

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan dinamika bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan organisasi modern tidak hanya ditentukan oleh aset fisik, modal finansial, maupun kecanggihan teknologi yang dimiliki. Faktor-faktor tersebut memang penting, namun pada kenyataannya tidak akan optimal tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM merupakan pilar utama dalam organisasi karena berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali setiap proses bisnis. Melalui peran SDM yang efektif, strategi perusahaan dapat dijalankan dengan tepat, inovasi dapat dikembangkan, dan keberlangsungan organisasi dapat terjaga dalam jangka panjang. Dengan praktik pengelolaan SDM yang berfokus pada kesejahteraan dan kinerja karyawan, terbukti mampu meningkatkan keberhasilan organisasi di era modern (Parent-Lamarche et al., 2020). Maka dari itu, kualitas dan stabilitas tenaga kerja menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari pencapaian tujuan organisasi.

Peran penting SDM semakin relevan ketika melihat perubahan demografi tenaga kerja yang terjadi saat ini. Perubahan generasi dalam dunia kerja menuntut perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada perekutan, tetapi juga pada strategi retensi yang tepat. Salah satu fenomena besar yang kini tengah dihadapi organisasi adalah meningkatnya keterlibatan Generasi Z di dunia kerja. Generasi ini memiliki karakteristik, preferensi, dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga membutuhkan pendekatan manajemen yang lebih adaptif. Dengan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan, dukungan psikologis, dan keterlibatan dalam pekerjaan menjadi faktor penting yang mendorong Generasi Z untuk tetap bertahan di tempat kerja (Mufidawati & Desiana, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu

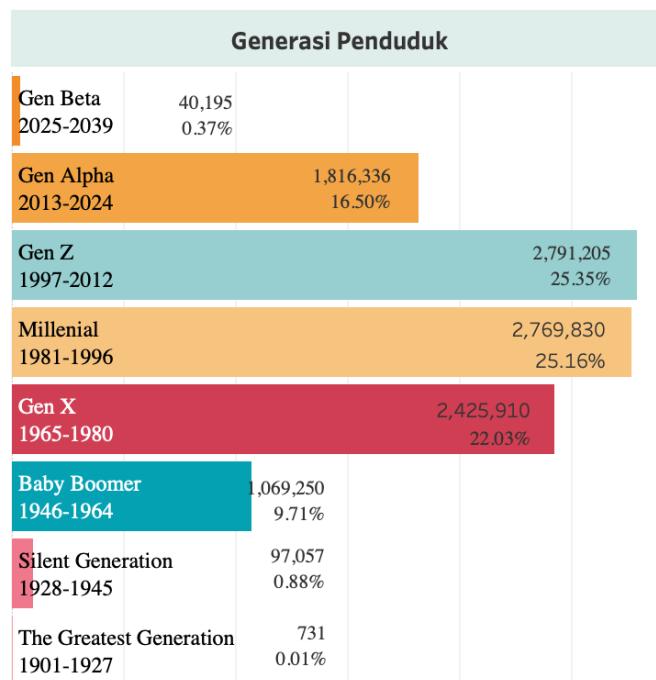
menyesuaikan strategi pengelolaan SDM agar selaras dengan nilai dan kebutuhan generasi tenaga kerja masa kini.



Gambar 1.1 Jumlah Populasi Generasi Z di Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik, Byonz (2024)

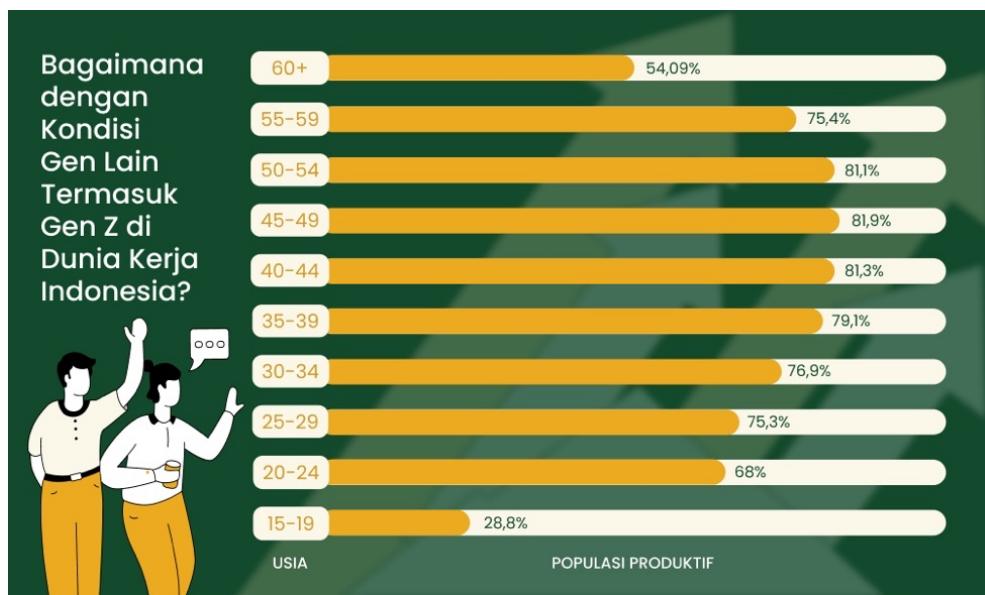
Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, jumlah Generasi Z di Indonesia mencapai 27,5% dari total populasi nasional. Angka ini menunjukkan bahwa lebih dari seperempat populasi Indonesia merupakan kelompok Generasi Z. Jumlah tersebut tentu menjadikan Generasi Z sebagai salah satu tulang punggung angkatan kerja di masa mendatang. Dengan semakin banyaknya Generasi Z yang memasuki usia produktif, maka dunia kerja Indonesia akan semakin diwarnai oleh pola pikir, sikap, dan kebutuhan generasi ini. Perusahaan yang gagal memahami fenomena ini berpotensi menghadapi masalah serius, seperti kesulitan dalam mempertahankan karyawan dan tingginya angka *turnover*.



Gambar 1.2 Jumlah Populasi Generasi Z di DKI Jakarta

Sumber: Dinas Dukcapil Provinsi DKI Jakarta (2025)

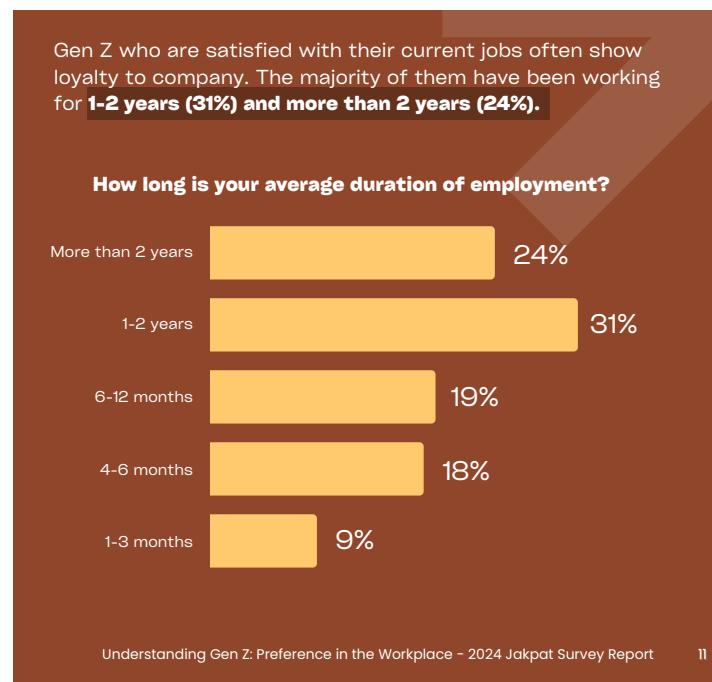
Dalam konteks regional, komposisi penduduk DKI Jakarta juga menunjukkan hal yang serupa. Berdasarkan pada data generasi penduduk di DKI Jakarta, Generasi Z merupakan kelompok dengan jumlah penduduk terbesar, yaitu 2.791.205 jiwa atau sekitar 25,35% dari total populasi. Jumlah ini berada sedikit di atas Generasi Milenial yang mencapai 2.769.830 jiwa (25,16%), serta Generasi X sebanyak 2.425.910 jiwa (22,03%). Dominasi Generasi Z di wilayah ini menegaskan bahwa DKI Jakarta didukung oleh populasi usia produktif muda yang memiliki karakteristik dan preferensi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Proporsi yang tinggi ini juga menunjukkan bahwa perusahaan di DKI Jakarta perlu lebih adaptif dalam merespons kebutuhan Generasi Z, karena kelompok inilah yang akan mendominasi pasar tenaga kerja dan berperan besar dalam menentukan tingkat *turnover* di berbagai sektor pekerjaan.



