

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinamika dunia kerja modern saat ini menjadi kian kompleks, terutama seiring dengan masuknya generasi baru ke ranah profesional. Pada dasarnya, perusahaan didirikan bukan hanya untuk mengejar profitabilitas, melainkan juga demi menjaga keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Perusahaan sangat bergantung pada ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan bertalenta untuk merealisasikan tujuan-tujuan tersebut. Oleh sebab itu, pengelolaan sdm yang efektif memegang peran sentral dalam memastikan setiap staf dapat berkontribusi secara optimal, yang pada gilirannya akan menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Eksistensi individu di dalam ekosistem industri menjadi motor penggerak yang krusial, sumber daya manusia bertindak sebagai pengendali utama yang mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan strategisnya (Saputro et. al, 2025).

Dalam upaya mempertahankan talenta, salah satu fenomena yang kini menjadi sorotan utama manajemen sumber daya manusia adalah maraknya tren *job hopping*, yang merupakan praktik mobilisasi karier secara sukarela dengan berpindah tempat kerja dalam kurun waktu yang relatif singkat, hanya satu hingga dua tahun (Fadiyah, 2021). Generasi z lahir 1997–2012 melihat fenomena ini berkembang pesat. Pergeseran nilai-nilai kerja, adaptasi teknologi, tingginya ekspektasi terhadap lingkungan kerja, dan proses pengambilan keputusan karier adalah beberapa karakteristik yang membedakan generasi ini dari generasi

sebelumnya. Fenomena tingginya angka pengunduran diri membuktikan bahwa mayoritas pekerja kini lebih memprioritaskan *work-life balance* dibandingkan peningkatan finansial (Pawar & Pandit, 2023).

Pada era sekarang juga dianggap fleksibel, kecerdasan teknologi, kemandirian, kepercayaan diri, dan watak materialistis dan pilihan prosedurnya bervariasi dari generasi ke generasi (Nurhasanah et al., 2025). Pada generasi Z ini memiliki kecenderungan intensi perpindahan kerja lebih tinggi, sehingga organisasi perlu menciptakan keterlibatan kerja yang kuat agar mereka terdorong untuk bertahan lebih lama serta mampu merencanakan prospek karier secara lebih terarah. Sejumlah ahli menilai bahwa kecenderungan *job hopping* pada dasarnya dipicu oleh dorongan alami individu yang lebih mencari alternatif pekerjaan lebih menguntungkan dan tepercaya (Akmar et al., 2017). Terlepas dari berbagai latar belakang, karakteristik ini termasuk menjadi generasi yang tumbuh di era kemajuan teknologi yang pesat, sehingga memiliki literasi digital yang tinggi dan orientasi kerja. Mereka juga berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja, juga dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja, dan kesesuaian gaji. Generasi z sangat terdorong untuk mencapai percepatan karier karena memiliki ekspektasi kerja yang realistis namun tetap positif (Anwar & Prasetyo, 2026). Oleh karena itu, untuk karyawan gen z di Surabaya, hal-hal seperti keseimbangan pekerjaan dan kompensasi menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Fokus pada aspek intensi ini menjadi instrumen penting bagi organisasi untuk memproyeksikan sekaligus mengantisipasi kecenderungan perputaran karyawan di masa mendatang.

Tabel 1.1 Keadaan Tenaga Kerja Karyawan Di Surabaya

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2023	Agustus 2024	Agustus 2025	Perubahan Ags 24-25
Penduduk Usia Kerja	2.283.993	2.305.008	2.325.271	20.263
Angkatan Kerja	1.569.714	1.624.822	1.641.429	16.607
- Bekerja	1.463.594	1.545.055	1.561.997	16.942
- Pengangguran	106.12	79.767	79.432	-335
Bukan Angkatan Kerja	714.279	680.186	683.842	3.656

Sumber: Badan Pusat Statistic 2025

Berdasarkan data (Badan Pusat Statistik, 2025), Kota Surabaya tahun 2025, jumlah dari penduduk usia kerja yaitu (diatas 15 tahun) mencapai 2.325.271 orang, meningkat sebanyak 20.263 orang dibandingkan tahun 2024 yang berjumlah 2.305.008 orang. Dari keseluruhan penduduk usia kerja tersebut, mayoritas atau sebanyak 1.641.429 orang (70,59%) tergolong sebagai angkatan kerja aktif. Sementara itu, sisanya sebesar 683.842 orang (29,41%) masuk dalam kategori bukan angkatan kerja, yang mencakup kelompok menempuh pendidikan, mengurus rumah tangga, serta aktivitas non-ekonomi lainnya. Struktur demografi ini menegaskan bahwa sebagian besar sumber daya manusia usia kerja di Kota Surabaya memiliki produktivitas yang tinggi dan terlibat aktif dalam roda perekonomian daerah.

