

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

DKI Jakarta merupakan pusat pemerintahan sekaligus pusat perekonomian di Indonesia. Berdasarkan data Bank Indonesia tahun 2025, DKI Jakarta menyumbang sekitar 16,61% terhadap total Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Besarnya kontribusi tersebut menjadikan DKI Jakarta sebagai salah satu tujuan utama pencari kerja dari berbagai daerah di Indonesia. Tingginya aktivitas ekonomi di DKI Jakarta juga menyebabkan persaingan kerja semakin ketat antar generasi, mulai dari *baby boomers* hingga generasi Z. Setiap generasi memiliki pengalaman, keterampilan, serta karakteristik yang berbeda dalam dunia kerja.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2025, sebagian besar tenaga kerja di DKI Jakarta bekerja pada sektor jasa, lapangan usaha perdagangan menjadi penyerap tenaga kerja terbesar dengan persentase 23,01%, penyediaan akomodasi dan makan minuman sebesar 12,67%, pengangkutan dan pergudangan sebesar 11,83%, serta aktivitas jasa lainnya sebesar 9,40%. Sementara itu, sektor manufaktur oleh industri pengolahan sebesar 11,14% tenaga kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa sektor jasa dan manufaktur memiliki peran penting dalam penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta (ANTARA News, 2025).

Selain itu, DKI Jakarta juga memiliki Upah Minimum Provinsi (UMP) yang termasuk salah satu tertinggi di Indonesia. Pada tahun 2026, UMP DKI Jakarta tercatat sebesar Rp5.729.876 menurut [Kompas.com](https://www.kompas.com). Tingginya upah dan besarnya peluang kerja menjadikan DKI Jakarta sebagai tujuan utama masyarakat dari berbagai daerah untuk mencari pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan jumlah penduduk dan angkatan kerja di DKI Jakarta terus meningkat setiap tahunnya.

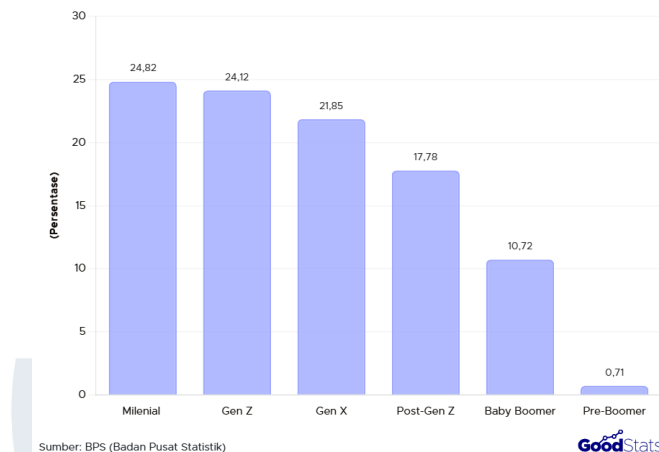
Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2023	Agustus 2024	Agustus 2025	Perubahan Agt 2023-Agt 2025		Perubahan Agt 2024-Agt 2025	
	ribu orang	ribu orang	ribu orang	ribu orang	persen	ribu orang	persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penduduk Usia Kerja (PUK)	8.322,91	8.364,83	8.430,62	107,71	1,29	65,80	0,79
Angkatan Kerja	5.427,23	5.445,77	5.458,80	31,57	0,58	13,03	0,24
- Bekerja	5.072,74	5.107,78	5.128,46	55,73	1,10	20,69	0,41
- Pengangguran	354,49	337,99	330,34	-24,16	-6,82	-7,66	-2,27
Bukan Angkatan Kerja	2.895,68	2.919,06	2.971,82	76,14	2,63	52,76	1,81
	persen	persen	persen	persen poin		persen poin	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	65,21	65,10	64,75	-0,46		-0,35	
- Laki-Laki	80,25	79,95	79,66	-0,59		-0,29	
- Perempuan	50,12	50,24	49,94	-0,18		-0,30	

Gambar 1.1 Tabel Jumlah Penduduk Usia Kerja
Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi DKI Jakarta tahun 2025, jumlah penduduk usia kerja di DKI Jakarta mencapai 8,43 juta orang atau meningkat sekitar 66 ribu orang dibandingkan Agustus 2024. Dari jumlah tersebut, sebanyak 5,46 juta orang termasuk dalam angkatan kerja dan 2,97 juta orang bukan angkatan kerja. Angkatan kerja tersebut terdiri atas 5,13 juta penduduk yang bekerja dan sekitar 330 ribu pengangguran. Selain itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Agustus 2025 tercatat sebesar 64,75%, dengan TPAK laki-laki sebesar 79,66% dan perempuan sebesar 49,94%.

