

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Generasi Z dimulai dengan kelahiran tahun 1997, merupakan generasi pertama yang sepenuhnya dibesarkan di era digital, dengan akses luas ke smartphone, media sosial, dan internet. Diperkirakan, Generasi Z akan melampaui jumlah generasi Milenial, mencakup lebih dari 30% populasi global. Penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung bersikap pragmatis dan lebih memilih keamanan dibandingkan idealisme, serta menghindari risiko. Selain itu, kesehatan mental menjadi isu penting bagi mereka, dengan tingkat depresi dan gangguan kecemasan meningkat 20-25% dibandingkan generasi sebelumnya. Fokus pada kesehatan mental ini mencerminkan tantangan yang dihadapi Generasi Z dalam lingkungan yang serba cepat dan kompleks (George, 2024). Dan menurut Wulansari et al (2025) di tahun 2024 diperkirakan generasi Z akan menjadi angkatan yang memiliki tingkat pengangguran tertinggi.

Meskipun Generasi Z sangat terbiasa menggunakan internet dan teknologi informasi, Generasi Z masih merasa perlu mendapatkan saran, pendapat, dan masukan dari orang-orang terdekat mereka, seperti teman dan keluarga, sebelum membuat keputusan penting. Mereka tidak sepenuhnya bergantung pada pencarian atau saran yang ditemukan di internet. Hal ini berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti milenial, yang lebih suka hidup sendiri dan bergantung pada data digital untuk membuat keputusan (Nisa et al., 2020).

Generasi Z lebih menyukai pengaturan kerja yang fleksibel, yang memungkinkan mereka untuk secara optimal menyeimbangkan tanggung jawab profesional dengan kehidupan pribadi mereka yang merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja dan kebahagiaan mereka. Perusahaan yang mengabaikan pentingnya mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan berisiko mengalami penurunan produktivitas karyawan Generasi Z. Karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan dan stres rentan terhadap penurunan produktivitas, penurunan

kepuasan kerja, dan peningkatan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Wulur & Mandagi, 2023). (Wijoyo et al., 2020) menyatakan bahwa Generasi Z memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Berikut adalah karakteristik Generasi Z:

1. Kemampuan Teknologi

Generasi Z memiliki kemampuan teknologi yang tinggi karena tumbuh di era digital. Mereka mahir menggunakan perangkat dan aplikasi, serta cepat beradaptasi berbagai *platform*, aplikasi, serta alat digital. Kemampuan ini membuat mereka unggul dalam multitasking, riset online, dan berinteraksi melalui media sosial, hal ini yang membantu mereka dalam mengakses informasi dengan cepat dan efisien.

2. Beraktivitas Melalui Sosial Media

Generasi Z sangat intens berinteraksi melalui media sosial dengan semua orang, khususnya dengan teman sebaya melalui berbagai situs jejaring seperti Facebook, Twitter, dan *platform* lainnya.

3. Toleransi

Generasi Z memiliki kepedulian terhadap perbedaan budaya. Selain itu, Generasi Z dikenal dengan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap isu-isu lingkungan.

4. *Multitasking*

Generasi Z memiliki kemampuan untuk melakukan beberapa hal sekaligus, seperti bekerja, berkomunikasi, dan mencari informasi. Kemampuan ini membuat mereka adaptif dan cepat tanggap terhadap perubahan di tempat kerja.