Lebih lanjut, pada Agustus 2025 jumlah penduduk yang bekerja tercatat sebanyak 1.561.997 orang, meningkat 16.942 orang dibandingkan tahun sebelumnya. Sementara itu, jumlah pengangguran menurun dari 79.767 orang pada tahun 2024 menjadi 79.432 orang pada tahun 2025. Di Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mencatat kenaikan dari 70,49% menjadi 70,59%. Tren

positif ini merefleksikan semakin besarnya proporsi penduduk usia kerja yang terlibat aktif dalam roda perekonomian. Sementara dalam kutipan dari (Anastacia & Kustini, 2024), tingkat perputaran (*turnover*) karyawan di Indonesia melonjak hingga mencapai angka 10% pada tahun 2019, yang disinyalir sebagai dampak dari gelombang masuknya Generasi Z ke lanskap dunia kerja profesional.

Hal ini didukung berdasarkan survei yang diteliti oleh (JakPat 2024) dalam durasi masa kerja karyawan generasi z menunjukkan pola yang cukup jelas, di mana sebagian besar responden memilih bertahan dalam jangka waktu tertentu sebelum akhirnya memutuskan keluar dari organisasi. Data menunjukkan bahwa 31% responden bertahan selama 1–2 tahun, menjadikan rentang waktu tersebut sebagai durasi masa kerja yang paling dominan, sementara 24% responden mampu bertahan lebih dari dua tahun. Di sisi lain, terdapat kelompok karyawan gen z yang memiliki masa kerja lebih singkat, yaitu 19% bertahan selama 6–12 bulan, 18% selama 4–6 bulan, dan 9% hanya bertahan 1–3 bulan, yang mengindikasikan adanya keputusan keluar kerja dalam waktu relatif cepat. Berikut data yang tercantum pada survey durasi masa kerja karyawan gen z di Surabaya.

Fenomena *intention job hopping* pada karyawan generasi z di sektor kuliner f&b Surabaya saat ini ditandai dengan tingginya tingkat perputaran pekerja dalam waktu yang sangat singkat, berkisar antara enam bulan hingga satu tahun. Maraknya tren *job hopping* mengindikasikan bahwa pekerja muda kini bersikap lebih rasional dalam mengejar peluang karier yang lebih menjanjikan di tempat lain, meskipun masa kerja mereka baru hitungan bulan (Kemp et al., 2025). Perilaku ini dilatar belakangi oleh kecenderungan gen z yang menganggap pekerjaan di kafe

atau restoran sekadar sebagai batu loncatan (*stepping stone*), sehingga keputusan *resign* sering diambil secara impulsif begitu mereka dihadapkan pada konflik kecil, lingkungan kerja yang *toxic*, atau sekadar tergiur oleh ilusi melimpahnya lapangan kerja akibat menjamurnya bisnis kuliner baru. Mayoritas pekerja kerap menjadikan perpindahan tempat kerja sebagai langkah strategis untuk memperkaya pengalaman profesional mereka (Wulandari, 2025). Untuk memvalidasi fenomena "kutu loncat" yang minim loyalitas ini secara empiris, sebuah pra survei telah dilakukan dengan melibatkan 25 responden pekerja gen z di sektor kuliner Surabaya. Hasil pra survei berikut secara nyata mengonfirmasi permasalahan di lapangan, sekaligus membuktikan bahwa tingginya niat berpindah kerja ini memiliki keterkaitan yang kuat dengan permasalahan *work-life balance* dan ketidaksesuaian gaji, yang pada akhirnya memperkuat latar belakang serta urgensi mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan. Berikut hasil dari pra survei :

Tabel 1.2 Pra Survei Durasi Kerja Karyawan Gen z Di Sektor Kuliner F&B Di Surabaya

Masa Kerja	< 1 Tahun	1-2 Tahun	3-4 Tahun	5-6 Tahun
Lama Bekerja di Gerai <i>F&B</i> Saat Ini	52%	32%	16%	0%
Rencana Lama Bekerja di Gerai <i>F&B</i> Saat ini	24%	48%	20%	8%

Sumber: Hasil Jawaban Responden Pra Survei

Diporeleh data pra survei yang disebarkan kepada 25 responden karyawan generasi z, terpotret sebuah realitas yang menarik mengenai dinamika tenaga kerja di sektor f&b Surabaya. Para responden ini merupakan pekerja di berbagai brand kuliner dengan ritme operasional yang sangat padat, dan tersebar di Kota Surabaya. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka adalah pekerja baru

tercatat sebanyak 52% responden baru bekerja kurang dari satu tahun, dan 32% lainnya berada pada rentang masa kerja 1–2 tahun.

Ironisnya, ketika ditanya mengenai rencana masa depan mereka di perusahaan tersebut, komitmen untuk bertahan sangatlah rendah. Sebanyak 24% responden secara terang-terangan berencana untuk keluar (*resign*) dalam waktu kurang dari satu tahun, dan 48% lainnya hanya berniat menetap maksimal 1–2 tahun saja. Angka akumulasi sebesar 72% ini bercerita dengan sangat jelas bahwa sejak awal, karyawan generasi z memposisikan pekerjaan mereka di sektor f&b hanyalah sebagai persinggahan sementara (*stepping stone*). Laporan O.C. Tanner menunjukkan bahwa terbatasnya ruang untuk pengembangan karier dan kebosanan sering kali mendorong pekerja untuk mencari perusahaan baru (Mardiana et al., 2025). Pola masa kerja aktual, ditambah dengan rencana kerja ke depan yang sangat singkat, menjadi bukti empiris yang kuat atas tingginya fenomena *intention job hopping*. Dampak kerugian yang ditimbulkan mencakup tingginya biaya seleksi pegawai, menurunnya nama baik perusahaan, hingga hilangnya pengetahuan berharga dari karyawan sebelumnya (Putri et al., 2026). Secara umum, seseorang memilih pindah kerja demi mengejar kompensasi keuangan yang lebih baik, promosi karier, dan kepuasan aktualisasi diri Mereka tidak segan untuk segera berpindah ke tempat lain apabila ekspektasi kesejahteraan mereka terutama yang berkaitan dengan keadilan gaji atas beban kerja yang berat serta minimnya keseimbangan waktu (*work-life balance*) gagal dipenuhi oleh perusahaan. Secara umum, seseorang memilih pindah kerja demi mengejar kompensasi keuangan yang lebih baik, promosi karier, dan kepuasan aktualisasi diri (Jules, 2017).

Fenomena *job hopping* di Indonesia terutama dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kebutuhan akan *work-life balance* dan keinginan memperoleh peningkatan gaji serta karier. Berdasarkan survei dari (JobStreet), sekitar 63% Responden mengatakan bahwa faktor utama dalam memilih pekerjaan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan hidup, sehingga ketika keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak terpenuhi, Karyawan cenderung mencari posisi yang lebih cocok, sekitar 33% responden menilai peluang kenaikan jabatan dan peningkatan gaji sebagai alasan utama untuk berpindah kerja, karena banyak pekerja merasa bahwa perkembangan karier dan gaji lebih cepat diperoleh dengan berpindah perusahaan dibandingkan bertahan dalam satu organisasi. Oleh karena itu, *job hopping* mencerminkan perubahan pola pikir tenaga kerja modern yang lebih memprioritaskan kesejahteraan hidup dan percepatan karier dibandingkan loyalitas jangka panjang terhadap satu perusahaan.

Banyak masalah menarik yang dibahas tentang karyawan generasi z, salah satunya adalah keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. Menurut (Langford, 2008) Kemampuan seorang individu dalam menjaga keselarasan antara kehidupan pribadi dan profesional dikenal sebagai *work-life balance*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui (Tirto.id dan Q2M 2022) bahwa kriteria pekerjaan ideal bagi generasi z didominasi oleh aspek keseimbangan antara pekerjaan dan waktu luang (*Work-Life Balance*) menempati prioritas utama sebesar 19,04%. Temuan ini juga didukung juga oleh survei yang dilakukan oleh (JakPat 9-12 Februari 2024) pada terhadap 655 responden dari gen z menunjukkan bahwa survei tersebut, 74% responden menyatakan bahwa *work-life balance* penting untuk

menjaga kesehatan mental, sehingga data ini menegaskan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan tidak hanya menjadi preferensi tetapi kebutuhan utama generasi z dalam hal kesejahteraan dan stabilitas psikologis di tempat kerja.

Pada variabel *work-life balance*, masalah nyata yang dialami oleh karyawan generasi z bersumber dari sistem operasional F&B yang sangat menyita waktu, terutama dengan maraknya tren kafe dan restoran di Surabaya yang kini beroperasi selama 24 jam penuh. Tuntutan operasional tanpa henti ini memaksa karyawan menghadapi rotasi jadwal *shift* yang tidak pasti dan ekstrem, mulai dari *shift* malam (*midnight shift*) yang merusak jam biologis, hingga fenomena *clopening* (karyawan kebagian *shift* tutup toko larut malam, namun harus kembali bekerja di *shift* pagi keesokan harinya). Selain itu, jam kerja aktual sering kali melebihi 8 jam sehari karena adanya tambahan waktu untuk *preparation* dan *closing area*. Kewajiban untuk tetap bersiaga melayani pelanggan di akhir pekan dan hari libur nasional membuat mereka kehilangan ritme hidup normal untuk beristirahat, bersosialisasi dengan keluarga, maupun menjaga kesehatan mental. Kondisi kelelahan fisik dan psikis akibat hilangnya batasan antara kehidupan kerja dan pribadi ini sangat bertentangan dengan prinsip hidup gen z yang sangat menghargai *well-being* dan fleksibilitas waktu. Dalam sebuah pra survei telah dilakukan dengan melibatkan 25 responden Generasi Z melakukan dan telah bekerja saat ini di kota Surabaya. Berikut hasil dari pra survei :

Tabel 1.3 Pra Survei *Work life balance* Generasi Z yang Bekerja Di Sektor Kuliner F&B Di Surabaya

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah anda merasa waktu kerja anda tidak mengganggu kehidupan pribadi anda?	10	15
Apakah anda memiliki cukup waktu untuk beristirahat, bersosialisasi, dan mengembangkan diri di luar pekerjaan ?	9	16
Apakah perusahaan anda mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ?	10	15

Sumber: Hasil Jawaban Responden Pra Survei

Berdasarkan pra-survey 25 responden mendapatkan realitas tingginya tuntutan operasional di sektor kuliner f&b Surabaya ternyata membawa dampak yang cukup serius terhadap *work-life balance* karyawan Generasi Z. Hasil pra survei menceritakan dengan jelas kelelahan yang mereka alami sebanyak 15 dari 25 responden (60%) secara terbuka mengakui bahwa waktu kerja mereka telah merampas dan mengganggu kehidupan pribadi. Angka ini menjadi sangat masuk akal ketika dihadapkan pada rutinitas lapangan yang menuntut mereka bekerja melampaui jam normal, menghadapi jadwal *shift* yang berantakan, hingga keharusan tetap siaga di akhir pekan.

Akibat dari sistem kerja yang menyita waktu tersebut, sebanyak 16 responden (64%) merasa kehabisan energi dan tidak memiliki cukup waktu untuk beristirahat, bersosialisasi, serta mengembangkan potensi diri di luar pekerjaan. Kekecewaan ini semakin menebal karena 15 responden (60%) menilai bahwa pihak perusahaan belum sepenuhnya memberikan dukungan nyata untuk memfasilitasi keseimbangan kehidupan pekerjaanya. Deretan data ini tidak lagi sekadar menjabarkan hasil kuesioner, melainkan memotret akumulasi rasa frustrasi.

Kelompok pekerja ini cenderung memprioritaskan *work-life balance* serta keselarasan pekerjaan dengan prinsip hidup mereka (Priambudi et al., 2026). Ketika generasi z yang secara prinsip sangat mendambakan *well-being* dihadapkan pada permasalahan *work-life balance* yang begitu nyata dan terus menggerus kehidupan pribadinya, maka dorongan untuk mencari pelarian melalui *job hopping* menjadi sebuah reaksi yang sangat logis dan beralasan.

Dalam Penelitian (Nurhasanah et al., 2025), bahwa *work-life balance* berdampak negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Penemuan ini didukung oleh penelitian lain (Amruloh et al., 2023), yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan hidup mereka cenderung memiliki tingkat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang lebih rendah. Dalam hal ini karyawan merasa kehidupan kerja dan pribadi mereka lebih seimbang sehingga lebih nyaman bertahan di organisasi dan tidak terdorong untuk mencari pekerjaan lain.

