

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *HAPPINESS*,  
*MANAGEMENT SUPPORT*, DAN *CO-WORKER SUPPORT*  
TERHADAP *EMPLOYEE TURNOVER* PADA GENERASI Z  
BIDANG *HUMAN RESOURCES* DI DKI JAKARTA**



**UMN**

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

SKRIPSI

**Giyana Marcellyno**

**00000066824**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA  
TANGERANG  
2025**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *HAPPINESS*,  
*MANAGEMENT SUPPORT*, DAN *CO-WORKER SUPPORT*  
TERHADAP *EMPLOYEE TURNOVER* PADA GENERASI Z  
BIDANG *HUMAN RESOURCES* DI DKI JAKARTA**



Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

**Giyán Marcellyno**

**00000066824**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA**

**TANGERANG**

**2025**

i

## HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Giyan Marcellyno

Nomor Induk Mahasiswa : 00000066824

Program Studi : Manajemen

Skripsi dengan judul:

*Pengaruh Work-Life Balance, Happiness, Management Support, dan Co-Worker Support Terhadap Employee Turnover pada Generasi Z Bidang Human Resources di DKI Jakarta*

Merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dari laporan karya tulis ilmiah yang ditulis oleh orang lain, dan semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar serta dicantumkan di Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan maupun dalam penulisan laporan karya tulis ilmiah, saya bersedia menerima konsekuensi dinyatakan TIDAK LULUS untuk mata kuliah yang telah saya tempuh.

Tangerang, 08 Desember 2025



(Giyan Marcellyno)

MULTIMEDIA  
NUSANTARA

## HALAMAN PERNYATAAN PENGGUNAAN BANTUAN KECERDASAN ARTIFISIAL (AI)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Giyan Marcellyno  
NIM : 00000066824  
Program Studi : Manajemen  
Judul Laporan : Pengaruh *Work-Life Balance, Happiness, Management Support, dan Co-Worker Support Terhadap Employee Turnover* pada Generasi Z Bidang *Human Resources* di DKI Jakarta


Dengan ini saya menyatakan secara jujur menggunakan bantuan Kecerdasan Artifisial (AI) dalam pengerjaan ~~Tugas/Laporan/Project~~/Tugas Akhir\*(pilih salah satu) sebagai berikut (beri tanda centang yang sesuai):

- Menggunakan AI sebagaimana diizinkan untuk membantu dalam menghasilkan ide-ide utama saja
- Menggunakan AI sebagaimana diizinkan untuk membantu menghasilkan teks pertama saja
- Menggunakan AI untuk menyempurnakan sintaksis dan tata bahasa untuk pengumpulan tugas
- Karena tidak diizinkan: Tidak menggunakan bantuan AI dengan cara apa pun dalam pembuatan tugas

Saya juga menyatakan bahwa:

- (4) Menyerahkan secara lengkap dan jujur penggunaan perangkat AI yang diperlukan dalam tugas melalui Formulir Penggunaan Perangkat Kecerdasan Artifisial (AI)
- (5) Mengakui telah menggunakan bantuan AI dalam tugas saya baik dalam bentuk kata, paraphrase, penyertaan ide atau fakta penting yang disarankan oleh AI dan saya telah menyantumkan dalam sitasi serta referensi
- (6) Terlepas dari pernyataan di atas, tugas ini sepenuhnya merupakan karya saya sendiri

Tangerang, 08 Desember 2025

  
(Giyan Marcellyno)

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Happiness*, *Management Support*, dan  
*Co-Worker Support* Terhadap *Employee Turnover* pada Generasi Z  
Bidang *Human Resources* di DKI Jakarta

Oleh

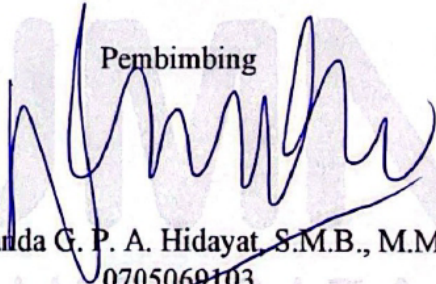
Nama : Giyan Marcellyno  
NIM : 00000066824  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada

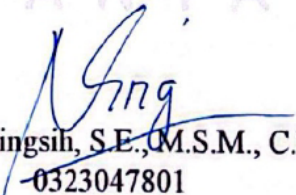
Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 08 Desember 2025

Pembimbing

  
Dr. Wanda G. P. A. Hidayat, S.M.B., M.M.  
0705069103

Ketua Program Studi Manajemen

  
Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O  
0323047801

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *HAPPINESS*, *MANAGEMENT SUPPORT*, DAN *CO-WORKER SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE TURNOVER* PADA GENERASI Z BIDANG *HUMAN RESOURCES* DI DKI JAKARTA**

Oleh

Nama : Giyan Marcellyno  
NIM : 00000066824  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis

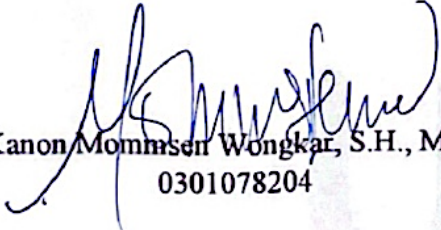
Telah diujikan pada hari Rabu, 17 Desember 2025

Pukul 08.00 s.d 09.30 dan dinyatakan

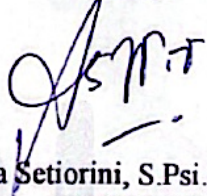
LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

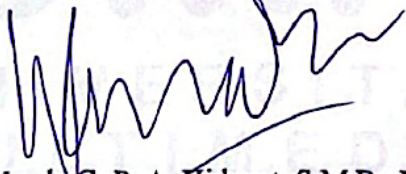
Ketua Sidang

  
Kanon Mommisen Wongkar, S.H., M.H.  
0301078204


Penguji

  
Dr. Amanda Setiorini, S.Psi., M.M., CIQaR  
0305027607

Pembimbing

  
Dr. Wanda G. P. A. Hidayat, S.M.B., M.M.  
0705069103

Ketua Program Studi Manajemen

  
Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O.  
0323047801

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

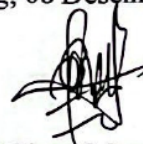
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Giyan Marcellyno  
NIM : 00000066824  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : ~~D3~~/S1/S2\* (coret salah satu)  
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh *Work-Life Balance, Happiness, Management Support*, dan *Co-Worker Support* Terhadap *Employee Turnover* pada Generasi Z Bidang *Human Resources* di DKI Jakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa\* (pilih salah satu):

- Saya bersedia memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya ke dalam repositori Knowledge Center sehingga dapat diakses oleh Sivitas Akademika UMN/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial.
- Saya tidak bersedia mempublikasikan hasil karya ilmiah ini ke dalam repositori Knowledge Center, dikarenakan: dalam proses pengajuan publikasi ke jurnal/konferensi nasional/internasional (dibuktikan dengan *letter of acceptance*) \*\*.
- Lainnya, pilih salah satu:
  - Hanya dapat diakses secara internal Universitas Multimedia Nusantara
  - Embargo publikasi karya ilmiah dalam kurun waktu 3 tahun.

Tangerang, 08 Desember 2025



(Giyan Marcellyno)

\* Centang salah satu tanpa menghapus opsi yang tidak dipilih

\*\* Jika tidak bisa membuktikan LoA jurnal/HKI, saya bersedia mengizinkan penuh karya ilmiah saya untuk dipublikasikan ke KC UMN dan menjadi hak insitusi UMN.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance, Happiness, Management Support, dan Co-Worker Support* terhadap *Employee Turnover* pada Generasi Z bidang *Human Resources* di DKI Jakarta” dengan lancar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar S1 Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajeme, Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Andrey Andoko, M.Sc. Ph.D., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
2. Bapak Dr. Prio Utomo S.T., MPC., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara.
3. Ibu Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
4. Bapak Dr. Wanda Gema Prasadio Akbar Hidayat, S.M.B., M.M, selaku Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan dan motivasi atas terselesainya penyusunan skripsi ini.
5. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material, moral, serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Teman-teman *Paguyuban Poris* yaitu Aming Chandra, Carissa Alexandra Geraldi, Grisvian Revaldo, Louis Rio Christiano, dan Nicholas Lucas Saputra, yang telah memberikan semangat dan kebersamaan selama proses penyusunan skripsi.



7. Teman-teman *Joob Joob* yaitu Carissa dan Louis, yang juga menjadi rekan sepejuangan dalam proses penyusunan skripsi dan saling memberikan dukungan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Teman-teman *Chingin* yaitu Carissa, Gaby Fecylia, dan Nathasya Marcellina Putri, yang senantiasa memberikan hiburan dan keceriaan sehingga membantu penulis tetap bersemangat selama menyusun skripsi.
9. Teman-teman *TRYOUT UKK* yaitu Desvine Thania Jaya, Milka Chandra, Regina Cecilia Gunawan, dan Veren Ramlie, yang telah memberikan dukungan selama masa studi.
10. Teman-teman SD yaitu Desvine, Deco Hosenio, dan Fellicia Virgina, yang mendukung penulis melalui diskusi dan pertemuan santai yang membantu menjaga motivasi selama pengerjaan skripsi.
11. Teman-teman *Mogu Mogu* yaitu Alike Putri Andani, Gresica Kusuma, dan Jimmy Wardhana, yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini melalui dukungan, waktu, dan semangat yang diberikan.
12. Taylor Swift yang karyanya telah menjadi teman sepanjang proses penulisan dan memberikan inspirasi tersendiri bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Meskipun demikian, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan, baik bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *employee turnover* pada karyawan generasi Z. Penulis juga berharap skripsi ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik yang serupa.

Tangerang, 08 Desember 2025



(Giyana Marcellyno)

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *HAPPINESS*, *MANAGEMENT SUPPORT*, DAN *CO-WORKER SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE TURNOVER* PADA GENERASI Z BIDANG *HUMAN RESOURCES* DI DKI JAKARTA**

Giyani Marcellyno

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya fenomena *employee turnover* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di bidang *Human Resources* di DKI Jakarta, di mana kelompok generasi ini menunjukkan sensitivitas yang lebih tinggi terhadap kualitas pengalaman kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z menempatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, rasa nyaman, serta dukungan sosial dari lingkungan kerja sebagai aspek yang sangat penting dalam menentukan keputusan untuk bertahan di suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, *happiness*, *management support*, dan *co-worker support* terhadap *employee turnover* pada karyawan Generasi Z. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di bidang *Human Resources* dan memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda menggunakan *software* IBM SPSS Statistics untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara lebih mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, *happiness*, *management support*, dan *co-worker support* berpengaruh negatif terhadap *employee turnover*, sehingga semakin positif persepsi karyawan terhadap keempat faktor tersebut, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor nonfinansial dalam meningkatkan retensi karyawan Generasi Z dan memberikan masukan bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

**Kata kunci:** keseimbangan kerja-kehidupan, kebahagiaan kerja, dukungan manajemen, dukungan rekan kerja, *employee turnover*

***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, HAPPINESS,  
MANAGEMENT SUPPORT, AND CO-WORKER SUPPORT ON  
EMPLOYEE TURNOVER AMONG GENERATION Z  
EMPLOYEES IN THE HUMAN RESOURCES SECTOR  
IN DKI JAKARTA***

Giyani Marcellyno

***ABSTRACT***

*This study is motivated by the rising phenomenon of employee turnover among Generation Z employees working in the Human Resources sector in DKI Jakarta, a cohort that exhibits higher sensitivity toward the quality of work experience compared to preceding generations. Generation Z prioritizes work-life balance, a sense of well-being, and social support within the workplace as critical determinants in their decision to remain with an organization. This study aims to analyze the influence of work-life balance, happiness, management support, and co-worker support on employee turnover among Generation Z employees. This research employs a quantitative method utilizing questionnaires distributed to Human Resources professionals with a minimum of two years of work experience. The data were analyzed using multiple linear regression via IBM SPSS Statistics software to examine the influence of each variable in greater depth. The results indicate that work-life balance, happiness, management support, and co-worker support negatively influence employee turnover; thus, the more positive the employees' perception of these four factors, the lower their intention to leave the organization. These findings underscore the importance of non-financial factors in enhancing Generation Z employee retention and provide insights for organizations in designing more effective human resource management strategies.*

***Keywords:*** *work-life balance, happiness, management support, co-worker support, employee turnover*

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN PENGGUNAAN BANTUAN KECERDASAN ARTIFISIAL (AI) .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Penelitian .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian .....</b>	<b>14</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>15</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian.....</b>	<b>15</b>
<b>1.5 Batasan Penelitian .....</b>	<b>16</b>
<b>1.6 Sistematika Penulisan.....</b>	<b>17</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 Tinjauan Teori .....</b>	<b>19</b>
2.1.1 <i>Employee Turnover</i> .....	19
2.1.2 <i>Work-Life Balance</i> .....	20
2.1.3 <i>Happiness</i> .....	22
2.1.4 <i>Management Support</i> .....	24
2.1.5 <i>Co-Worker Support</i> .....	26
<b>2.2 Model Penelitian .....</b>	<b>27</b>
<b>2.3 Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>28</b>
2.3.1 <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Turnover</i> .....	28

2.3.2	<i>Happiness</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Turnover</i> .....	30
2.3.3	<i>Management Support</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Turnover</i> .....	31
2.3.4	<i>Co-Worker Support</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Turnover</i> .....	32
<b>2.4</b>	<b>Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>34</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....		<b>37</b>
<b>3.1</b>	<b>Gambaran Umum Objek Penelitian</b> .....	<b>37</b>
<b>3.2</b>	<b>Desain Penelitian</b> .....	<b>37</b>
3.2.1	<i>Research Data</i> .....	37
3.2.2	Jenis Penelitian .....	39
<b>3.3</b>	<b>Populasi dan Sampel Penelitian</b> .....	<b>40</b>
3.3.1	Populasi .....	40
3.3.2	Sampel .....	40
3.3.3	Teknik Sampling .....	40
3.3.4	<i>Sample Size</i> .....	43
<b>3.4</b>	<b>Teknik Pengumpulan Data</b> .....	<b>44</b>
3.4.1	Sumber dan Cara Pengumpulan Data .....	44
3.4.2	Metode Pengumpulan Data .....	45
<b>3.5</b>	<b>Periode Penelitian</b> .....	<b>46</b>
<b>3.6</b>	<b>Skala Penelitian</b> .....	<b>47</b>
<b>3.7</b>	<b>Operasionalisasi Variabel</b> .....	<b>47</b>
3.7.1	<i>Independent Variable (X)</i> .....	47
3.7.2	<i>Dependent Variable (Y)</i> .....	48
<b>3.8</b>	<b>Teknik Analisis Data</b> .....	<b>54</b>
3.8.1	Uji <i>Pre-Test</i> .....	54
3.8.2	Uji Instrument .....	54
<b>3.9</b>	<b>Analisis Data Penelitian</b> .....	<b>56</b>
3.9.1	Uji Asumsi Klasik .....	56
<b>3.10</b>	<b>Uji Hipotesis</b> .....	<b>58</b>
3.10.1	Uji Signifikansi Parameter Individual ( <i>t Test</i> ) .....	58
3.10.2	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
3.10.3	Uji Regresi Linear Berganda .....	59

<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
<b>4.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....</b>	<b>61</b>
<b>4.2 Profil Responden.....</b>	<b>61</b>
4.2.1 Profil Responden Berdsasarkan Usia.....	61
4.2.2 Profil Responden Berdsasarkan <i>Gender</i> .....	62
4.2.3 Profil Responden berdsasarkan Domisili Tempat Bekerja .....	62
4.2.4 Profil Responden Berdsasarkan Pengalaman Kerja di Bidang <i>Human Resources</i> .....	63
4.2.5 Profil Responden Berdsasarkan Lama Pengalaman Kerja di Bidang <i>Human Resources</i> .....	64
<b>4.3 Analisis Deskriptif.....</b>	<b>64</b>
4.3.1 <i>Work-Life Balance</i> .....	65
4.3.2 <i>Happiness</i> .....	67
4.3.3 <i>Management Support</i> .....	68
4.3.4 <i>Co-Worker Support</i> .....	69
4.3.5 <i>Employee Turnover</i> .....	70
<b>4.4 Uji Instrumen <i>Pre-Test</i> .....</b>	<b>72</b>
4.4.1 Uji Validitas <i>Pre-Test</i> .....	72
4.4.2 Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i> .....	74
<b>4.5 Uji Instrumen <i>Main Test</i> .....</b>	<b>75</b>
4.5.1 Uji Validitas <i>Main Test</i> .....	76
4.5.2 Uji Reliabilitas <i>Main Test</i> .....	77
<b>4.6 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>78</b>
4.6.1 Uji Normalitas .....	78
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas .....	81
4.6.3 Uji Autokorelasi.....	83
4.6.4 Uji Multikolinieritas .....	83
<b>4.7 Uji Hipotesis .....</b>	<b>84</b>
4.7.1 Uji Signifikansi Parameter Individual ( <i>t Test</i> ).....	84
4.7.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	86
4.7.3 Uji Regresi Linear Berganda .....	87

<b>4.8</b>	<b>Interpretasi Hasil Penelitian</b> .....	89
4.8.1	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Turnover</i> .....	89
4.8.2	Pengaruh <i>Happiness</i> terhadap <i>Employee Turnover</i> .....	91
4.8.3	Pengaruh <i>Management Support</i> terhadap <i>Employee Turnover</i> .....	92
4.8.4	Pengaruh <i>Co-Worker Support</i> terhadap <i>Employee Turnover</i> .....	93
<b>4.9</b>	<b>Implikasi Managerial</b> .....	94
4.9.1	Upaya dalam Meningkatkan <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Turnover</i> .....	95
4.9.2	Upaya dalam Meningkatkan <i>Happiness</i> terhadap <i>Employee Turnover</i> .....	96
4.9.3	Upaya dalam Meningkatkan <i>Management Support</i> terhadap <i>Employee Turnover</i> .....	97
4.9.4	Upaya dalam Meningkatkan <i>Co-Worker Support</i> terhadap <i>Employee Turnover</i> .....	99
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>101</b>
<b>5.1</b>	<b>Simpulan</b> .....	101
<b>5.2</b>	<b>Saran</b> .....	102
5.2.1	Saran Bagi Perusahaan.....	102
5.2.2	Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		<b>106</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....		<b>111</b>

UJMN  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1 Tabel Skala <i>Likert</i> .....	47
Tabel 3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel.....	49
Tabel 3.3 Tabel Uji Validitas.....	55
Tabel 3.4 Tabel Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.1 Kategori Skala Interval.....	65
Tabel 4.2 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Work-Life Balance</i> .....	65
Tabel 4.3 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Happiness</i> .....	67
Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Management Support</i> .....	68
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Co-Worker Support</i> .....	69
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Employee Turnover</i> .....	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas <i>Pre-Test</i> .....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i> .....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Main Test</i> .....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas <i>Main Test</i> .....	77
Tabel 4.11 Tabulasi Hasil Uji Park.....	82
Tabel 4.12 Tabulasi Hasil Uji <i>Durbin-Watson</i> .....	83
Tabel 4.13 Tabulasi Hasil Uji Multikolinieritas .....	84
Tabel 4.14 Tabulasi Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual ( <i>t Test</i> ).....	84
Tabel 4.15 Tabulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	86
Tabel 4.16 Tabulasi Hasil Persamaan Regresi.....	87
Tabel 4.17 Tabulasi Hasil Perbandingan Pengaruh Variabel pada Model Regresi .....	89



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Populasi Generasi Z di Indonesia.....	2
Gambar 1.2 Jumlah Populasi Generasi Z di DKI Jakarta.....	3
Gambar 1.3 Jumlah Populasi Produktif di Indonesia .....	4
Gambar 1.4 Rata-rata Durasi Generasi Z Bekerja .....	5
Gambar 1.5 Alasan Generasi Z <i>Resign</i> .....	6
Gambar 1.6 <i>Work-Life Balance</i> Sangat Penting Menurut Generasi Z.....	8
Gambar 1.7 Pekerjaan dengan Tingkat “ <i>Turnover</i> ” Tertinggi di Dunia.....	9
Gambar 1.8 Alasan Utama Responden Ingin Keluar dari Pekerjaan.....	11
Gambar 1.9 Faktor yang Paling Mendorong Karyawan untuk Bertahan di Perusahaan .....	12
Gambar 1.10 Faktor Utama yang Memengaruhi Keputusan Bertahan atau Keluar dari Pekerjaan .....	13
Gambar 2.1 Model Penelitian .....	27
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Gender</i> .....	62
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Tempat Kerja.....	62
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Pengalaman Kerja di Bidang <i>Human Resources</i> .....	64
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram .....	79
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas dengan <i>P-P Plot</i> .....	80
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas dengan <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test</i> .....	80
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot</i> .....	82

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Utama .....	111
Lampiran 2 Kuisisioner <i>Pilot Project</i> .....	131
Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian .....	135
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas ( <i>Pre-Test</i> ) .....	143
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas ( <i>Main Test</i> ) .....	146
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	149
Lampiran 7 Hasil Turnitin .....	152
Lampiran 8 Form Bimbingan Skripsi .....	154