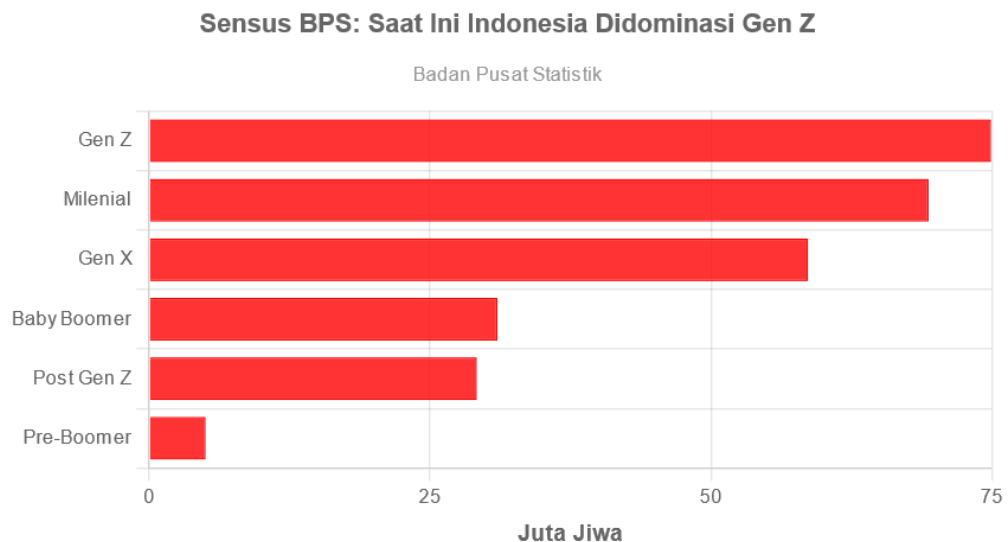
5. Beradaptasi dengan Cepat

Generasi Z dikenal mampu beradaptasi dengan cepat karena tumbuh di era perubahan teknologi yang pesat. Generasi Z memiliki kemampuan melakukan satu pekerjaan dari pekerjaan yang lain.

6. Senang Berbagi

Generasi Z senang berbagi pendapat, informasi, dan pengalaman, terutama melalui media sosial. Mereka menggunakan platform digital ini untuk berinteraksi, membahas masalah sosial, dan membagikan konten kreatif.

Dalam data yang dirilis oleh Goodstas (2020) total generasi z di Indonesia yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 mendominasi dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa, atau 27,94% populasi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Gambar 1. 1 Data Generasi Z
Sumber : Goodstas (2020)

Kriteria objek penelitian ini adalah Generasi Z yang bekerja di sebuah perusahaan di Indonesia yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan saat ini yang disebabkan oleh kompensasi yang diterima dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan.

1.2 Latar Belakang

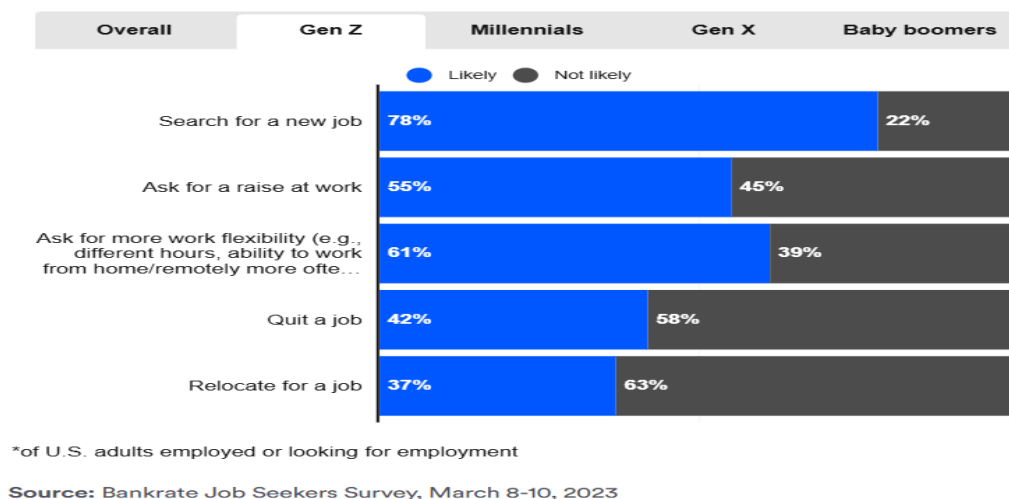
Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai tenaga yang mampu menghasilkan kekayaan dan nilai sosial dalam pasar tenaga kerja. SDM memiliki karakteristik kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif, sumber daya manusia diukur berdasarkan jumlah total di suatu wilayah, sedangkan secara kualitatif, hal ini mencerminkan tingkat kompetensi dan kompleksitas penduduk atau tenaga kerja di wilayah tersebut. Dalam konteks perekonomian yang kini berfokus pada pembangunan berkualitas tinggi, peningkatan kualitas SDM menjadi sangat penting untuk memenuhi tuntutan tersebut (Ma, 2024)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan investasi berharga yang harus terus ditingkatkan melalui program-program yang meningkatkan kemampuan dan profesionalisme karyawan di organisasi tersebut. Organisasi harus memastikan bahwa karyawan yang tepat ditempatkan pada posisi yang sesuai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tingkat produktivitas yang paling tinggi. Terutama dalam lingkungan saat ini yang serba cepat berubah, kemampuan karyawan untuk berkomunikasi secara baik baik internal maupun eksternal sangat dibutuhkan (Fernando & Wulansari , 2021). Untuk tetap relevan dan berkontribusi pada keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi, sumber daya manusia harus mampu beradaptasi dan berkembang seiring dengan perubahan lingkungan (Maghfiroh, 2021)

