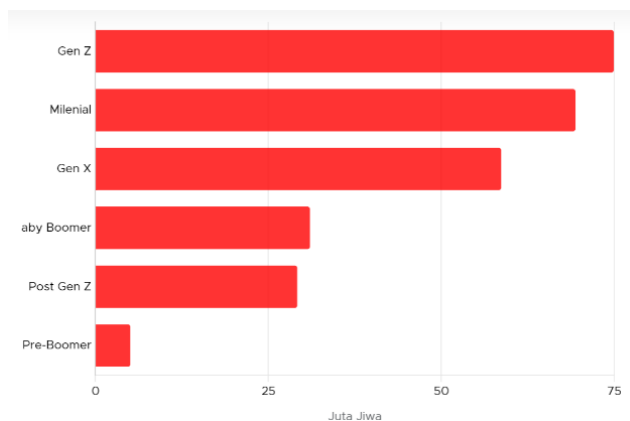


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2024, saat ini Indonesia memiliki jumlah penduduk dengan populasi sebanyak 281.603 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2024). Badan Pusat Statistik (BPS) membagi penduduk menjadi enam generasi dari populasi tersebut. Pengelompokan ini dibuat berdasarkan tahun kelahiran dalam jangka waktu tertentu. Berikut ini adalah pengelompokan enam generasi yang dibuat oleh Badan Pusat Statistik (BPS).



Gambar 1. 1 Hasil Sensus Badan Pusat Statistik 2020

Sumber: Rainer (2023)

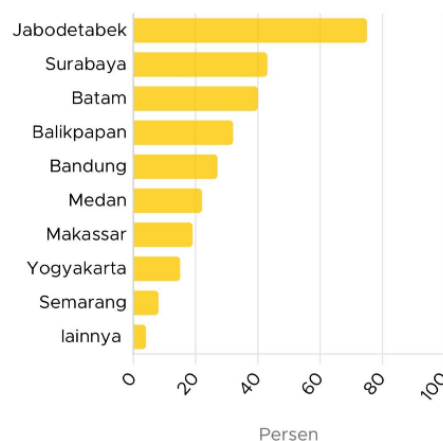
Berdasarkan Gambar 1.1 Indonesia membagi kelompok generasi menjadi enam kelompok, yaitu: pre-boomer, baby boomer, gen X, millennial, gen Z, dan post gen Z. Generasi pre-boomer merupakan generasi yang lahir sebelum tahun 1945. Saat ini, generasi pre-boomer ini berusia 75 tahun keatas memiliki populasi sebanyak 5,03 juta jiwa. Generasi baby boomer merupakan generasi yang lahir diantara tahun 1946 sampai 1964 dengan usia antara 56-74 tahun memiliki populasi sebanyak 31,01 juta jiwa. Generasi gen X merupakan generasi yang lahir antara

tahun 1965 sampai 1980 dengan usia antara 43-59 tahun memiliki populasi sebanyak 58,65 juta jiwa. Generasi millennial merupakan generasi yang lahir diantara tahun 1981 sampai 1996 dengan rentang usia 24-39 tahun memiliki populasi sebanyak 69,38 juta jiwa. Generasi Z merupakan generasi yang lahir diantara tahun 1997 sampai 2012 dengan rentang usia 8-23 tahun memiliki populasi sebanyak 74,93 juta jiwa. Lalu yang terakhir ada generasi post gen Z merupakan generasi yang lahir di tahun 2013 sampai sekarang dengan usia 10 tahun ke bawah memiliki populasi sebanyak 29,17 juta jiwa. Berdasarkan Gambar 1.1 saat ini Generasi Z merupakan generasi terbanyak di Indonesia.

