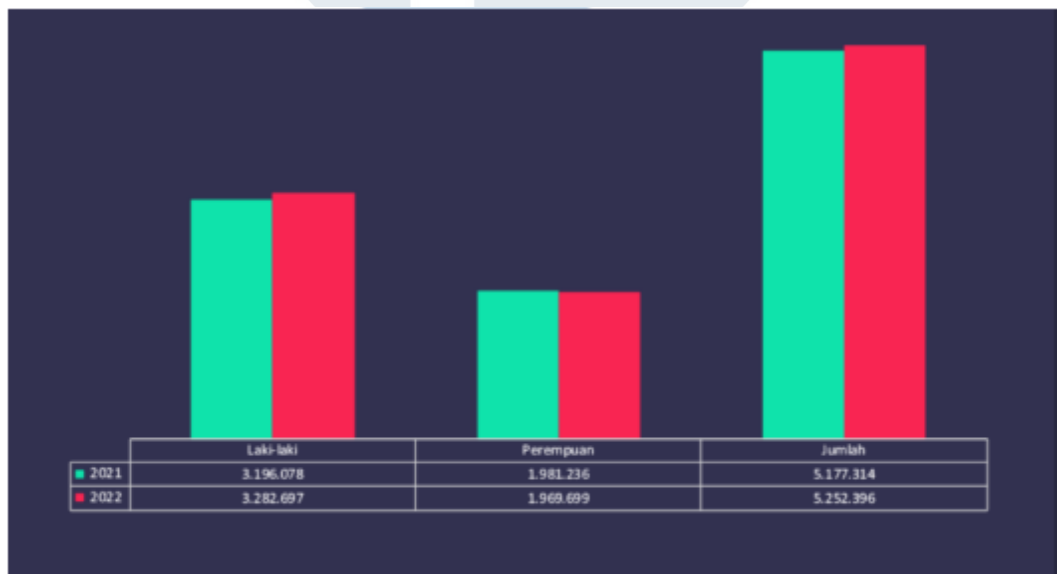


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini, Jakarta merupakan pusat pemerintahan dan ekonomi Indonesia. Sebagai sebuah kota metropolitan besar, Jakarta menarik banyak pencari kerja dari berbagai daerah yang datang untuk mencari peluang pekerjaan. (Lukman Shaid, 2022). Berbagai generasi bersaing untuk mendapatkan pekerjaan di Jakarta, mulai dari baby boomers hingga generasi Z. Hal ini disebabkan oleh besarnya Upah Minimum Provinsi (UMP) di Jakarta, yang dapat dianggap lebih tinggi dibandingkan dengan daerah-daerah lain di Indonesia (Indozone.id, 2022). Inilah faktor yang mendorong para pencari kerja untuk datang ke Jakarta. Tingginya tingkat angkatan kerja di Jakarta disebabkan oleh banyaknya orang dari luar kota yang bekerja di ibu kota negara ini.

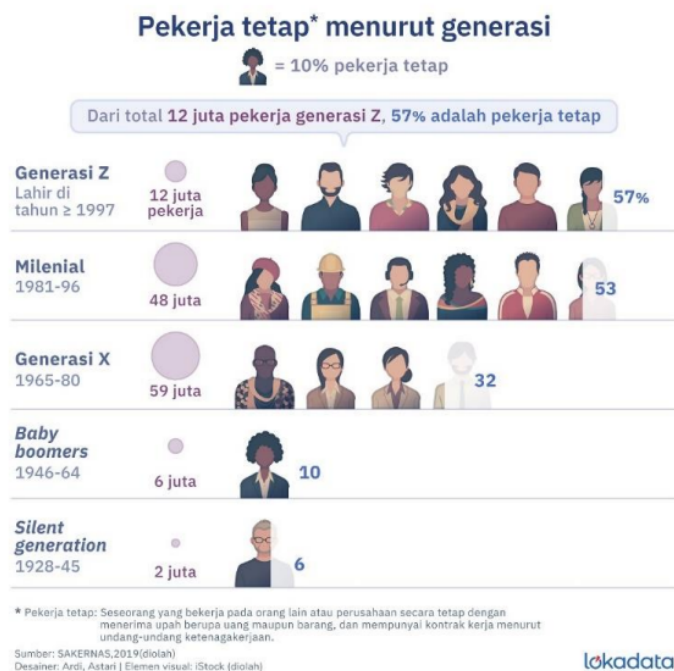


Gambar 1. 1 Angkatan Kerja DKI Jakarta Per Agustus 2021- Agustus 2022
Sumber: Badan Pusat Statistik Pemprov DKI Jakarta

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta tahun 2022, jumlah angkatan kerja di Jakarta pada bulan Agustus 2022 mencapai 5.252.396 orang. Terdapat peningkatan sebesar 1,45% dari tahun sebelumnya. Dalam rincian lebih lanjut, dari jumlah tersebut, sebanyak 4.875.102 orang telah bekerja, sementara

377.294 orang belum bekerja. Dengan angka yang sangat besar ini, Jakarta menjadi kota dengan populasi tenaga kerja yang signifikan. Banyak dari generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, telah memasuki dunia kerja, termasuk mereka yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi maupun pendidikan menengah atas. Keberadaan generasi Z semakin memperkuat dan melengkapi sumber daya manusia di Jakarta, dan pada tahun 2021, mereka mulai mendominasi dunia kerja. (Diena Dwidienawati, 2018).

Menurut penelitian dari Beresford Research, (2024), Generasi Z adalah kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Mereka merupakan generasi yang tumbuh di era teknologi dan internet, dengan tingkat kemampuan digital yang tinggi. Banyak dari mereka telah memasuki dunia kerja, termasuk di Jakarta sebagai ibu kota Indonesia. Karena lahir di tengah perkembangan teknologi informasi, tidak mengherankan jika Generasi Z sangat terampil dalam inovasi dan kreativitas dengan teknologi. Mereka juga termasuk dalam masyarakat global yang sangat menghargai penggunaan teknologi dalam kehidupan sehari-hari, serta cenderung fokus pada hasil akhir tanpa terlalu memperhatikan proses yang dilakukan. (Pratama Hafidz & Noviyati, 2022). Penelitian mengenai beragam pengalaman Generasi Z, khususnya dalam konteks kecenderungan mereka untuk berinovasi dan mengejar aspirasi pribadi, dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana generasi ini berinteraksi dengan dunia sekitarnya. Dengan fokus pada aspek-aspek tersebut, penelitian ini dapat membantu memahami nilai-nilai, motivasi, dan tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z dalam meraih tujuan dan mencapai keberhasilan dalam dunia kerja serta kehidupan sehari-hari. Sebagai kelompok yang baru memasuki dunia kerja, Generasi Z menunjukkan semangat dan ketekunan yang luar biasa, yang berkontribusi pada pencapaian kinerja yang sangat baik. (Hafidz et al, 2022).



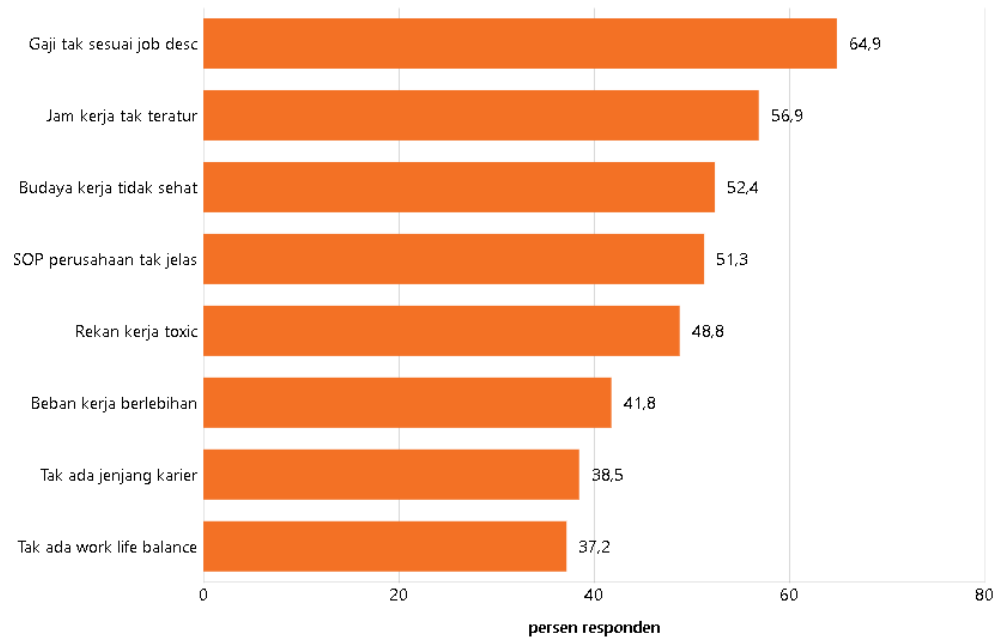
Gambar 1. 2Pekerja Tetap Menurut Generasi

Sumber : Lokadata

Menurut survei yang dilakukan oleh Lokadata, sekitar 57% dari total 12 juta anggota Generasi Z yang telah mulai bekerja telah menjadi karyawan tetap. Ini menunjukkan bahwa Generasi Z telah menunjukkan kompetensi yang memadai, memungkinkan mereka untuk bersaing di pasar kerja dengan generasi sebelumnya. Meskipun Generasi Z telah masuk ke pasar kerja secara luas, tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan cenderung rendah. Hal ini terutama disebabkan oleh perbedaan karakteristik antara Generasi Z dan generasi sebelumnya.

Di tempat kerja, Generasi Z cenderung lebih realistis dalam menilai pencapaian mereka dan memberi penekanan pada kesenangan dalam melakukan tugas. Ini sejalan dengan sifat Generasi Z yang senantiasa mencari hal-hal baru, termasuk dalam pengembangan karier mereka. Adanya tantangan dan peluang baru yang menarik sering menjadi dorongan bagi Generasi Z untuk meningkatkan pengalaman kerja mereka. (Dwidienawati et al, 2018). Dalam tambahan, dorongan untuk mencapai standar hidup yang diidamkan dan mendapatkan lingkungan kerja

yang nyaman serta positif memperkuat sifat ambisius Generasi Z. Hal ini juga menjadi pemicu bagi mereka untuk sering beralih dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam upaya mengejar tingkat gaji yang lebih tinggi. (Jajak Pandapat, 2022).



Gambar 1. 3Faktor Gen Z Resign

Sumber : Jajak Pandapat 2022

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Jajak Pandapat, (2022), terdapat beberapa faktor yang mendorong generasi Z untuk mempertimbangkan pindah dari pekerjaan mereka. Faktor yang paling signifikan adalah ketidaksesuaian gaji dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban, di mana 64,9% dari responden setuju dengan hal ini. Selanjutnya, sekitar 56,9% dari generasi Z menyatakan bahwa mereka akan meninggalkan pekerjaan jika jam kerja tidak teratur dan cenderung berlebihan. Sementara itu, sebanyak 52,4% dari mereka menyebutkan bahwa budaya kerja yang tidak mendukung atau bersifat toxic dapat menjadi alasan untuk meninggalkan pekerjaan. Alasan lain termasuk SOP atau aturan perusahaan yang tidak jelas (51,3%), keberadaan rekan kerja yang toxic (48,8%), beban kerja yang berlebihan (41,8%), kurangnya jenjang karier (38,5%), dan ketidakseimbangan

work-life (37,2%). Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan ada beberapa faktor dari *Employee Engagement* dan faktor-faktor lainnya yang akan berpengaruh terhadap *Happiness* para pekerja gen Z yang akan membuat mereka *Burnout* sehingga berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* pada pekerja di kalangan generasi Z.

Employee Engagement adalah tingkat keterlibatan, keterikatan, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, perusahaan, dan tujuan organisasi. Ini mencakup seberapa kuat karyawan merasa terhubung, berkomitmen, dan berkontribusi aktif terhadap tugas dan tujuan mereka di lingkungan kerja. Tingkat *Employee Engagement* dapat memengaruhi produktivitas, retensi karyawan, kepuasan pelanggan, dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. *Employee Engagement* dan *Happiness* memiliki hubungan negatif dengan *Burnout*, sedangkan work-life balance memiliki hubungan positif dengan *Burnout*. *Employee Engagement* dan *Happiness* yang tinggi dapat membantu karyawan terhindar dari *Burnout*, sedangkan work-life balance yang baik dapat membantu karyawan meminimalisir stres kerja. (Rini Purwanti, 2022).

Keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) di Indonesia masih menjadi topik yang hangat diperbincangkan. Di satu sisi, banyak perusahaan yang mulai menyadari pentingnya *Employee Engagement* dalam meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Di sisi lain, berbagai faktor masih menjadi tantangan dalam mencapai tingkat *Employee Engagement* yang optimal di Indonesia. Menurut Hasibuan et al, (2020) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *Employee Engagement* di perusahaan manufaktur di Indonesia adalah faktor kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan pengakuan maupun penghargaan.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai pengaruh *Employee Engagement* terhadap tingkat kebahagiaan karyawan (*Happiness*) memberikan dasar yang kuat untuk memahami hubungan erat antara keterlibatan karyawan dengan tingkat kepuasan dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan menjelaskan hubungan

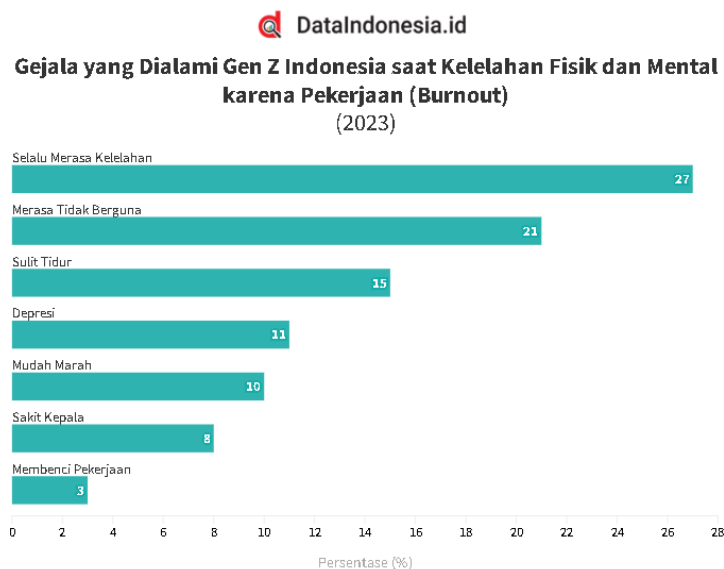
tersebut menjadi esensial untuk mengidentifikasi strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan baik *Employee Engagement* maupun *Happiness* karyawan, dengan potensi dampak positif terhadap produktivitas dan retensi sumber daya manusia di perusahaan. *Employee Engagement* dan *employee Happiness* adalah dua konsep yang saling terkait. Meningkatkan *Employee Engagement* dapat menjadi cara yang efektif untuk meningkatkan *employee Happiness*, yang pada akhirnya dapat dan mencegah *Burnout* pada karyawan dan *Turnover Intentions* rate yang tinggi pada Perusahaan.

Happiness atau kebahagiaan mengacu pada tingkat kepuasan dan kesejahteraan emosional yang dirasakan oleh individu di lingkungan kerja. Ini mencakup perasaan positif, kepuasan terhadap pekerjaan, dan kesejahteraan umum yang dapat memengaruhi motivasi, keterlibatan (*engagement*), dan produktivitas karyawan. *Happiness* karyawan juga terkait dengan aspek-aspek seperti keseimbangan *work-life*, hubungan interpersonal, dan pengakuan atas kontribusi mereka di tempat kerja. Sebagai indikator penting, tingkat kebahagiaan karyawan dapat menjadi fokus strategi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja. *Happiness* dalam bekerja memiliki banyak manfaat bagi karyawan dan organisasi, seperti peningkatan kinerja, retensi karyawan, dan kreativitas. (Wrzesniewski et al, 2001).

Kebahagiaan karyawan (*employee Happiness*) merupakan keadaan emosional positif yang ditandai dengan perasaan senang, puas, dan sejahtera dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang bahagia lebih optimis, energik, dan produktif. Di Indonesia, *Happiness* pada *employee* menjadi isu penting, Survei Mercer Marsh Benefits 2022 menunjukkan bahwa 65% karyawan di Indonesia merasa stres, dan 34% merasa kelelahan. Survei Hay Group 2021 menunjukkan bahwa hanya 42% karyawan di Indonesia yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Ada beberapa factor yang mempengaruhi *Happiness* pada pekerja di Indonesia yaitu factor internal seperti kepribadian, Kesehatan mental, dan resiliensi, maupun factor eksternal seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Menurut Hasibuan et al, (2020). *Employee Happiness* memiliki pengaruh negatif terhadap *Burnout*. Karyawan yang bahagia lebih kecil kemungkinannya mengalami *Burnout*. *Happiness* dan *Burnout* adalah dua konsep yang saling terkait. Meningkatkan *Happiness* dapat membantu mencegah *Burnout* dan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Burnout merujuk pada keadaan stres yang kronis, kelelahan, dan kehilangan minat atau motivasi yang dapat muncul akibat beban kerja yang berlebihan atau situasi kerja yang menekan. *Burnout* dapat mencakup perasaan kelelahan fisik dan mental yang signifikan, penurunan produktivitas, serta perasaan keterasingan terhadap pekerjaan. Menurut Maslach et al, (2016) *Burnout* adalah keadaan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi individual yang terjadi pada individu yang bekerja dengan orang lain dalam kapasitas tertentu.



Gambar 1. 4 Gejala yang dialami Gen Z saat Burnout

Sumber : DataIndonesia.id

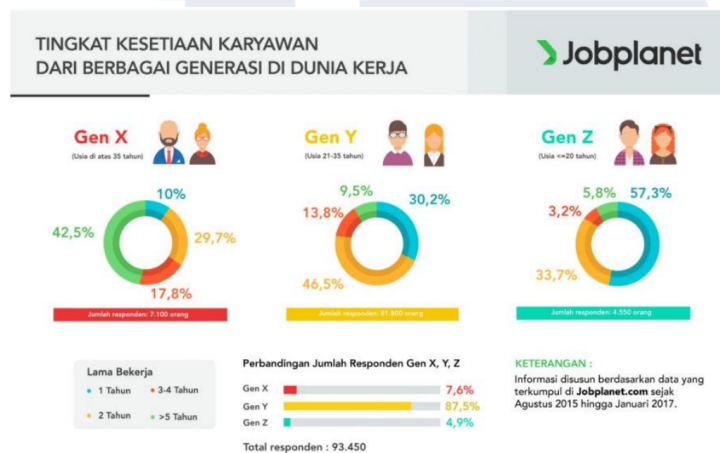
Menurut survey dari DataIndonesia, (2023) Generasi Z di Indonesia semakin kerap mengalami kelelahan fisik dan mental yang disebabkan oleh pekerjaan atau *Burnout*. Keadaan ini terutama terjadi karena mereka terus bekerja dengan intensitas tinggi, kurang mendapatkan penghargaan, dan berada di

lingkungan kerja yang tidak sehat. Gejala *Burnout* bervariasi, mulai dari kelelahan yang konstan, perasaan tidak berguna, kesulitan tidur, hingga depresi dan rasa benci terhadap pekerjaan. Hasil survei Populix menunjukkan bahwa gejala *Burnout* yang paling umum dirasakan oleh generasi Z di Indonesia adalah kelelahan yang terus-menerus, disampaikan oleh 27% dari 1.190 responden pada periode 24-27 Juli 2023. Sebanyak 21% responden generasi Z menyatakan bahwa gejala *Burnout* yang mereka alami adalah perasaan tidak berguna, sementara 15% mengalami kesulitan tidur. Responden lain mengalami gejala depresi dan mudah marah masing-masing sebesar 11% dan 10%, sementara 8% melaporkan sakit kepala sebagai gejala *Burnout* yang sering mereka alami. Sebanyak 3% responden mengungkapkan bahwa mereka membenci pekerjaan mereka. Selain *Burnout*, generasi Z di Indonesia juga mengalami tingkat kecemasan yang tinggi, sebagaimana disampaikan oleh 28,3% responden dari generasi Z menurut survei Alvara Research Centre pada 2021. Tingginya tingkat kecemasan ini disebabkan oleh kurangnya pengalaman dalam menghadapi tekanan, yang berbeda dengan generasi pendahulunya seperti generasi X dan milenial.

Selain permasalahan yang telah disebutkan, terdapat sejumlah aspek terkait generasi Z yang menjadi sorotan. Hal ini dikarenakan generasi Z dianggap sebagai aset berharga bagi Indonesia dalam menghadapi puncak bonus demografi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Bisnis Indonesia melalui DataIndonesia.id tengah melaksanakan survei dari tanggal 1 hingga 31 Agustus 2023, dengan tujuan untuk menggambarkan dan memahami karakteristik kaum muda, khususnya generasi Z, dari berbagai aspek kehidupan. Survei ini mencakup perilaku belanja dan keuangan, bisnis, serta investasi di kalangan generasi Z. Selain itu, survei ini juga mencakup preferensi terkait kendaraan dan tempat tinggal, perilaku digital, pendidikan, karier, kesehatan, kehidupan berkeluarga, dan pandangan politik generasi Z. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang generasi Z dalam berbagai konteks kehidupan.

Burnout berperan dalam memengaruhi tingkat *Turnover Intentions* di kalangan karyawan. *Burnout*, yang mencakup kelelahan fisik dan mental akibat

stres kerja yang berkepanjangan, dapat menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Tingkat kelelahan dan ketidakpuasan yang timbul dari *Burnout* dapat secara signifikan meningkatkan kemungkinan karyawan memiliki niat untuk pindah pekerjaan demi memulihkan keseimbangan dan kesejahteraan pribadi mereka. Menurut Maslach et al. (2016), *Burnout* dapat meningkatkan *Turnover Intentions* karena karyawan yang mengalami *Burnout* merasa kelelahan secara emosional, sinis terhadap pekerjaan mereka, dan tidak merasa kompeten.



Gambar 1. 5 Tingkat Kesetiaan Karyawan Antar Generasi

Sumber : Jobplanet

Berdasarkan hasil survei dari Jobplanet, (2017), disimpulkan bahwa generasi Z menunjukkan tingkat loyalitas terendah terhadap perusahaan jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Temuan tersebut mencerminkan dominasi generasi Z dalam jawaban terkait masa kerja yang paling singkat di sebuah perusahaan, yaitu umumnya hanya selama 1-2 tahun. Salah satu tantangan umum yang dihadapi oleh perusahaan di Jakarta adalah tingkat *Turnover Intention* atau niat untuk berpindah kerja yang signifikan. (Indozone, 2022). Tingkat *Turnover Intention*, yang mencerminkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru, dapat memberikan dampak negatif signifikan bagi perusahaan. Dampak tersebut meliputi penurunan produktivitas, peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta kehilangan sumber daya manusia yang berharga. (Mutia Annur, 2022). *Turnover Intention* adalah istilah yang

merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. (Ibrahim Alzamel et al., 2020).

Menurut Huriyati et al, (2017). menyoroti bahwa faktor-faktor seperti gaji, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi memiliki dampak terhadap *Turnover Intention* di kalangan karyawan di Jakarta. Beberapa faktor yang mungkin memengaruhi niat untuk pindah pada karyawan Generasi Z di Jakarta termasuk kurangnya peluang pengembangan karir, kurangnya keterlibatan dan dukungan dari manajemen, serta ketidaksesuaian nilai-nilai perusahaan dengan pandangan dan tujuan pribadi karyawan, yang konsisten dengan sifat Generasi Z yang selalu mencari pengalaman baru. Kesuksesan dalam mencapai kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi juga terbukti memengaruhi niat untuk pindah karyawan di Jakarta. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan cenderung kurang cenderung untuk mencari pekerjaan lain. Untuk mengurangi *Turnover Intention*, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memenuhi kebutuhan *Employee Engagement* serta *Happiness* karyawan mereka.

Menurut Santhanam & Srinivas, (2020)*Employee Engagement* memiliki pengaruh negative terhadap *Burnout* dan *Turnover Intentions*. Artinya, semakin tinggi *Employee Engagement*, semakin rendah *Burnout* dan *Turnover Intention*. Sedangkan *Happiness* bertindak sebagai moderator antara *Employee Engagement* dan *Burnout/ Turnover Intention*. Artinya, pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Burnout* dan *Turnover Intention* lebih kuat pada karyawan yang memiliki Tingkat *Happiness* yang lebih tinggi. Sedangkan berdasarkan hasil dari in depth interview yang dilakukan oleh penulis ada 4 dari 10 orang yang setuju bahwa factor *Employee Engagement* dan *Happiness* yang terpenuhi dapat membuat mereka bertahan di perusahaannya. Sedangkan menurut 6 dari 10 orang yang penulis tanyakan pada saat in depth interview, menyatakan bahwa mereka bertahan di Perusahaan bukan karena factor *Employee Engagement* dan *Happiness* yang terpenuhi melainkan factor lain seperti, keadaan ekonomi yang memaksa mereka bertahan dengan pekerjaannya, sulitnya mencari pekerjaan pasca pandemi covid19,

dan mereka belum mempunyai back up plan jika memutuskan untuk resign dari perusahaannya.

Berdasarkan Santhanam & Srinivas, (2020) *Employee Engagement* memiliki pengaruh negative terhadap *Burnout* dan *Turnover Intentions*. Namun, berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara mendalam oleh peneliti, terungkap bahwa tingkat keterlibatan karyawan dan kebahagiaan, baik yang tinggi maupun rendah, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain yang memainkan peran krusial dalam memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Factor yang akhirnya membuat mereka tidak ingin keluar dari tempat kerjanya seperti sulitnya mencari kerja di kondisi ekonomi seperti sekarang, factor lingkungan kerja yang membuat mereka nyaman, dan juga factor terdesak ekonomi yang akhirnya membuat mereka memutuskan untuk tidak keluar dari perusahaannya.

Dikarenakan adanya perbedaan hasil antara temuan dalam jurnal utama dan hasil wawancara mendalam, penulis merasa tertarik untuk menjalankan penelitian ini yang berjudul: “ANALISIS PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *HAPPINESS* DAN IMPLIKASINYA TERHADAP *BURNOUT* DAN *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI Z YANG BEKERJA DI JAKARTA”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, terdapat perbedaan pandangan mengenai alasan seseorang bertahan di perusahaannya. Ada yang berpendapat bahwa *Employee Engagement* dan *Happiness* tidak berpengaruh terhadap *Burnout* dan *Turnover Intention* pada generasi Z, tetapi sebaliknya, ada yang meyakini bahwa karyawan akan tetap bertahan di perusahaan jika mereka merasakan tingkat *Employee Engagement* dan *Happiness* yang baik di lingkungan kerja mereka. Karena adanya perbedaan pandangan tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Dari perumusan masalah tersebut, muncul beberapa pertanyaan yang dapat dijadikan fokus penelitian, yaitu:

1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh negative terhadap *Burnout* Pada pekerja generasi Z di Jakarta?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Jakarta?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Jakarta?
4. Apakah *Happiness* memoderasi hubungan antara *Employee Engagement* dan *Burnout* pada pekerja generasi Z di Jakarta?
5. Apakah *Happiness* memoderasi hubungan antara *Employee Engagement* dan *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah penulis jelaskan, maka dari itu tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa dan menguji terkait apakah *Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Burnout* Pada pekerja generasi Z di Jakarta?
2. Untuk menganalisa dan menguji terkait apakah *Employee Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Jakarta?
3. Untuk menganalisa dan menguji terkait apakah *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Jakarta?
4. Untuk menganalisa dan menguji apakah *Happiness* memoderasi hubungan antara *Employee Engagement* dan *Burnout* pada pekerja generasi Z di Jakarta?
5. Untuk menganalisa dan menguji apakah *Happiness* memoderasi hubungan antara *Employee Engagement* dan *Turnover Intention* pada pekerja generasi Z di Jakarta?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat akademis : Penulis berharap bahwa penelitian ini akan menjadi referensi yang bermanfaat bagi peneliti berikutnya, khususnya dalam program studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru kepada pembaca mengenai dampak pengaruh *Employee Engagement* dan *Happiness* terhadap *Burnout* dan *Turnover Intention* pada generasi Z yang bekerja di Jakarta.

Manfaat praktis : Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan-perusahaan di Jakarta, khususnya dalam memberikan informasi tentang dampak pengaruh *Employee Engagement* dan *Happiness* terhadap *Burnout* dan *Turnover Intention* pada generasi Z. Selain itu, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi alat evaluasi bagi perusahaan untuk menjaga karyawan generasi Z dan menemukan strategi yang efektif dalam mempertahankan mereka.

1.5 Batasan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memiliki Batasan penelitian terhadap generasi Z yang bekerja di area Jakarta. Dan variable yang diteliti adalah *Employee Engagement*, *Happiness*, *Burnout*, dan *Turnover Intention*.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini penulis menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini, terdapat beberapa referensi yang menjadi landasan bagi penulis dalam melakukan penelitian dengan judul "*Employee Engagement* dan *Happiness* terhadap *Burnout* dan *Turnover Intention* pada generasi Z yang bekerja di Jakarta". Beberapa aspek yang dibahas mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASASN TEORI

Dalam bab ini, terdapat pembahasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan landasan teoritis yang mendukung penelitian tersebut. Selain itu, bab ini juga menjelaskan paradigma penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, terdapat pembahasan tentang metodologi penelitian, cakupan penelitian, dan definisi operasional variabel penelitian. Bab ini secara rinci menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti serta metode yang digunakan untuk pengumpulan data, pemilihan sampel, dan analisis data.

BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, hasil analisis dan diskusi berdasarkan data dari kuesioner yang disebarakan melalui Google Form disajikan. Dari hasil uji yang dilakukan, peneliti dapat mengidentifikasi pengaruh positif maupun negatif antar variabel. Bab ini juga membahas implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di Jakarta berdasarkan temuan hasil penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, penulis menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta memberikan saran-saran untuk peneliti selanjutnya berdasarkan temuan dan pengalaman yang diperoleh dalam penelitian ini.