Besarnya jumlah angkatan kerja di DKI Jakarta menunjukkan tingginya aktivitas ekonomi di kota tersebut, termasuk dengan semakin banyaknya generasi Z yang mulai mencari pekerjaan. Menurut data dari Kompas.id, pada tahun 2025 jumlah Generasi Z di Indonesia mencapai 74,93 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total penduduk Indonesia, sehingga menjadikannya generasi dengan populasi terbesar saat ini. Selain itu, penelitian *McCrindle* memperkirakan bahwa pada tahun 2035 Generasi Z akan menyumbang sekitar 31% dari total tenaga kerja global. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z akan menjadi kelompok yang semakin dominasi dalam dunia kerja, termasuk di DKI Jakarta yang merupakan pusat kegiatan ekonomi dan ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada Generasi Z yang bekerja pada sektor jasa

dan manufaktur karena sektor tersebut merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja di DKI Jakarta.



Gambar 1.2 Proporsi Penduduk Jakarta

Sumber : GoodStats (2026)

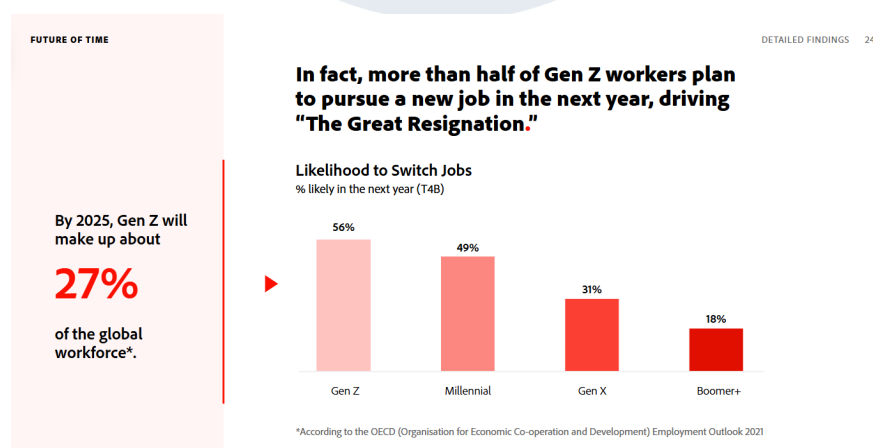
Generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 (El Hajal & Losekoot, 2024). Berdasarkan hasil Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 2025 yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Generasi Z merupakan salah satu kelompok generasi terbesar di DKI Jakarta dengan proporsi mencapai 24,12% dari total penduduk. Besarnya proporsi tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki peran yang semakin penting dalam struktur demografi Jakarta serta menjadi bagian yang signifikan dari angkatan kerja saat ini maupun di masa mendatang (GoodStats, 2026).

Seiring meningkatnya jumlah Generasi Z yang memasuki dunia kerja, generasi ini diperkirakan akan mencakup lebih dari 25% total tenaga kerja global pada tahun 2030 (Milojevic, 2024). Kondisi tersebut membawa perubahan dalam dinamika organisasi karena Generasi Z memiliki nilai, harapan, dan pandangan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi ini memiliki harapan yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang kondusif, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pekerjaan yang memberikan nilai dan

makna bagi dirinya. Karakteristik tersebut menjadi tantangan bagi para pemimpin dalam mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja dari kelompok generasi ini (Cantrell & Carr, 2024; Zbucha et al., 2023).

Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan pengalaman kerja yang positif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memperkuat komitmen organisasi agar karyawan Generasi Z merasa nyaman dan terdorong untuk terus berkontribusi dalam organisasi (Gutu et al., 2022). Sebaliknya, apabila kebutuhan dan harapan mereka tidak terpenuhi, kecenderungan Generasi Z untuk mencari peluang kerja lain atau meninggalkan organisasi akan semakin tinggi.

Karakteristik Generasi Z yang mengutamakan pengalaman kerja positif, kesejahteraan, serta keseimbangan kehidupan dan pekerjaan menjadikan mereka lebih selektif dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan apabila harapan tersebut tidak terpenuhi, kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dapat meningkat dan memunculkan *turnover intention*.



Gambar 1.3 Survey Adobe terhadap pekerja dari berbagai generasi

Sumber : Adobe, 2021

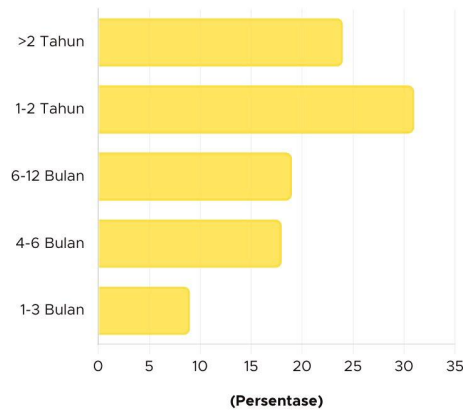
Tingginya *turnover intention* pada Generasi Z menjadi perhatian karena kelompok generasi ini menunjukkan kecenderungan yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaannya dibandingkan generasi lain. Menurut Adobe (2021) menunjukkan bahwa 56% pekerja Generasi Z berencana mencari pekerjaan lain

dalam satu tahun ke depan, lebih tinggi dibandingkan Milenial (49%), Generasi X (31), dan Boomer (18%). Temuan tersebut didukung oleh *My Education Republic* (2023) yang mengutip hasil penelitian Microsoft dan Bankrate, di mana masing-masing 54% dan 77% Generasi Z menyatakan keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat *turnover intention*. Tingginya niat untuk meninggalkan pekerjaan tersebut bahkan melahirkan istilah “*The Great Resignation*” di Amerika Serikat, yaitu ditandai dengan meningkatnya gelombang pengunduran diri karyawan, terutama di kalangan generasi muda.

Fenomena *turnover intention* yang tinggi tidak hanya ditemukan pada tingkat global, tetapi juga terjadi pada berbagai sektor logistik di Indonesia, termasuk sektor logistik di DKI Jakarta. Keterlibatan Generasi Z dalam angkatan kerja menimbulkan tantangan bagi organisasi karena generasi ini memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Penelitian Khairunnisa et al. (2025) menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* pada karyawan Generasi Z mencapai 46% lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Selain itu, tingkat *turnover intention* pada sektor logistik di DKI Jakarta mencapai 82%, yang menunjukkan tingginya kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki *turnover intention* yang relatif tinggi, tidak semua pekerja Generasi Z berpindah pekerjaan dalam waktu singkat. Sebagian diantaranya justru mampu bertahan dalam organisasi selama periode tertentu.

Durasi Gen Z Bertahan di Tempat Kerja



Gambar 1.4 Durasi Gen Z Bertahan di Tempat Kerja

Sumber : GoodStats Data (2024), hasil dari survei JakPat

Hasil survei JakPat menunjukkan bahwa pekerja Generasi Z cenderung tidak mudah berpindah pekerjaan dalam waktu singkat. Hal ini terlihat karena sebagian besar responden sudah bekerja cukup lama di perusahaannya. Sebanyak 31% responden telah bekerja 1 sampai 2 tahun, sementara 24% lainnya bahkan telah bertahan lebih dari 2 tahun. Di sisi lain, sebanyak 19% responden memiliki masa kerja 6-12 bulan, sedangkan 18% lainnya telah bekerja selama 4-6 bulan, dan hanya 9% yang memiliki masa kerja 1-3 bulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja Generasi Z cenderung mempertahankan pekerjaan dalam jangka waktu yang cukup lama.

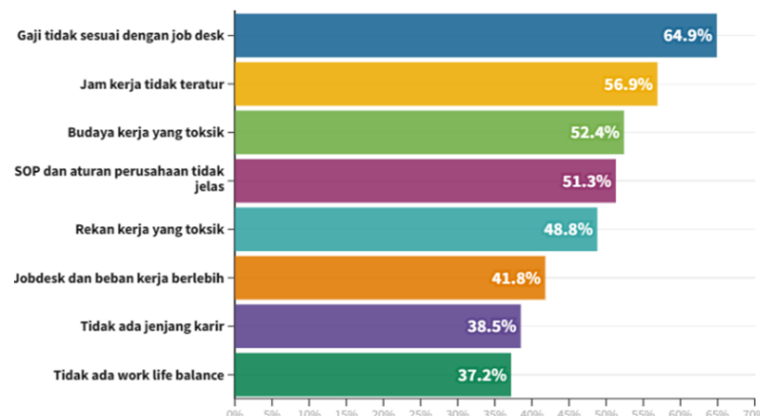
Namun demikian, lamanya masa kerja tidak selalu mencerminkan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sebagian pekerja Generasi Z yang masih bekerja tetap memiliki rencana untuk mengundurkan diri apabila menemukan peluang yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.



Gambar 1.5 Plan Resign Gen Z dari Pekerjaannya (9-12 Februari 2024)

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta

Hasil survei Jakpat yang dirilis oleh GoodStats pada April 2024 menunjukkan bahwa dari Generasi Z yang telah lulus sekolah, sebanyak 37% telah bekerja, sedangkan 19% lainnya masih dalam proses mencari pekerjaan. Dari 295 responden yang telah bekerja, sebanyak 69% mengaku memiliki rencana untuk *resign* dalam waktu yang beragam, mulai dari enam bulan ke depan (10%), satu tahun ke depan (8%), hingga setelah menerima Tunjangan Hari Raya (THR) (8%). Setelah *resign*, sebanyak 40% responden berencana mencari pekerjaan dengan posisi yang sama, 37% tertarik mencoba bidang yang berbeda, dan 23% ingin mencoba jenis pekerjaan lain. Tingginya persentase tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* di kalangan Generasi Z menjadi fenomena yang cukup serius. Berikut merupakan beberapa alasan yang mendorong Generasi Z untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.



Gambar 1.6 Alasan Mengundurkan diri Terpopuler menurut Gen Z 2023

Sumber: GoodStats (2024) hasil Survey Jakpat

Menurut survei *GoodStats* (2024), alasan paling utama Generasi Z memutuskan untuk berhenti bekerja adalah besaran gaji yang dirasa tidak sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban, yaitu sebesar (64,9%). Selain itu, ada sejumlah faktor lain yang memengaruhi keputusan mereka, antara lain: jadwal kerja yang tidak teratur (56,9%), lingkungan kerja yang kurang sehat atau toksik (52,4%), serta ketidakjelasan peraturan dan prosedur operasional perusahaan (51,3%). Masalah ini juga meliputi rekan kerja yang toksik (48,8%), beban kerja yang terlalu berat (41,8%), tidak adanya jenjang karir yang jelas (38,5%), serta sulitnya membagi waktu antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi (37,2%). Berbagai kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan pada *employee experience*, *well-being*, dan komitmen organisasi yang dirasakan oleh Generasi Z.

Dikutip dari jurnal Gunnoo et al. (2026), karyawan Generasi Z mengharapkan perusahaan mampu menyediakan pengalaman kerja yang mendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas kerja, peningkatan waktu liburan, kesempatan kerja jarak jauh, serta kepedulian perusahaan terhadap isu sosial dan lingkungan. Apabila harapan tersebut tidak terpenuhi, Generasi Z cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas *employee experience* menjadi faktor penting dalam

mempertahankan karyawan Generasi Z (Schroth, 2019). Survei *GoodStats* (2024) juga menunjukkan bahwa *employee experience* Generasi Z dipengaruhi oleh jadwal kerja yang tidak teratur (56,9%), lingkungan kerja yang kurang sehat atau toksik (52,4%), ketidakjelasan peraturan dan prosedur operasional perusahaan (51,3%), hubungan dengan rekan kerja yang toksik (48,8%), serta beban kerja yang terlalu berat (41,8%). Kondisi tersebut dapat menurunkan *employee experience* dan meningkatkan keinginan Generasi Z untuk meninggalkan organisasi.

Selain *employee experience*, *well-being* juga memiliki peran penting terhadap munculnya *turnover intention*. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat *well-being* yang baik dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Elorza et al., 2022; Yunus et al., 2023). Sedangkan, beban kerja yang tinggi dan kurangnya waktu istirahat dapat menurunkan *well-being* karyawan (Sharma et al., 2025). Hasil survei *GoodStats* (2024) juga menunjukkan bahwa Generasi Z sering mengundurkan diri karena faktor seperti gaji yang dirasa tidak sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban (64,9%), serta sulitnya membagi waktu antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi (37,2%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa rendahnya *well-being* dapat meningkatnya *turnover intention* pada Generasi Z.

Di sisi lain, komitmen organisasi juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya lebih loyal terhadap organisasi dan cenderung tidak mempunyai niat untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa reputasi perusahaan yang baik dapat meningkatnya kepuasan kerja, keterlibatan, dan komitmen organisasi (Almeida & Coelho, 2019; Fu et al., 2014; Kanu et al., 2022). Sebaliknya, kurangnya jenjang karir yang jelas dapat menurunkan komitmen karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil Survei *GoodStats* (2024) yang menunjukkan bahwa 38,5% responden menganggap tidak adanya jenjang karir yang jelas. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan *turnover intention*, terutama pada Generasi Z.

Berdasarkan jurnal penelitian berjudul “*Employee experience, well-being and turnover intentions in the workplace*”, pengalaman kerja dan kesejahteraan menjadi faktor penting yang menentukan seberapa besar keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Temuan penelitian tersebut mengungkapkan bahwa karyawan yang mendapatkan pengalaman kerja yang menyenangkan serta memiliki kondisi kesejahteraan yang baik cenderung lebih jarang berniat untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, jika pengalaman kerja yang dirasakan kurang memuaskan dan tingkat kesejahteraan rendah, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan akan menjadi lebih tinggi.

Namun, keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kesejahteraan, tetapi juga dengan komitmen organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan hubungan antara *employee experience, well-being*, komitmen organisasi, dan *turnover intention* masih perlu dikaji lebih mendalam, terutama pada Generasi Z memiliki karakteristik dan harapan kerja yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

Berdasarkan perbedaan antara hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi di lapangan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul: “Mengapa Gen Z Bertahan? Analisis Mediasi Komitmen Organisasi dalam Hubungan *Employee Experience* dan *Well-being* terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *employee experience* dan *well-being* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini didasari oleh tingginya *turnover intention* pada Generasi Z yang diduga berkaitan dengan *employee experience, well-being*, dan komitmen organisasi. *Employee experience* yang kurang positif serta *well-being* yang rendah berpotensi berdampak pada menurunnya komitmen organisasi serta meningkatnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Employee Experience* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta?
2. Apakah *Well-being* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta?
3. Apakah *Employee Experience* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Gen Z di DKI Jakarta?
4. Apakah *Well-being* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Gen Z di DKI Jakarta?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta?
6. Apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *Employee Experience* terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta?
7. Apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *Well-being* terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh *Employee Experience* terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta
2. Menganalisis dan menguji pengaruh *Well-being* terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta
3. Menganalisis dan menguji pengaruh *Employee Experience* terhadap Komitmen Organisasi pada Gen Z di DKI Jakarta
4. Menganalisis dan menguji pengaruh *Well-being* terhadap Komitmen Organisasi pada Gen Z di DKI Jakarta
5. Menganalisis dan menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta

6. Menganalisis dan menguji Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *Employee Experience* terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta
7. Menganalisis dan menguji Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *Well-being* terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis: Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan dalam bidang *Human Capital Management* terkait dengan *employee experience*, *well-being*, komitmen organisasi, dan turnover intention. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin menggunakan topik yang sama, terutama pada pekerja Generasi Z di DKI Jakarta.
2. Manfaat Praktis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber masukan bagi perusahaan, khususnya di sektor jasa dan manufaktur, dalam memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan turnover intention pada Generasi Z. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan *employee experience*, *well-being*, dan komitmen organisasi sehingga karyawan Generasi Z dapat lebih bertahan di dalam organisasi.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, subjek penelitian dibatasi pada Generasi Z yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 (El Hajal & Losekoot, 2024) dan bekerja di wilayah DKI Jakarta, khususnya pada sektor jasa dan manufaktur. Penelitian ini berfokus pada *employee experience* dan *well-being* sebagai variabel bebas, komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, serta *turnover intention* sebagai variabel terikat, sesuai dengan fokus penelitian yang berjudul “Mengapa Gen Z Bertahan? Analisis Mediasi Komitmen Organisasi dalam Hubungan *Employee Experience* dan *Well-being* terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta”.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman terhadap isi penelitian, laporan ini disusun secara sistematis ke dalam lima bab yang saling berkaitan. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas dasar pelaksanaan penelitian yang berjudul: “Mengapa Gen Z Bertahan? Analisis Mediasi Komitmen Organisasi dalam Hubungan *Employee Experience* dan *Well-being* terhadap *Turnover Intention* pada Gen Z di DKI Jakarta”. Pembahasan dalam bab ini meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian sebagai landasan dalam penyusunan penelitian. Selain itu, bab ini juga memuat kerangka pemikiran (paradigma penelitian) dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, ruang lingkup penelitian, serta definisi operasional dari setiap variabel. Selain itu, dijelaskan juga teknik pengumpulan data, metode penentuan sampel, dan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara daring melalui *Google Form*. Selanjutnya, penulis menguraikan hasil pengujian hipotesis, menganalisis hubungan antar variabel, serta implikasi dari temuan penelitian bagi perusahaan di DKI Jakarta.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya maupun pihak terkait.