Generasi Z atau gen Z merupakan generasi yang lahir setelah generasi Y. Pada dasarnya, generasi Z merupakan generasi yang unik dan memiliki potensi yang luar biasa. Khususnya di Indonesia, generasi Z lahir pada masa krisis ekonomi yang parah, sehingga memberikan tantangan unik bagi para orang tua dalam membesarkan generasi pasca-milenial di masa-masa sulit. Ketakutan orang tua tanpa disadari mempengaruhi perkembangan kepribadian generasi Z. Generasi Z dianggap sebagai generasi yang inovatif, produktif, dan memiliki cara pandang yang realistis (Sakitri, 2021). Generasi Z juga memiliki ciri-ciri seperti generasi yang cepat belajar, mahir dalam teknologi, suka berkomunikasi secara dunia maya, ingin didengar, dan kompetitif (Savira, 2022). Fernando & Wulansari (2021) menyatakan bahwa komunikasi adalah salah satu hal penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Deloitte (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah salah satu hal penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Generasi Z pun merupakan generasi yang saat ini berada pada usia produktif untuk bekerja (Schroth, 2019). Kedatangan generasi Z dalam dunia bekerja menjadikan generasi ini sebagai sumber daya potensial di berbagai sektor industri.

Salah satu kota dengan sektor industri terbanyak di Indonesia adalah Kota Jakarta. Kota ini tidak hanya menjadi pusat bisnis, tetapi juga pusat inovasi yang menawarkan peluang besar bagi tenaga kerja muda. Kota Jakarta saat ini didominasi oleh penduduk dari generasi Z. Dengan populasi Generasi Z sebanyak 2.678.252 juta jiwa membuat mereka kategori generasi yang mendominasi di kota

ini (Badan Pusat Statistik, 2024). Dominasi ini menandakan peran penting generasi Z dalam mempengaruhi tren industri, inovasi, dan dinamika dunia kerja di Kota Jakarta. Maka generasi Z diharapkan dapat berperan dalam meningkatkan daya kompetisi perusahaan, karena kemampuan mereka dalam berinovasi (Wulansari & Pratama, 2025).



Gambar 1. 2 Kota Pilihan Masyarakat Untuk Bekerja

Sumber: Armavillia (2023)

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Goodstat pada tahun 2023, kota terbaik untuk merantau dalam hal pekerjaan adalah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi) yang dipilih oleh 75% responden. Dibawahnya diikuti oleh Kota Surabaya dengan 43%, Batam dengan 40%, Balikpapan dengan 32% dan Bandung dengan 27%, Kota Medan dengan 22%, Makassar dengan 19%, Yogyakarta dengan 15%, Semarang dengan 8%, dan kota-kota lainnya sebanyak 4%. Menariknya, hasil survei dari Goostat tersebut menunjukkan bahwa Kota Jakarta merupakan kota pilihan pertama bagi masyarakat untuk bekerja. Selain itu, menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 51 Tahun 2023, Upah Minimum Provinsi untuk tahun 2024 mengalami peningkatan dan akan berlaku mulai 1 Januari 2024. Dan berdasarkan data CNBC Indonesia (2023) UMP DKI Jakarta Tahun 2024 menjadi sebesar Rp5.067.381 atau hanya naik 3,6% atau Rp 165.583. Dengan kombinasi daya tarik

Kota Jakarta sebagai kota pilihan utama masyarakat dalam bekerja dan adanya peningkatan upah minimum provinsi (UMP), kota ini terus menjadi pilihan utama bagi para pencari kerja khususnya generasi Z yang ingin meraih kesempatan karier yang baik.

Kriteria objek penelitian ini adalah generasi Z yang bekerja di sebuah perusahaan di Jakarta dan sering berpindah pekerjaan dalam waktu yang singkat maksimal 2 tahun karena keinginan sendiri.

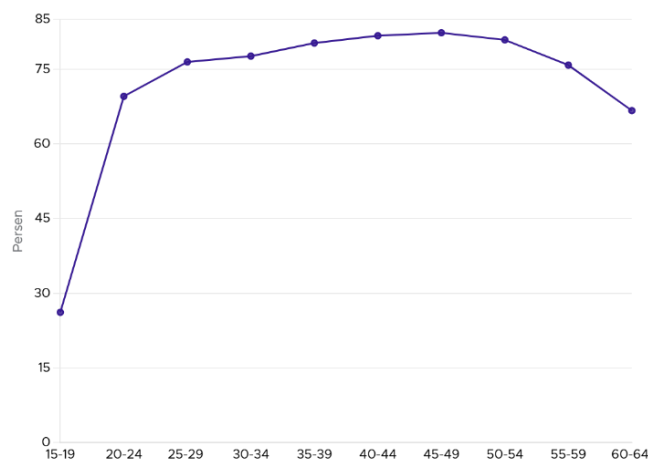
1.2 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok individu yang memiliki tujuan yang serupa (Adriansyah et al., 2020). Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia didalamnya, tanpa elemen tersebut atau jika kualitasnya kurang memadai, perusahaan akan kesulitan menjalankan dan mengoperasikan kegiatannya meskipun sumber daya lainnya sudah tersedia. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia untuk memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi dapat bekerja sama dengan efektif dan berkontribusi untuk kesuksesan organisasi (Cahyadi et al., 2023). Banyak perusahaan saat ini memberikan kesempatan kepada generasi muda untuk menjadi sumber daya manusia berkualitas yang diharapkan dapat menjadi pilar utama dalam pengembangan dan kemajuan perusahaan di masa depan. Saat ini, dunia kerja menyaksikan kehadiran generasi muda yang akan memberikan warna dan dinamika baru di lingkungan profesional yaitu generasi Z (Schroth, 2019).

Generasi yang menjadi fokus perhatian saat ini merupakan generasi yang muncul terakhir setidaknya hingga tahun 2019 yaitu generasi Z atau yang sering disebut *iGeneration* atau generasi internet (Christiani & Iksari, 2020). Menurut Pujiono (2021) menyebutkan bahwa anak-anak yang tergolong dalam generasi Z merupakan mereka yang dilahirkan antara tahun 1995 hingga 2010. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2021) generasi z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2021. Dalam buku “Generasi Z & Revolusi Industri 4.0” yang ditulis oleh Wijoyo et al., (2020 : 2) menyatakan bahwa generasi z secara umum lahir antara tahun 1995 hingga 2010. Dan dalam buku “Generasi Z dan

Entrepreneurship” yang ditulis oleh Lubis & Handayani (2023 : 2) menyatakan bahwa generasi z mencakup individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa generasi Z adalah orang-orang yang dilahirkan antara tahun 1995 hingga 2012 yang saat ini berusia 12 tahun hingga 29 tahun.

Gambar 1.3 merupakan data survei Badan Pusat Statistik 2023 yang diolah oleh Goodstat mengenai persentase angkatan kerja di Indonesia menurut kelompok umur.



Gambar 1. 3 Persentase Angkatan Kerja menurut Kelompok Usia Periode Februari 2023

Sumber: Armavililia (2023)

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik mengenai Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dalam Goodstats, jumlah angkatan kerja di Indonesia naik dari 143,72 juta pada 2022 menjadi 146,62 juta orang pada Februari tahun 2023. Kelompok umur 25 sampai 29 tahun menjadi kelompok usia angkatan kerja terbanyak keenam di Indonesia dengan persentase 76,46%. Kelompok usia tersebut disebut sebagai generasi Z.

Sayangnya, kehadiran generasi Z di dunia kerja menimbulkan tantangan unik bagi organisasi (Yang & Dini, 2023). Sebagai generasi yang tumbuh dengan teknologi sebagai bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari, generasi Z atau generasi *digital native* memiliki gaya kerja yang berbeda dibandingkan

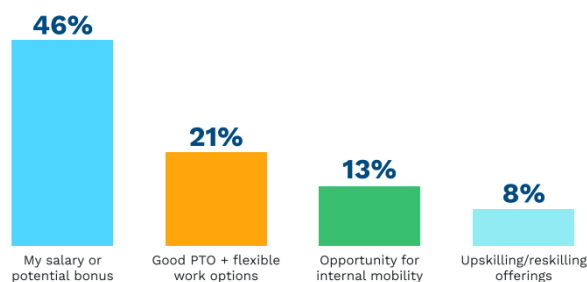
generasi sebelumnya (Perumal & Ajit, 2020). Generasi Z yang kini mencakup seperempat populasi di Indonesia umumnya kurang memiliki komitmen jangka panjang terhadap pekerjaan (Nopiyanti et al., 2024). Gaya hidup ini membuat mereka cenderung sering berpindah pekerjaan yang oleh Nabahani & Riyanto (2020) dianalogikan sebagai “kutu loncat”. Sehingga, fenomena berpindah pekerjaan menjadi hal yang umum di kalangan generasi Z.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan yaitu meningkatnya kecenderungan *job hopping* di kalangan karyawan generasi Z. *Job hopping* merupakan kebiasaan seseorang berpindah tempat kerja dalam waktu yang relatif singkat (Alisa et al., 2022). Menurut Siew et al., (2023) *job hopping* merupakan tindakan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam waktu singkat, biasanya untuk mendapatkan peluang yang lebih baik atau demi pengembangan diri. Sama dengan pendapat peneliti lain, menurut Pranaya dalam Fawzyah & Adiati (2024) *job hopping* merupakan pola perpindahan kerja dalam kurun waktu singkat seperti 1 tahun hingga 2 tahun yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan dan bukan disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam penelitian ini, mereka dikenal sebagai *job hopper*. Menurut Nopiyanti et al., (2024) menyatakan bahwa *job hopper* merupakan individu yang sering berpindah pekerjaan secara sukarela dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun sebelum beralih ke pekerjaan berikutnya.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh (Deloitte, 2022) generasi Z berencana untuk meninggalkan perusahaannya dalam 2 tahun dengan presentase 40%, jika dibandingkan dengan generasi milenial dengan presentase 24%. dengan Motif berpindah pekerjaan ini ternyata terjadi pada generasi Z, motif ini memiliki kecenderungan untuk mencari peluang lebih baik dan pengembangan diri dalam waktu singkat. Sebagaimana dijelaskan oleh peneliti di atas, sehingga perusahaan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan dari generasi ini. Hal tersebut didukung oleh survei yang dilakukan oleh Szczpanek (2023) di ResumeLab kepada 1.100 karyawan generasi Z, survei tersebut menemukan bahwa 83% generasi Z mengatakan bahwa dirinya merupakan seorang *job hopper*.

Fenomena ini mencerminkan adanya berbagai faktor yang memengaruhi keputusan Generasi Z untuk berpindah kerja. Menurut Larasati & Aryanto (2020) *job hopping* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri individu dan faktor ekstrinsik yang berasal dari lingkungan eksternal. Faktor intrinsik meliputi buruknya hubungan antara karyawan dan manajer, masalah dalam keluarga, budaya perusahaan yang kurang cocok, usia (di mana karyawan yang lebih muda cenderung lebih sering ingin berpindah), serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier. Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi rendahnya tingkat keterikatan terhadap pekerjaan, penawaran manfaat yang lebih menarik dari perusahaan lain, peluang karier yang lebih jelas, serta keinginan untuk mempelajari hal-hal baru. Faktor-faktor tersebut semakin relevan ketika dikaitkan dengan tingginya minat generasi Z untuk berpindah kerja yang didorong oleh harapan akan manfaat lebih besar, jalur karier yang lebih terarah, dan kesempatan untuk terus berkembang.

Dibalik keinginan *job hopping* yang dilakukan oleh Generasi Z yang tinggi seperti yang dijelaskan oleh Larasati dan Ayanto (2020), hal ini pun didukung oleh data Lever (2022) pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. 4 Alasan Untuk Mempertahan Diri di Perusahaan

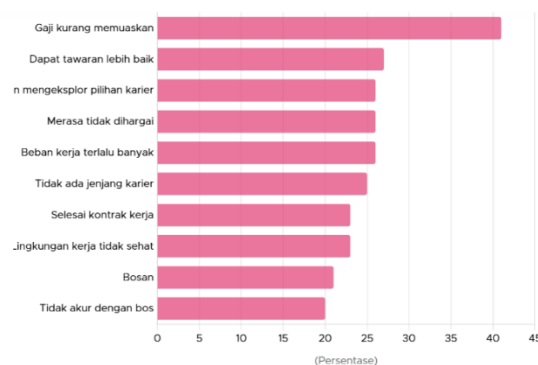
Sumber: Lever (2022)

Berdasarkan gambar 1.4 dapat dijelaskan bahwa gaji memiliki persentase terbesar yaitu 46%, faktor gaji ini mendukung karyawan untuk mempertahankan diri di perusahaan. Waktu cuti dan fleksibilitas dengan dengan presentase 21%, mobilitas internal dengan presentase 13%. Dan yang terakhir, peningkatan

keterampilan dengan presentase 8%. Dalam laporan tersebut, Generasi Z berpeluang meninggalkan pekerjaan mereka sebanyak dua kali lipat jika dibandingkan dengan generasi milenial, generasi X, atau generasi baby boomer.

Pada gambar 1.4 dijelaskan bahwa gaji memiliki presentase terbesar untuk mempertahankan diri di perusahaan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Hanina (2022) di IDN Times pun menyatakan hal yang sama bahwasannya alasan responden berpindah pekerjaan paling banyak karena merasa gaji yang kurang sesuai. Hal ini pun diperkuat oleh Arifin et al., (2024) alasan tercapainya tujuan dari melakukan *job hopping* pada karyawan generasi Z didasari oleh gaji, idealisme dan nilai-nilai, koneksi, serta ilmu dan keahlian. Lalu, Zahari & Puteh (2023) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan menganggap gaji atau kompensasi merupakan prioritas utama bagi karyawan untuk bertahan lebih lama di satu perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Pramono & Wulansari (2023) memberi kompensasi yang memadai dianggap efektif dalam menekan kecenderungan karyawan untuk berpindah dari perusahaan. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai alasan melakukan *job hopping* maka gaji yang merupakan bagian dari kompensasi merupakan faktor yang paling mempengaruhi untuk seseorang melakukan *job hopping*.

Sutrisno et al., (2022) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua imbalan dan bentuk uang dan materi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Pernyataan di atas diperkuat oleh survei yang dilakukan oleh Goodstat (2024) terkait alasan generasi Z memilih *resign* yang ditunjukkan pada gambar 1.5 di bawah ini:



Gambar 1. 5 Alasan Generasi Z *Resign*

Sumber: Rizti (2024)

Pada gambar 1.5 menunjukkan bahwa alasan generasi Z *resign* diantaranya sebanyak 41% generasi Z memilih untuk mengundurkan diri mereka karena mendapatkan gaji yang kurang memuaskan. Ini menunjukkan bahwa gaji sebagai bagian dari kompensasi memainkan peran penting dalam keputusan Generasi Z untuk tetap atau berpindah pekerjaan. Jika mereka tidak puas dengan kompensasi mereka saat ini, mereka berusaha mencari pekerjaan yang menawarkan kompensasi yang lebih sesuai dengan harapan mereka. Oleh karena itu, salah satu cara efektif untuk mengurangi *job hopping* yang dilakukan oleh karyawan generasi Z salah satunya adalah memberikan kompensasi yang sesuai. Menurut Kurniawan (2022) program kompensasi menunjukkan bahwa organisasi berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Karyawan akan lebih bersemangat dan produktif jika mereka menerima kompensasi yang lebih baik. Pemberian kompensasi yang lebih baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja semakin baik dan produktif, maka dari itu apabila hal ini dapat terwujud bukan hanya tujuan organisasi saja yang tercapai melainkan kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

Generasi Z yang cenderung mencari peluang karier yang tidak hanya memberikan gaji yang kompetitif tetapi juga menawarkan penghargaan yang adil atas kontribusi mereka. Kompensasi yang tidak hanya berupa gaji pokok tetapi juga tunjangan, insentif, dan benefit lainnya memainkan peran penting dalam membangun loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penyusunan paket kompensasi yang efektif menjadi hal yang krusial bagi organisasi, karena mencerminkan keseriusan mereka dalam menjaga dan mempertahankan talenta sebagai aset utama (Amalia et al., 2021). Jika organisasi gagal memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan, maka risiko *job hopping* akan meningkat. Sebaliknya, kompensasi yang dirancang dengan baik dapat menjadi alat strategis untuk mempertahankan talenta, mengurangi biaya perekrutan ulang, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil. Dengan memahami preferensi generasi Z, organisasi dapat mengembangkan program kompensasi yang tidak

hanya menarik tetapi juga mampu menjaga motivasi dan komitmen mereka untuk tetap bekerja dalam jangka panjang.

