

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Generasi sering digambarkan sebagai kelompok individu yang lahir dalam kurun waktu tertentu, yang biasanya memiliki ciri-ciri sosial, budaya dan teknologi yang serupa. Setiap generasi memiliki pengalaman dan perspektif yang unik dipengaruhi oleh peristiwa-peristiwa penting dalam sejarah dan perkembangan teknologi pada masanya. Menurut penelitian Leslie et al. (2021), generasi termuda yang kini memasuki dunia kerja adalah Generasi Z, dengan usia tertua yaitu pertengahan dua puluhan.

Generasi Z memiliki perspektif yang sangat unik tentang dunia, termasuk kemampuan, kebiasaan dan cara memproses informasi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Badan Pusat Statistika (2024), menyebutkan bahwa Generasi Z atau yang biasa disebut dengan Gen Z, adalah kelompok anak muda yang lahir diantara tahun 1997 sampai dengan 2012. Lubis & Handayani (2023) menyatakan bahwa Generasi Z adalah kelompok individu yang lahir di tengah perkembangan teknologi yang pesat, dimana internet telah menjadi bagian dalam kehidupan sehari-hari mereka. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan yang dikelilingi oleh perangkat canggih dan akses informasi yang tidak terbatas. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika et al. (2022), menyebutkan bahwa Generasi Z tertarik dengan pekerjaan yang fleksibel dan memungkinkan mereka menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Selain itu, Generasi Z lebih menyukai lingkungan kerja yang informal dan kolaboratif. Menurut pandangan Egan, dalam kutipan Osorio & Madero (2024), banyak praktisi tampaknya mengambil pandangan skeptis, dengan menyatakan bahwa Generasi Z hanya mencari gaji yang lebih tinggi, fleksibilitas yang lebih besar dan beban kerja yang lebih ringan. Maka perusahaan perlu menyadari bahwa atribut khas Generasi Z dapat diubah menjadi nilai dan keuntungan yang unik karena dari keunikan karakter tersebut perusahaan dapat manfaat dari kekuatan yang ditawarkan oleh Generasi Z (Osorio & Madero, 2024).

Berdasarkan laporan sensus penduduk Badan Pusat Statistika, jumlah penduduk Indonesia pada pertengahan tahun 2023 adalah sebanyak 278.696,2 ribu jiwa. Di antara jumlah tersebut, Generasi Z, yang diperkirakan berusia 15 hingga 24 tahun, mencapai sekitar 134.057.168 dengan persentase 63,02% dari total populasi. Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 26, anak adalah seseorang berusia di bawah 18 tahun. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak sesuai pasal 68, sehingga batas minimal usia pekerja di Indonesia adalah 18 tahun. Maka kelompok usia ini memiliki potensi yang sangat signifikan untuk berkontribusi dalam mengisi pasar tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Indonesia Usia 15 Tahun ke Atas Tahun 2023

Golongan Umur	Jumlah Penduduk Usia 15 tahun ke Atas Menurut Golongan Umur		Jumlah Generasi Z
	2023		
	Februari	Agustus	
15-19	22.150.218	22.130.827	134.057.168
20-24	22.420.013	22.337.387	
25-29	22.512.647	22.506.076	
30-34	22.115.670	22.099.245	
35-39	21.385.647	21.431.736	
40-44	20.394.372	20.429.650	
45-49	18.963.790	19.114.316	
50-54	16.752.929	16.929.057	
55-59	14.239.440	14.429.170	
60+	30.654.146	31.179.977	
Total	211.588.872	212.587.441	

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023 (data yang telah diolah)

Selain mendominasi populasi di Indonesia, data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi DKI Jakarta, menunjukkan bahwa total penduduk yang termasuk ke dalam kategori Generasi Z dan tergolong sebagai angkatan kerja, menurut Undang-Undang Republik Indonesia mencapai 2.492.906 jiwa. Persentase dari Generasi Z yaitu 23,33% mencakup dari gabungan jumlah jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam rentang usia yang ditetapkan. Dengan jumlah yang terbilang signifikan, Generasi Z merupakan salah satu kelompok demografis yang paling penting di DKI Jakarta, generasi ini dapat memberi warna baru dalam perekonomian serta dinamika sosial.

Jumlah penduduk Generasi Z yang terbilang besar ini, mengindikasikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang hebat dalam berbagai aspek kehidupan,

khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Dikenal sebagai generasi digital, Generasi Z memiliki kecakapan teknologi yang tinggi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan cepat di dunia digital. Hal ini memungkinkan mereka membawa ide-ide baru yang dapat mendorong terciptanya inovasi dan efisiensi di tempat kerja.

Lebih jauh lagi, kehadiran Generasi Z di DKI Jakarta menunjukkan harapan dan peluang besar bagi pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Dengan karakteristik yang unik, dan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi, mereka dapat menjadi pendorong dalam perubahan di berbagai sektor.

Tabel 1.2 Jumlah Penduduk Provinsi DKI Jakarta 2023

Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Provinsi DKI Jakarta, 2023				Generasi Z
Kelompok Umur	Penduduk (Laki-Laki)	Penduduk (Perempuan)	Penduduk (Laki-Laki + Perempuan)	
0-4 th	385.601	369.136	754.737	2.492.906
5-9 th	406.483	387.425	793.908	
10-14 th	413.560	392.678	806.238	
15-19 th	421.429	400.573	822.002	
20-24 th	424.273	409.296	833.569	
25-29 th	423.638	413.697	837.335	
30-34 th	429.813	423.126	852.939	
35-39 th	435.692	431.334	867.026	
40-44 th	427.486	422.429	849.915	
45-49 th	407.186	402.933	810.119	
50-54 th	356.529	353.829	710.358	
55-59 th	295.141	295.707	590.848	
60-64 th	225.984	232.559	458.543	
65-69 th	157.971	168.409	326.380	
70-74 th	92.812	104.280	197.092	
75+ th	68.048	93.043	161.091	
Jumlah/Total	5.371.646	5.300.454	10.672.100	

Sumber: Badan Pusat Statistik DKI Jakarta, 2023 (data yang telah diolah)

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta, jumlah Generasi Z yang termasuk angkatan kerja pada provinsi DKI Jakarta mencapai 1.418.617 jiwa. Hal ini menandakan bahwa persentase Generasi Z mencapai sekitar 23,33%, angka tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki potensi besar dalam berkontribusi terhadap perekonomian dan perkembangan sosial di Kota Jakarta. Dengan semangat dan kreativitas yang tinggi, Generasi Z memiliki kemampuan untuk membawa perubahan positif dan menciptakan solusi baru dalam berbagai sektor.

Tabel 1.3 Penduduk Angkatan Kerja DKI Jakarta 2023

Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Termasuk Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota dan Golongan Umur, DKI Jakarta 2023											Jumlah Generasi Z	
Kabupaten/Kota	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+		Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)		(12)
Kepulauan Seribu	1,202	2,182	1,925	1,962	1,810	1,584	1,538	1,267	895	1,065	15,430	1.418.617
Jakarta Selatan	41,348	110,837	152,112	136,690	131,249	143,221	135,621	121,804	93,934	97,903	1.164.719	
Jakarta Timur	47,168	162,414	203,110	194,489	192,520	187,460	181,508	150,002	113,187	122,418	1.554.276	
Jakarta Pusat	17,595	53,236	67,216	61,794	67,771	64,573	59,935	53,251	41,659	49,354	536.384	
Jakarta Barat	38,451	136,186	146,244	156,791	159,280	157,783	143,479	114,964	84,567	107,248	1.244.933	
Jakarta Utara	23,596	94,939	118,856	123,980	116,221	110,089	100,273	87,879	56,340	79,258	911.413	
DKIJakarta	169,360	559,794	689,463	675,706	668,851	664,710	622,354	529,167	390,582	457,246	5.427.233	

Sumber: Badan Pusat Statistika DKI Jakarta, 2023 (*data yang telah diolah*)

Menurut Sakitri (2021), Generasi Z memiliki pola pikir yang unik dan kreatif karena tumbuh besar beriringan dengan teknologi. Akses yang mudah terhadap informasi dan alat-alat digital memungkinkan generasi ini dapat terus mendorong terlahirnya kreativitas dan juga inovasi yang unik. Keunggulan-keunggulan ini dapat menjadi modal berharga bagi pengembangan sumber daya manusia yang kompetitif di DKI Jakarta.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi dan persaingan yang semakin ketat memicu adanya tantangan besar dalam organisasi dan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Tidak hanya dituntut untuk meningkatkan efisiensi operasional, perusahaan juga diharuskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan memuaskan bagi karyawan. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam keberlangsungan perusahaan maupun organisasi, tidak hanya berpengaruh pada keberlangsungan produktivitas perusahaan, tetapi juga pada inovasi serta daya saing organisasi di pasar.

Kebutuhan akan karyawan yang kompeten dan berpengalaman semakin mendesak, khususnya di tengah perubahan teknologi yang semakin cepat. Karyawan yang terampil juga berpengalaman merupakan aset penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Dalam upaya untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, perusahaan perlu menyadari bahwa tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, namun perlu juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika perusahaan gagal untuk

memenuhi harapan ini, risiko *turnover intention* akan meningkat, karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam lingkungan kerja cenderung akan mencari peluang lain. Fenomena *turnover intention* berdampak pada produktivitas secara keseluruhan, selain pada stabilitas perusahaan atau organisasi.

Turnover intention adalah istilah yang menggambarkan niat atau kecenderungan karyawan untuk secara meninggalkan perusahaan, dapat diklasifikasikan secara sukarela atau paksaan jika keputusan tersebut dibuat oleh manajemen (Lazzari et al., 2022). Fenomena ini menjadi fokus utama bagi manajemen organisasi karena memiliki dampak yang signifikan terhadap keberlangsungan organisasi maupun bisnis perusahaan. *Turnover intention* atau yang dapat diartikan sebagai niat untuk berpindah kerja merupakan persepsi subjektif dari anggota organisasi atau perusahaan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mencari peluang baru (Saputra et al., 2022).

Dunia kerja telah memasuki babak baru dalam hal generasi, dimana kehadiran generasi muda, khususnya Generasi Z, telah membawa perubahan yang signifikan dalam nilai-nilai serta lingkungan kerja. Badan Pusat Statistika (BPS) mengklasifikasi Generasi Z sebagai masyarakat yang lahir di kisaran tahun 1997 sampai dengan 2012. Menurut laporan dari What's The Big Data (2024), Generasi Z saat ini mencakup 30% populasi dunia dan diperkirakan akan mencapai 27% angkatan kerja pada tahun 2025. Data ini menunjukkan bahwa Generasi Z akan memasuki fase produktif dan berkontribusi secara signifikan dalam dunia kerja. Generasi Z diprediksi akan menjadi mayoritas angkatan kerja Indonesia dalam waktu dekat (Firmansyah & Wahyuningtyas, 2025).

Kehadiran Generasi Z tidak hanya memberikan keuntungan dalam dunia kerja saat ini, tetapi juga menghadirkan tantangan bagi organisasi dan perusahaan untuk memastikan bahwa mereka tetap merasa puas dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian Wibowo et al. (2024), menyebutkan walaupun Generasi Z merupakan pengisi angkatan kerja yang dapat memberikan peluang besar bagi perusahaan saat ini, namun menurut beberapa survei menyatakan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan untuk melakukan *turnover intention* atau berpindah kerja.

Plan Resign Gen Z dari Pekerjaannya (9-12 Februari 2024)



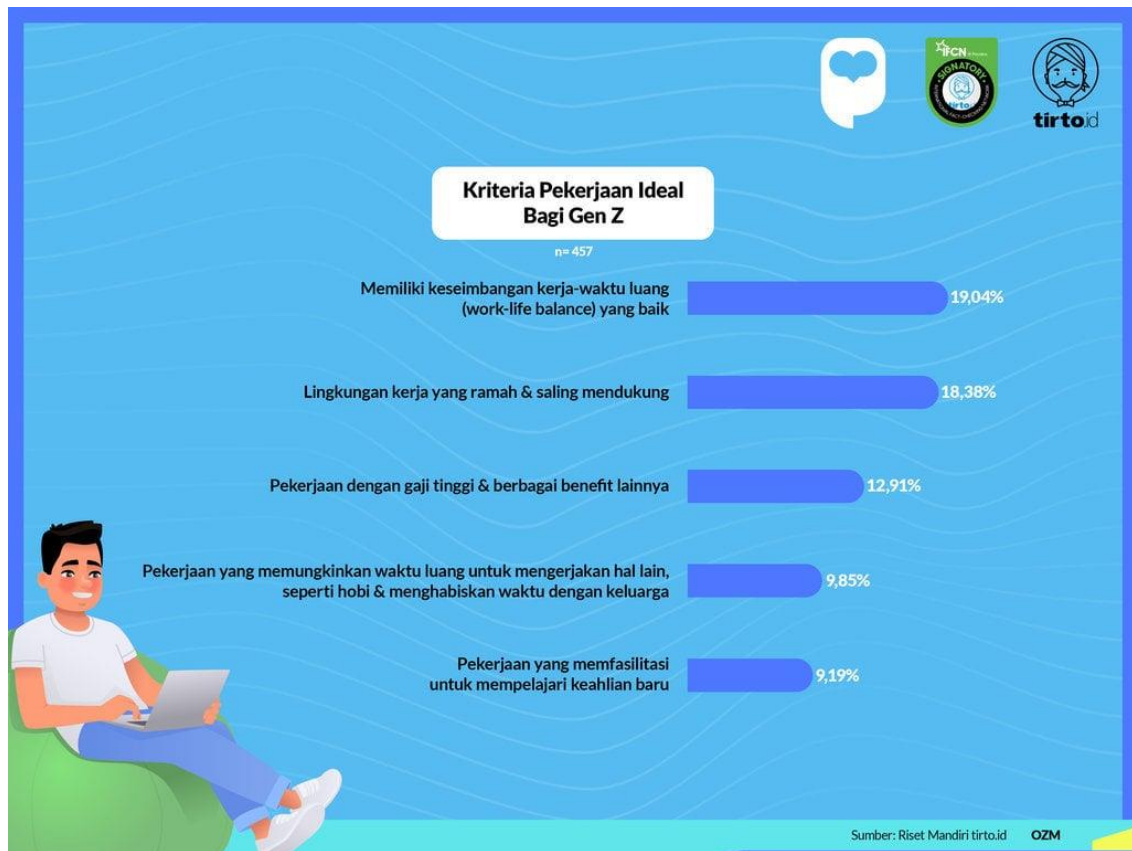
Source: Jakpat

GoodStats

Gambar 1.1 Plan Resign Gen Z dari Pekerjaannya

Sumber: Goodstats.id (2024)

Kecenderungan Generasi Z untuk melakukan perpindahan kerja didukung oleh survei yang dilakukan Goodstat.id (2024). Pada survei tersebut menyatakan bahwa sebanyak 34% karyawan Generasi Z berencana untuk *resign*, 10% karyawan Generasi Z berencana untuk *resign* dalam waktu 6 bulan ke depan, 8% berencana untuk *resign* dalam waktu 8 hari. Hal ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* pada karyawan Generasi Z cukup tinggi, dimana hampir 60% dari mereka mempertimbangkan untuk *resign* dari pekerjaannya dalam waktu dekat. Fenomena tersebut tentunya menjadi tantangan bagi perusahaan untuk dapat memahami kebutuhan yang tepat dan menarik untuk mempertahankan Generasi Z dalam perusahaan.

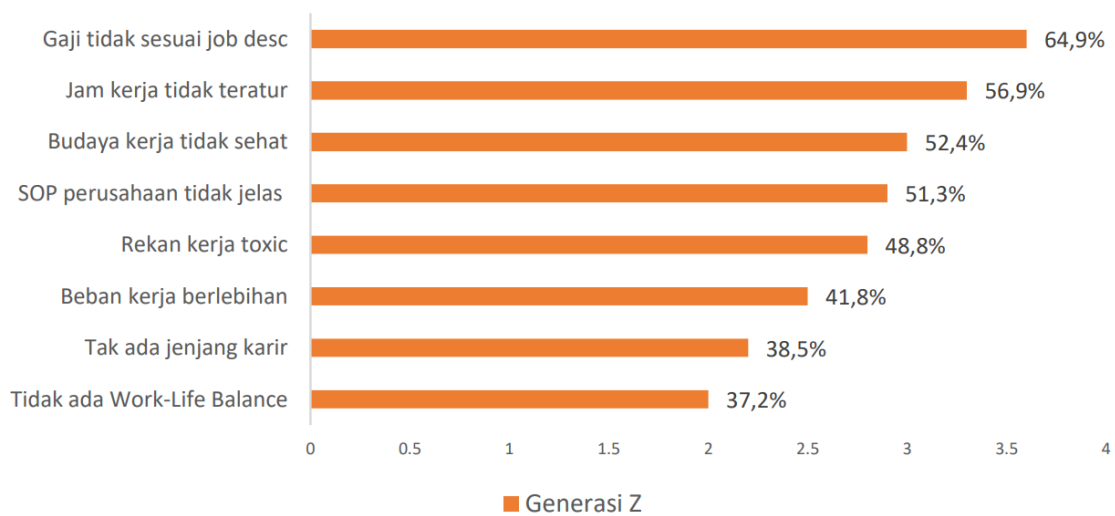


Gambar 1.2 Kriteria Pekerjaan Ideal Bagi Generasi Z

Sumber: Tirtoid (2022)

Faktor yang mempengaruhi Generasi Z untuk bertahan dalam perusahaan didukung oleh kriteria pekerjaan yang ideal bagi Generasi Z, data dari survei yang dilakukan oleh Tirtoid (2022) memberikan gambaran yang menarik tentang preferensi Generasi Z dalam memilih pekerjaan. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 19,04% responden yang merupakan Generasi Z cenderung memilih lingkungan pekerjaan yang memiliki keseimbangan kerja-waktu luang (*Work Life Balance*) yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayaputri (2023), disebutkan bahwa Generasi Z cenderung menginginkan fleksibilitas dalam pekerjaan sebesar 45% dan lebih memilih untuk tidak selalu berada di kantor sebesar 69%. Generasi ini juga menyukai suasana kerja yang akrab serta sistem yang dapat disesuaikan. Generasi ini juga menyukai suasana kerja yang akrab serta sistem yang dapat disesuaikan.

Osorio & Madero (2024), mengungkapkan bahwa pekerjaan yang fleksibel seperti bekerja dari rumah atau model hibrida merupakan salah satu tren kerja yang semakin populer terutama di kalangan Generasi Z. Hasil dari survei tersebut juga menunjukkan bahwa responden Generasi Z yang menginginkan pekerjaan dengan gaji yang tinggi dan diikuti dengan berbagai benefit lainnya mencapai 12,91%, hal ini menjadikan kompensasi atau gaji menjadi urutan ketiga alasan Generasi Z mencari pekerjaan.



Gambar 1.3 Faktor Yang Membuat Generasi Z Resign Dari Tempat Kerja

Sumber: Katadata.co.id (2023)

Faktor kompensasi atau gaji yang diinginkan agar Generasi Z tetap bertahan di perusahaan sejalan dengan survei yang dilakukan oleh Katadata.co.id (2023). Pada data tersebut sebanyak 64,9% responden Generasi Z menyatakan bahwa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan. Kompensasi yang tidak setara dengan tanggung jawab yang diemban merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong tingginya tingkat *turnover intention* di kalangan Generasi Z.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nurqamar et al. (2022), disebutkan bahwa Generasi Z tidak hanya mencari lingkungan kerja yang fleksibel dalam bekerja, namun juga mencari aspek finansial. Aspek finansial tersebut mencakup kompensasi yang layak sesuai dengan tanggung jawab Generasi Z di tempat kerja.

Kompensasi menurut Widianoro (2024) memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas kinerja karyawan. Ketika karyawan membangun persepsi positif bahwa perusahaan tempat bekerja menghargai kontribusi mereka (dengan menyediakan kondisi kerja yang mendukung dan kompensasi yang adil dan wajar) maka karyawan akan membalas dengan sikap positif (Winarno et al., 2021). Karyawan yang dapat berhasil meningkatkan produktivitasnya, akan mendapatkan imbalan kompensasi yang lebih tinggi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Menurut Nuruzzaman et al. (2021), kompensasi merujuk pada tawaran yang diberikan oleh suatu perusahaan ataupun organisasi dengan alasan kontribusi kerja karyawan terhadap pertumbuhan bisnis perusahaan.

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan faktor yang memengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* di kalangan Generasi Z, peneliti melakukan pra-survei untuk memahami gambaran umum lebih jelas tentang permasalahan tersebut. Pra-survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner singkat melalui jejaring sosial kepada 65 responden karyawan Generasi Z yang saat ini menjadi bagian dari angkatan kerja di Kota Jakarta.

Tabel 1.4 Hasil Pra-survei Work Life Balance Karyawan Generasi Z di Kota Jakarta

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase (%)
		STS	TS	KS	S	SS			
1.	Saya dapat menyeimbangkan waktu antara bekerja dengan waktu bersama keluarga.	1	8	33	21	2	226	325	69%
2.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga tidak mengganggu kehidupan pribadi saya.	1	39	21	4	0	158	325	48%
3.	Saya mempunyai waktu untuk pergi berlibur.	4	19	25	8	9	194	325	59%

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase (%)
		STS	TS	KS	S	SS			
4.	Saya merasa puas dengan apa yang saya dapatkan didalam pekerjaan selama saya bekerja.	2	10	28	18	7	213	325	65%
5.	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang saya jalani sekarang.	0	15	26	7	17	251	325	77%
Jumlah dan Rata-Rata Persentase							1.042	1.625	64%

Sumber: Pra Survei, 2024

Hasil pra-survei *Work Life Balance* yang dilakukan kepada 65 karyawan Generasi Z di Kota Jakarta ditunjukkan dalam tabel 1.4 di atas. Dari data tersebut diketahui bahwa karyawan Generasi Z di Kota Jakarta tidak memiliki masalah perihal keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) mereka, dengan persentase 64%. Namun, menurut hasil menunjukkan bahwa terdapat masalah mengenai ketidak sesuaian jam kerja yang mereka lakukan dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, terdapat 48% responden yang menyatakan hal tersebut. Mcdonald et al dalam Krisdayanti & Liyanto (2023), menyatakan bahwa keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan juga kehidupan pribadi merupakan hal yang penting bagi karyawan.

Menurut survei Half dalam Praditya & Irbayuni (2022) selain mencari penghasilan, karyawan juga membutuhkan adanya kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Seringkali tuntutan pekerjaan di kantor menjadi lebih besar daripada waktu yang dapat diperuntukkan bagi kehidupan pribadi. Banyak karyawan yang kesulitan untuk membagi waktu antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan kebutuhan individu maupun keluarga. Hal tersebut dapat memicu adanya konflik dalam diri karyawan sehingga memengaruhi produktivitas kerja.

Afnisya'id & Aulia (2021) menyatakan bahwa *Work Life Balance* merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi turnover intention karyawan.

Ketidakseimbangan antara tanggung jawab dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi memiliki permasalahan, baik bagi kesejahteraan karyawan maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan bekerja dengan kehidupan pribadi, hal ini dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya. Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi mengenai lingkungan kerja yang cukup tinggi, terutama dalam hal *Work Life Balance*, kesesuaian pekerjaan, dan manajemen stres.

Pemahaman tentang faktor-faktor berikut dapat membantu perusahaan maupun organisasi dalam menciptakan strategi yang efektif untuk menarik dan mempertahankan karyawan Generasi Z di perusahaan.

Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei Kompensasi Kerja Karyawan Generasi Z Jakarta

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase (%)
		STS	TS	KS	S	SS			
1.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.	0	20	27	11	7	240	325	73%
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	1	27	22	9	6	187	325	57%
3.	Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.	2	22	24	12	5	191	325	58%
4.	Saya mendapatkan tunjangan hari raya, fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya.	0	24	30	9	2	184	325	56%
5.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai.	2	43	17	2	1	152	325	46%
Jumlah dan Rata-Rata Persentase							954	1.625	58%

Sumber: Pra Survei, 2024

Hasil pra-survei kompensasi yang dilakukan kepada 65 karyawan Generasi Z di Kota Jakarta menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam perhatian karyawan untuk menentukan tempat bekerja, persentase secara keseluruhan menunjukkan angka 58%. Namun, dalam pra-survei diketahui bahwa sarana pendukung dan peralatan tidak memadai untuk mendukung pekerjaan, dapat disimpulkan bahwa persentase mencapai 46%. Menurut Siregar & Maryati (2021), ketika kompensasi telah memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan tidak akan terdorong untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dinilai tidak memenuhi kebutuhan, karyawan akan cenderung ingin mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih baik.

Menurut Nurfahrani & Armaniah (2023) dalam penelitiannya, menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai sangat penting dalam hal kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Karyawan cenderung akan menilai sejauh mana perusahaan menghargai usaha dan kinerja mereka melalui sistem kompensasi yang diterapkan.

Menurut Saputra et al. (2022), kompensasi dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, memiliki peran penting bagi karyawan. Dengan adanya kompensasi yang memadai, karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan dan dapat termotivasi untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan, serta mendorong upaya untuk mengatasi masalah yang mungkin timbul dalam pekerjaannya.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa faktor kompensasi, meskipun penting, bukanlah satu-satunya hal yang diperhatikan oleh karyawan, khususnya karyawan Generasi Z. Faktor-faktor seperti kesesuaian pekerjaan, lingkungan kerja, serta kebijakan perusahaan juga merupakan pengaruh terhadap niat untuk bertahan dalam perusahaan.

Melihat peluang untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan kompensasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kota Jakarta. Penelitian ini akan menganalisis interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam konteks Generasi Z, dimana generasi ini memiliki nilai dan ekspektasi yang berbeda dalam dunia kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Dengan memfokuskan pada wilayah

Kota Jakarta sebagai pusat ekonomi, Jakarta merupakan Ibu Kota dan pusat kegiatan ekonomi di Indonesia, banyaknya perusahaan yang beroperasi di Kota ini menjadikan penelitian ini relevan. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif bagi Generasi Z yang baru memasuki dunia profesional. Penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana tunjangan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja di kalangan karyawan muda dalam lingkungan kota yang kompetitif.

1.3 Rumusan Masalah

Karyawan Generasi Z di Kota Jakarta memiliki tantangan terkait keputusan untuk meninggalkan perusahaan. Generasi Z melihat perusahaan sebagai pijakan untuk kemajuan karir dan mencari pekerjaan sesuai yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka perumusan masalah yang perlu dalam penelitian ini untuk memahami pengaruh *Work Life Balance* dan kompensasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kota Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Work Life Balance* yang dialami oleh karyawan Generasi Z di Kota Jakarta?
2. Bagaimana tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan di kalangan karyawan Generasi Z di Kota Jakarta?
3. Bagaimana tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Jakarta?
4. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kota Jakarta?
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kota Jakarta?
6. Apakah terdapat perbedaan pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* antara karyawan Generasi Z pria dan wanita di Kota Jakarta?
7. Apakah terdapat perbedaan pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* antara karyawan Generasi Z pria dan wanita di Kota Jakarta?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana *Work Life Balance* yang dialami oleh karyawan Generasi Z di Kota Jakarta.
2. Untuk mengetahui tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan Generasi Z di Kota Jakarta.
3. Untuk mengetahui tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Jakarta
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di Kota Jakarta.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di Kota Jakarta.
6. Untuk mengetahui perbedaan pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* antara karyawan Generasi Z pria dan wanita di Kota Jakarta.
7. Untuk mengetahui perbedaan pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* antara karyawan Generasi Z pria dan wanita di Kota Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan kompensasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kota Jakarta, sehingga dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut di bidang yang sama atau terkait. Diharapkan peneliti selanjutnya mendapatkan peluang untuk eksplorasi yang lebih mendalam.

1.5.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian dapat memberikan referensi kepada manajemen perusahaan untuk menciptakan program *Work Life Balance* serta mengatur kebijakan kompensasi yang lebih baik dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* pada perusahaan khususnya untuk karyawan Generasi Z.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini mencakup 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.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

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

c. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi hasil dan pembahasan penelitian. Pada bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang Kesimpulan yaitu jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian

Halaman ini sengaja dikosongkan