Untuk memastikan bahwa orang yang tepat dipilih dan direkrut, manajemen sumber daya manusia (SDM) kini menjadi prioritas utama. Sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya aset perusahaan yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya lainnya secara efektif (Novianto, 2023). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan, keunggulan organisasi. dalam suatu instansi atau perusahaan manusia merupakan faktor terpenting yang tidak dapat digantikan. Tanpa adanya manusia perusahaan tidak akan beroperasi, dikarenakan manusia merupakan sumber kekuatan bagi suatu instansi atau perusahaan.

Turnover intention melibatkan pemikiran tentang berhenti atau adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Ikhwanudin & Wulansari (2025) menyatakan bahwa turnover intention mendeskripsikan seorang karyawan yang dengan senang hati keluar dari pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu identitas karier, dimana karyawan dengan tingkat identitas karier yang lebih tinggi cenderung menunjukkan intensi turnover yang lebih rendah (Hu et al., 2022). Kinerja karyawan seringkali memengaruhi tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan kinerjanya atau tidak mendapatkan dukungan yang cukup untuk berkembang cenderung memilih meninggalkan perusahaan (Yücel, 2021).

Turnover intention dapat terjadi saat adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja (Gani et al., 2022). Pergantian ini dapat berdampak negatif pada produktivitas, profitabilitas, dan budaya organisasi, serta menambah biaya rekrutmen dan pelatihan. Data dari laporan Gallup tahun 2022 menyatakan bahwa penurunan keterlibatan dan kepuasan pemberi kerja di kalangan Generasi Z yang bekerja, terutama mereka yang berusia di bawah 35 tahun, memiliki hubungan erat dengan *turnover intention*. Penurunan dukungan dan bimbingan dari manajer menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai, hal inilah yang mengakibatkan meningkatnya niat karyawan untuk mencari peluang kerja lain. Ketidakpuasan ini memperkuat *turnover intention* di kalangan Generasi Z, yang mengutamakan pengembangan karier dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini didukung oleh hasil survei *Bankrate* yang dilakukan pada Maret 2023, menghasilkan:



Gambar 1. 2 Job Survey
Sumber: Gillespie (2023)

Pada gambar 1.2 diatas merupakan rencana Generasi Z yang berniat melakukan mencari pekerjaan baru dalam waktu 12 bulan kedepan. Terdapat 78% menunjukkan Generasi Z yang memiliki kemungkinan paling tinggi untuk mencari pekerjaan baru, diikuti dengan keinginan karyawan untuk meminta fleksibilitas kerja sebanyak 61% dan meminta kenaikan gaji 55%. Generasi Z juga memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk berhenti dari pekerjaan yaitu 42% dan

bersedia untuk pindah lokasi demi pekerjaan 37%. Hasil dari survey ini menunjukkan bahwa Generasi Z lebih terbuka dalam mengeksplorasi peluang kerja hal inilah yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention*, serta Generasi Z juga mencari pekerjaan dengan kondisi yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Karyawan merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi, pergantian atau keluarnya karyawan adalah fenomena yang signifikan. Terkadang pergantian karyawan memiliki dampak positif, tetapi sebagian besar memiliki dampak negatif, baik dari segi biaya maupun waktu yang hilang (Ramlah et al., 2021).



Gambar 1.3
Plan Resign Generasi Z dari Pekerjaannya
Sumber: Deloitte (2022 : 11)

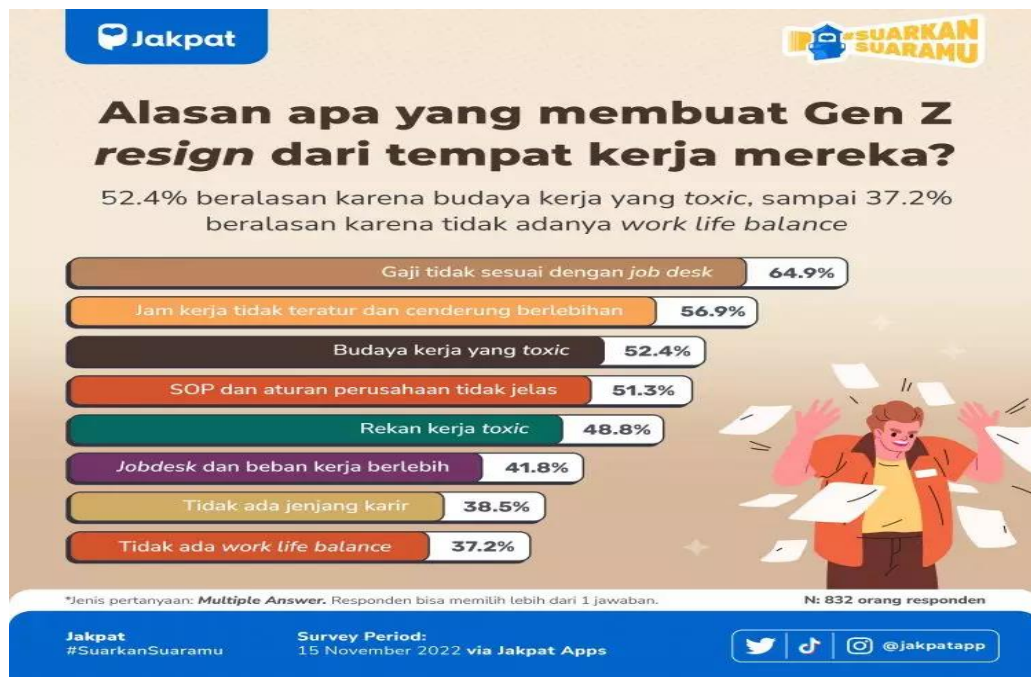
Berdasarkan Gambar 1.3 menjelaskan bahwa *The Great Resignation* atau pengunduran diri yang dilakukan oleh Generasi Z akan selalu ada. Dimana sebanyak 40% Generasi Z akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam kurun waktu 2 tahun dan sebanyak 35% Generasi Z akan meninggalkan pekerjaan mereka meskipun mereka tidak memiliki rencana setelahnya. Namun, juga terdapat hasil survey *turnover intention* di Indonesia yang dilakukan oleh jakpat pada bulan Februari tahun 2024, yaitu:



Gambar 1.4
Rencana Resign Generasi Z dari Pekerjaannya
Sumber: Jakpat (2024)

Dari gambar 1.4 hasil survey resign oleh Jakpat (2024), menunjukkan bahwa 41% dari Generasi Z yang telah bekerja tidak memiliki rencana untuk resign. Namun, mayoritas Generasi Z dengan total 34% dari Generasi Z mengungkapkan keinginan untuk resign, meskipun mereka belum menentukan waktu yang pasti. Diikuti oleh 10% dari Generasi Z yang merencanakan untuk resign dalam 6 bulan ke depan, dalam satu tahun kedepan sebanyak 8% mempertimbangkan untuk resign, dan ada juga yang berencana untuk resign setelah menerima tunjangan hari raya (THR) dengan total 8% dari Generasi Z. Menurut Gillies (1989); Susilo & Satrya (2019) mengemukakan bahwa *turnover intention* dapat dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% pertahun, dan dikatakan normal apabila berada antara 5-10% tahun. Hasil persentase survey pada gambar 1.4 yaitu 34% Generasi Z yang ingin untuk resign sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat *turnover* sangatlah tinggi.

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaannya dapat dilihat dari beberapa faktor yang dijelaskan berdasarkan hasil survey Jakpat (2022) menunjukkan bahwa sekitar 64,9% dari Generasi Z yang keluar dari pekerjaan dikarenakan gaji tidak sesuai, sebagaimana yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



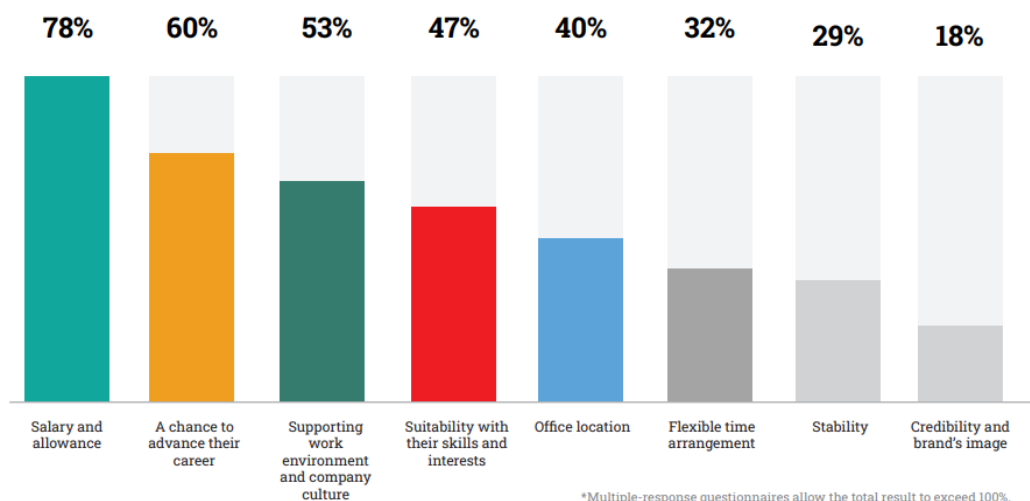
Gambar 1.5
Alasan Resign Generasi Z dari Pekerjaannya
Sumber: Jakpat (2024)

Pada gambar 1.5 diatas dapat dibuktikan bahwa gaji merupakan faktor utama yang mendorong karyawan untuk *resign* dari perusahaan dengan persentase 64,9%. Selain itu, jam kerja yang tidak teratur dan berlebih dengan persentase sebesar 56,9%, budaya kerja yang *toxic* memiliki persentase 52,4%, ketidakjelasan SOP dan aturan perusahaan termasuk menjadi alasan resign, dengan total persentase 51,3%. Perilaku *toxic* dari rekan kerja juga termasuk dengan persentase 48,8%, beban kerja yang berlebihan dan jobdesk yang tidak jelas dengan total 41.8% responden merasa pekerjaan yang diberikan sering kali melebihi kapasitas dan ekspektasi yang wajar. Selain itu, kurangnya kesempatan untuk berkembang atau promosi di dalam perusahaan menjadi faktor yang membuat 38.5% karyawan memilih untuk keluar. Selanjutnya yaitu kurangnya *work-life balance* menjadi alasan bagi 37.2% karyawan Generasi Z untuk resign.

Amri et al., (2021) dalam jurnalnya mengatakan bahwa terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kompensasi finansial, dengan pemberian kompensasi yang efektif hal ini di anggap memadai dalam menurunkan tingkat *turnover intention* di perusahaan. Kompensasi merupakan penghargaan

atau imbalan dari perusahaan yang diterima oleh karyawan berdasarkan kontribusi dan kinerja secara produktif yang lebih baik pada suatu organisasi (Saputra et al., 2022). Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi secara langsung dapat berupa gaji, bonus, komisi, dan uang THR. Sedangkan secara tidak langsung dapat berupa asuransi, uang makan, uang transportasi, fasilitas kesehatan bagi karyawan, dan fasilitas kantor yang memadai (Praditya & Irbayuni, 2022). Menurut *IDN Reaserch Institute* (2024) Gaji dan tunjangan merupakan hal yang paling disorot oleh Generasi Z saat mencari pekerjaan, hal ini terbukti dari laporan terbukti dari laporan Indonesia Gen Z Report 2024 yang dirilis IDN Research Institute bersama Advisia.

What do Gen Z look for in a workplace?



Gambar 1.6
Hal yang Paling Dicari Generasi Z di Tempat Kerja
Sumber: IDN Reaserch Institute (2024)

Pada gambar diatas proporsi responden yang tertinggi yaitu gaji dan tunjangan mencapai 78%, lalu ada 53% responden yang melihat tempat kerja dari sisi lingkungan dan budaya perusahaan. Ada pula gen Z yang mencari tempat kerja sesuai keterampilan dan minat sebanyak 47%, lokasi kantor sebanyak 40%, hingga fleksibilitas waktu kerja sebanyak 32% responden. Sementara itu, terdapat gen Z yang turut memperhatikan stabilitas serta kredibilitas perusahaan, proporsinya

berturut-turut 29% dan 18%. Dari hasil laporan diatas dapat dilihat sebanyak 78% Generasi Z gaji dan tunjangan berpengaruh saat Generasi Z mencari pekerjaan.