Alasan lain yang mempengaruhi generasi Z untuk *resign* yaitu dapat tawaran pekerjaan yang lebih baik dengan presentase sebanyak 27%, ingin mengeksplor pilihan karier, merasa tidak dihargai, beban kerja terlalu banyak dengan presentase yang sama yaitu 26%. Selanjutnya, tidak ada jenjang karier dengan presentase 25%. Dalam konteks pengembangan karier, data yang menunjukkan bahwa 25% responden tidak memiliki jenjang karier yang jelas menunjukkan bahwa mereka khawatir tentang kurangnya peluang untuk berkembang di perusahaan. Bagi generasi Z yang memerlukan perhatian dan panduan khusus dalam merencanakan karier mereka, mengingat mereka tumbuh di era yang sangat dinamis dan penuh perubahan cepat (Sa'diyah et al., 2024). Maka, generasi Z akan dengan mudah meninggalkan pekerjaan mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan sesuai keinginan mereka jika harapan mereka tidak lagi terpenuhi yang lebih menawarkan prospek peningkatan karier. Alasan lainnya yaitu selesai kontrak kerja dan lingkungan kerja yang tidak sehat dengan presentase 23%. Lalu, bosan dengan 21% dan yang terakhir tidak akur dengan bos 21%.

Lebih dikuatkan lagi dengan riset yang dilakukan oleh *MarkPlus Employer Branding Index* tahun 2022 yang menjelaskan beberapa faktor yang menjadi alasan utama generasi Z dalam memilih tempat kerja, sebagaimana dijelaskan dalam gambar di bawah ini.



Gambar 1.3 Pemeringkatan 10 persepsi responden terhadap tempat kerja

Gambar 1. 6 Persepsi Terhadap Tempat Kerja

Sumber: Savitry et al., (2022)

Berdasarkan gambar 1.6 di atas mayoritas responden memilih jenjang karier sebagai hal yang dipertimbangkan ketika mereka ketika memasuki suatu tempat kerja. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peluang pengembangan karier bagi calon karyawan, terutama bagi generasi Z yang sangat memperhatikan peluang peningkatan profesional. Menurut Leovani & Clara (2022) pengembangan karier merupakan proses ketika seseorang dapat mengalami kemajuan terkait pekerjaan secara bertahap dengan melibatkan perubahan dan peningkatan dalam hubungan, aktivitas, dan pekerjaan. Perusahaan dapat membantu pengembangan karier karyawannya dengan menyediakan dukungan yang tepat melalui berbagai inisiatif yang membantu mereka berkembang profesional. Sejalan dengan yang dinyatakan oleh Susilo & Wulansari (2023) kegiatan pengembangan karier diharapkan dapat membantu karyawan menemukan kesetaraan antara kemampuan dan kebutuhan perusahaan serta mendorong mereka untuk membuat rencana karier yang diinginkan, hal ini dapat berdampak pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa tidak puas, maka mereka akan meninggalkan perusahaan jika perusahaan tidak memberikan jalur karier yang jelas dan mendukung. Karena, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fawzyah & Adiati (2024) bahwa pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap *job hopping*. Lalu, menurut Pawar & Pandit (2023) bahwa pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap *job hopping*, karena sekitar 51% responden menyatakan alasan utama berpindah pekerjaan yaitu pengembangan karier. Alasan lainnya yaitu benefit lainnya sebesar 49,7%, lingkungan kerja yang sehat sebesar 48,7%, besarnya gaji sebesar 44,3%, kapabilitas diri sendiri sebesar 36,6%, reputasi perusahaan bagus sebesar 28,7%, lokasi perusahaan sebesar 26,3%, rekomendasi dari teman sebesar 25,9%, dan yang terakhir visi dan misi perusahaan 25,6%.

Berdasarkan uraian fenomena di atas dengan peluang dengan adanya pengaruh yang dapat mempengaruhi *job hopping* tersebut, peneliti memiliki keinginan dan ketertarikan untuk mengangkat judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP *JOB HOPPING* GENERASI Z

DI KOTA JAKARTA”. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meminimalisir terjadinya fenomena *job hopping* pada karyawan generasi Z.

1.3 Perumusan Masalah

Generasi Z di Kota Jakarta merupakan generasi pendatang dalam dunia kerja yang telah dihadapkan pada tantangan dalam hal manajemen sumber daya manusia, khususnya pada alasan-alasan yang mempengaruhi keputusan mereka dalam berpindah pekerjaan atau melakukan *job hopping*. Generasi Z atau yang disebut generasi *digital native* yang tumbuh di era *digital* dan melihat pekerjaan sebagai wadah dalam menentukan tujuan karier serta mencari posisi yang sesuai dengan nilai dan aspirasi pribadi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dibutuhkan supaya karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan memaksimalkan potensi mereka. Kurangnya manajemen yang baik cenderung dapat meningkatkan generasi Z untuk berpindah pekerjaan, mengingat mereka selalu terbuka terhadap peluang yang lebih baik di luar perusahaan

Dengan mempertimbangkan konteks ini, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat *job hopping* adalah masalah utama yang dihadapi generasi Z di Kota Jakarta. Ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dan pengembangan karier adalah beberapa faktor yang berkontribusi. Hasil penelitian awal menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karier adalah faktor utama yang menyebabkan banyak orang meninggalkan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan pengembangan karier berdampak pada perpindahan pekerjaan generasi Z di Kota Jakarta. Berdasarkan informasi di atas, pertanyaan terkait rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana kompensasi yang diterima oleh generasi Z di Kota Jakarta?
- b. Bagaimana pengembangan karier yang terjadi pada generasi Z di Kota Jakarta?
- c. Bagaimana tingkat *job hopping* yang terjadi pada generasi Z di Kota Jakarta?

- d. Apakah kompensasi yang diterima oleh generasi Z berpengaruh terhadap *job hopping* yang terjadi di Kota Jakarta?
- e. Apakah pengembangan karier yang terjadi pada generasi Z berpengaruh terhadap *job hopping* di Kota Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kondisi kompensasi yang diterima oleh generasi Z di Kota Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengembangan karier yang terjadi pada generasi Z di Kota Jakarta.
- c. Untuk mengetahui tingkat *job hopping* yang terjadi pada generasi Z di Kota Jakarta.
- d. Untuk mengetahui apakah kompensasi yang diterima oleh generasi Z memiliki pengaruh terhadap *job hopping* di Kota Jakarta.
- e. Untuk mengetahui apakah pengembangan karier yang terjadi berpengaruh terhadap *job hopping* di kalangan generasi Z di Kota Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Praktis

Penelitian ini membantu perusahaan di Kota Jakarta memahami apa yang mendorong pekerja generasi Z untuk tetap atau berpindah. Penelitian ini dapat membantu bisnis membuat kebijakan manajemen yang lebih baik, seperti mengubah kebijakan kompensasi untuk menjadi lebih kompetitif dan membuat program pengembangan karir yang lebih jelas dan sesuai dengan kebutuhan generasi muda. Dengan demikian, perusahaan mengurangi tingkat *job hopping*. Pada akhirnya, langkah-langkah ini dapat membantu mencapai tujuan jangka panjang perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

1.5.2 Aspek Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi signifikan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Jakarta dengan membantu mereka

dalam mempengaruhi keputusan terkait kompensasi dan pengembangan karier. Sehingga, perusahaan dapat menyusun strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat *job hopping* di kalangan karyawan generasi Z.

1.6 Sistematikan Penulisan Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran lengkap tentang penelitian, pembahasan akan disusun secara sistematis dan mencakup beberapa bab sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan gambaran umum objek penelitian dan latar belakang dan menjelaskan mengapa penelitian ini penting. Kemudian akan dirumuskan masalah yang menjadi fokus penelitian dan dibahas tujuan penelitian. Selain itu, manfaat penelitian akan dijelaskan untuk menunjukkan kontribusi yang diharapkan bagi dunia akademik dan praktis.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas landasan teori yang terkait dengan topik penelitian, serta penelitian sebelumnya yang relevan untuk memberikan konteks dan menunjukkan kontribusi penelitian ini. Setelah itu, kerangka pemikiran akan dijelaskan untuk menjelaskan bagaimana variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain. Lalu, terdapat hipotesis.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini akan menjelaskan jenis penelitian yang digunakan dalam studi yang dilakukan. Populasi dan sampel penelitian akan diuraikan, diikuti dengan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Kemudian, analisis data akan dijelaskan untuk menunjukkan teknik yang digunakan untuk menganalisis hasil penelitian. Terakhir, akan diuraikan validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan deskripsi data yang diperoleh. Hasil analisis akan dilakukan untuk menginterpretasikan temuan dan relevansi teori dan praktik. Serta melakukan perbandingan dengan penelitian terdahulu untuk memperlihatkan kontribusi penelitian ini.

e. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini akan menyajikan terkait kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan. Saran untuk penelitian selanjutnya akan diberikan untuk memberikan arahan untuk peneliti mendatang dan praktik perusahaan untuk memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan.