

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri *e-commerce* Indonesia dalam satu dekade terakhir ini telah berubah menjadi salah satu pilar utama dalam perekonomian nasional. Berdasarkan laporan *e-Conomy SEA 2025* yang dirilis oleh Google, Temasek, dan Bain & Company (Hoppe et al., 2025), ekonomi digital Indonesia diproyeksikan mencapai *Gross Merchandise Value* (GMV) hingga sebesar US\$99 miliar pada tahun 2025, angka tersebut tumbuh sebesar 14% secara tahunan dibandingkan dengan posisinya pada tahun 2024 yang sebesar US\$87 miliar. Sektor *e-commerce* kembali menjadi salah satu kontributor terbesar yang mendorong pertumbuhan ekonomi digital dengan nilai yang diproyeksikannya mencapai US\$71 miliar pada tahun 2025 atau setara dengan 72% dari total GMV ekonomi digital nasional. Pertumbuhan ini didorong dengan berkembangannya *video commerce* yang mencatat kenaikan volume transaksi sebesar 90% secara tahunan hingga menembus 2,6 miliar transaksi, seiring dengan bertambahnya jumlah penjual daring sebesar 75% menjadi 800 ribu pelaku usaha. Dengan proyeksi GMV yang diperkirakan berkisar antara US\$180 hingga US\$340 miliar pada tahun 2030, industri *e-commerce* tidak hanya menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi di Indonesia, tetapi juga terus tumbuh menjadi penyerap tenaga kerja yang paling masif dan strategis.

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A



Gambar 1.1 Ekonomi Digital di Indonesia

Sumber: Hoppe et al. (2025)

Pertumbuhan yang signifikan di industri *e-commerce* ini berpengaruh pada peran sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Dalam penelitiannya terhadap karyawan *e-commerce* retail di Indonesia, Said & Ardiyanti (2024) menegaskan bahwa keberhasilan perusahaan *e-commerce* sangat bergantung pada kemampuannya dalam membangun ekosistem talenta yang berkualitas. Beberapa faktor penting yang menentukan keberhasilan industri *e-commerce* adalah dengan adanya pembentukan ekosistem digital commerce yang profesional dan pengembangan talenta yang berkualitas, di mana keseluruhannya merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. Temuan ini menggaris bawahi kenyataan bahwa kemajuan industri *e-commerce* tidak hanya berdasar pada infrastruktur teknologi, tetapi juga bertumpu pada pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis dan berkelanjutan.

Dengan adanya pertumbuhan yang signifikan tersebut, terdapat masalah struktural yang muncul, yaitu kondisi kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan yang bekerja di industri *e-commerce* itu sendiri. Lingkungan kerja *e-commerce* memiliki karakteristik yang secara fundamental sangat menuntut. Mulai dari target arget operasional yang ketat, kecepatan perputaran informasi yang tinggi, tekanan

persaingan antara platform yang intens, hingga budaya kerja yang berorientasi pada hasil membentuk sebuah kebiasaan di mana karyawan seringkali merasakan kelelahan yang menyebabkan penurunan kesejahteraan. Dalam penelitian Said & Ardiyanti (2024) terhadap karyawan *e-commerce* retail di Indonesia menegaskan bahwa keberhasilan perusahaan *e-commerce* sangat bergantung pada kemampuannya membangun ekosistem talenta yang berkualitas. Beberapa faktor penting dalam keberhasilan industri *e-commerce* adalah pembentukan ekosistem digital commerce yang profesional dan pengembangan kumpulan talenta berkualitas tinggi, yang seluruhnya berada dalam ranah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. Temuan ini menggarisbawahi kenyataan bahwa kemajuan industri *e-commerce* tidak cukup hanya mengandalkan pada infrastruktur teknologi, tetapi juga harus ditopang oleh pengelolaan sumber daya manusia yang sistemik dan berkelanjutan.

