

# BAB I

## PENDAHULUAN

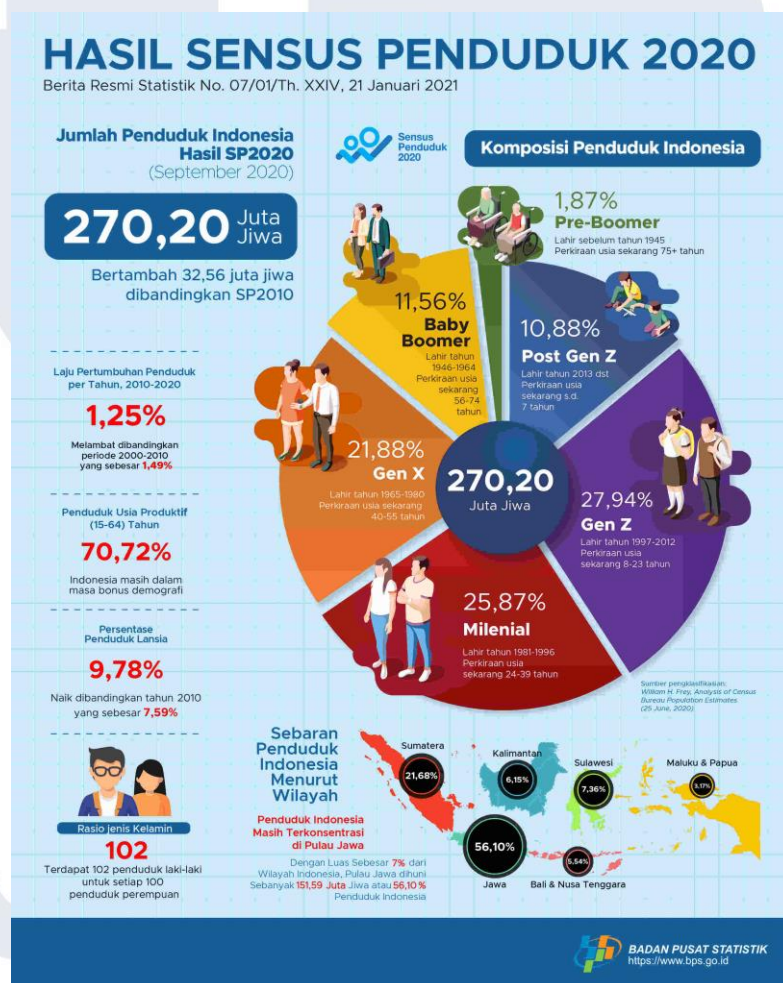
### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Generasi Z sekarang ini mulai memasuki pasar tenaga kerja dengan karakteristik yang unik serta pola perilakunya yang khas dan baru pada dunia kerja (Schroth, 2019). Generasi Z merupakan generasi *post-milenial* yang mungkin sekarang sedang berusia 10-25 tahun yang mana lahir pada tahun 1997-2013. Dengan munculnya Generasi Z di dunia kerja, manajer serta keseluruhan perusahaan perlu mempersiapkan dan berupaya dalam memahami cara yang terbaik dalam mengelola karyawan muda ini. Tujuannya agar dapat mengidentifikasi perilaku Generasi Z sehingga dapat mengarahkan Generasi Z menjadi karyawan dengan integritas yang baik dan mencapai tujuan bersama.

Penelitian berkaitan dengan generasi tertentu di dunia kerja saat ini mulai berfokus pada Generasi Z. Hal ini dikarenakan sekalipun Generasi Z memiliki beberapa karakteristik yang mirip dengan generasi sebelumnya yaitu Milenial, namun Generasi Z memiliki sikap dan perilaku berbeda serta unik dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja (Ngoc et al., 2022). Dwivedula et al. (2019) menyebutkan beberapa perilaku unik Generasi Z di tempat kerja di antaranya yaitu memandang *softskill* dan kreativitas sebagai aspek yang sangat penting, menyukai fasilitas kerja berupa kesehatan serta gaji yang stabil, mengharapkan fleksibilitas dari tempat kerja, cenderung ambisius, dan lebih menyukai bekerja secara *virtual*.

Penelitian mengenai karyawan Generasi Z sangat menarik untuk dilakukan di Indonesia mengingat saat ini Generasi Z mendominasi jumlah penduduk di Indonesia. Sensus penduduk Indonesia tahun 2020 mencatat bahwa saat ini Indonesia masih terus berada pada periode Bonus Demografi dimana laju pertumbuhan penduduk selama 2010-2020 masih cukup tinggi yaitu pada angka 1,25% (BPS, 2021). Alhasil, penduduk berusia muda mendominasi keseluruhan jumlah penduduk di Indonesia.

Selain itu, sesuai dengan pada gambar 1.1, terlihat bahwa hasil sensus 2020 mencatat bahwa dari 270,22 juta penduduk di Indonesia, Generasi Z menempati urutan tertinggi yaitu sebesar 27,94% dari keseluruhan penduduk di Indonesia. Jumlah ini lebih banyak dari Generasi Milenial yang hanya sebesar 25,87% ataupun Generasi X sebesar 21,88%. Artinya, keberadaan Generasi Z di Indonesia dapat memberikan pengaruh yang besar, termasuk keberadaannya sebagai karyawan muda yang mulai memasuki dunia kerja.



Gambar 1. 1 Hasil Sensus Penduduk Indonesia Tahun 2020

Source: BPS (2021)

Adapun secara khusus, karyawan Generasi Z di Jabodetabek menjadi objek yang menarik untuk diteliti. Hal ini dikarenakan jumlah angkatan kerja di daerah Jabodetabek sangatlah banyak dan mendominasi jumlah angkatan kerja di wilayah Jawa Barat sesuai dengan pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Angkatan Kerja Menurut Kabupaten dan Kota di Jawa Barat 2021

| Kabupaten/ Kota        | Jumlah Penduduk Bekerja | Persentase |
|------------------------|-------------------------|------------|
| Kabupaten Bogor        | 2.445.768               | 10.96%     |
| Kabupaten Bekasi       | 1.756.261               | 7.87%      |
| Kota Bogor             | 466.645                 | 2.09%      |
| Kota Bekasi            | 1.376.447               | 6.17%      |
| Kota Depok             | 1.089.295               | 4.88%      |
| Total Jawa Barat       | 22.313.481              | 100%       |
| Persentase Jabodetabek |                         | 31.97%     |

*Source:* BPS Provinsi Jawa Barat (2021)

Sesuai dengan tabel di atas, terlihat bahwa jumlah angkatan kerja di Bogor, Bekasi, dan Depok yang merupakan bagian dari Jabodetabek sangatlah banyak. Bahkan jumlahnya mencapai 31,97% dari keseluruhan angkatan kerja yang berada di Jawa Barat. Sehingga angkatan kerja di Bogor, Bekasi, dan Depok yang merupakan bagian dari Jabodetabek sangat menarik untuk diteliti. Di sisi lain, karyawan merupakan status pekerjaan yang menarik untuk diteliti mengingat saat ini status pekerjaan sebagai karyawan masih mendominasi pada angkatan kerja di Jawa Barat, termasuk di Jabodetabek sebagaimana pada tabel 1.2.



Tabel 1. 2 Status Pekerjaan Utama Penduduk Jawa Barat 2021

| Status Pekerjaan Utama                    | Jumlah   | Persentase |
|---|----------|------------|
| Berusaha sendiri                          | 4957657  | 22.22%     |
| Berusaha dengan dibantu buruh tidak tetap | 2319446  | 10.39%     |
| Berusaha dibantu buruh tetap              | 701686   | 3.14%      |
| Karyawan                                  | 9426711  | 42.25%     |
| Pekerja Bebas di Pertanian                | 1196453  | 5.36%      |
| Pekerja Bebas Non Pertanian               | 1750584  | 7.85%      |
| Pekerja Tak Dibayar                       | 1960944  | 8.79%      |
| Total                                     | 22313481 |            |

Source: BPS Provinsi Jawa Barat (2021)

Sesuai dengan tabel di atas, terlihat bahwa jumlah karyawan di Bogor, Bekasi, dan Depok yang merupakan bagian dari Jabodetabek mendominasi status pekerjaan pada angkatan kerja di Jawa Barat. Bahkan jumlahnya mencapai 42,25% dari keseluruhan angkatan kerja yang berada di Jawa Barat. Sehingga karyawan di Bogor, Bekasi, dan Depok yang merupakan bagian dari Jabodetabek memiliki dampak yang besar terhadap dunia kerja di Jawa Barat dan sangat menarik untuk diteliti.

Terdapat banyak topik yang dapat diangkat dan menarik untuk dianalisis berkaitan dengan karyawan Generasi Z mengingat Generasi Z adalah generasi yang sangat unik. Topik yang kini sangat menarik untuk dibahas ialah mengenai Salah satu yang berkaitan dengan Generasi Z dan *job performance* atau kinerja. Chillakuri (2020) menyebutkan bahwa perusahaan harus secara konstan atau terus menerus mencari jalan yang terbaik dalam memahami Generasi Z disamping meningkatkan *performance*. Manajer pada perusahaan diharapkan mampu membangun hubungan yang baik dengan Generasi Z sehingga mampu mengoptimalkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja (Schroth, 2019).

*Job performance* atau kinerja pada dasarnya merupakan prestasi kerja karyawan yang mengacu pada keahlian serta kemampuan individunya dalam menjalankan tugas (Susanto et al., 2022). Kinerja berkaitan erat dengan pencapaian perusahaan baik dalam aspek keuangan maupun non keuangan. Sehingga, perusahaan sangat membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Berkaitan dengan kinerja, Generasi Z pada dunia kerja disebutkan sangat peduli terhadap penilaian kinerja secara langsung (Dwivedula et al., 2019).

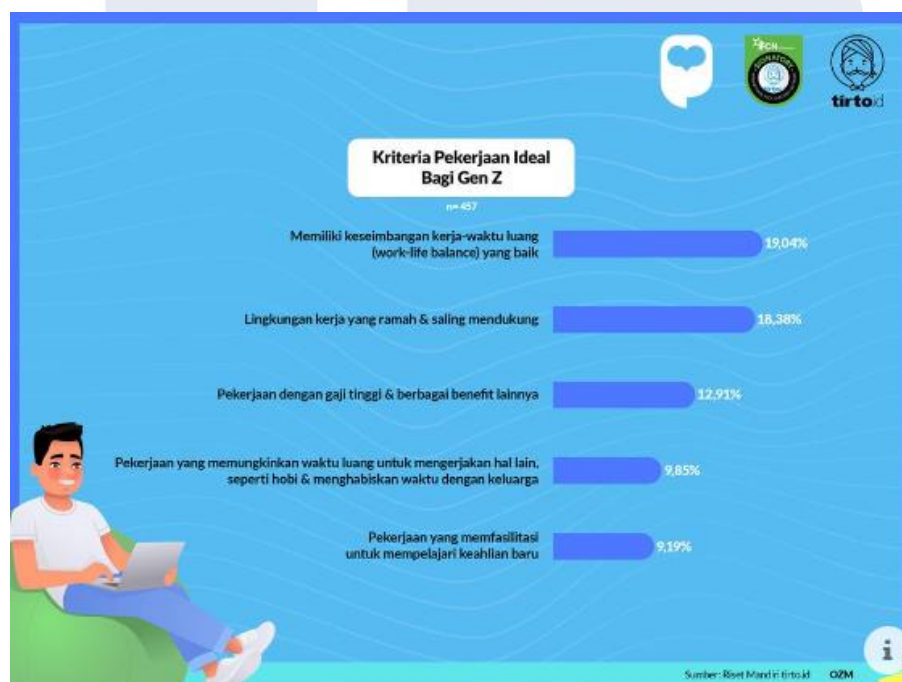
*Performance* adalah hasil akhir dari serangkaian proses yang ditempuh oleh perusahaan, termasuk di dalamnya yaitu proses kerja serta aktivitas perusahaan yang dilakukan dengan mengefisienkan input dan memaksimalkan output (Mendis & Weerakkody, 2018). *Performance management* berarti suatu proses dalam membangun kebersamaan antar seluruh sumber daya manusia pada perusahaan dalam menentukan dan memahami tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Talukder et al. (2018) mengukur *job performance* melalui dua dimensi yaitu *in-role performance* dan *extra-role performance*.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *job performance* karyawan, di antaranya yaitu *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *family supportive supervisor behavior*. Johari et al. (2017) menyebutkan bahwa karyawan di seluruh dunia dihadapkan dengan permasalahan dalam menyeimbangkan antara prioritas keluarga dengan pekerjaannya. Padahal, *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi sangat penting dalam menciptakan perasaan puas, meningkatkan komitmen, meningkatkan *work effort*, dan pada akhirnya dapat meningkatkan *performance* (Nurhasanah et al., 2019).

*Work-life balance* dapat didefinisikan sebagai upaya dalam menyeimbangkan antara pekerjaan profesional individu karyawan, tanggung jawab keluarga, serta kehidupan pribadi lainnya (Susanto et al., 2022). Konsep ini berkaitan dengan perasaan atau keinginan karyawan dalam memiliki keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Adapun Susanto et al. (2022) mengukur *work-life balance* melalui tiga indikator yaitu memiliki waktu untuk keluarga dan teman, waktu untuk pribadi, dan waktu untuk menyalurkan hobi.



Pada Generasi Z, *work-life balance* merupakan isu penting yang menjadi pertimbangan bagi Generasi Z dalam memilih pekerjaan serta tempat kerja. Survei yang dilakukan oleh Tirto.id terhadap 1.500 responden Generasi Z dan Milenial pada tahun 2022 menemukan bahwa *work-life balance* merupakan kriteria pekerjaan ideal paling penting bagi Generasi Z sesuai dengan pada gambar 1.2 seperti yang ada dibawah ini.



Gambar 1. 2 Kriteria Pekerjaan Ideal bagi Generasi Z sesuai dengan Survei Tirto.id Tahun 2022

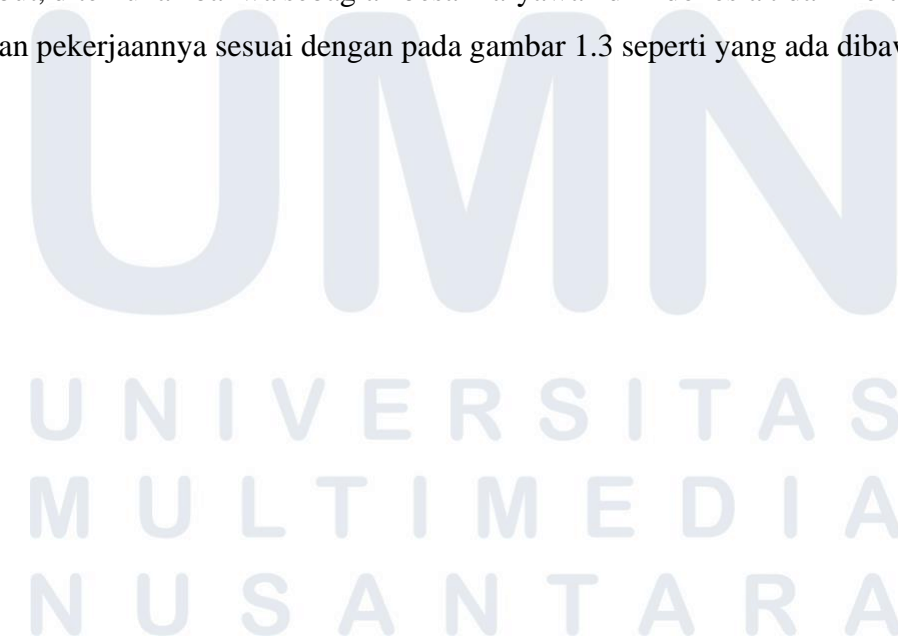
Source: Tirto.id (2022)

Pada gambar di atas terlihat bahwa mayoritas karyawan Generasi Z atau 19,04% responden menganggap *work-life balance* sangatlah penting dan menjadikan keseimbangan waktu kerja dan waktu bersama keluarga serta waktu pribadi sebagai prioritas yang utama dalam memilih pekerjaan (Rohmah, 2022). Hasil ini berbeda dengan responden Generasi Milenial dimana Generasi Milenial menempatkan *work-life balance* pada posisi ketiga sebagai kriteria pekerjaan ideal. Artinya, Generasi Z merupakan generasi yang sangat memperhatikan *work-life balance* dibanding generasi lainnya.

*Work-life balance* dapat menghantarkan pada rasa puas dalam kehidupan keluarga serta berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Susanto et al., 2022). Karyawan yang memiliki rasa puas atas kehidupan pribadinya, umumnya akan lebih mudah dalam mencapai target-target pekerjaannya. Di sisi lain, kepuasan dalam pekerjaan atau *job satisfaction* yang tinggi sering dikaitkan dengan *job performance* yang lebih baik (Puspitawati & Atmaja, 2021) . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat kaitan antara *work-life balance*, *job performance*, dan *job satisfaction*.

*Job satisfaction* merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja (Susanto et al., 2022). Konsep ini berkaitan dengan respon kognitif dan afektif karyawan terhadap apa yang mereka dapatkan di perusahaan. *Job satisfaction* sangatlah penting karena berkaitan erat dengan sikap dan perilaku karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Adapun Susanto et al. (2022) mengukur *job satisfaction* melalui lima indikator yaitu seperti hobi, menarik, bahagia, suka, dan enjoy.

Berkaitan dengan *job satisfaction* dan *work life balance*, JobStreet.com melakukan survei pada Oktober 2022 terhadap 17.623 responden. Pada survei tersebut, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan di Indonesia tidak merasa puas dengan pekerjaannya sesuai dengan pada gambar 1.3 seperti yang ada dibawah ini.





Gambar 1. 3 Hasil Survei Kepuasan Kerja Karyawan di Indonesia pada 2022

Source: Jobstreet (2022)

Pada gambar di atas terlihat bahwa 73% karyawan di Indonesia tidak puas dengan pekerjaan mereka serta 85% karyawan di Indonesia tidak memiliki *work life balance*. Artinya, terdapat fenomena permasalahan pada rendahnya *work-life balance* yang menyebabkan rendahnya *job satisfaction* atau kepuasan karyawan di Indonesia (Jobstreet, 2022). Sehingga, penelitian berkaitan dengan kedua variabel ini akan menarik untuk dilakukan.

Pada lingkungan kerja yang kompetitif dan serba cepat seperti di wilayah Jabodetabek, *Work-Life Balance* (keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi) telah menjadi perhatian utama. Karyawan generasi Z, yang merupakan kelompok yang semakin dominan di dunia kerja saat ini, menghadapi tekanan yang signifikan dalam menjaga keseimbangan ini. Kondisi lingkungan kerja yang padat, kemacetan lalu lintas, dan tingginya tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi *Work-Life Balance* mereka.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance* (kinerja kerja) karyawan generasi Z di Jabodetabek. *Work-Life Balance* yang buruk dapat



menyebabkan berbagai masalah dalam kinerja kerja. Karyawan yang menghadapi konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung mengalami penurunan produktivitas, stres, dan kelelahan emosional. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan antara *Work-Life Balance* yang baik dengan peningkatan kinerja kerja karyawan generasi Z di wilayah Jabodetabek.

Pengaruh *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan kinerja kerja. *Job Satisfaction* mencerminkan tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kepuasan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, komitmen organisasional yang lebih kuat, dan kinerja kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, *Job Satisfaction* dapat berperan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara *Work-Life Balance* dan kinerja kerja karyawan generasi Z di Jabodetabek.

Pengaruh *Family Supportive Supervisor Behavior* (perilaku atasan yang mendukung keluarga) sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan kinerja kerja. *Family Supportive Supervisor Behavior* mencerminkan perilaku atasan yang memahami dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Jika atasan memiliki perilaku yang mendukung, seperti memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, memberikan dukungan emosional, dan menghargai peran keluarga karyawan, hal ini dapat membantu mengurangi konflik peran dan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan generasi Z. Oleh karena itu, *Family Supportive Supervisor Behavior* juga berpotensi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan kinerja kerja karyawan generasi Z di Jabodetabek.

Selain *job satisfaction* dan *work life balance*, *family supportive supervisor behavior* (FSSB) merupakan variabel yang menarik dan dapat memberikan pengaruh bagi *job performance*. FSSB merupakan dukungan supervisor terhadap karyawan secara emosi, instrumental, dan *role modeling* dalam manajemen kerja-keluarga yang terwujud dalam sikap positif supervisor. Konsep ini sangat penting karena berkaitan dengan mengurangi konflik keluarga, meningkatkan kepuasan,

serta meningkatkan kinerja pada akhirnya. Adapun Susanto et al. (2022) mengukur FSSB melalui tiga indikator yaitu seperti membuat nyaman, mengajarkan sikap yang efektif, serta bekerja dengan efektif dan kreatif.

Pada artikel penelitian Susanto et al. (2022) dan Talukder et al. (2018), FSSB ditempatkan sebagai variabel moderasi pada pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* serta pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance*. FSSB diasumsikan dapat menguatkan pengaruh kedua variabel masing-masing tersebut. FSSB dianggap dapat menguatkan karena FSSB menciptakan adanya kemandirian pada individu sehingga mengurangi konflik dalam rumah tangga maupun dalam pekerjaan (Susanto et al., 2022).

Menurut Adams (2019), terdapat kebutuhan untuk mengeksplorasi pengaruh *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *job performance* dengan mempertimbangkan konteks budaya dan organisasi yang berbeda. Penelitian yang membandingkan pengaruh variabel-variabel tersebut di berbagai budaya atau sektor industri dapat membantu memperluas pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan tersebut. Terdapat variasi dalam definisi dan pengukuran *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *job performance* dalam literatur penelitian. Gap riset dapat melibatkan penelitian yang menggunakan definisi dan pengukuran yang lebih konsisten, sehingga memungkinkan perbandingan antar penelitian yang lebih valid.

Selain *family supportive supervisor behavior*, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *job performance*. Misalnya, kebijakan perusahaan terkait fleksibilitas kerja, dukungan sosial dari rekan kerja, atau karakteristik individu lainnya. Penelitian yang mempertimbangkan faktor-faktor ini sebagai variabel moderator atau mediator dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan tersebut. Terdapat kebutuhan untuk memahami mekanisme bagaimana *work-life balance* mempengaruhi *job satisfaction* dan *job performance*. Apakah *job satisfaction* bertindak sebagai mediator dalam hubungan tersebut, atau ada faktor lain yang memediasi hubungan tersebut? Penelitian yang memperhatikan peran mediasi atau mempelajari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan

tersebut dapat memberikan wawasan lebih lanjut tentang mekanisme pengaruh yang terlibat.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Family Supportive Supervisor Behavior* pada kinerja kerja karyawan generasi Z di Jabodetabek, organisasi dan manajer dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan tuntutan yang tinggi. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang subjek tersebut sesuai dengan latar belakang sebelumnya untuk meneliti mengenai **“Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction* Serta Implikasinya Terhadap *Job Performance* Dengan Di Moderasi Oleh *Family Supportive Supervisor Behavior*”**.

## 1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Sesuai dengan penjelasan yang telah dijabarkan sebelumnya, pada penelitian ini akan diambil rumusan masalah : fenomena pentingnya *work-life balance* bagi Generasi Z. Selanjutnya, pada titik tersebut, sebuah kekhasan lainnya adalah keseimbangan rendah antara kegiatan serius dan menyenangkan serta kepuasan dalam pekerjaan di Indonesia, di mana sebanyak "73% perwakilan di Indonesia merasa kecewa dengan posisi mereka dan 85% pekerja tidak memiliki keseimbangan antara kegiatan serius dan menyenangkan. Selain itu, peneliti juga merasa tertarik untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* dengan disertai *job satisfaction* sebagai variabel mediasi serta *family supportive supervisor behavior* sebagai variabel moderasi, khususnya dengan objek penelitian pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek. Oleh karena itu, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian seperti yang ada dibawah ini:

1. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek?
2. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek?
3. Apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek?

4. Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh positif *work-life balance* terhadap *job performance* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek?
5. Apakah *family supportive supervisor behavior* sebagai variabel moderasi dapat menguatkan pengaruh positif *work-life balance* terhadap *job performance* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek?
6. Apakah *family supportive supervisor behavior* sebagai variabel moderasi dapat menguatkan pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *job performance* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek?

## 1.2 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan konteks latar belakang yang telah diuraikan, perumusan masalah, dan pertanyaan penelitian di atas, peneliti mengidentifikasi tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek
4. Untuk menganalisis dan mengetahui peran *job satisfaction* dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek
5. Untuk menganalisis dan mengetahui peran *family supportive supervisor behavior* sebagai variabel moderasi dalam menguatkan pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *family supportive supervisor behavior* sebagai variabel moderasi dalam menguatkan pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek

### 1.3 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa implementasi, hasil, dan temuan dari penelitian ini akan memberikan manfaat, nilai, dan kontribusi bagi berbagai pihak, termasuk :

#### 1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, pengetahuan, serta wawasan mengenai pengaruh serta pentingnya *work-life balance* dalam meningkatkan *job performance* serta peran *job satisfaction* dan *family supportive supervisor behavior* dalam menguatkan pengaruh ini.

#### 2. Manfaat Non Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman kepada perusahaan mengenai kinerja kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama pada Generasi Z. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai karakteristik Generasi Z dan mampu menerapkan kebijakan yang sesuai kebutuhan dan keinginan karyawan Generasi Z serta menjaga kinerjanya.
- b. Bagi karyawan Generasi Z, Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dianggap signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga diharapkan Generasi Z dapat lebih memahami dirinya dan mempertimbangkan perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan karakter dirinya.

### 1.4 Batasan Penelitian

Dalam memastikan bahwasanya hasil penelitian akan bersifat khusus, spesifik, serta terukur dengan tepat, maka peneliti menetapkan adanya pembatasan penelitian sebagai seperti yang ada dibawah ini:

1. Variabel-variabel yang diteliti dibatasi pada *work-life balance*, *job performance*, *job satisfaction*, dan *family supportive supervisor behavior*.
2. Responden penelitian akan dibatasi pada individu yang memenuhi karakteristik responden penelitian yaitu karyawan Generasi Z atau



berusia 21-25 tahun, berdomisili di Jabodetabek, serta telah bekerja selama minimal 6 bulan.

3. Hasil penelitian akan dianalisis dengan aplikasi IBM SPSS 22 serta SMARTPLS 22.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam menghasilkan skripsi yang memenuhi sistematika karya ilmiah, maka penelitian ini akan disajikan melalui lima bab sesuai dengan seperti yang ada dibawah ini:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bagian ini, disajikan pengantar mengenai konteks penelitian, merumuskan masalah yang kemudian dikembangkan menjadi pertanyaan penelitian, menentukan tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta membuat batasan-batasan penelitian.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menggambarkan dasar teori yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian, merumuskan model penelitian yang ditetapkan, mengembangkan hipotesis penelitian, dan membahas penelitian terdahulu sebagai referensi.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bagian ini memberikan gambaran umum tentang objek penelitian, merancang desain penelitian yang ditetapkan, membatasi ruang lingkup penelitian, mengoperasionalisasikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, dan menjelaskan teknik analisis yang akan digunakan untuk menjawab dan menyelesaikan permasalahan serta pertanyaan penelitian.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini menyajikan hasil pengolahan data, analisis data, dan pembahasannya. Bab ini mencakup beberapa analisis yang dibahas mulai dari karakteristik responden, deskripsi jawaban responden, hingga pengujian hipotesis.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bagian ini menyajikan kesimpulan dari seluruh hasil penelitian dan pembahasan, serta memberikan saran untuk objek penelitian dan peneliti berikutnya yang akan meneliti topik serupa.