Gambar 1.3 Jumlah Populasi Produktif di Indonesia

Sumber: Weefer (2024)

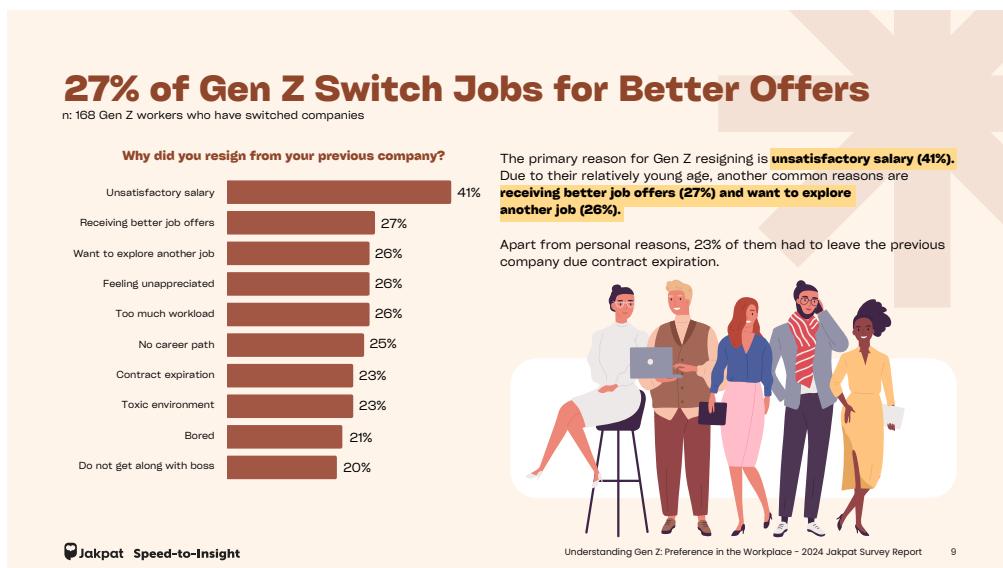
Sejalan dengan itu, berdasarkan data dari Weefer.com (2024) menunjukkan bahwa Generasi Z, yang saat ini berada pada rentang usia 15-29 tahun, sudah mulai memasuki dunia kerja di Indonesia dengan tingkat partisipasi yang cukup signifikan. Berdasarkan sebaran usia, kelompok usia 25-29 tahun memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 75,3%, sementara kelompok usia 20-24 tahun berada pada angka 68%, dan kelompok usia 15-19 tahun sebesar 28,8%. Data ini menegaskan bahwa sebagian besar Generasi Z, khususnya yang berada pada usia pertengahan 20-an, telah menjadi bagian dari populasi produktif dan aktif dalam dunia kerja. Kehadiran mereka membawa dinamika baru bagi organisasi, mengingat Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung lebih adaptif terhadap teknologi, memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, serta menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Namun demikian, karakteristik tersebut juga menimbulkan tantangan tersendiri, salah satunya adalah kecenderungan Generasi Z untuk tidak bertahan lama dalam satu organisasi.



Gambar 1.4 Rata-rata Durasi Generasi Z Bekerja

Sumber: Jakpat (2024)

Fenomena tersebut dapat terlihat pada hasil survei Jakpat (2024) yang menemukan bahwa mayoritas Generasi Z (31%) hanya bertahan 1-2 tahun di tempat kerja, angka ini menjadi yang tertinggi dibandingkan periode kerja lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan untuk lebih cepat berpindah pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan adanya tingkat turnover yang tinggi di kalangan Generasi Z, yang dapat menimbulkan tantangan serius bagi organisasi. Tingginya tingkat *turnover* tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga berpotensi mengganggu stabilitas tim, menghambat alur kerja, serta menurunkan efektivitas operasional organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pergantian karyawan yang terlalu sering juga dapat memengaruhi budaya kerja dan kontinuitas pengetahuan dalam perusahaan.



Gambar 1.5 Alasan Generasi Z Resign

Sumber: Jakpat (2024)

Selain itu, survei Jakpat (2024) juga memberikan gambaran lebih detail mengenai alasan di balik keputusan Generasi Z untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Faktor yang paling dominan adalah gaji yang tidak memuaskan (41%), diikuti dengan mendapatkan tawaran kerja yang lebih baik (27%), serta keinginan untuk mengeksplorasi pekerjaan lain (26%). Namun, faktor-faktor non-finansial juga muncul secara signifikan, seperti perasaan tidak dihargai (26%), beban kerja berlebihan (26%), tidak adanya jalur karier yang jelas (25%), lingkungan kerja yang toxic (23%), serta hubungan yang tidak baik dengan atasan (20%). Data ini mengindikasikan bahwa keputusan Generasi Z untuk melakukan *turnover* tidak hanya ditentukan oleh kompensasi, melainkan juga oleh aspek psikologis, sosial, serta kualitas dukungan yang diterima di lingkungan kerja.

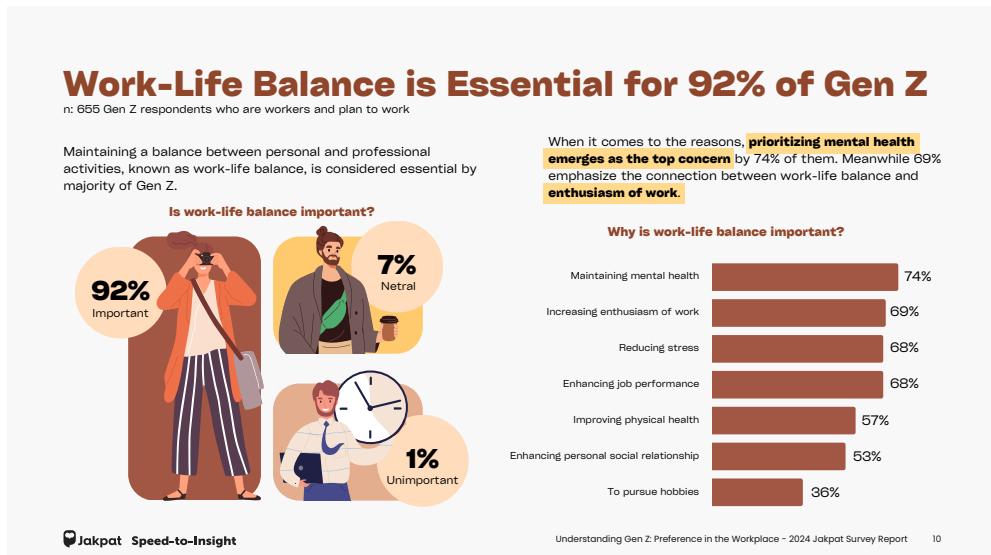
Dari sisi lain, alasan-alasan tersebut juga berhubungan dengan sejumlah faktor non-finansial yang menjadi alasan *resign* Generasi Z dapat dikaitkan langsung dengan variabel penelitian ini. Misalnya, perasaan tidak dihargai dan beban kerja yang berlebihan berhubungan dengan tingkat *happiness*, karena ketika karyawan merasa tidak diapresiasi dan terbebani, maka kebahagiaan kerja akan menurun dan memicu niat untuk keluar. Kanchana dan Jayathilaka

(2023) mendefinisikan *happiness at work* sebagai perasaan positif dan kepuasan emosional yang muncul ketika karyawan merasa dihargai, nyaman, serta memiliki hubungan kerja yang sehat, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen dan mengurangi *turnover intention*.

Sementara itu, tidak adanya jalur karier yang jelas serta hubungan yang kurang baik dengan atasan menunjukkan lemahnya *management support*, di mana peran kepemimpinan yang suportif, komunikasi yang baik, dan peluang pengembangan karier sangat menentukan loyalitas Generasi Z. Dalam penelitian Kanchana dan Jayathilaka (2023), *management support* diartikan sebagai bentuk dukungan yang diberikan oleh atasan atau pihak manajemen melalui komunikasi terbuka, penghargaan, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, yang terbukti dapat meningkatkan keterikatan dan menurunkan *turnover intention*.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang *toxic* menegaskan pentingnya *co-worker support*, karena relasi yang negatif antar rekan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan dan meningkatkan *turnover*, sedangkan dukungan sosial dari rekan kerja justru memperkuat rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi. Menutut Kanchana dan Jayathilaka (2023), *co-worker support* merupakan bentuk dukungan sosial yang diberikan antar rekan kerja dalam lingkungan organisasi, baik secara emosional maupun profesional, yang berperan penting dalam menciptakan suasana kerja positif dan menekan tingkat *turnover intention*.

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA



Gambar 1.6 *Work-Life Balance* Sangat Penting Menurut Generasi Z

Sumber: Jakpat (2024)

Tidak hanya itu, berdasarkan hasil survei yang sama menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan aspek yang sangat penting bagi 92% Generasi Z. Hasil ini menunjukkan bahwa generasi ini menempatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai salah satu kebutuhan utama yang memengaruhi kepuasan kerja dan keputusan untuk bertahan di sebuah perusahaan. Menurut Kanchana dan Jayathilaka (2023), *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana keseimbangan yang baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja serta menurunkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Lebih rinci, 74% responden menilai *work-life balance* penting untuk menjaga kesehatan mental, 69% menghubungkannya dengan meningkatnya motivasi kerja, dan 68% menyebutkan bahwa keseimbangan tersebut membantu mengurangi stres serta meningkatkan kinerja. Selain itu, manfaat lain yang dirasakan adalah menjaga kesehatan fisik (57%), memperkuat hubungan sosial (53%), dan memberi kesempatan untuk menyalurkan hobi (36%).

Dengan adanya temuan ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan mampu menyediakan *work-life balance* yang baik, maka karyawan Generasi Z akan

merasa lebih puas, bersemangat, dan memiliki keterikatan lebih kuat dengan organisasi, sehingga risiko *turnover* dapat ditekan. Sebaliknya, jika keseimbangan kerja tidak terpenuhi, keinginan untuk mengundurkan diri akan semakin tinggi. Dengan demikian, variabel *Work-Life Balance* memiliki peran penting dalam menjelaskan fenomena *turnover* pada Generasi Z, khususnya di sektor jasa yang cenderung memiliki jam kerja panjang dan tingkat tekanan tinggi.

Meskipun data mengenai preferensi Generasi Z dalam dunia kerja telah memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover*, penting juga untuk meninjau fenomena ini dalam konteks yang lebih luas. Turnover bukan hanya persoalan yang dialami oleh perusahaan di Indonesia, tetapi juga merupakan isu global yang menuntut perhatian serius dari berbagai sektor industri. Dengan membandingkan data internasional, dapat diperoleh perspektif yang lebih komprehensif mengenai posisi Generasi Z di pasar tenaga kerja dan risiko turnover yang dihadapi.



Gambar 1.7 Pekerjaan dengan Tingkat “*Turnover*” Tertinggi di Dunia

Sumber: LinkedIn, Databoks (2024)

Berdasarkan laporan LinkedIn yang diolah oleh Databoks (2022), pekerjaan dengan tingkat turnover tertinggi di dunia diduduki oleh *Human Resources* dengan angka 14,6%, disusul oleh Peneliti (13,1%), Manajemen Produk (13%), Marketing (12,9%), serta Konsultan (11,7%). Data ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa bidang HR, yang memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia, pada kenyataannya menghadapi tantangan yang signifikan dalam mempertahankan tenaga kerjanya sendiri. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa permasalahan turnover tidak hanya terjadi pada posisi operasional atau sektor tertentu, melainkan juga pada profesi yang berperan penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi.

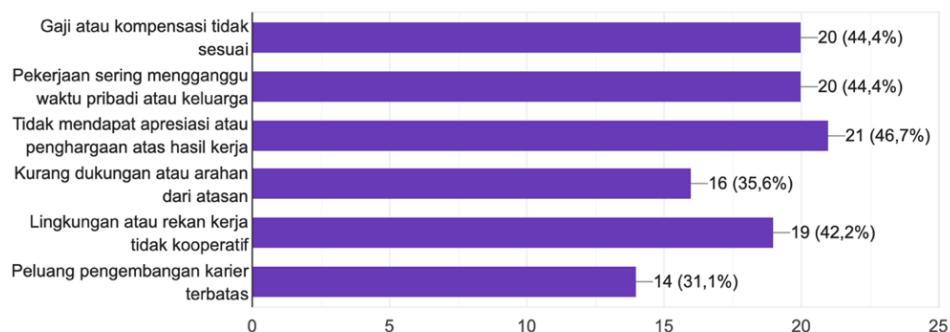
Dalam konteks Generasi Z, tingginya tingkat *turnover* pada profesi HR mencerminkan kecenderungan karyawan muda untuk mencari lingkungan kerja yang sejalan dengan nilai, gaya hidup, serta ekspektasi pribadi mereka. Ketika faktor-faktor seperti *work-life balance*, *happiness*, *management support*, dan *co-worker support* tidak terpenuhi, maka loyalitas karyawan terhadap organisasi cenderung menurun. Dalam penelitian Nguyen dan Tuan (2021) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berperan penting dalam menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, yang menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja. Ketika karyawan merasa diterima, dihargai, dan menjadi bagian dari lingkungan kerja yang positif, mereka cenderung lebih terikat secara emosional dengan perusahaan. Kondisi ini membuat loyalitas meningkat dan keinginan untuk mengundurkan diri menjadi lebih rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, saling mendukung, serta memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Fenomena tingginya tingkat *turnover* pada profesi HR juga tercermin dari hasil *pilot project* yang dilakukan penulis terhadap 45 responden yang bekerja di bidang *human resources*. Hasil survei ini memberikan gambaran nyata

mengenai alasan dan faktor yang memengaruhi keputusan karyawan HR untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.

Jika Anda pernah berpindah pekerjaan atau ingin keluar, apa alasan utamanya? (boleh pilih lebih dari satu)

45 jawaban



Gambar 1.8 Alasan Utama Responden Ingin Keluar dari Pekerjaan

Sumber: Hasil Pilot Project Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada Gambar 1.8, sebanyak 46,7% responden menyatakan bahwa tidak mendapatkan apresiasi atau penghargaan atas hasil kerja menjadi alasan utama mereka berpindah pekerjaan atau memiliki keinginan untuk keluar. Selanjutnya, faktor gaji atau kompensasi yang tidak sesuai dan pekerjaan yang sering mengganggu waktu pribadi atau keluarga sama-sama dipilih oleh 44,4% responden, sementara lingkungan atau rekan kerja yang tidak kooperatif dipilih oleh 42,2% responden. Faktor lainnya adalah kurangnya dukungan atau arahan dari atasan (35,6%) serta terbatasnya peluang pengembangan karier (31,1%). Meskipun faktor kompensasi dan peluang karier muncul dengan persentase yang cukup tinggi, namun kedua aspek tersebut tidak menjadi fokus dalam penelitian ini. Pembahasan lebih lanjut diarahkan pada empat faktor utama yang sesuai dengan variabel penelitian, yaitu *work-life balance*, *happiness*, *management support*, dan *co-worker support*. Keempat faktor tersebut dianggap paling relevan dalam menjelaskan kecenderungan karyawan HR untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Menurut Anda, faktor apa yang paling penting agar Anda bertahan lebih lama di perusahaan? (pilih satu)

45 jawaban



Gambar 1.9 Faktor yang Paling Mendorong Karyawan untuk Bertahan di Perusahaan

Sumber: Hasil Pilot Project Peneliti (2025)

Selanjutnya, pada Gambar 1.9, terlihat ketika responden diminta untuk menyebutkan faktor yang paling penting agar mereka bertahan lebih lama di perusahaan, hampir setengah responden (48,9%) menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Faktor lainnya meliputi rasa dihargai dan diapresiasi atas kontribusi kerja (22,2%), dukungan serta arahan dari atasan (15,6%), dan dukungan serta kerja sama dari rekan kerja (13,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan kebutuhan utama bagi karyawan yang bekerja sebagai *human resources*, terutama di kalangan Generasi Z yang menempatkan fleksibilitas dan keseimbangan hidup sebagai prioritas dalam bekerja.

Apa alasan utama yang paling mempengaruhi keputusan Anda untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan HR saat ini? (pilih satu)

45 jawaban



Gambar 1.10 Faktor Utama yang Memengaruhi Keputusan Bertahan atau Keluar dari Pekerjaan

Sumber: Hasil Pilot Project Peneliti (2025)

Sementara itu, hasil pada Gambar 1.10 menunjukkan bahwa faktor yang paling memengaruhi keputusan karyawan HR untuk bertahan atau keluar dari pekerjaannya adalah perasaan dihargai atas kontribusi yang diberikan (35,6%), diikuti oleh *work-life balance* (24,4%), dukungan dan kerja sama dari rekan kerja (22,2%), serta dukungan dan arahan dari atasan (17,8%). Artinya, perasaan dihargai dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi dua faktor utama yang menentukan loyalitas karyawan HR terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, hasil *pilot project* ini menunjukkan bahwa keputusan karyawan HR untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, penghargaan terhadap kontribusi, serta dukungan yang diterima dari atasan maupun rekan kerja. Temuan ini memperkuat bahwa *work-life balance*, *happiness*, *management support*, dan *co-worker support* merupakan faktor-faktor utama yang berhubungan erat dengan tingkat *turnover*, khususnya di kalangan Generasi Z yang bekerja di bidang *human resources*. Dengan demikian, hasil awal ini memberikan dasar empiris yang kuat bagi penelitian utama untuk menguji lebih lanjut hubungan antarvariabel tersebut dan

memahami bagaimana keempat faktor tersebut berperan dalam menekan tingkat *turnover* pada karyawan Generasi Z di bidang *human resources*.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh faktor-faktor nonfinansial terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z, khususnya yang bekerja di bidang sumber daya manusia. Faktor-faktor seperti *work-life balance*, *happiness*, *management support*, dan *co-worker support* memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas serta keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Melihat tingginya tingkat perpindahan kerja di kalangan Generasi Z, terutama pada bidang *human resources* di wilayah DKI Jakarta, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan dalam organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menyusun strategi retensi karyawan yang lebih efektif untuk mengurangi tingkat turnover di kalangan tenaga kerja muda. Melalui penelitian ini, peneliti berupaya memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempertahankan karyawan berbakat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian 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”**.

## 1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Fenomena tingginya tingkat perpindahan karyawan (*employee turnover*) pada Generasi Z, menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek dalam pengalaman kerja, contohnya seperti *work-life balance*, tingkat kebahagiaan, dukungan manajemen, dan hubungan dengan rekan kerja. Ketika

aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, kenyamanan dan motivasi karyawan dapat menurun sehingga memunculkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Berdasarkan fenomena di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover*?
2. Apakah *Happiness* berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover*?
3. Apakah *Management Support* berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover*?
4. Apakah *Co-worker Support* berpengaruh negatif terhadap *Employee Turnover*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Turnover*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Happiness* terhadap *Employee Turnover*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Management Support* terhadap *Employee Turnover*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Co-worker Support* terhadap *Employee Turnover*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi *employee turnover* pada Generasi Z. Penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa maupun variabel lain yang berkaitan dengan *employee turnover*, serta dinamika generasi muda

di dunia kerja. Selain itu, hasil penelitian ini turut memperkaya literatur mengenai perilaku kerja Generasi Z dalam konteks bidang *human resources* di Indonesia.

## 2. Manfaat Non-Akademis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis bagi perusahaan dan praktisi *human resources* dalam memahami penyebab *turnover* pada karyawan Generasi Z. Temuan penelitian dapat dijadikan dasar dalam menyusun strategi pengelolaan karyawan, antara lain melalui peningkatan work-life balance, pemberian dukungan manajemen, serta penguatan hubungan antar rekan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan membantu perusahaan dalam menekan tingkat turnover, meningkatkan retensi, dan membangun lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan Generasi Z.

### 1.5 Batasan Penelitian

Pengujian membatasi ruang lingkup penelitian sehingga penelitian ini akan berfokus pada masalah yang telah dirumuskan. Dengan adanya batasan, ruang lingkup penelitian menjadi lebih jelas dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun batasan penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997-2012, yang bekerja di bidang *Human Resources* (HR) di wilayah DKI Jakarta.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian adalah pada semester ganjil tahun akademik 2025/2026, yang mencakup kegiatan pengumpulan data hingga tahap analisis data.

#### 3. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- a. *Work-Life Balance* (sebagai variabel independen)
- b. *Happiness* (sebagai variabel independen)

- c. *Management Support* (sebagai variabel independen)
- d. *Co-Worker Support* (sebagai variabel independen)
- e. *Employee Turnover* (sebagai variabel dependen)

#### **4. Ruang Lingkup Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

- a. Data primer, diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan Generasi Z di bidang *Human Resources* di DKI Jakarta.
- b. Data sekunder, diperoleh melalui kajian literatur dari buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, serta publikasi lain yang relevan dengan variabel penelitian.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam skripsi ini disusun secara terstruktur agar pembahasan dapat lebih mudah dipahami dan sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah. Adapun susunan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada BAB I penulis membahas latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan skripsi.

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

Pada BAB II penulis membahas teori-teori yang mendukung penelitian, hasil penelitian terdahulu yang relevan, serta kerangka pemikiran yang menjadi dasar dalam menganalisis permasalahan penelitian.

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

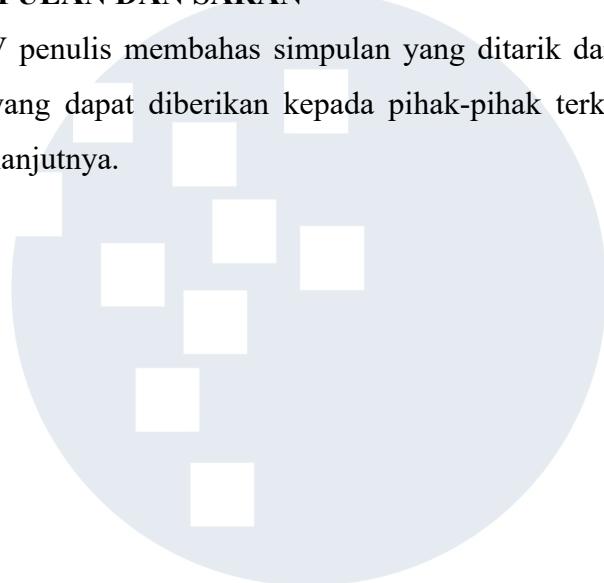
Pada BAB III penulis membahas metode penelitian yang digunakan, meliputi jenis penelitian, pendekatan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel atau subjek penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada BAB IV penulis membahas hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian. Data tersebut kemudian diinterpretasikan dan dibahas dengan menghubungkannya pada teori maupun penelitian terdahulu untuk menjawab rumusan masalah.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Pada BAB V penulis membahas simpulan yang ditarik dari hasil penelitian, serta saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait maupun untuk penelitian selanjutnya.



**UMN**  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA