

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

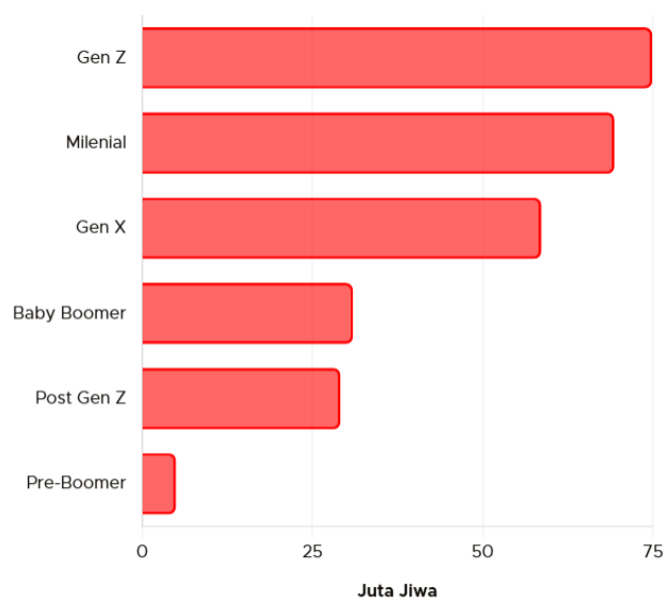
Tabel 1.1 Populasi Generasi Z di Indonesia

Populasi Generasi Z 2020	
Laki Laki	36.791.764
Perempuan	34.717.318
Total	71.509.082

Sumber: (Badan Pusat Statistika Sensus Penduduk, 2020)

Dari informasi tersebut terlihat bahwa Generasi Z di Indonesia memiliki total 71.509.082 populasi yang menyebar di berbagai wilayah di Indonesia Menurut (Rivalzi & Suherman, 2024) Generasi Z adalah masyarakat memiliki kelahiran pada rentang tahun 1997 hingga 2012 beberapa orang orang pasa Generasi tersebut sudah mulai memasuki ke dalam dunia kerja. Dengan umur Generasi Z saat ini berkisar 12-28 tahun yang sebagian populasinya sudah memiliki standar atau kriteria untuk memasuki Angkatan kerja.

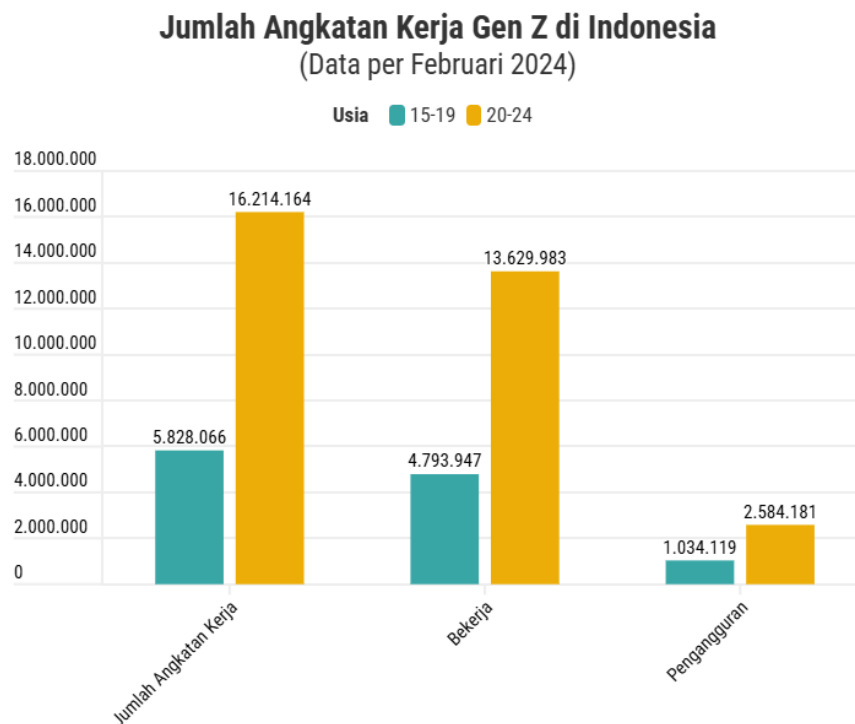
Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Gen Z



Gambar 1.1 Jumlah Gen Z di Indonesia

Sumber: (Rainer, 2023)

Pada data yang dilampirkan pada Badan Pusat Statistik (BPS) saat ini Indonesia didominasi oleh Generasi Z yang menyebar diseluruh Indonesia dengan keseluruhan 74,93 juta orang, atau 27,94% dari populasi pada tahun 2023. Hal ini menjadikan Generasi Z yang menduduki populasi terbesar dalam struktur demografi di Indonesia saat ini, sehingga Generasi Z memiliki peran penting dalam berbagai hal atau bidang untuk masa depan perekonomian Indonesia.

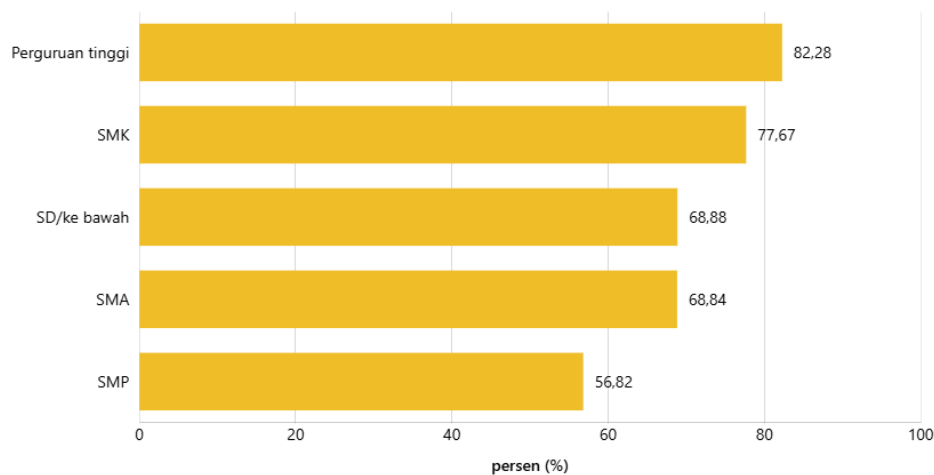


Gambar 1.2 Jumlah Angkatan Kerja Gen Z di Indonesia

Sumber: (Brenda, 2024)

Dalam data yang dilampirkan pada Badan Pusat Statistik (BPS) yang di olah datanya oleh (Brenda, 2024) bahwa terdapat 18.423.930 populasi yang sudah bekerja dari jumlah total angkatan kerja sebanyak 22.042.230 populasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Koop, 2021) bahwa ada 30% populasi Generasi Z di seluruh dunia, serta diprediksi pada tahun 2025 populasi dalam angkatan kerja sekitar 27% akan di pegang oleh Generasi Z. Pertumbuhan zaman dan waktu yang mulai berjalan mempengaruhi perubahan umur yang mengharusnya perubahan generasi yang masuk dalam dunia kerja, generasi milenial atau generasi X harus dapat menerima Generasi Z dalam mendominasi populasi

sehingga HR harus sudah membuka mata terhadap Generasi Z menurut (kita lulus, 2024).



Gambar 1.3 Pendidikan Terakhir yang Berpartisipasi dalam Angkatan Kerja

Sumber: (Santika, 2022)

Dari gambar 1.4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang berpartisipasi dalam Angkatan kerja di Indonesia. Dengan jumlah terbanyak yang berpartisipasi dalam Angkatan kerja ada pada tingkat perguruan tinggi dengan total sebesar 82,28 %, sedangkan dengan jumlah posisi kedua ada pada Tingkat SMK dengan total sebanyak 77,67%. Sehingga dalam hal tersebut semakin bertambah level pendidikan yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi kemungkinan mereka dalam berpartisipasi dalam Angkatan kerja.

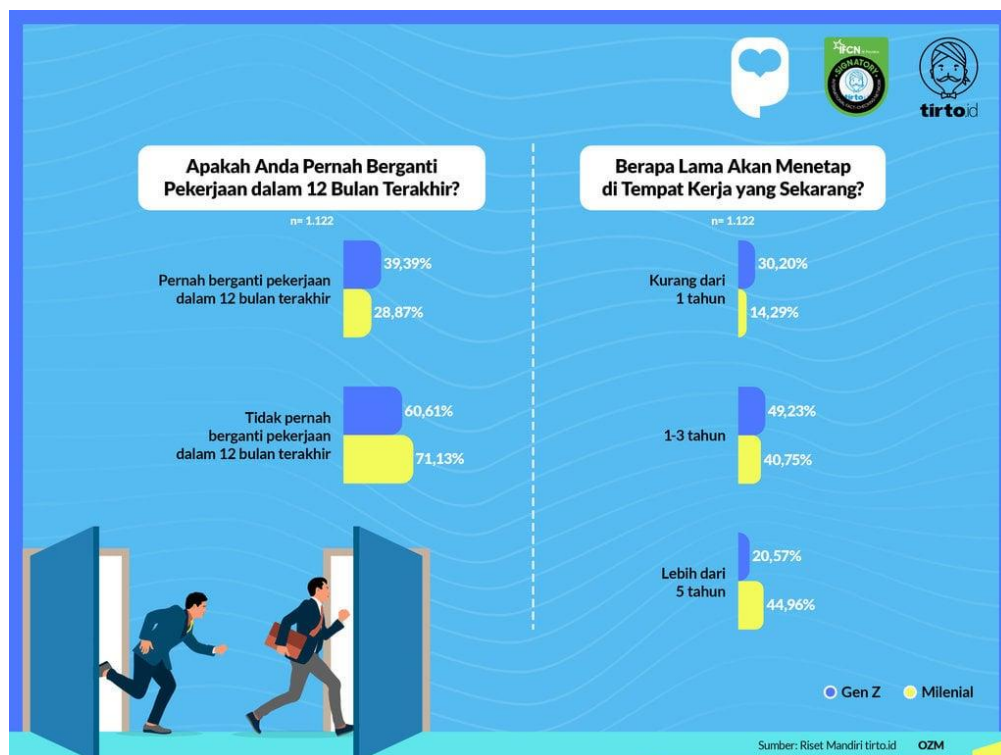
1.2 Latar Belakang Penelitian

Turnover intention adalah sebuah hasrat yang menjadi milik seseorang untuk mengundurkan diri dari pekerjaan yang dilakukannya yang berasal atas keinginan dalam diri seseorang tersebut menurut (Bagaskoro et al., 2022). Menurut (Suhakim & Badrianto, 2021) *Turnover intention* merupakan sebuah konsep hasrat individu untuk keluar dari pekerjaan yang dilakukannya dengan dasar ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan sudah menemukan pekerjaan baru yang lebih baik.

Turnover atau perputaran karyawan adalah bentuk resign secara permanen dan sukarela ataupun tidak sukarela di dalam organisasi atau perusahaan

menurut (Tewal et al., 2017) Sedangkan menurut (Oley et al., 2023) keinginan atau *intention* adalah sebuah keinginan yang muncul dari pribadi seseorang untuk mengerjakan sesuatu. *Turnover intention* adalah sebuah bentuk pengunduran diri atas kemauan diri sendiri atau oleh pengaruh hal lain dengan niat yang muncul dari diri individu tersebut.

Menurut (Wibowo et al., 2024) Generasi Z sebagai generasi baru yang memasuki angkatan kerja memiliki peluang besar dalam perkembangan perusahaan, tetapi timbulnya permasalahan dari jumlah survei mengatakan bahwa Generasi Z cenderung berganti kerja (*Turnover intention*) terhadap jangka waktu yang cukup pendek serta tinggi di bandingkan di generasi sebelumnya. Berikut penelitian yang dilakukan oleh Generasi Z di Indonesia mengenai pergantian pekerjaan dalam satu tahun terakhir dan waktu lamanya mereka bekerja untuk perusahaan.



Gambar 1.4 Pergantian dan jangka waktu Kerja Generasi Z

Sumber: (Rohmah, 2022)

Pada gambar 1.4 menunjukan bahwa 60.61% Generasi Z tidak berganti pekerjaan dalam waktu 1 tahun tetapi terdapat 49.23% Generasi Z dalam kurun

waktu 1-3 tahun mereka berpindah dari pekerjaan sekarang. Fenomena Generasi Z bekerja di perusahaan dalam waktu singkat menjadi perhatian khusus bagi perusahaan di Indonesia, dengan Generasi Z yang telah mulai mendominasi tenaga kerja dapat memicu organisasi kehilangan karyawan dan terjadi peningkatan biaya rekrutment yang besar serta pelatihan. Pergantian karyawan menjadi tantangan bagi perusahaan swasta maupun milik pemerintah di Indonesia. Meski karyawan di perusahaan milik pemerintah cenderung bertahan karena terdapat jaminan pensiun, keluarnya karyawan berdampak sangat besar pada kinerja perusahaan (Winarno et al., 2022).



Gambar 1.5 Keinginan Generasi Z Resign dari Tempat Kerja

Sumber: (Jakmin, 2024)

Dalam survei yang dilakukan kepada Generasi Z yang telah bekerja menghasilkan bahwa 60% dari mereka memiliki keinginan untuk resign dari perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan lebih dari setengah responden Generasi Z tersebut memiliki keinginan untuk melakukan resign dengan alasan dan rencana yang berbeda-beda. Mengelola pergantian karyawan

merupakan salah satu tantangan besar dalam manajemen SDM, tingginya tingkat turnover sering kali mencerminkan kurangnya efisiensi pengelolaan SDM yang dapat menimbulkan kerugian finansial akibat biaya rekrutmen serta pelatihan tenaga kerja karyawan baru (Rahma Nisa & Dudija, 2024).



Gambar 1.6 Alasan Generasi Z Resign dari Tempat Kerja

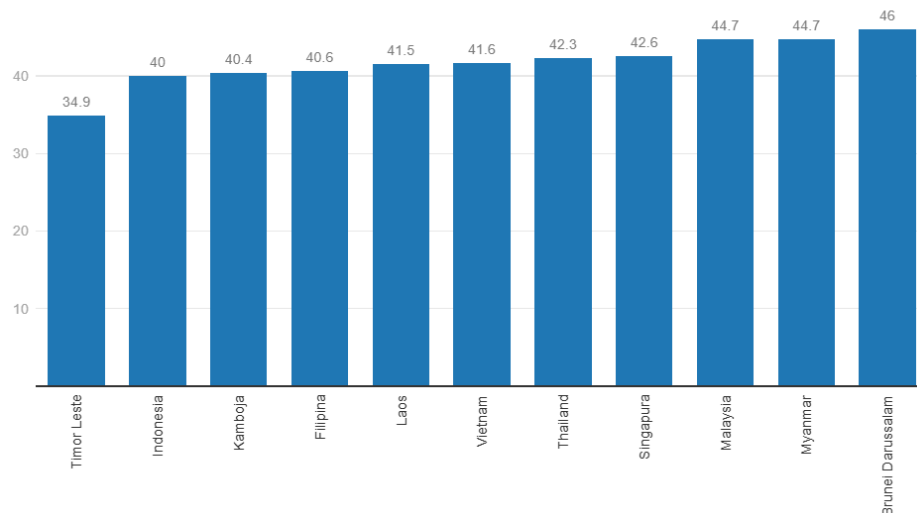
Sumber: (Salsabilla, 2024)

Pada gambar 1.6 menunjukkan hasil survey berisikan beberapa alasan penyebab Generasi Z ingin mengundurkan diri dari perusahaan, salah satu alasan ialah terdapat 26% responden memilih beban kerja terlalu berat menjadi salah satu pendorong bagi Generasi Z dalam melakukan *resign*. Beban kerja adalah sejumlah maupun kumpulan kegiatan pekerjaan dibutuhkan diselesaikan dari bagian di organisasi maupun perusahaan dengan periode waktu tertentu berdasarkan (Nabila & Syarvina, 2022). Beban kerja yang terlalu banyak ini bisa menyebabkan karyawan Generasi Z mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja di perusahaan, terlebih lagi perusahaan bergantung pada kualitas

manusia, sehingga faktor faktor *Turnover intention* yang dialami pegawai bisa berpengaruh langsung terhadap reputasi dan profitabilitas perusahaan.

Menurut (Qothrunnada, 2024) yang melansir dalam Ensiklopedia Britannica menjelaskan bahwa Generasi Z hidup pada era keberadaan internet yang sudah berkembang dan tumbuh mengikuti zaman yang canggih, kehidupan Generasi Z tidak jauh dengan sesuatu yang berbau digital sehingga secara kesehariannya mereka menggunakan internet untuk berinteraksi satu dengan yang lain membuat Generasi Z disebut sebagai *digital native*. Tumbuh dengan keberadaan teknologi yang mulai berkembang menjadikan Generasi Z memiliki kecepatan dan kemampuan adaptasi tinggi dalam mempelajari sesuatu. yang menjadi pendorong Generasi Z menuntut fleksibilitas yang lebih luas terkait waktu kerja, tempat bekerja, serta pola kerja yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dan situasi (Amel, 2024).

Rata-Rata Jam Kerja di Asia Tenggara 2024



Gambar 1.7 Rata Rata Jam Kerja Di Asia Tenggara 2024

Sumber: (Setiawati, 2024)

Pada gambar 1.7 menunjukkan temuan bahwa Indonesia memiliki jumlah jam kerja yang terbilang pendek jika di bandingkan oleh negara negara lain. (Setiawati, 2024) menjelaskan bahwa Generasi Z kini mengalami putus asa karena mendapat tekanan dari dunia kerja dan lingkungan kerja yang keras

mengakibatkan depresi serta stress padahal jam kerja di Indonesia tergolong pendek.

Bagian divisi *human resource* memiliki tugas dalam mempersiapkan perpindahan generasi karyawan sebelumnya yaitu dari baby boomer, generasi X, dan Generasi milenial atau Y menuju perubahan ke Generasi Z, hal itu juga dapat menjadi tekanan kepada Generasi Z dalam pengembangan diri dari *skill* atau keahlian yang dimiliki ataupun belum yang selanjutnya akan dikembangkan oleh perusahaan dalam menunjang pekerjaan. Menurut Twenge (dalam Laka et al., 2024:9) terdapat beberapa tantangan bagi Generasi Z di tempat kerja, yaitu:

1. Teknologi

Generasi Z memiliki pengetahuan yang besar akan sebuah teknologi karena mereka tumbuh bersamaan dengan media sosial atau pun teknologi itu sendiri, kelebihan teknologi ini juga dapat mengganggu di tempat kerja sehingga perusahaan melakukan pengembangan kepada Generasi Z dengan kelebihan pengetahuan teknologi agar menambah manfaat bagi perusahaan.

2. Kebutuhan Pembelajaran

Generasi Z memiliki ketertarikan terhadap pembelajaran dan perkembangan yang terkait langsung terhadap pekerjaan dan proses yang praktis, sehingga perusahaan menyediakan program-program pembelajaran yang menarik dan cocok dengan kebutuhan Generasi Z untuk melakukan pembelajaran.

3. Kerja Dalam Tim

Generasi Z tumbuh dengan teknologi yang menghasilkan kecenderungan berhubungan dengan orang-orang menggunakan media digital. Mereka melakukan kolaborasi dan berbagai informasi terhadap lingkungan kerja yang pendengar dan inklusif, perusahaan dapat mengontrol budaya organisasi agar setiap generasi dapat berkomunikasi dengan baik agar mendukung kerja tim.

4. Keseimbangan Kerja Dan Hidup

Generasi Z memiliki nilai harmoni antara karier serta kehidupan pribadi sehingga mencari keluwesan atas kehidupannya, hal ini membuat perusahaan memperhitungkan fleksibilitas yang dapat mempengaruhi jadwal kerja.

5. Keterlibatan dan Dampak Sosial

Generasi Z memiliki kepedulian dan memberikan pengaruh positif pada masalah sosial serta lingkungan dalam komunitas atau dunia, sehingga perusahaan mempertahankan Generasi Z untuk memberikan peluang dalam keterlibatan sosial yang nyata dan berkelanjutan.

Dalam tantangan di atas, Generasi Z pada perusahaan memiliki tekanan terhadap keahlian yang dimiliki sehingga mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, tekanan ini bisa jadi berlebihan apabila sudah melebihi kemampuan dan kapasitas masing masing individu Generasi Z. Menurut (Windayanti, 2024) yang menyebabkan Generasi Z mempunyai hasrat untuk pindah kerja atau *Turnover intention* yaitu jika karyawan Generasi Z mendapatkan pekerjaan yang berlebihan dari kemampuan yang dimiliki, sehingga karyawan Generasi Z memilih untuk berhenti dari pekerjaan tersebut serta mencari pekerjaan melalui kondisi lebih nyaman.

Oleh sebab itu, apabila badan usaha tidak menyediakan kebutuhan yang dimiliki Generasi Z tersebut dalam bekerja, maka akan menimbulkan niat bagi Generasi Z untuk *resign* meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain menurut (Pinandito & Savira, 2022). Dengan keahlian yang dimiliki Generasi Z dapat menjadi wawasan bagi perusahaan untuk dapat mengolah sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan berkelanjutan khususnya mempertahankan karyawan Generasi Z di tengah tingginya tingkat *turnover intention*.





Gambar 1.8 Pra Survey Beban Kerja

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan temuan dari pra survei mengenai beban kerja terdapat dimensi yang diamati tuntutan fisik dan tuntutan beban tugas yang di alami Generasi Z dalam bekerja dilatar belakangnya oleh banyak faktor, terdapat dua faktor beban kerja yang paling banyak di hadapi karyawan Generasi Z adalah tugas yang didapat harus tercapai dengan 54.4% responden dan tugas yang didapat harus melebihi target dengan 46.4% responden. Dalam hasil pra survei nilai beban kerja tertinggi masuk kedalam dimensi tuntutan tugas, hal ini menunjukkan tugas di dapatkan Generasi Z di nilai tinggi. (Adani & Dudija, 2020) menjelaskan bahwa tugas kerja diawali akibat kondisi fisik, emosional, dan mental secara bertahap seiring waktu dan seiring waktu kondisi akan memburuk.

Beban kerja ialah rangkaian aktivitas seseorang yang memerlukan proses dan target serta harus diselesaikan dengan kurun waktu tertentu yang menuntut secara fisik maupun psikis menurut Dhania (dalam Priyono & Tampubolon, 2023). Kemampuan masing-masing karyawan memiliki tingkat perbedaan dalam meraih sasaran kerja yang di berikan sehingga para pekerja menjadi kesulitan dalam memikul tugas kerja yang di berikan, perkara ini menjadi penyebab besarnya level *Turnover Intention* serta dapat menimbulkan meningkatnya angka pengangguran menurut (Ayunah & Solihin, 2023)

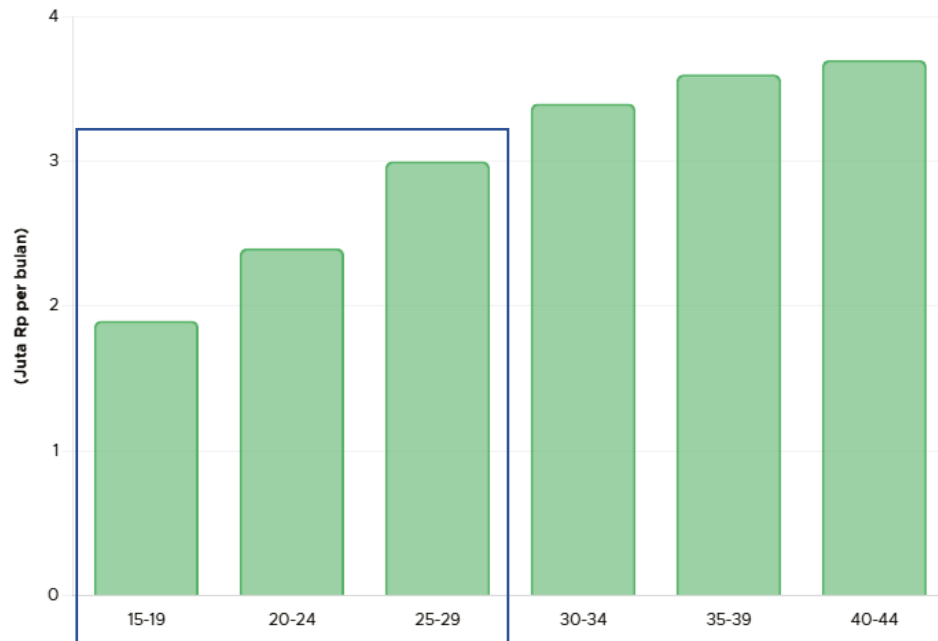
Menurut (Syahdi et al., 2024) berpendapat Generasi Z tumbuh didunia dengan terhubung oleh teknologi sehingga mempengaruhi dalam motivasi kerja mereka dalam pandangan di tempat kerja. Dukungan motivasi juga berpengaruh terhadap semangat dalam bekerja oleh para karyawan untuk konsisten terhadap tujuan perusahaan seperti dukungan dari dalam ataupun dari luar, perusahaan dapat memberikan motivasi dalam berbagai bentuk seperti kenaikan gaji, kenaikan jabatan, mendapat bonus, mendapat hadiah, pengakuan prestasi, dan lain sebagainya menyesuaikan di masing-masing perusahaan yang di dapatkan

dari prestasi karyawan yang unggul dalam bekerja. Kondisi ini dapat berdampak pada rasa nyaman pegawai terhadap pekerjaan dari hasil pencapaian kerja yang hebat. Diketahui bahwa Generasi Z dalam mencari pekerjaan sangat tertarik dalam mengeksplorasi kemajuan teknologi, usia, serta jenis kelamin untuk memberikan secara fleksibilitas, inovasi, intelektual yang mampu memengaruhi motivasi pekerjaan berdasarkan (Syahdi et al., 2024).

Pada gambar 1.6 menunjukkan beberapa alasan Generasi Z yang dapat mendorong mereka *resign* dari suatu perusahaan, terdapat salah satu alasan yang menjadi pendorong Generasi Z dalam motivasi ketika bekerja yaitu gaji kurang memuaskan. Gaji atau upah menjadi salah satu faktor dalam mendorong karyawan Generasi Z dalam bekerja agar tidak terjadi resign dari pekerjaan (Annur, 2023).

Menurut (Dayinta, 2024) menunjukkan bahwa di Indonesia memiliki jumlah rata rata upah bersih karyawan di Indonesia dengan angka sebesar Rp. 3,3 juta. Pada gambar 1.6 menyatakan dalam survei Jajak Pendapat (JakPat) menunjukkan bahwa 41% Generasi Z memilih resign bila gaji yang didapat kurang memuaskan. Poin tersebut perlu diperhatikan karena memiliki skor cukup tertinggi dalam alasan Generasi Z memilih *resign*, perusahaan perlu memperhatikan salah satu motivasi kerja yang dibutuhkan karyawan yaitu gaji yang sesuai. (Putri & Priansa, 2023) motivasi kerja sendiri bertujuan untuk hasil yang ditetapkan dan bermacam sasaran perusahaan yang ingin di capai serta memastikan bahwa anggota organisasi termotivasi dalam memberikan kompetensi, keahlian, energi, dan waktu mereka dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk motivasi sangat lah penting dalam proses kerja karyawan agar berjalan dan sesuai dengan yang perusahaan inginkan.

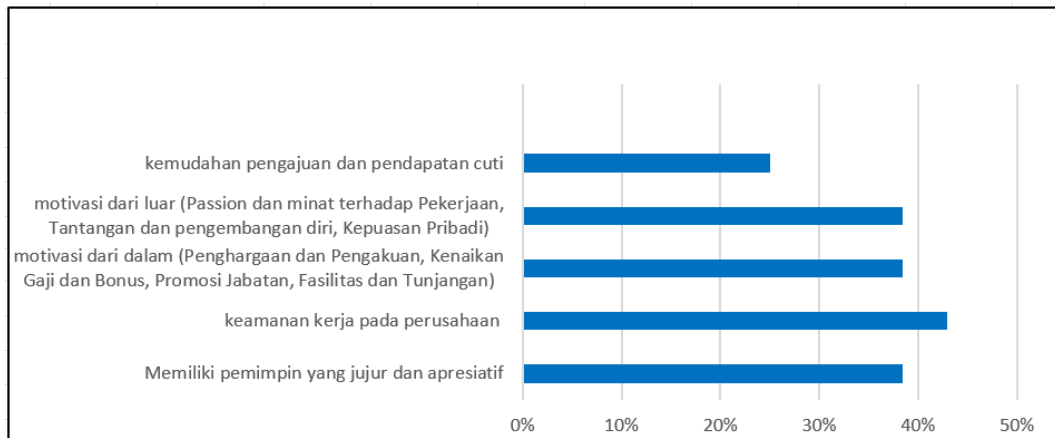
Rata-rata Gaji Pekerja Berdasarkan Kelompok Umur 2024



Gambar 1.9 Gaji Atau Upah Generasi Z

Sumber: (Wafa, 2025)

Berdasarkan data diatas dari badan pusat stastitika (BPS) mayoritas Generasi Z dengan umur 15 – 28 tahun di Indonesia memiliki gaji 1 juta hingga kurang dari 3 juta setiap bulan, ini mengindikasikan bahwa rata-rata gaji pemuda Indonesia memiliki gaji di bawah rata rata dari gaji atau upah rata rata karyawan di Indonesia yaitu sebesar 3.3 juta per bulannya, sehingga menjadi salah satu bentuk faktor pendorong dalam *Turnover intention* karena gaji yang rendah dari rata rata upah bersih di indonesia. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus di perhatikan, karena gaji menjadi salah satu motivasi kerja yang sangat berpengaruh kepada karyawan.



Gambar 1.10 Pra Survey Motivasi Kerja

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan temuan pra survey diatas menunjukkan bahwa motivasi yang didapatkan oleh Generasi Z yang bekerja adalah keamanan kerja pada perusahaan sebesar 42,9%, terdapat juga motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan jumlah responden yang sama sebanyak 38.4% responden. Menurut (Miao et al., 2020) motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki dampak negative dalam niat karyawan untuk keluar, sehingga motivasi yang tinggi dapat berkontribusi dalam penurunan tingkat niat karyawan dalam meninggalkan pekerjaan. Terdapat turunan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pendorong Generasi Z untuk resign bila tidak terpenuhi, pada gambar 1.6 menunjukkan 41% merasakan gaji kurang memuaskan, 26% merasa tidak diapresiasi, 25% karyawan tidak memiliki jalur karir, 20% karyawan tidak cocok dengan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa alasan Generasi Z resign kebanyakan berasal dari motivasi atau dukungan yang diperoleh karyawan didapat dari perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan motivasi karyawan agar menurunkan resign pada karyawan Generasi Z.

(Winarno et al., 2021) perusahaan perlu pengumpulan serta pembelajaran sebagai langkah awal dalam pengelolaan yang selanjutnya dimanfaatkan untuk pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Menurut (Wardana & Jamal, 2020) motivasi kerja memberikan dampak besar pada niat karyawan untuk keluar dari tempat kerja (*Turnover intention*), semakin besar motivasi kerja maka peluang

karyawan bertambah kecil memiliki niat untuk pergi dari perusahaan. (Pramestiara & Putri, 2022) motivasi kerja adalah aspek penting dalam perusahaan, karena motivasi yang tinggi dalam mendorong peningkatan semangat karyawan. Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan atau organisasi agar dapat memahami kebutuhan karyawan dalam memberikan motivasi kerja di kalangan Generasi Z yang dapat memicu penurunan semangat kerja.

Beban kerja yang tidak berlebihan dan didorong dengan dukungan motivasi kerja oleh perusahaan adalah bentuk perhatian perusahaan kepada karyawannya untuk selalu berkembang dan mengasah potensi pada diri karyawan tersebut, perusahaan juga harus dapat menyamakan persepsi karyawan untuk penentuan melalui bimbingan arahan, motivasi kerja mempunyai tujuan untuk mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu (Aliyyah et al., 2021). Mempertahankan sumber daya manusia bukanlah hal mudah sehingga pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kapasitas dan kualitas organisasi menjadi tanggung jawab Bersama (Pratiwi & Sary, 2023).

Pada penelitian yang dilakukan berfokus pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Generasi Z di Indonesia termasuk kedalam jumlah kelompok kerja terbanyak di Indonesia sehingga terjadi penemuan faktor atau karakter lain yang mampu memengaruhi *Turnover intention* karyawan Generasi Z, sehingga membantu menjadi masukan terhadap perusahaan dalam memahami Generasi Z untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang tersebut, studi ini dilakukan untuk maksud apakah berbagai faktor yang dimiliki Generasi Z dapat berpengaruh terhadap beban kerja dan memotivasi Generasi Z dalam *Turnover intention* karyawan, dengan judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Generasi Z di Indonesia”**

1.3 Perumusan Masalah

Menurut penjabaran telah dijelaskan secara rinci dalam bagian latar belakang diatas yang mencakup berbagai aspek, fenomena dan isu utama terkait topik yang diangkat, sehingga dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah berikut ini:

1. Bagaimana beban kerja karyawan Generasi Z di Indonesia?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan Generasi Z di Indonesia?
3. Bagaimana *Turnover intention* karyawan Generasi Z di Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Generasi Z di Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Generasi Z di Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasar uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang serta pernyataan masalah yang telah dirancang untuk menggambarkan isu utama yang menjadi fokus studi, maka tujuan yang hendak diraih melalui pelaksanaan studi ini dapat dirumuskan berikut ini:

1. Mengetahui tingkat beban kerja karyawan Generasi Z di Indonesia.
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan Generasi Z di Indonesia.
3. Mengetahui tingkat *Turnover intention* karyawan Generasi Z di Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Generasi Z di Indonesia.
5. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *Turnover intention* karyawan Generasi Z di Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Studi ini diinginkan mampu mengembangkan mengenai pengetahuan pada bidang sumber daya manusia teruntuk pada materi beban kerja serta motivasi kerja terhadap *Turnover intention* pada Generasi Z.

1.5.2 Manfaat Praktis

Studi ini bermanfaat untuk menganalisis apakah Generasi Z di Indonesia dalam beban kerja dan motivasi kerja dapat berperan baik dalam *Turnover intention* karyawannya, dan juga menjadi masukan untuk Generasi Z dalam pentingnya aspek pendukung kerja.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a. BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini memberikan keterangan deskripsi mengenai objek penelitian mencakup Generasi Z di Indonesia, selain itu membahas latar belakang, identifikasi masalah, tujuan, manfaat studi serta tata urutan penulisan.

b. BAB II TINJUAN PUSTAKA

Bagian ini membahas tentang teori beban kerja, motivasi kerja, *Turnover intention* serta manajemen sumber SDM. Lalu, ditambah dengan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, kerangka penelitian dan ruang lingkup penelitian.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan tipe studi yang digunakan, Operasionalisasi Variabel, Populasi, Sampel (untuk kuantitatif) Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Teknik Analisi Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan dengan cara terstruktur dan kronologis deskripsi objek penelitian, analisis data, serta pembahasan hasil olah data tentang pengaruh beban kerja serta motivasi kerja terhadap *Turnover intention* Generasi Z di Indonesia.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini memuat kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan temuan studi sudah dihitung, nantinya akan dijadikan sebuah saran dan pertimbangan Solusi bagi perusahaan dan peneliti berikutnya.