

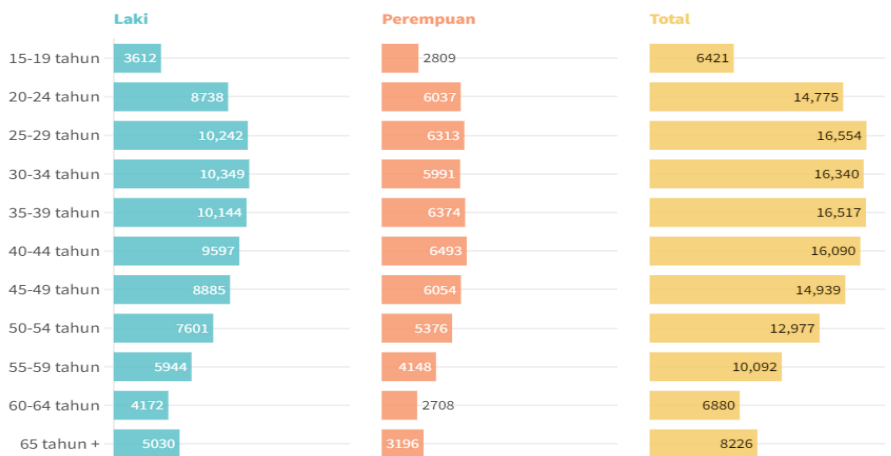
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Tempo.co, 2024), mulai memasuki dunia kerja dengan membawa karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka dikenal sebagai kelompok yang sangat mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) serta membutuhkan komunikasi yang transparan dan dukungan yang solid dari para atasan untuk mendukung perkembangan karir mereka. Menurut statistik yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia tahun 2021, populasi *Gen-Z* di Indonesia diketahui mencapai hampir 75 juta jiwa atau 27 persen dari total populasi nasional.

Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia Berdasarkan Usia dan Gender
Data Tahun 2021, Dalam Ribu Orang



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI • Diolah oleh: Litbang Kompas.

LITBANG KOMPAS

Gambar 1.1 Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia

Sumber: LitbangKompas

Hal ini menjadikan *Gen-Z* sebagai kelompok usia dengan populasi terbanyak di Indonesia. Adapun menurut data tersebut, dari total populasi pekerja di Indonesia, kelompok *Gen-Z* memiliki total jumlah lebih dari 20

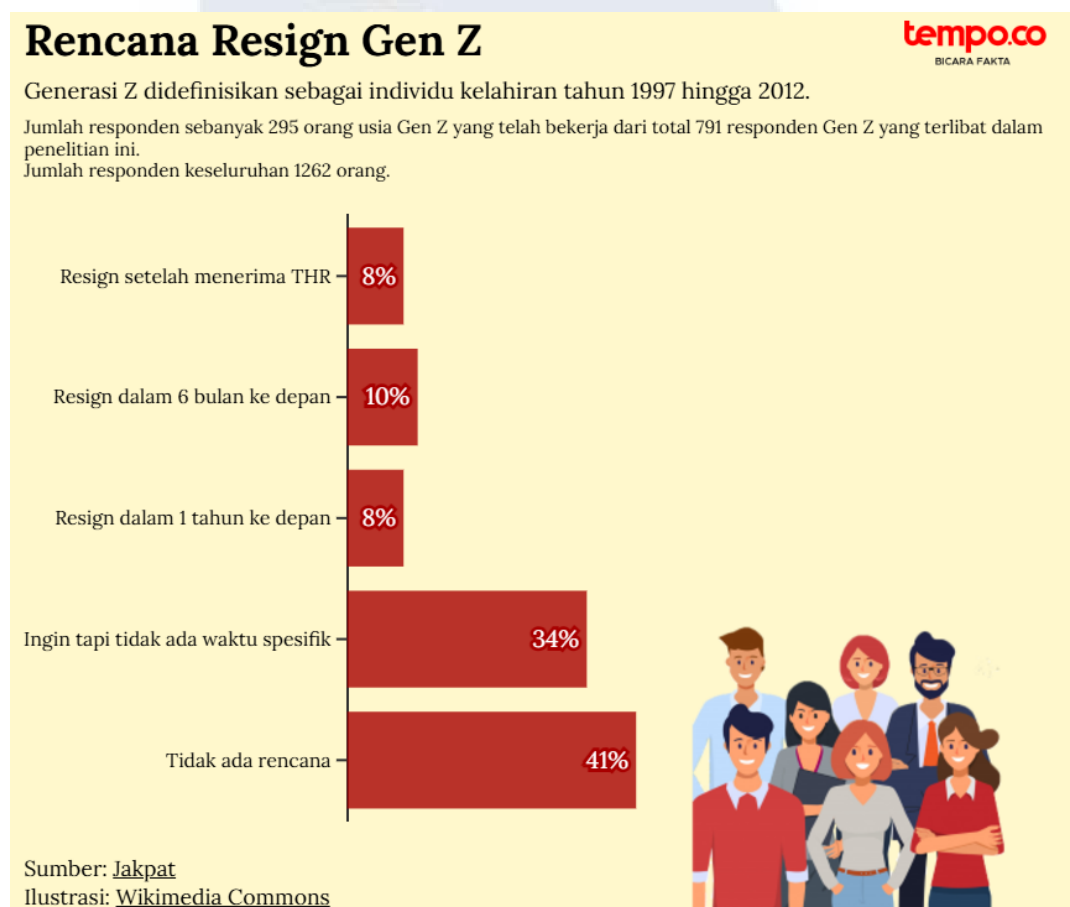
juta jiwa, lagi-lagi merupakan jumlah terbanyak dibanding kategori kelompok usia lainnya.

Namun, perusahaan saat ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan *Gen Z*, yang sering kali menunjukkan kecenderungan untuk berpindah kerja ketika harapan mereka tidak terpenuhi. *Gen Z* yang sejak kecil terpapar teknologi digital dan memiliki kebiasaan komunikasi melalui *platform online*. Generasi ini dikenal sebagai "*digital natives*" dan cenderung memiliki nilai-nilai yang berpusat pada keberlanjutan, keseimbangan kerja-hidup, dan keadilan sosial (Twenge, 2023). Kemampuan mereka untuk mengadaptasi identitas pribadi dengan cepat dan mudah menjadi salah satu ciri khasnya. Diprediksi akan menjadi kelompok pekerja terbesar di masa depan, generasi ini memiliki preferensi unik terhadap pekerjaan, seperti orientasi pada tujuan, mencari tantangan, dan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan jika tidak menemukan hal yang menarik (Barhate & Dirani, 2022). Mereka cenderung memilih tempat kerja yang menawarkan fleksibilitas jam kerja, kompensasi yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan, dukungan hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, serta penerapan teknologi dalam proses kerja (Nurqamar et al., 2022). Selain itu, karyawan *Gen Z* juga memperhatikan kesesuaian nilai-nilai pribadi mereka dengan budaya organisasi, sebagaimana 75% dari mereka mempertimbangkan hal ini saat memilih pekerjaan (Kreacic et al., 2023).

Tingkat kepuasan kerja karyawan *Gen Z* di Indonesia menunjukkan tren yang cukup positif. Berdasarkan laporan *Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2023* oleh PwC, sekitar 75% karyawan di Indonesia, termasuk *Gen Z*, merasa puas dengan pekerjaan mereka. Angka ini jauh di atas rata-rata tingkat kepuasan kerja di kawasan Asia Pasifik, yaitu 57%. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, prospek pengembangan karier, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Namun, meskipun kepuasan kerja tergolong tinggi, survei yang sama juga mencatat bahwa niat untuk berpindah pekerjaan dalam 12 bulan mendatang tetap signifikan, terutama di kalangan generasi muda seperti *Gen Z*. Hal ini mencerminkan dinamika pasar tenaga kerja yang terus berubah dan ekspektasi generasi ini terhadap pekerjaan.

Platform survei daring Jakpat meluncurkan penelitian berjudul *Understanding Gen Z: Preference in the Workplace*.



Gambar 1.2 Menilik Loyalitas *Gen Z* di Tempat Kerja

Sumber: Tempo.co

Berdasarkan survei daring yang dilakukan Jakpat pada pertengahan Februari lalu, 73 persen dari 295 responden *Gen Z* yang telah bekerja mengaku puas dengan pekerjaannya saat ini, dan 55 persen diantaranya

telah bertahan di tempat kerjanya selama 1 tahun atau lebih. terlepas dari tingkat kepuasan responden *Gen Z* terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sekarang, sebagian besar dari mereka memiliki rencana untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Berdasarkan kalkulasi Jakpat, hanya 41 persen dari 295 responden yang tidak memiliki rencana berhenti (*resign*). Sedangkan mayoritas responden lain mengaku memiliki rencana untuk *resign* meski memiliki pilihan waktu yang berbeda. Sebagian besar dari responden yang berencana untuk berhenti dari pekerjaannya belum memiliki waktu spesifik untuk mengakhiri posisinya. Kemudian ada delapan persen responden yang berencana untuk *resign* setelah menerima tunjangan hari raya (THR). Berdasarkan pertanyaan lanjutan kepada 168 responden usia *Gen Z* yang telah memiliki pengalaman berganti tempat kerja, alasan tidak puas dengan gaji yang didapat di tempat kerja sebelumnya mendapat keterpilihan sebesar 41 persen. Kemudian alasan mendapat tawaran yang lebih menguntungkan mendapatkan suara 27 persen, dan alasan karena ingin mengeksplorasi pekerjaan lain sebanyak 26 persen

Masalah intensi *turnover* di kalangan karyawan generasi Z masih menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian. Tingginya tingkat *turnover* atau niat untuk berhenti bekerja di kalangan *Gen Z* menjadi tantangan utama bagi perusahaan. Zippia (2023) menemukan bahwa *Gen Z* lebih terbuka untuk memilih pekerjaan freelance atau pekerjaan yang lebih fleksibel daripada pekerjaan permanen. Hal ini membuat mereka lebih mudah berpindah jika pekerjaan tidak memenuhi ekspektasi mereka. Fenomena "*The Big Quit*" juga dikenal sebagai "*The Great Resignation*," adalah fenomena yang menggambarkan gelombang besar karyawan yang secara sukarela meninggalkan pekerjaannya, yang mendapat perhatian signifikan pada tahun 2021. Istilah ini dipopulerkan oleh Dr. Anthony Klotz, seorang manajemen profesor, yang mengaitkan hal ini dengan berbagai faktor, termasuk perubahan prioritas yang disebabkan oleh pandemi, kelelahan, dan karyawan yang mengevaluasi kembali keseimbangan

kehidupan kerja dan tujuan karir mereka. Pekerja mencari lebih banyak fleksibilitas, peningkatan tunjangan, atau pekerjaan yang lebih selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka dan gaya hidup (*World Economic Forum*, 2021) fenomena tersebut semakin sering terjadi di antara generasi ini, yang memiliki kecenderungan lebih besar untuk meninggalkan pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya. Survei dari *Gallup* menunjukkan bahwa 50% pekerja *Gen Z* lebih cenderung berpindah pekerjaan dalam waktu dua tahun dibandingkan dengan pekerja dari generasi lainnya. Hal ini juga didukung oleh data dari *LinkedIn* yang mengungkapkan bahwa 87% *Gen Z* bersedia meninggalkan pekerjaan demi mencari peluang yang lebih cocok dengan nilai pribadi mereka (*LinkedIn*, 2023). Hal ini disebabkan oleh fase eksplorasi yang sedang mereka jalani untuk memahami kebutuhan pribadi serta menyelaraskan nilai-nilai mereka dengan pekerjaan (*Smith*, 2023). Menurut *Andy Botwin* (2024) dalam artikelnya yang berjudul *A Leader's Responsibility & The True Cost of Employee Turnover*, tingkat pergantian karyawan yang tinggi tidak hanya memberikan beban biaya besar bagi perusahaan, seperti untuk proses rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga berdampak negatif pada produktivitas serta stabilitas organisasi. Artikel oleh *Deloitte* dalam laporan *Global Millennial and Gen Z Survey 2021* menunjukkan bahwa sebagai generasi yang tumbuh di era teknologi dan informasi, *Gen Z* cenderung lebih kritis dalam memilih lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, baik secara profesional maupun pribadi.

Masalah intensi *turnover* di kalangan generasi *Z* di Indonesia belum memiliki angka spesifik yang baru-baru ini diterbitkan untuk wilayah Jabodetabek. Namun, penelitian yang dilakukan *Tuntas Subagyo*, *Taufiq Nur Muftiyanto*, *Windarko* (2024) menunjukkan bahwa Generasi *Z* memiliki tingkat intensi *turnover* yang tinggi dibandingkan generasi lainnya. Data dari laporan 2023 menyebutkan bahwa secara umum tingkat *turnover* karyawan di berbagai industri di Indonesia berkisar antara 18-23%.

Generasi Z, yang sering kali mengutamakan pengembangan diri dan keseimbangan kerja-hidup, cenderung lebih cepat berpindah kerja ketika kebutuhan mereka tidak terpenuhi. Sebagai tambahan, survei oleh Glints pada 2023 mengungkapkan bahwa hampir 60% karyawan di Indonesia yang berusia muda mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat, terutama bila tidak ada prospek karir yang jelas atau fleksibilitas kerja yang memadai. Tingginya *turnover* menunjukkan adanya masalah mendasar dalam retensi karyawan, seperti ketidakpuasan kerja.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja generasi Z adalah dukungan dari supervisor. Dukungan ini mencakup bantuan dalam menyelesaikan tugas, pemberian arahan, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Modaresnezhad et al. (2021) Dukungan supervisor yang baik dapat membantu mengurangi kecemasan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Supervisor yang mendukung membantu karyawan mengatasi tantangan pekerjaan dan memberikan rasa aman emosional di tempat kerja. Bagi generasi Z, supervisor tidak hanya berperan sebagai atasan yang memberi instruksi, tetapi juga sebagai mentor yang membantu mereka dalam pengembangan karier. Ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan dari supervisornya, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa semakin muda generasinya, semakin sulit mereka mencapai kepuasan kerja, meskipun kepuasan kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi intensi *turnover* (Takumi Kato, 2024). Dukungan dari atasan langsung atau supervisor menjadi salah satu elemen kunci dalam kinerja karyawan. Namun, banyak perusahaan dinilai masih kurang optimal dalam memberikan dukungan ini, baik berupa bimbingan, arahan, bantuan teknis, umpan balik, maupun perhatian personal kepada karyawan.

Kurangnya dukungan dari atasan dapat berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi

kinerja mereka secara negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Buulolo dan Ratnasari (2020) menunjukkan bahwa dukungan dari atasan, yang dikenal sebagai "dukungan supervisor," dianggap sebagai kebutuhan emosional penting dalam lingkungan sosial kerja. Dukungan ini mencerminkan kesediaan supervisor untuk mengapresiasi upaya karyawan dalam meningkatkan kinerja, sekaligus menunjukkan komitmen untuk memberikan bantuan yang diperlukan demi mendukung kelancaran tugas organisasi. Dukungan supervisor terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan dari atasan dapat diwujudkan melalui motivasi dan dorongan yang bersifat konstruktif. Supervisor yang efektif adalah mereka yang mampu memahami karakteristik dan kebutuhan karyawan, serta secara aktif mendorong tercapainya tujuan bersama. Dukungan ini mencakup berbagai aspek penting yang dinilai oleh karyawan, seperti pemenuhan kebutuhan emosional dan sosial, pengakuan atas pencapaian kerja, serta kesiapan organisasi untuk memberikan bantuan yang relevan (Buulolo & Ratnasari, 2020). Bentuk dukungan tersebut meliputi apresiasi atas kinerja yang baik, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pemberian umpan balik yang membangun, hingga perhatian terhadap kesejahteraan karyawan secara personal. Namun demikian, banyak supervisor yang belum memberikan dukungan secara optimal, sering kali disebabkan oleh keterbatasan waktu, kurangnya pelatihan dalam kepemimpinan, atau tingginya beban kerja. Secara keseluruhan, dukungan supervisor perlu diberikan secara seimbang agar dapat meningkatkan motivasi dan retensi karyawan secara efektif, dengan menjaga keseimbangan antara perhatian terhadap karyawan dan mendorong kemandirian mereka. Dukungan dari atasan yang mencakup bantuan, umpan balik positif, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Studi oleh Buulolo dan Ratnasari (2020) menemukan bahwa dukungan supervisor memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan *turnover intention*.

Selain dukungan dari supervisor, komunikasi yang efektif juga memainkan peran krusial dalam membentuk kepuasan kerja karyawan *Gen Z*. Generasi ini mengharapkan adanya komunikasi yang transparan dan bersifat dua arah, di mana pendapat dan ide mereka dapat didengar serta dihargai. Komunikasi terbuka memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide dan kekhawatiran tanpa rasa takut, yang mendukung lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan kepuasan kerja (Li et al., 2022). Ketidakefektifan dalam komunikasi antara supervisor dan karyawan seringkali memicu ketidakpuasan, kesalahpahaman, hingga meningkatkan niat karyawan untuk berhenti. Komunikasi berfungsi sebagai alat utama bagi karyawan untuk berbagi informasi, menyampaikan berita, serta menjalankan koordinasi pekerjaan dengan rekan kerja. Namun, jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat menyebabkan berbagai masalah di tempat kerja, seperti kesalahpahaman, miskomunikasi, atau salah tafsir terhadap pesan yang disampaikan. Masalah komunikasi yang berulang kali terjadi dapat menciptakan konflik antar karyawan, memperburuk suasana kerja, dan menurunkan kenyamanan di lingkungan kerja. Hal ini berpotensi membuat karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan dan mempengaruhi produktivitas mereka. Komunikasi yang buruk juga sering menjadi alasan utama karyawan meninggalkan perusahaan sebagai bentuk ketidakpuasan mereka. Masalah komunikasi yang umum terjadi mencakup komunikasi antara atasan dan bawahan serta antar karyawan. Sering kali, atasan memberikan arahan kerja tanpa penjelasan yang rinci, sehingga menyulitkan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mempertegas pentingnya komunikasi yang jelas, mendetail, dan saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Masalah komunikasi antar karyawan juga sering terjadi akibat sistem perusahaan yang mewajibkan menyampaikan pertanyaan atau pembahasan pekerjaan melalui email untuk mendokumentasikan jejak digital. Sistem ini terkadang menjadi tantangan bagi karyawan, terutama jika hal yang ingin disampaikan sulit dituangkan

dalam bentuk narasi. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi tertulis dengan baik dibandingkan bertanya secara lisan. Dalam hal ini, komunikasi yang efektif dari seorang pemimpin menjadi sangat penting, mengingat peran pemimpin sebagai ujung tombak keberhasilan organisasi (Rachman dan Barmawi, 2019). Kompetensi komunikasi mencakup kemampuan seseorang untuk menyampaikan pesan dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima (Ramadani, 2019). Proses komunikasi sendiri melibatkan penyampaian atau pertukaran informasi, baik secara lisan, tertulis, maupun melalui media komunikasi lainnya, serta berfungsi sebagai sarana interaksi antara atasan dan karyawan, maupun antar karyawan.

Sementara itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi salah satu prioritas utama bagi karyawan generasi Z. Mereka menginginkan fleksibilitas dalam bekerja dan menghargai perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan personal mereka. Menurut *Deloitte* (2023), 61% karyawan *Gen Z* menyatakan bahwa keseimbangan kerja-hidup adalah faktor yang paling mereka utamakan dalam memilih pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa mereka lebih cenderung meninggalkan pekerjaan jika merasa pekerjaan tersebut mengganggu kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres, menurunkan tingkat kepuasan kerja, dan meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Modaresnezhad et al. (2021) menemukan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan pribadi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Nugraha (2019) menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, umpan balik dari atasan, remunerasi, serta dukungan manajemen adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dapat mencegah niat untuk keluar dari perusahaan. Dalam

studinya terhadap 120 karyawan divisi *Food & Beverage* di Hotel Indonesia Kempinski, Nugraha (2019) menyimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki keinginan lebih rendah untuk berhenti bekerja. Tongam et al. (2021) mendefinisikan *work-life balance* sebagai konsep keseimbangan antara aktivitas individu di dunia kerja, seperti karir dan ambisi, dengan kehidupan di luar pekerjaan, termasuk keluarga, spiritualitas, dan waktu luang. Perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan *work-life balance* untuk menghindari kerugian akibat tingginya tingkat turnover, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab terhadap kebutuhan karyawan sebagai individu dengan kehidupan pribadi dan sosial. Nugraha dan Daniel (2019) menggambarkan *work-life balance* sebagai persepsi subjektif individu mengenai keselarasan antara aktivitas kerja dan kehidupan di luar pekerjaan yang mencakup berbagai aspek kehidupan pribadi. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik dapat menurunkan niat karyawan untuk berhenti. Penelitian oleh Novitasari dan Dessyarti (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan supervisor, komunikasi, dan keseimbangan kerja-hidup terhadap kepuasan kerja serta niat untuk berhenti bekerja di kalangan karyawan generasi Z. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan karyawan *Gen Z* sekaligus mengurangi tingkat *turnover* yang tinggi di generasi ini.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

1. Apakah dukungan supervisor berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Gen Z* di Jabodetabek?
2. Apakah dukungan supervisor berpengaruh terhadap niat berhenti karyawan *Gen Z* di Jabodetabek?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Gen Z* di Jabodetabek?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap niat berhenti karyawan *Gen Z* di Jabodetabek?
5. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Gen Z* di Jabodetabek?
6. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap niat berhenti karyawan *Gen Z* di Jabodetabek?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja karyawan *Gen Z* di Jabodetabek.
2. Menganalisis pengaruh dukungan supervisor terhadap niat berhenti karyawan *Gen Z* di Jabodetabek.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan *Gen Z* di Jabodetabek.
4. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap niat berhenti karyawan *Gen Z* di Jabodetabek.
5. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan *Gen Z* di Jabodetabek.
6. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap niat berhenti karyawan *Gen Z* di Jabodetabek.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap hasil yang diperoleh dapat memberikan kontribusi positif dan relevan dengan tujuan yang ingin dicapai.

1.4.1 Manfaat Akademis

Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan niat berhenti karyawan *Gen Z*. Menambah referensi literatur terkait pengaruh dukungan supervisor, komunikasi, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan niat berhenti karyawan di era modern.

1.4.1 Manfaat Non Akademis

Memberikan panduan bagi perusahaan, khususnya di Jabodetabek, dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat berhenti karyawan *Gen Z*. Memberikan wawasan bagi manajer dan supervisor mengenai pentingnya dukungan yang mereka berikan kepada karyawan serta peran komunikasi yang efektif dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam menjaga kepuasan kerja dan menekan *turnover* karyawan. Memberikan pemahaman mengenai pentingnya dukungan dari atasan, komunikasi, dan *work-life balance* dalam meningkatkan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan untuk memberikan fokus dan arah yang jelas, yaitu sebagai berikut:

1. Sampel Terbatas pada Karyawan *Gen Z*: Penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan yang termasuk dalam Generasi Z (lahir antara tahun 1997 hingga 2012), sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk karyawan dari generasi lain, seperti Generasi Y (Milenial) atau Generasi X.
2. Lokasi Penelitian: Data dikumpulkan dari karyawan yang bekerja di berbagai sektor industri di Jabodetabek, Indonesia. Hasil penelitian ini mungkin tidak mencerminkan kondisi di wilayah lain, negara lain, atau sektor-sektor industri dengan karakteristik yang berbeda.
3. Metode Pengumpulan Data: Penelitian ini menggunakan kuesioner online melalui *Google Forms* sebagai metode pengumpulan data. Oleh karena itu, respon yang diperoleh bergantung pada kesediaan responden untuk berpartisipasi, serta kemampuan mereka dalam memahami dan menjawab pertanyaan yang diajukan secara jujur. Selain itu, metode ini juga terbatas pada karyawan yang memiliki akses ke teknologi dan internet.
4. Jenis Data yang Dikumpulkan: Penelitian ini mengandalkan data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner, sehingga analisis yang dilakukan terbatas pada pengukuran numerik dan hubungan antar variabel. Aspek-aspek kualitatif, seperti wawancara mendalam atau observasi langsung, tidak dilakukan dalam penelitian ini, yang mungkin memberikan wawasan tambahan terkait konteks perilaku karyawan *Gen Z*.
5. Variabel Penelitian: Penelitian ini membatasi variabel yang dianalisis pada tiga faktor utama, yaitu dukungan supervisor, komunikasi, dan *work-life balance*. Variabel-variabel lain yang

juga berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dan niat berhenti, seperti budaya organisasi, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karir, tidak dianalisis dalam penelitian ini.

6. Waktu Pengumpulan Data: Pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu tertentu (cross-sectional), sehingga tidak dapat menggambarkan perubahan perilaku atau persepsi karyawan *Gen Z* dari waktu ke waktu.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan penelitian ‘Pengaruh Dukungan Supervisor, Komunikasi, dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja dan Niat Berhenti Karyawan *Gen Z* di Jabodetabek’ dibagi menjadi lima bab, dimana antara satu bab dengan bab yang lainnya terdapat hubungan yang saling berkesinambungan, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat pembahasan tentang rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan dalam laporan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan berbagai teori yang berkaitan dengan variabel penelitian sebagai dasar landasan teori, pengembangan hipotesis, model penelitian, dan ulasan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, desain penelitian yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, operasionalisasi variabel, teknik analisis data, serta prosedur uji hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil pengujian pada masing-masing variabel, meliputi karakteristik responden, analisis statistik, dan uji hipotesis. Selain itu, terdapat pembahasan mengenai temuan penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran dan rekomendasi untuk pihak eksternal, termasuk masukan untuk penelitian di masa mendatang.