Namun dibalik pertumbuhan yang terjadi, terdapat sebuah realita struktural yang sering terlupakan, yaitu bahwa industri *e-commerce* merupakan salah satu lingkungan kerja yang berciri VUCA (*Volatile, Uncertain, Complex, dan Ambiguous*). Konsep VUCA pertama kali dicetuskan oleh US Army War College pada akhir tahun 1990-an untuk menggambarkan kondisi geopolitik pasca Perang Dingin yang tidak menentu, dan sejak itu diadopsi oleh dunia bisnis untuk menggambarkan lingkungan kerja yang tidak stabil dan berubah dengan sangat cepat (Taskan et al., 2022). Dalam jurnal utama penelitian ini, Nakra et al. (2024), secara eksplisit menempatkan kondisi VUCA sebagai konteks fundamental yang memengaruhi perjalanan karier individu dan kesejahteraan mereka di tempat kerja, dengan menyatakan bahwa transformasi besar dalam hubungan ketenagakerjaan disertai meningkatnya VUCA dalam karier telah menghasilkan tantangan yang semakin besar bagi karyawan untuk tetap bahagia dan produktif di tempat kerja.

Semua dimensi VUCA memiliki dampak yang paling nyata dalam penurunan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*). Pertumbuhan industri *e-commerce* yang terus berkembang pesat diiring dengan meningkatnya tekanan kerja pada karyawan. Kondisi ini sejalan dengan temuan McKinsey Health Institute yang

melakukan survei pada hampir 15.000 karyawan di 15 negara dan menemukan bahwa satu dari empat karyawan di seluruh dunia melaporkan gejala burnout, angka tersebut pun meningkat menjadi satu dari tiga pada karyawan di Asia (Carmichael et al., 2022). Temuan ini menjadi sangat relevan mengingat bahwa industri *e-commerce* beroperasi dalam karakteristik yang secara struktural paling mendekati tuntutan kerja yang diidentifikasi oleh McKinsey sebagai pemicu utama dari burnout, yaitu beban kerja yang tidak berkelanjutan, ambiguitas peran, dan tekanan waktu yang konstan. Selanjutnya, pada survei McKinsey Health Institute pada tahun 2023 yang melibatkan lebih dari 30.000 karyawan di 30 negara, termasuk Indonesia, menemukan bahwa *burnout* hadir karena adanya tuntutan kerja (*workplace demands*), dan karyawan yang berusia 18 hingga 24 tahun memiliki catatan skor kesehatan holistik yang paling rendah dibandingkan dengan kelompok usia lainnya (Brassey et al., 2023). Temuan ini secara langsung menggambarkan kondisi yang dialami karyawan Generasi Z di industri *e-commerce* Indonesia yang harus menghadapi tekanan VUCA setiap harinya.

Permasalahan ini menjadi semakin penting ketika diposisikan pada populasi karyawan yang paling mendominasi industri *e-commerce* saat ini, yaitu Generasi Z. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, mereka tumbuh sebagai individu yang akrab dengan teknologi digital dan perubahan cepat. Namun di sisi lain, karakter inilah yang menjadikan mereka sangat selektif terhadap lingkungan kerja. Generasi Z di Indonesia cenderung memprioritaskan keseimbangan hidup-kerja dan kesehatan mental, sehingga mereka sangat menghargai perusahaan yang peka dan responsif terhadap isu-isu tersebut. Survei tahun 2024 mengungkap bahwa 65% pekerja Gen Z di Indonesia merasa tidak puas akibat fleksibilitas yang terbatas, beban kerja yang tinggi, dan dukungan yang tidak memadai dapat berpotensi mendorong mereka menuju risiko *burnout*, penurunan komitmen organisasi, dan intensi keluar yang lebih tinggi (Setiawan Risqi et al., 2025). Di Indonesia, 69% karyawan Generasi Z melaporkan ketidakpuasan terhadap keseimbangan hidup-kerja mereka saat ini, yang kerap berujung pada masa kerja yang singkat dan tingkat *turnover* yang tinggi (Desideria, 2024). Bagi industri *e-commerce* yang bergantung pada talenta muda, angka *turnover* yang tinggi pada kelompok Generasi Z dapat

memberikan kerugian pada biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mengancam keberlangsungan kapabilitas inovasi organisasi itu sendiri.

Dengan adanya tantangan VUCA yang kerap terjadi mengharuskan perusahaan *e-commerce* untuk memahami bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia dapat secara nyata mendukung kesejahteraan karyawan. Dalam kerangka inilah konsep *Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM)* menjadi sangat relevan. *Sustainable HRM* adalah pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada jangka panjang, dengan mengintegrasikan nilai-nilai sosial, etis, dan keberlanjutan sebagai landasan seluruh praktik HR. *Sustainable HRM* didefinisikan sebagai kombinasi praktik-praktik HR untuk pemenuhan tujuan sosial, finansial, ekologis, dan manusiawi dari sebuah organisasi, dengan konstruksi yang mencakup akses terhadap pekerjaan yang layak (*decent work*), demokrasi di tempat kerja (*Workplace Democracy*), dan iklim karier yang berkelanjutan (*Sustainable career climate*) yang mencerminkan tanggung jawab pemberi kerja terhadap para pemangku kepentingannya (De Prins et al., 2020; Nakra et al., 2024). Praktik-praktik *Sustainable HRM* terbukti berpengaruh positif terhadap resiliensi karyawan dan mendorong tingkat work engagement yang tinggi, sebuah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh karyawan Gen Z yang harus bertahan di tengah tekanan VUCA industri *e-commerce* (Lu et al., 2023).

Career sustainability adalah konstruk yang semakin penting untuk dipahami dalam konteks industri *e-commerce* Indonesia yang terus berubah dengan cepat. *Career sustainability* didefinisikan dalam kerangka persepsi individu terhadap fleksibilitas, integrasi, sumber daya, dan pembaruan dalam karier mereka, di mana karyawan dengan persepsi *career sustainability* yang lebih tinggi terbukti memiliki kepuasan karier dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Chin et al., 2022). Dalam industri *e-commerce* yang memiliki tingkat perubahan peran dan struktur organisasi yang tinggi karena tekanan VUCA, kemampuan karyawan untuk mempertahankan keberlanjutan karier mereka menjadi faktor penting yang menentukan apakah mereka dapat bertahan dan berkembang atau justru mengalami penurunan kesejahteraan dan memilih untuk keluar. Nakra et al. (2024)

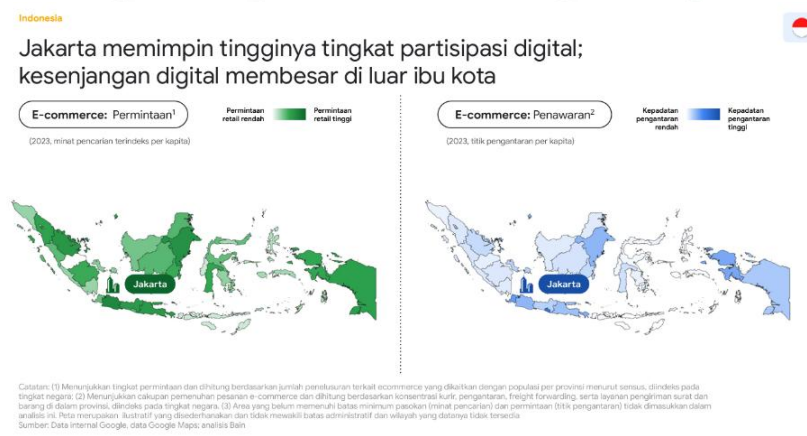
membuktikan bahwa *career sustainability* berperan sebagai mediator yang signifikan antara *Sustainable HRM* dan *employee well-being*, artinya praktik *HRM* yang berkelanjutan akan terlebih dahulu membangun persepsi keberlanjutan karier karyawan, yang kemudian pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan mereka.

Di tingkat individual, *Career Adaptability* hadir sebagai sumber daya personal yang kritis bagi karyawan Gen Z untuk menavigasi ketidakpastian VUCA di industri *e-commerce*. *Career Adaptability*, yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk menangani tugas-tugas yang diantisipasi maupun perubahan tak terduga di tempat kerja (Savickas & Porfeli, 2012), menjadi aset propensitas penting untuk beradaptasi dengan lanskap VUCA yang *volatile*, penuh ketidakpastian, kompleks, dan ambigu di berbagai tempat kerja (Omar et al., 2023). Individu dengan *Career Adaptability* yang tinggi cenderung menunjukkan kepedulian yang lebih besar terhadap masa depan mereka, mengambil kepemilikan atas pengembangan diri, mengeksplorasi berbagai jalur karier, dan memiliki kepercayaan diri dalam mengatasi tantangan karier. Dalam konteks *e-commerce* di Jakarta yang bercirikan VUCA, karyawan Gen Z yang memiliki *Career Adaptability* kuat yang berpotensi lebih mampu dalam memanfaatkan sumber daya organisasional yang disediakan melalui *Sustainable HRM* demi mendorong keberlanjutan karier dan kesejahteraan mereka dalam jangka panjang.

Penelitian yang dilakukan oleh Nakra et al. (2024), yang merupakan jurnal utama penelitian ini menunjukkan bahwa *Sustainable HRM* berpengaruh positif terhadap *employee well-being* melalui mekanisme mediasi *career sustainability*. Studi yang dilakukan di 100 perusahaan terdaftar di *National Stock Exchange India* dengan melibatkan 620 responden tersebut juga menemukan bahwa *Career Adaptability* berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara *Sustainable HRM* dan *career sustainability*, di mana karyawan dengan *Career Adaptability* tinggi terbukti lebih mampu memanfaatkan manfaat *Sustainable HRM* untuk membangun keberlanjutan karier dan kesejahteraan mereka. Temuan ini memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk memahami bagaimana organisasi dapat membangun fondasi HR yang tidak hanya mendorong performa,

tetapi juga menjaga keberlangsungan karier dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh di tengah tekanan lingkungan VUCA.

Ketiga konstruk yang digunakan, yaitu *Sustainable HRM*, *Career Adaptability*, dan *career sustainability* telah mendapatkan perhatian dalam literatur *HRM* internasional, studi yang mengintegrasikan ketiganya dalam konteks spesifik karyawan Generasi Z pada industri *e-commerce* Indonesia masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan dalam konteks Asia Selatan, khususnya India, atau negara maju lainnya. Kurangnya representasi dari Asia Tenggara, khususnya Indonesia menimbulkan celah pengetahuan yang signifikan mengingat industri *e-commerce* Indonesia memiliki karakteristik VUCA yang unik, mulai dari skala pertumbuhan yang sangat cepat, dominasi karyawan berusia muda, hingga tekanan kompetitif antar platform yang jauh lebih tinggi dibandingkan sektor industri konvensional. Meningkatnya kesadaran akan kesehatan mental, terutama pasca COVID-19, telah mendorong perhatian mendesak terhadap praktik *HRM* dan kesejahteraan karyawan, meski penelitian yang secara khusus merancang praktik bundel HR untuk meningkatkan *employee well-being* masih sangat terbatas (Bhoir & Sinha, 2024).



Gambar 1.2 Jakarta Pusat Ekosistem Digital Indonesia

Sumber: Hoppe et al. (2023)

Jakarta merupakan pusat ekosistem digital Indonesia, menjadi fokus yang paling relevan untuk penelitian ini. Menurut laporan e-Conomy SEA 2023 (Hoppe et al., 2023), Jakarta memimpin tingginya tingkat partisipasi digital dibandingkan

dengan kota-kota lainnya. Mayoritas perusahaan *e-commerce* berskala nasional dan regional berkantor pusat di Jakarta. Karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan tersebut, yang sebagian besar masuk dalam kategori Gen Z, menghadapi tekanan VUCA yang paling intens dalam lingkungan kerja digital Indonesia. Mereka beroperasi dalam lingkungan yang volatile akibat dinamika bisnis yang cepat berubah, penuh ketidakpastian akibat kondisi pendanaan yang tidak stabil, kompleks karena sifat pekerjaan lintas fungsi, sekaligus ambigu karena ekspektasi peran yang tidak selalu terdefinisi dengan jelas. Memahami bagaimana *Sustainable HRM* dapat membangun *career sustainability* dan mendorong *employee well-being* pada populasi ini bukan hanya relevan secara akademis, tetapi juga memiliki urgensi praktis yang tinggi bagi para profesional human resource di industri tersebut.

Maka dari itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji pengaruh interaktif *Sustainable HRM*, *Career Adaptability*, dan *Career Sustainability* terhadap *Employee Well-being* pada karyawan Generasi Z pada perusahaan *e-commerce* di Jakarta. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi teoritis dengan menggunakan teori COR dan perspektif *vocational psychology* dalam konteks industri ekonomi digital, sekaligus memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan *e-commerce* dalam merancang kebijakan HR yang berorientasi pada keberlanjutan dan kesejahteraan karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan dengan adanya fenomena dan gap di atas, peneliti menggunakan rujukan jurnal utama dari Neelam Nakra, Vaneet Kashyap, dan Ridhi Arora yang berjudul “*Interactive Effects of Sustainable HRM, Career Adaptability and Career Sustainability on Employee Well-being*”. Penelitian tersebut membahas secara mendalam tentang bagaimana *Sustainable HRM*, *Career Adaptability* dan *Career Sustainability* dapat berpengaruh pada *Employee Well-being* dengan lingkungan kerja berciri VUCA. Penelitian ini menggunakan variabel independen, variabel dependen, variabel mediasi, dan variabel moderasi.

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Employee Well-being yang memiliki pengaruh interaksi terhadap *Sustainable HRM*, *Career Adaptability*, dan *Career Sustainability*. Variabel independen yang digunakan adalah *Sustainable HRM* yang menyediakan keamanan kerja, dukungan perkembangan karier, lingkungan kerja yang demokrasi, dan pekerjaan yang layak, di mana hal tersebut berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan adanya praktik *Sustainable HRM*, outcome yang dihasilkan merupakan *Career Sustainability*, yang digunakan sebagai variabel mediasi dalam hubungan *Sustainable HRM* dan Employee Well-being. *Career Sustainability* merupakan hasil dari interaksi antara *Sustainable HRM* dengan *Career Adaptability*. *Career Adaptability* digunakan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *Sustainable HRM* dan *Career Sustainability*. Sehingga, karyawan yang memiliki *Career Adaptability* yang tinggi dapat memperkuat hubungan antara *Sustainable HRM* dengan *Career Sustainability*. Ketiga variabel yang sudah disebutkan tadi memiliki hubungan interaktif terhadap Employee Well-being karena kesejahteraan karyawan terjadi ketika *Sustainable HRM* dan *Career Adaptability* berinteraksi dan membentuk *Career Sustainability*.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menggunakan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Sustainable HRM* berpengaruh positif terhadap Employee Well-being pada karyawan Generasi Z di perusahaan *e-commerce*?
2. Apakah *Sustainable HRM* berpengaruh positif terhadap *Career Sustainability* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *e-commerce*?
3. Apakah *Career Sustainability* berpengaruh positif terhadap Employee Well-being pada karyawan Generasi Z di perusahaan *e-commerce*?
4. Apakah *Career Sustainability* memediasi pengaruh *Sustainable HRM* terhadap Employee Well-being pada karyawan Generasi Z di perusahaan *e-commerce*?

5. Apakah *Career Adaptability* memoderasi pengaruh *Sustainable HRM* terhadap *Career Sustainability*, sehingga hubungan tersebut menjadi lebih kuat pada individu dengan *Career Adaptability* yang lebih tinggi?
6. Apakah pengaruh tidak langsung *Sustainable HRM* terhadap *Employee Well-being* melalui *Career Sustainability* lebih kuat pada individu dengan tingkat *Career Adaptability* yang lebih tinggi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang sudah disebutkan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara *Sustainable HRM* terhadap *Employee Well-being* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *e-commerce*.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara *Sustainable HRM* terhadap *Career Sustainability* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *e-commerce*.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara *Career Sustainability* terhadap *Employee Well-being* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *e-commerce*.
4. Untuk menguji peran *Career Sustainability* sebagai variabel mediasi dalam pengaruh *Sustainable HRM* terhadap *Employee Well-being* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *e-commerce*.
5. Untuk menganalisis peran *Career Adaptability* sebagai variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh *Sustainable HRM* terhadap *Career Sustainability*.
6. Untuk menguji apakah pengaruh tidak langsung *Sustainable HRM* terhadap *Employee Well-being* melalui *Career Sustainability* menjadi lebih kuat pada individu dengan tingkat *Career Adaptability* yang lebih tinggi (*moderated mediation*).

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademis dan praktisi. Manfaat penelitian dapat dijelaskan secara berikut:

### 1. Manfaat Akademis:

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur dalam bidang *Human Resources Management*, khususnya pada *Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM)*, *Career Sustainability*, dan *Employee Well-being* pada konteks industri *e-commerce*. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berfokus pada industri manufaktur atau organisasi konvensional, penelitian ini berfokus pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *e-commerce* yang menghadapi dinamika lingkungan kerja VUCA. Dengan menggabungkan teori *Conservation of Resources (COR)* dalam *Sustainable HRM* dan perspektif *vocational psychology*, penelitian ini menjelaskan bagaimana sumber daya organisasi dan sumber daya individu berinteraksi untuk membentuk keberlanjutan karier dan kesejahteraan kerja dalam lingkungan kerja yang berciri VUCA. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji praktik HR berkelanjutan, keberlanjutan karier, dan kesejahteraan karyawan di era ekonomi digital.

### 2. Manfaat Praktisi:

Secara praktisi, penulis berharap bahwa penelitian ini bisa memberikan wawasan bagi manajemen dan praktisi sumber daya manusia di perusahaan *e-commerce* mengenai pentingnya penerapan *Sustainable HRM* dalam meningkatkan kesejahteraan kerja, khususnya pada karyawan di industry *e-commerce*. Melalui penelitian ini, diharapkan organisasi dapat memperoleh wawasan bahwa penerapan *Sustainable HRM*, seperti penyediaan pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi, serta dukungan pengembangan karier merupakan faktor penting dalam menjaga keberlanjutan karier dan

kesejahteraan karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini juga menekankan pada pentingnya penguatan *Career Adaptability* pada karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja VUCA. Maka dari itu, perusahaan dapat membangun sistem pengelolaan SDM yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan karier dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terhadap beberapa batasan penelitian yang diterapkan supaya topik dan pembahasan yang dilakukan bisa lebih terarah. Batasan tersebut mencakup:

1. Objek penelitian berfokus pada karyawan Generasi Z di perusahaan *e-commerce* dengan minimal 1 tahun masa kerja.
2. Responden penelitian ini dibatasi pada Generasi Z yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 dan telah memasuki usia kerja produktif.
3. Wilayah geografis dari responden dibatasi pada daerah Jakarta.
4. Penelitian dilaksanakan dari bulan Februari 2026 hingga Mei 2026.
5. Jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 4 variabel, yang terdiri dari *Sustainable HRM* sebagai variabel independen, *Employee Well-being* sebagai variabel dependen, *Career Sustainability* sebagai variabel mediasi, dan *Career Adaptability* sebagai variabel moderasi.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang saling berhubungan satu sama lain. Setiap bab memiliki penjelasan masing-masing, dan tetap terikat sehingga membentuk sebuah alur yang sejalan. Berikut merupakan penjelasan sistematika penulisan dari setiap bab dalam penelitian ini:

## **BAB 1: PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang topik yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja Generasi Z di perusahaan *e-commerce*. Didalamnya terdapat penjelasan mengenai rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara akademis maupun praktisi, batasan penelitian, dan sistematika penelitian.

## **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan pada keseluruhan penelitian. Landasan teori didapatkan dari jurnal, literatur buku, dan artikel yang dapat mendukung variabel dari penelitian seperti *Sustainable HRM*, *Career Adaptability*, *Career Sustainability*, dan *Employee Well-being*.

## **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai bagaimana penelitian ini dalam mengambil hingga menganalisis data. Bagian tersebut terdiri dari gambaran umum objek penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, operasional variabel, teknik analisis data, dan uji reliabilitas.

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

Bab ini akan menjelaskan tentang uraian dari hasil penelitian yang disertai dengan pengolahan data yang sudah dikumpulkan melalui responden. Kemudian, terdapat karakteristik responden, analisis statistik, uji reliabilitas, dan pembahasan hasil dari kuesioner yang telah disebarkan.

## **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta menjadi penutup dari keseluruhan penelitian. Pada bagian ini juga penulis menyampaikan saran yang bermanfaat untuk perusahaan dan juga untuk penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang.