

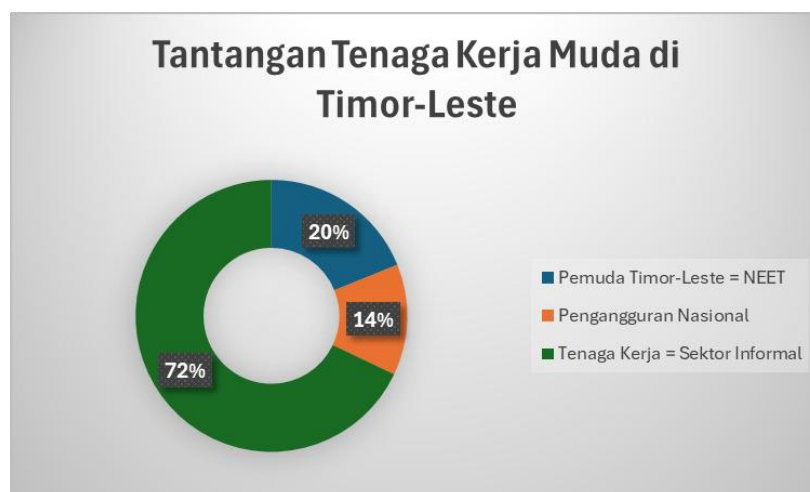
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Situasi ketenagakerjaan generasi muda di Timor-Leste mencerminkan tantangan struktural yang kompleks dan multidimensional. Berdasarkan laporan Bank Dunia yang dikutip oleh Pos-Kupang.com (Sape, 2023), sekitar 20 persen pemuda Timor-Leste berusia 15 hingga 24 tahun tergolong dalam kelompok NEET (Not in Employment, Education, or Training). Angka ini tidak mengalami penurunan berarti sejak tahun 2010, dan disebabkan oleh rendahnya kualitas pendidikan (rata-rata lama sekolah hanya 6,3 tahun), keterbatasan akses terhadap layanan kesehatan dan perlindungan sosial, serta kurangnya sistem pelatihan profesional yang efektif.

Lebih lanjut, tingkat pengangguran nasional mencapai 14 persen, dan 72 persen angkatan kerja berada di sektor informal, tanpa perlindungan seperti tunjangan pengangguran atau pensiun (Sape, 2023) seperti di gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1. Tantangan tenaga kerja di Timor-Leste

Sumber: (Sape, 2023) <https://kupang.tribunnews.com/2023/11/17/20-persen-generasi-muda-timor-leste-tidak-memiliki-pendidikan-dan-pekerjaan>

Kondisi di gambar 1.1. di atas ini membuat sebagian besar pekerja muda di Timor-Leste sangat rentan terhadap krisis ketenagakerjaan, termasuk ketidakstabilan penghasilan, rendahnya jaminan keberlanjutan kerja, dan ketidaksesuaian antara pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja.

Tingginya proporsi pemuda Timor-Leste yang tergolong dalam kategori NEET (Not in Employment, Education, or Training) sekitar 20% (Sape, 2023) mencerminkan terbatasnya akses terhadap pekerjaan formal dan pendidikan berkualitas. Kondisi ini mendorong banyak pemuda, termasuk Generasi Z, untuk mempertimbangkan migrasi kerja ke luar negeri, seperti ke Australia melalui Seasonal Worker Programme (SWP) atau ke Korea Selatan melalui Employment Permit System (EPS) (Wigglesworth & dos Santos, 2018; Rose, 2022). Pilihan ini bukan hanya strategi ekonomi untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik, tetapi juga mencerminkan tingginya *turnover intentions* di dalam negeri, terutama di sektor-sektor seperti perhotelan yang menawarkan prospek karier terbatas, upah rendah, dan jam kerja tidak fleksibel. Dengan kata lain, ketidakpuasan terhadap kondisi kerja lokal mendorong niat berpindah kerja, baik secara horizontal (antar sektor) maupun geografis (antar negara). Oleh karena itu, fenomena NEET dan migrasi kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan akar *turnover intentions* di kalangan pemuda Timor-Leste.

Dalam konteks inilah, penting untuk memahami pengaruh faktor-faktor psikologis dan organisasi, seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap niat berpindah kerja (*turnover intention*), khususnya di kalangan Generasi Z yang bekerja di sektor formal seperti industri perhotelan di Kota Dili. Pemahaman ini tidak hanya relevan dari sisi akademis, tetapi juga penting bagi pengambil kebijakan dan praktisi sumber daya manusia dalam menyusun strategi retensi dan pengembangan tenaga kerja muda yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Generasi Z, yang didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, mewakili demografi penting yang siap mendominasi tenaga kerja masa depan (Goh & Lee, 2018). Tantangan-tantangan ini mencerminkan tren

global, di mana tingkat turnover di antara pekerja yang lebih muda didorong oleh ketidakpuasan dengan *work-life balance*, peluang pertumbuhan karier yang terbatas, dan ketidakpuasan pekerjaan (Goh & Lee, 2018).

Generasi muda menghadapi tantangan besar dalam mengakses pekerjaan formal dan berkelanjutan, khususnya di negara berkembang seperti Timor-Leste. Di sisi lain, sektor perhotelan menjadi salah satu sektor strategis dalam menyerap tenaga kerja muda.

Selain itu, Timor-Leste menghadapi tantangan sosial-ekonomi yang signifikan, termasuk tingkat pengangguran yang tinggi di kalangan pemuda dan terbatasnya kesempatan di dalam negeri, yang menyebabkan migrasi tenaga kerja sebagai strategi ekonomi. Tingginya proporsi pemuda dalam kelompok NEET di Timor-Leste mencerminkan adanya disorientasi dan keterputusan antara pendidikan, pelatihan, dan peluang kerja yang tersedia (Sape, 2023). Keadaan ini tidak hanya mencerminkan masalah pengangguran, tetapi juga memperlihatkan ketidakstabilan dan ketidakpastian arah karier yang berdampak pada rendahnya komitmen kerja ketika mereka berhasil masuk ke sektor formal. Bagi generasi muda yang akhirnya bekerja, termasuk di industri perhotelan, kondisi ketidakpastian ini dapat meningkatkan *turnover intention* karena mereka cenderung melihat pekerjaan sebagai batu loncatan sementara sambil terus mencari peluang yang lebih stabil atau bermakna (Rose, 2022). Dengan kata lain, status NEET di fase awal kehidupan kerja bisa berkontribusi pada persepsi jangka pendek terhadap pekerjaan, yang memperkuat kecenderungan untuk berpindah kerja, terutama bila tidak terpenuhi faktor-faktor psikologis seperti *job satisfaction* dan *work-life balance* (Brown et al., 2015).

Program-program seperti Program Pekerja Musiman (SWP) Australia dan Sistem Izin Kerja (EPS) Korea Selatan menyediakan pekerjaan bagi pemuda Timor di luar negeri, sering kali di sektor perhotelan dan pertanian. Pada tahun 2017, sekitar 1.418 warga Timor telah berpartisipasi dalam SWP, dengan penghasilan antara AUD 6.000–10.000 per musim (Wigglesworth & dos Santos, 2018). Migrasi telah menjadi strategi bertahan hidup, dan kiriman uang berkontribusi secara

signifikan untuk menopang rumah tangga dan meningkatkan standar hidup (Rose, 2022). Tren ini menyoroti perlunya mengeksplorasi kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja untuk mengatasi masalah retensi di sektor perhotelan Dili.

Table 1.1 Key indicators by sex, 2021

	Male	Female	Total
Working-age population, aged 15+ (000)	403.6	405.8	809.4
Labour force (000)	148.9	98.1	247.0
Employment (000)	142.0	92.3	234.3
Unemployment	6.9	5.8	12.7
Outside labour force	254.7	307.7	562.4
Of which: Subsistence foodstuff producers	75.9	86.4	162.4
Manufacturing employment as a proportion of total employment (%)	5.3	8.4	6.5
Labour force participation rate (%)	36.9	24.2	30.5
Unemployment rate (%)	4.6	5.9	5.1
<i>By age</i>			
15-24	7.4	12.4	9.6
25-64	4.5	5.2	4.7
65+	1.4	3.5	2.3
<i>By disability status</i>			
Without any disability	4.4	5.9	5.0
With disability	30.2	3.1	20.7
Composite rate of labour underutilization (%)	25.8	33.3	28.9
Informal employment rate (%)	75.3	80.4	77.3
Average monthly wage (US\$)	256.7	239.8	252.2

Sumber: Survei Angkatan Kerja Timor-Leste 2021.

Sektor perhotelan di Dili, yang merupakan salah satu pemberi kerja utama, berjuang keras untuk mempertahankan talenta muda. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pemahaman mendalam tentang prioritas Generasi Z, khususnya penekanan mereka pada *job satisfaction* dan *work-life balance*, yang penting dalam mengurangi *turnover intentions* yang tinggi.

1.2. Latar Belakang Penelitian

Timor-Leste, dengan jumlah penduduk 1.340.434 jiwa menurut Sensus Penduduk dan Perumahan 2022, menghadirkan tantangan sosial-ekonomi yang unik. Ibu kotanya, Dili, menampung sebagian besar penduduk, sekitar 324.000 jiwa, sehingga menjadikannya pusat berbagai kegiatan ekonomi, termasuk industri perhotelan (GDS, 2022). Pemuda berusia 15-24 tahun menunjukkan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 25,9% untuk laki-laki dan 21,7% untuk perempuan, dengan banyak yang bekerja secara informal, sering kali dalam peran yang rentan seperti pertanian subsisten (GDS & UNFPA, 2018). Hal ini menciptakan dinamika ketenagakerjaan yang ditandai dengan ketidakstabilan yang tinggi dan kesempatan yang terbatas, yang berkontribusi terhadap tantangan seperti pengangguran dan migrasi.

Hasil benchmark dari negara lain di ASIA seperti di Malaysia, berdasarkan Survei Gen Z dan Milenial *Deloitte Global 2023 (Malaysia)*, tentang ringkasan temuan utama terkait tingkat turnover, sektor tempat mereka bekerja, dan alasan meninggalkan pekerjaan, distribusi pekerjaan berdasarkan sektor, laporan ini tidak memberikan informasi mengenai tingkat turnover berdasarkan sektor hospitality industry, tetapi menguraikan jenis pekerjaan dan industri tempat Gen Z dan milenial bekerja di Malaysia.

Table 1.2. Distribusi pekerjaan berdasarkan sektor

Jenis Pekerjaan	Gen Z (%)	Milenial (%)
Full-time employment	45%	74%
Part-time employment	14%	3%
Temporary/Freelance	2%	9%
Full-time education	27%	0%
Not working/unpaid	10%	14%

Source: Survei Gen Z dan Milenial *Deloitte Global 2023 (Malaysia)*

Menurut hasil survei *Deloitte Global 2023 (Malaysia)*, sebagian besar karyawan Gen Z menduduki jabatan eksekutif junior dan eksekutif tingkat menengah, sedangkan generasi milenial menduduki jabatan senioritas yang lebih

tinggi. Laporan ini menyoroti faktor-faktor utama yang memengaruhi turnover dan ketidakpuasan, yang berkontribusi pada alasan karyawan muda mempertimbangkan untuk keluar.

Table 1.3. Alasan turnover di kalangan gen Z dan milenial

Alasan Mempertimbangkan Perubahan Pekerjaan	Malaysia Gen Z (%)	Malaysia Millennials (%)
Cost of living concerns (low salary)	65%	70%
Work/life balance dissatisfaction	44%	39%
Mental health stress (burnout)	42%	42%
Lack of flexibility in work location	49%	62%
Lack of career progression	Not specified	Not specified

Source: Survei Gen Z dan Milenial *Deloitte Global 2023 (Malaysia)*

Hasil dari laporan survey ini juga mengatakan bahwa stress dan kelelahan merupakan alasan utama terjadinya turnover di kalangan Gen Z dan Milenial di Malaysia seperti di tabel 1.4. berikut.

Table 1.4. Stress dan Kelelahan Terkait Pekerjaan

Faktor Stress	Malaysia Gen Z (%)	Malaysia Millennials (%)
Financial instability	54%	52%
Work pressure & burnout	42%	42%
Poor work-life balance	44%	39%

Source: Survei Gen Z dan Milenial *Deloitte Global 2023 (Malaysia)*

Biaya hidup dan masalah keuangan merupakan alasan utama mengapa Gen Z dan Milenial meninggalkan pekerjaan mereka, dengan kelelahan dan ketidakpuasan terhadap *work-life-balance* yang juga berkontribusi terhadap tingginya angka turnover. Banyak profesional muda mengambil pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan mereka, sementara Gen Z, khususnya, lebih cenderung meninggalkan pekerjaan karena kebijakan kerja yang tidak fleksibel. Namun, meskipun ada tuntutan kuat akan fleksibilitas, banyak karyawan

ragu untuk mengadopsi pengaturan kerja yang fleksibel karena takut akan kemunduran karier.

Selain hasil benchmark dari referensi Gen Z Turnover intentions dari Malaysia, hasil benchmark dari Indonesia tentang preferensi kerja dan faktor turnover tenaga kerja Generasi Z di Indonesia dari sumber *Indonesia Gen Z Report 2024* seperti di table 5 berikut.

Table 1.5. Preferensi kerja dan faktor turnover tenaga kerja Generasi Z di Indonesia (2024)

Faktor	Percentage (%)
Salary & Allowances	78%
Work-Life Balance	51%
Workplace Flexibility	40%
Side Gig (25-50% Income)	14%
Side Gig (>50% Income)	7%

Source: Indonesia Gen Z Report 2024

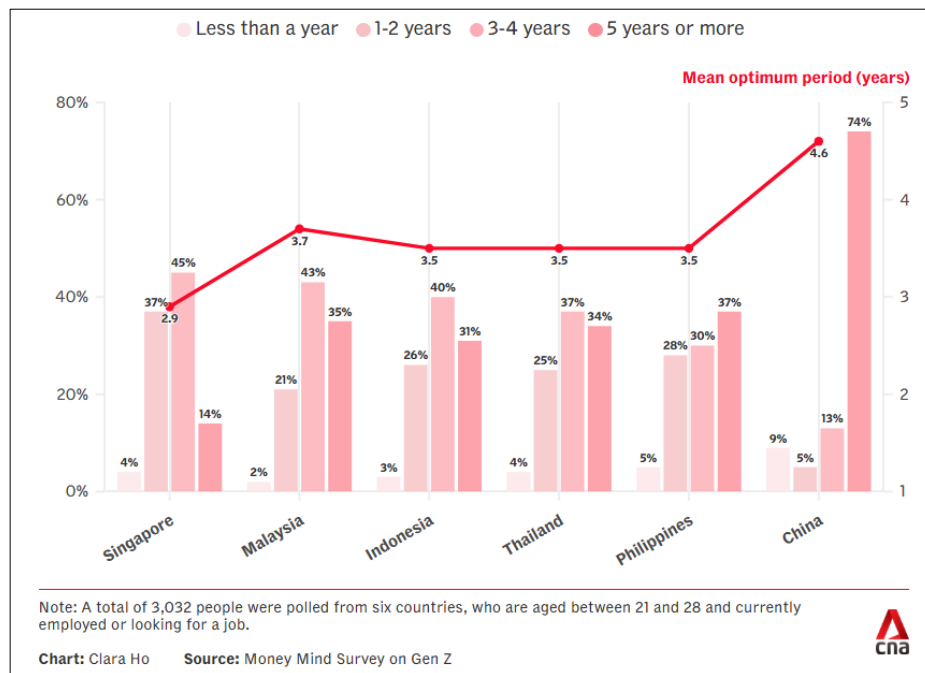
Hasil laporan di tabel atas ini menyoroti bahwa *job satisfaction* dan *work-life-balance* berdampak signifikan terhadap *turnover intentions* di kalangan Gen Z di Indonesia. Tiga faktor teratas yang memengaruhi keputusan mereka untuk meninggalkan atau mempertahankan pekerjaan adalah gaji & tunjangan (78%), *work-life-balance* (51%), dan fleksibilitas tempat kerja (40%). Banyak karyawan Gen Z juga terlibat dalam pekerjaan sampingan, dengan beberapa memperoleh penghasilan lebih besar dari pekerjaan lepas daripada pekerjaan utama mereka, yang menyebabkan peningkatan tingkat turnover. Hal ini sejalan dengan hipotesis bahwa *job satisfaction* yang lebih rendah dan kebijakan kerja yang kaku mendorong keinginan berpindah kerja yang lebih tinggi, terutama di sektor-sektor seperti perhotelan yang sering menuntut jam kerja panjang dan jadwal tetap.

Di Singapura, fenomena serupa juga terjadi. Laporan dari Channel News Asia (2025) mengungkapkan bahwa banyak pekerja muda Generasi Z di Singapura cenderung berpindah pekerjaan lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tidak hanya termotivasi oleh gaji atau *work-life balance*, tetapi juga oleh keinginan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan nilai pribadi, kebebasan

berekspresi, dan kebutuhan akan pertumbuhan personal. Gen Z di Singapura dinilai lebih berani keluar dari pekerjaan stabil jika mereka merasa tidak terpenuhi secara emosional atau jika budaya organisasi tidak selaras dengan kepribadian mereka. Beberapa bahkan beralih ke sektor kreatif, kewirausahaan, atau pekerjaan berbasis passion sebagai bentuk pencarian makna dan identitas kerja yang lebih autentik. Fenomena ini memperkuat temuan bahwa Generasi Z secara umum, termasuk di negara-negara ASEAN, memiliki ekspektasi kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya dan lebih cepat mengambil keputusan untuk berpindah jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi.

Table 1.6. Ringkasan Tren Turnover Generasi Z di ASEAN (2025)

Negara	Faktor Dominan Turnover	Karakteristik Gen Z yang Ditekankan
Timor-Leste	Gaji, peluang karier, migrasi ekonomi	Kebutuhan ekonomi dan stabilitas kerja
Malaysia	Cost of living, burnout, kurang fleksibilitas kerja	Keamanan finansial dan work-life balance
Indonesia	Gaji & tunjangan, fleksibilitas, pekerjaan sampingan	Pendapatan ganda dan fleksibilitas
Singapura	Ketidaksesuaian nilai, kurang makna pekerjaan	Pencarian tujuan, ekspresi diri, otonomi kerja

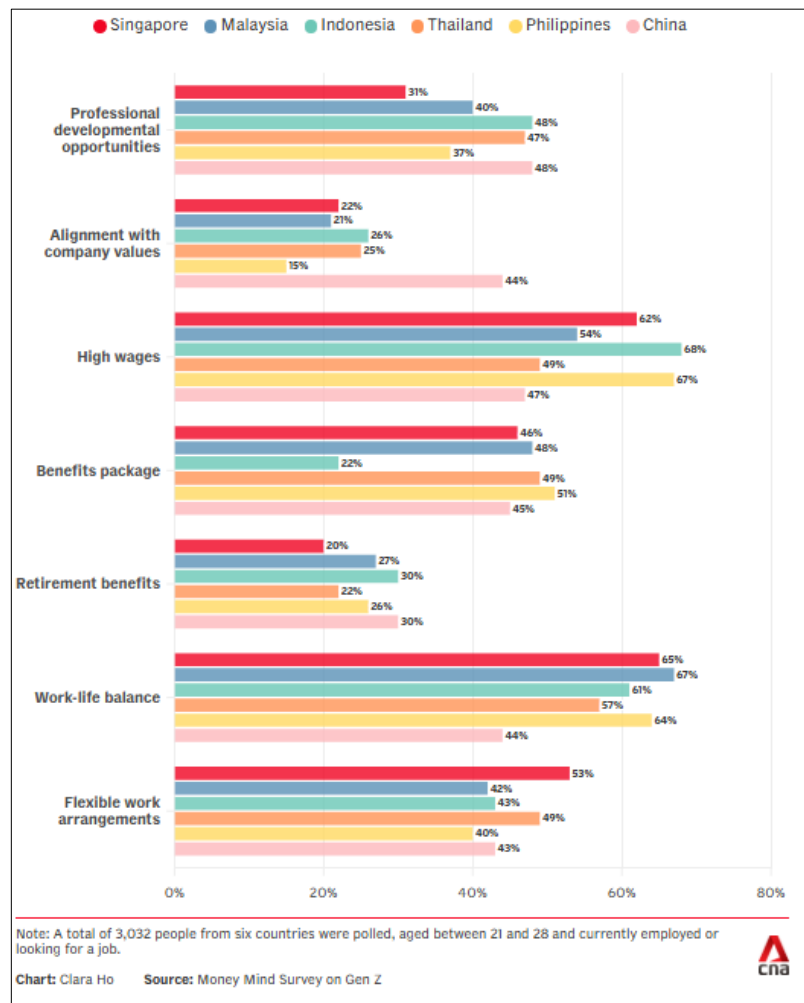


Sumber: CNA Money Mind Survey 2025, diolah dari Channel News Asia.

Channel News Asia. (2025). Stay or quit? How some Gen Z workers in Singapore are marching to the beat of their own drum. Retrieved from [Stay or quit? How some Gen Z workers in Singapore are marching to the beat of their own drum](#)

Gambar 1.2. Rata-rata durasi tinggal kerja bagi Gen Z di Asia

Gambar 1.2. di atas ini menyajikan perbandingan rata-rata durasi kerja Generasi Z di berbagai negara Asia, termasuk Singapura, Indonesia, Filipina, dan Tiongkok. Data menunjukkan bahwa pekerja Gen Z di Singapura memiliki masa tinggal kerja paling singkat, yaitu rata-rata hanya 2,9 tahun dalam satu perusahaan. Temuan ini mencerminkan fenomena *job-hopping* yang kian menjadi norma di kalangan Gen Z sebagai strategi karier, seiring dengan perubahan preferensi terhadap pekerjaan yang lebih bermakna, fleksibel, dan adaptif terhadap kebutuhan pribadi. Durasi kerja yang lebih pendek ini menandakan adanya pergeseran nilai kerja dari loyalitas jangka panjang menjadi pencarian pengalaman kerja yang lebih dinamis, yang sangat relevan dalam memahami *turnover intention* di kalangan generasi ini.



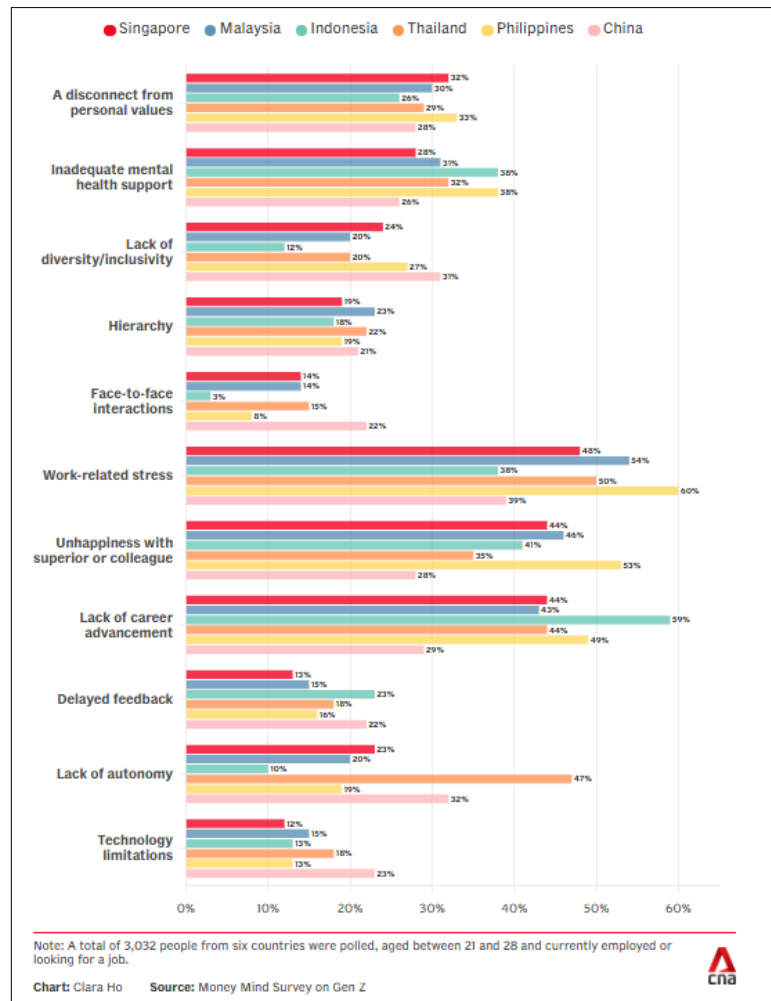
Sumber: CNA Money Mind Survey 2025, diolah dari Channel News Asia.

Channel News Asia. (2025). Stay or quit? How some Gen Z workers in Singapore are marching to the beat of their own drum. Retrieved from [Stay or quit? How some Gen Z workers in Singapore are marching to the beat of their own drum](#)

Gambar 1.3. Faktor pendorong bagi Gen Z untuk tetap di pekerjaan

Gambar 1.3 di atas ini menyoroti faktor-faktor utama yang menjadi alasan pekerja Gen Z bertahan dalam pekerjaan mereka di Singapura. *Work-life balance* (65%), gaji tinggi (62%), dan fleksibilitas kerja (53%) menempati urutan teratas. Temuan ini mendukung literatur sebelumnya yang menyatakan bahwa Generasi Z sangat menghargai kesejahteraan pribadi, struktur kerja yang fleksibel, serta makna

dalam pekerjaan mereka. Lebih lanjut, grafik ini memperkuat argumen bahwa organisasi perlu mempertimbangkan aspek-aspek intrinsik dan gaya hidup karyawan muda, bukan hanya kompensasi finansial, dalam strategi retensi. Konteks ini sangat relevan dalam industri perhotelan di Timor-Leste, yang cenderung memiliki struktur kerja kaku dan jam kerja panjang.



Sumber: CNA Money Mind Survey 2025, diolah dari Channel News Asia.

Channel News Asia. (2025). Stay or quit? How some Gen Z workers in Singapore are marching to the beat of their own drum. Retrieved from [Stay or quit? How some Gen Z workers in Singapore are marching to the beat of their own drum](#)

Gambar 1. 4. Faktor-faktor yang mendorong Gen Z untuk keluar dari pekerjaan

Gambar 1.4 di atas ini mengilustrasikan alasan utama Gen Z memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Faktor tertinggi termasuk stres terkait pekerjaan (48%), kurangnya peluang pengembangan karier (44%), dan ketidaknyamanan dalam hubungan dengan atasan atau rekan kerja (44%). Data ini mengindikasikan bahwa tekanan psikologis dan hambatan perkembangan karier memiliki dampak signifikan terhadap keputusan Gen Z untuk resign. Ini menegaskan bahwa faktor-faktor emosional dan sosial dalam lingkungan kerja memainkan peran penting dalam turnover intention generasi ini. Dalam konteks Timor-Leste, temuan ini menjadi landasan penting untuk mengevaluasi ulang praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal dukungan karier dan manajemen stres di tempat kerja.

Keinginan untuk keluar dari perusahaan, yang didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini, merupakan isu penting dalam industri perhotelan karena dampak langsungnya terhadap kualitas layanan, efisiensi operasional, dan profitabilitas (Han, 2020).

Work-life balance semakin diakui sebagai faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Ini menekankan bahwa hubungan kehidupan dan pekerjaan yang seimbang mengurangi stres dan meningkatkan kinerja pekerjaan. Generasi Z, khususnya, menghargai kondisi kerja yang fleksibel, sebagaimana tercermin dalam prioritas mereka terhadap kesejahteraan pribadi di atas insentif finansial (Brown et al., 2015).

Job satisfaction yang digambarkan sebagai kondisi emosional yang muncul setelah mengevaluasi pengalaman kerja seseorang, secara langsung memengaruhi keinginan untuk pindah kerja. Faktor-faktor seperti peluang pengembangan karier, pekerjaan yang bermakna, dan praktik manajemen yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di antara karyawan Generasi Z (Fok & Yeung, 2016). Studi secara konsisten menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berkorelasi dengan berkurangnya keinginan untuk pindah kerja, yang

menunjukkan perlunya organisasi untuk memprioritaskan praktik yang berpusat pada karyawan (Macey & Schneider, 2008).

Penelitian oleh Zulkifli Azhari et al. (2021) menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, suatu temuan yang relevan untuk mengatasi masalah turnover. Demikian pula, Ardiyanti (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi negatif dengan keinginan untuk turnover, yang menekankan bahwa karyawan yang puas cenderung tidak akan keluar. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang lebih luas, yang menunjukkan bahwa mengatasi masalah kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dapat mengurangi tingkat turnover yang tinggi yang terjadi di sektor perhotelan.

Lanskap sosial-ekonomi di Timor-Leste memperparah tantangan retensi. Angka NEET sebesar 20,3%, yang secara tidak proporsional memengaruhi perempuan, menggambarkan terbatasnya peluang stabil bagi kaum muda (GDS & UNFPA, 2018). Program seperti Program Pekerja Musiman Australia menarik pekerja Generasi Z, yang memperburuk masalah retensi lokal (Wigglesworth & dos Santos, 2018).

Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi di sektor perhotelan harus mengembangkan strategi yang tepat sasaran untuk meningkatkan *job satisfaction* dan *work-life balance*, yang sangat penting untuk mengurangi *turnover intentions*. Studi ini bertujuan untuk menyelidiki **pengaruh *job satisfaction* dan *work-life balance* terhadap *turnover intentions*, dengan fokus khusus pada Generasi Z di industri perhotelan di kapital Dili**. Dengan mengeksplorasi variabel-variabel ini, penelitian ini berupaya memberikan wawasan yang dapat ditindaklanjuti untuk meningkatkan strategi retensi, yang pada akhirnya berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan sektor tersebut di Timor-Leste.

Urgensi penelitian ini terletak pada keterbatasan literatur dan bukti empiris terkait perilaku ketenagakerjaan Generasi Z di Timor-Leste, khususnya dalam industri perhotelan yang tengah berkembang namun menghadapi tantangan serius dalam retensi tenaga kerja muda. Mengingat tingginya tingkat pengangguran,

dominasi sektor informal, serta meningkatnya tren migrasi tenaga kerja muda ke luar negeri, penting untuk memahami faktor-faktor psikologis dan organisasional seperti *job satisfaction* dan *work-life balance* yang dapat *memengaruhi turnover intentions*. Penelitian ini menjadi signifikan karena menawarkan kontribusi baru dalam konteks lokal yang belum banyak diteliti, sekaligus menyediakan dasar bagi perumusan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berkelanjutan bagi generasi tenaga kerja baru di Timor-Leste.

1.3. Perumusan Masalah

Mengingat tingginya proporsi pemuda dalam populasi dan kerentanan mereka terhadap pengangguran dan pekerjaan informal, penelitian ini menyelidiki tren dan tantangan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh Generasi Z di Timor-Leste. Penelitian ini berupaya mengatasi hambatan struktural yang mencegah integrasi ekonomi berkelanjutan dan menyoroti faktor sosial ekonomi yang memengaruhi pola ketenagakerjaan mereka, khususnya tantangan yang dihadapi oleh karyawan Generasi Z di sektor perhotelan di Dili, Timor-Leste, dengan fokus pada *job satisfaction*, *work-life balance*, dan *turnover intentions*. Penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan-pertanyaan utama berikut:

1. Bagaimana tingkat *job satisfaction* karyawan Generasi Z di Timor-Leste
2. Bagaimana efektifitas *work-life balance* pada karyawan Generasi Z di Timor-Leste
3. Bagaimana tingkat *turnover intentions* kerja pada karyawan Generasi Z Timor-Leste
4. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intentions* karyawan Generasi Z di Timor-Leste
5. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intentions* karyawan Generasi Z di Timor-Leste?
6. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* dan *work-life balance* terhadap *turnover intentions* pada karyawan Generasi Z Timor-Leste

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan di kalangan Generasi Z dalam industri perhotelan di Dili, Timor-Leste. Tujuan khususnya adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa tingkat *job satisfaction* karyawan Generasi Z di Timor-Leste
2. Untuk mengetahui dan menganalisa efektifitas *work-life balance* pada karyawan Generasi Z di Timor-Leste
3. Untuk mengetahui dan menganalisa tingkat *turnover intentions* kerja pada karyawan Generasi Z Timor-Leste
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intentions* karyawan Generasi Z di Timor-Leste
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intentions* karyawan Generasi Z di Timor-Leste?
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *job satisfaction* dan *work-life balance* terhadap *turnover intentions* pada karyawan Generasi Z Timor-Leste

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan beberapa kontribusi utama:

1. **Manfaat Teoritis:** Penelitian ini akan memperluas kerangka kerja yang ada mengenai niat berpindah kerja dengan menggabungkan data mengenai tren ketenagakerjaan muda di Timor-Leste, seperti yang disorot oleh Survei Angkatan Kerja 2021 dan Sensus 2022 (GDS-TL & SEFOPE, 2022) (INETL & ILO, 2024) dan termasuk dampak migrasi dan penggunaan remitansi (Wigglesworth & dos Santos, 2018; Rose, 2022).
2. **Manfaat Praktis:** Menyediakan strategi yang dapat ditindaklanjuti bagi manajer perhotelan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan bakat.
3. **Pengembangan Kebijakan:** Mendukung pembuat kebijakan dalam menyusun program pendidikan dan kejuruan untuk mengurangi pengangguran kaum muda dan menciptakan peluang kerja yang bermakna.

1.6 . Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyediakan termasuk yang berikut ini:

- 1.1.Gambaran Umum Obyek Penelitian
- 1.2.Latar Belakang Penelitian
- 1.3.Perumusan Masalah
- 1.4.Tujuan Penelitian
- 1.5.Manfaat Penelitian
- 1.6.Sistematika Penulisan Tugas Akhir

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menyajikan tinjauan komprehensif literatur yang relevan tentang kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan niat berpindah, dengan fokus khusus pada industri perhotelan dan Generasi Z seperti di bawah ini:

- 2.1.Job Satisfaction*
- 2.2.Work-Life-Balance*
- 2.3.Turnover Intentions*
- 2.4.Hubungan antar variabel
- 2.5.Teori dan Penelitian Sebelumnya
- 2.6.Kerangka Konseptual
- 2.7.Hipotesis Penelitian

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan desain penelitian, metode pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan prosedur analisis data yang akan digunakan dalam penelitian seperti di bawah ini:

- 3.1. Jenis Penelitian
- 3.2. Variabel Operasionalisasi
- 3.3. Tahapan Penelitian

- 3.4. Populasi dan Sampel
- 3.5. Pengumpulan Data dan Sumber Data
- 3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas
- 3.7. Teknik Analisis Data

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menyajikan temuan penelitian, termasuk analisis hubungan antara variabel, dan membahas implikasi hasil.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir akan merangkum temuan-temuan utama, menyoroti kontribusi teoritis dan praktis dari penelitian ini, dan memberikan rekomendasi untuk penelitian dan praktik industri di masa mendatang.