Secara finansial gaji harus adil diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, hal ini dapat memberi pengaruh yang signifikan terhadap rasa memiliki karyawan dan keuntungan finansial yang menarik bagi mereka. Selain itu, karyawan harus diberi kompensasi non-finansial atas kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan (Fitriani & Yusiana, 2020). Menurut (Nata & Perkasa, 2023) pemberian kompensasi yang layak akan menentukan kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai, mereka akan menunjukkan penolakan, baik secara halus maupun dengan demonstrasi. Dalam suatu studi yang diajukan oleh Gani et al., (2022), disebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Temuan serupa juga terungkap dalam penelitian yang dilakukan oleh Efitriana & Liana (2022) dan Damayanti & Wulansari (2024) yang menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*.

Selain kompensasi, *work-life balance* juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Wahyudi, 2024). Menurut Septianini (2024) menyatakan bahwa karyawan Generasi Z mengutamakan lingkungan kerja yang mendukung *work life balance*, hal ini diperkuat oleh data dari *Deloitte.com*, yaitu:

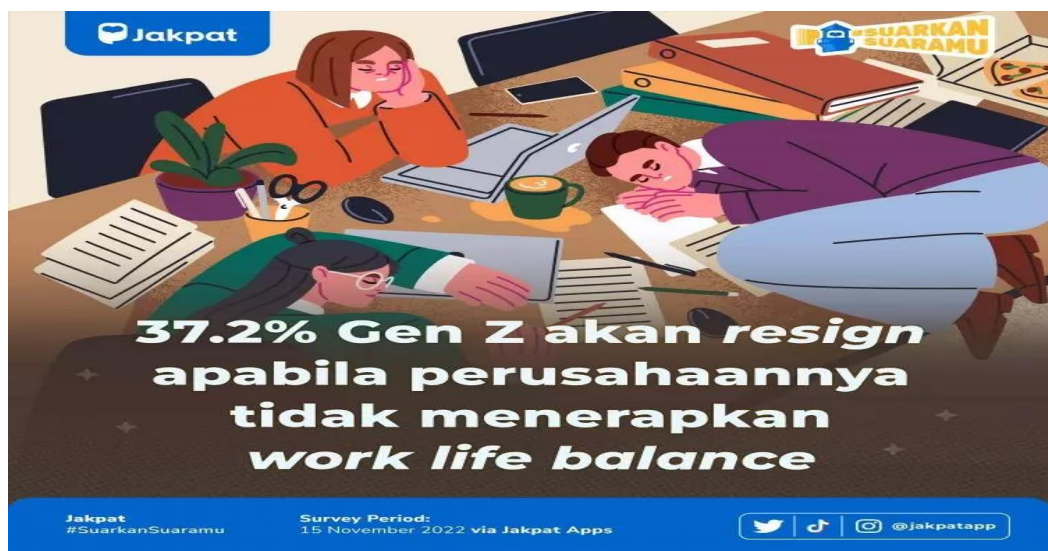


*2019 data based on percentage who selected protection of the environment as one of the top three achievements of businesses.

© 2023. For information, contact Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

Gambar 1.7
Kepuasan Karyawan
Sumber: Deloitte (2023 : 6)

Berdasarkan Gambar 1.6 menjelaskan bahwa di tahun 2023 sebanyak 34% karyawan Generasi Z yang merasa puas, apabila perusahaan ditempat mereka bekerja menerapkan *work-life balance*. Karyawan harus memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, apabila tidak ada keseimbangan hal inilah yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* dan kinerja karyawan yang menurun (Syifa Fadilla, 2022). Hal ini diperkuat oleh data survey dari Jakpat pada bulan November tahun 2022:



Gambar 1.8
Work Life Balance
Sumber: Jakpat (2023)

Pada gambar 1.7 menunjukkan hasil survei bahwa 37.2% dari Generasi Z akan "resign" jika perusahaan tidak menerapkan "*work-life balance*". Jika tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, banyak Generasi Z yang merasa perlu mencari pekerjaan lain. Sangat penting bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi mereka.

Semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin besar pula kontribusi yang dapat diberikan untuk mendorong produktivitas dan keberhasilan organisasi. Seiring dengan itu, perusahaan juga semakin fokus pada upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) (Wood et al., 2020). *Work life balance* dapat diartikan keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan hidup harus seimbang, individu memiliki kepribadian yang penting untuk membedakan cara mereka berpikir,

berperilaku, dan bereaksi terhadap keadaan, yang berdampak pada keseimbangan ini (Kose et al., 2021).

Work-life balance merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawab dalam pekerjaan dengan aspek kehidupan lainnya seperti keluarga, kesehatan, dan waktu pribadi. Peningkatan keseimbangan ini tidak hanya membantu mengurangi stres karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan produktif, bahagia, dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak di tempat kerja dan kesejahteraan pribadi.

Dari hasil observasi yang dilakukan dan penelitian terdahulu yang ditinjau, terdapat kesamaan penelitian yang telah dilakukan oleh Praditya & Irbayuni (2022), menunjukkan hasil kompensasi dan *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahwa upah dan imbalan mereka tidak sesuai dengan usaha yang mereka berikan, kompensasi yang mereka terima dianggap tidak memadai, serta jika tidak mendapatkan dukungan positif terhadap *work-life balance* dari perusahaan yang menyokong motivasi mereka untuk bekerja dengan baik sehingga karyawan merasa tidak nyaman, tidak bahagia dan puas dalam pekerjaan mereka hal inilah yang dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention*.

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung tidak berkontribusi secara positif terhadap perusahaan, dan juga tidak meningkatkan produktivitas, dan cenderung berniat untuk pindah atau keluar dari perusahaan tersebut sehingga kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berdampak negatif terhadap perusahaan sehingga bisa terjadi *turnover intention* yang disebabkan kompensasi yang tidak sesuai dan tidak menerapkan *work-life balance*. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Saputri et al., (2023) menyatakan hasil bahwa kompensasi berdampak positif terhadap *turnover intention*.

Terdapat hasil penelitian oleh Ghifari et al., (2024) dengan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan tercapainya *work-life balance* akan menurunkan minat karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Azhar & Khan (2024) ditemukan hasil bahwa

work-life balance tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention*, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang didukung oleh penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Indonesia**”.

1.3 Perumusan Masalah

Kompensasi dan *work-life balance* dapat memengaruhi keinginan karyawan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan merasa lelah dan mempertimbangkan lingkungan kerja yang lebih baik ketika tidak mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi mereka terganggu. *Turnover intention* merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang sering menjadi awal dari pergantian karyawan. Pergantian ini dapat berdampak negatif pada produktivitas, profitabilitas, dan budaya organisasi, serta menambah biaya rekrutmen dan pelatihan.

Dari konteks tersebut, dapat disimpulkan bahwa masalah utama yang dihadapi karyawan Generasi Z di Indonesia adalah *turnover intention*. Salah satu faktor yang berkontribusi meliputi ketidaksesuaian antara kompensasi, *work-life balance*, dan keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z di Indonesia. Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penelitian ini pertanyaan untuk perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi terhadap karyawan Generasi Z di Indonesia?
2. Bagaimana *work-life balance* terhadap karyawan Generasi Z di Indonesia?
3. Bagaimana *turnover intention* terhadap karyawan Generasi Z di Indonesia?
4. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia?

5. Bagaimana *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui kompensasi pada karyawan Generasi Z di Indonesia
2. Untuk mengetahui *work-life balance* pada karyawan Generasi Z di Indonesia
3. Untuk mengetahui *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia
4. Untuk mengetahui kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia
5. Untuk mengetahui *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat bagi Praktis

Penelitian ini bertujuan untuk dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan keseimbangan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*, khususnya dalam konteks karyawan Generasi Z yang berada di Indonesia. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan meneliti mengenai pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

1.6.1 BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

1.6.1 BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

1.6.3 BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel (untuk kuantitatif) / situasi sosial (untuk kualitatif), pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

1.6.4 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

1.6.5 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.