping* juga dipengaruhi oleh faktor intristik salah satunya adalah kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan mereka (*Work Life Balance*). Menurut Komaria et al., (2024) *Work-life balance* merupakan keadaan seseorang yang mampu mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, Seseorang dikatakan memiliki *work life balance* apabila dia dapat menyeimbangkan antara pekerjaan, tanggung jawab keluarga, dan kebutuhan pribadi, sehingga aktivitas di dalam maupun di luar pekerjaan tidak saling berdampak negatif. Dengan demikian, ketika karyawan tidak merasakan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, akan

membuat mereka berhenti dari pekerjaan saat ini dan berniat untuk mencari pekerjaan lain. Lalu, terdapat survei yang dilakukan oleh GoodStats.



Gambar 1.6 Alasan Gen Z dan Milenial Dalam Memilih Pekerjaan

Sumber: GoodStats (2024)

Berdasarkan hasil survei dilakukan GoodStats yang ditulis oleh (Ramadhani, 2024) menjelaskan bahwa sebanyak 25% Gen Z dan 31% Milenial menyebutkan *work-life balance* menjadi faktor dalam memilih pekerjaan, tujuannya agar mereka memperoleh waktu luang untuk menyalurkan hobi, berkumpul dengan keluarga, serta menjalani aktivitas yang mendukung pengembangan potensi diri. Jika mereka tidak mendapat keseimbangan antara pekerjaan dengan urusan pribadi maka mereka akan berhenti dari tempat kerjanya. Secara keseluruhan, gambar ini menunjukkan bahwa ada berbagai alasan karyawan untuk tidak keluar dari tempat kerja. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya Wider et al., (2023) yang dilakukan kepada 170 responden di sektor konstruksi Malaysia, hasil dari penelitian tersebut berpengaruh signifikan antara variabel *work-life balance* dan perilaku *job hopping*. Oleh karena itu, dalam menghadapi tenaga kerja yang

didominasi oleh generasi muda, pemberi kerja harus memperhatikan kepuasan kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan uraian fenomena diatas dan data survei yang didapat, terdapat GAP penelitian yaitu pada penelitian sebelumnya hanya berfokus pada sektor tertentu dan pada penelitian ini peneliti ingin lebih memperluas mengenai perilaku *job hopping* yang sering dilakukan karyawan generasi Z dan milenial. Oleh karena itu, setelah dilakukan analisis mengenai fenomena *job hopping*, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z dan Milenial di Indonesia**”

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan, serta membantu terutama bagi perusahaan untuk mengurangi terjadinya *Job Hopping* pada karyawan generasi Z dan milenial untuk menemukan cara yang efektif agar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana kepuasan kerja, pada karyawan generasi Z dan milenial di Indonesia?
2. Bagaimana *work life balance*, pada karyawan generasi Z dan milenial di Indonesia?
3. Bagaimana *job hopping*, pada karyawan generasi Z dan milenial di Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z dan milenial di Indonesia?
5. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z dan milenial di Indonesia?

1.4 Tujuan Masalah

1. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja, pada karyawan generasi Z dan milenial di Indonesia

2. Mengetahui bagaimana *work life balance*, pada karyawan generasi Z dan milenial di Indonesia
3. Mengetahui bagaimana *job hopping*, pada karyawan generasi Z dan milenial di Indonesia
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z dan milenial di Indonesia
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z dan milenial di Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis kepada berbagai pihak yang terkait, diantaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Bagi kepentingan bidang akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai sumber informasi bagi berbagai pihak dalam pemahaman *job hopping* dan faktor yang mempengaruhinya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan, memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja dan *work life balance* serta dapat menentukan strategi untuk menyejahterakan karyawan generasi Z dan milenial agar loyalitas karyawan generasi kedua generasi tersebut bernilai baik.
- b. Bagi penulis, dapat menerapkan wawasan pengetahuan yang sudah diajarkan dibangku kuliah dan membandingkannya dengan keadaan di dunia nyata mengenai *job hopping* dan faktor yang mempengaruhinya

1.6 Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN

Memberikan pendahuluan dan ringkasan isi penelitian. Ini mencakup objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan keuntungan, serta langkah-langkah untuk menyusun Tugas Akhir.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Membahas tinjauan pustaka, teori dari yang umum sampai khusus, dengan mengaitkan penelitian terdahulu dan diakhiri dengan kerangka pemikiran serta hipotesis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Membahas metodologi penelitian dan membahas metode pengumpulan dan analisis data. Ini mencakup jenis penelitian, metode pengumpulan data, operasionalisasi variabel, populasi/sampel (untuk penelitian kuantitatif) atau situasi sosial (untuk penelitian kualitatif), dan metode analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Terdapat dua bagian yang menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian, dengan disarankan untuk memulai setiap aspek pembahasan dari hasil analisis data, diinterpretasikan, dan diikuti dengan penarikan kesimpulan. Pada pembahasan harus membandingkan dengan penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian, di mana kesimpulan dijadikan jawaban dari pertanyaan penelitian dan diikuti dengan saran yang diperlukan.