Gaji adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, selain menjaga keseimbangan antara kerja dan hidup. Gaji adalah elemen penting bagi organisasi karena karyawan mengharapkan kompensasi yang sepadan atas kontribusi mereka, kinerja, dan upaya mereka (Utomo et al., 2013). Selain itu, pada generasi z yang dikenal banyak harapan tinggi terhadap fasilitas dan penghasilan yang ditawarkan oleh perusahaan. Sebuah penelitian (Oktafiani et al., 2025), menemukan bahwa ketidakpuasan terhadap gaji adalah salah satu alasan utama generasi z meninggalkan pekerjaan mereka. Jika karyawan merasa bahwa gaji mereka tidak sebanding dengan pekerjaan yang

mereka lakukan, mereka cenderung lebih cenderung mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih bagus.

Survei dirilis oleh (JakPat 2024) dan dilaporkan oleh Katadata menunjukkan bahwa besaran gaji menjadi pertimbangan utama bagi Generasi Z dalam mencari pekerjaan, di mana sekitar 69% responden menyatakan bahwa gaji dan gaji merupakan faktor utama yang mereka perhatikan ketika memilih pekerjaan, mengingat tingginya kebutuhan hidup dan ekspektasi terhadap kesejahteraan finansial di tengah kondisi ekonomi saat ini. Data pendukung dari pada (Tirto.id 2022) menunjukkan bahwa 23,89% alasan utama gen z berpindah kerja adalah gaji yang kurang memadai dan ketidakcocokan dengan lingkungan kerja juga menjadi pertimbangan penting bagi gen z dalam mengambil keputusan berpindah pekerjaan.

Terkait variabel gaji, ketidakpuasan yang mendalam muncul akibat adanya ketimpangan antara beratnya beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Fenomena utama di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas pekerja f&b skala menengah di Surabaya masih menerima gaji pokok di bawah standar Upah Minimum Kota (UMK). Padahal, praktik ini jelas bertentangan dengan (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, 2023), yang melarang pengusaha membayarkan gaji lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Rasa tidak adil ini semakin memuncak karena pekerja dituntut untuk bekerja multitasking di bawah tekanan tinggi saat jam sibuk (*rush hour*). Di samping itu, amanat undang-undang untuk membayarkan upah kerja lembur (*overtime*) juga sering diabaikan perusahaan meskipun karyawan harus

bekerja ekstra hingga pulang larut malam. Masalah ini diperparah dengan kebijakan sepihak dari manajemen, seperti pemotongan upah secara langsung untuk menutupi kesalahan operasional (seperti barang pecah, kasir minus, dan tidak masuk kerja). Minimnya kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan serta tidak adanya transparansi insentif ini membuat karyawan merasa jerih payahnya tidak dihargai, yang pada akhirnya menjadi pendorong terkuat bagi mereka untuk mengambil langkah *resign* dan mencari pekerjaan di tempat lain. Dalam sebuah pra survei telah dilakukan dengan melibatkan 25 responden generasi z yang sudah bekerja di kota Surabaya. Berikut hasil dari pra survei :

Tabel 1.4 Pra Survei Gaji Generasi Z Yang Bekerja Disektor Kuliner F&B Di Surabaya

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah anda merasa gaji yang anda terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya?	8	17
Apakah anda merasa gaji anda cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya saat ini?	6	19

Sumber: Hasil Jawaban Responden Pra Survei

Ketidakpuasan terhadap kompensasi finansial menjadi realitas pahit yang terekam jelas dari hasil pra survei terhadap 25 responden karyawan generasi z di sektor kuliner f&b Surabaya. Di tengah rutinitas yang menuntut mereka bekerja ekstra secara multitasking terutama saat menghadapi kerasnya tekanan jam sibuk sebanyak 17 dari 25 responden (68%) secara tegas menyatakan bahwa gaji yang mereka terima sama sekali belum sebanding dengan beratnya beban dan tanggung jawab pekerjaan. Ketimpangan ini menjadi semakin menekan ketika 19 responden (76%) mengakui bahwa gaji yang mereka terima masih tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Deretan angka ini tidak sekadar menunjukkan

keluhan finansial biasa, melainkan menjadi bukti empiris yang memotret rasa tidak dihargainya tenaga dan waktu mereka. Pada titik krusial inilah, permasalahan gaji yang berada di bawah ekspektasi dan standar kelayakan menjadi pemantik utama yang memvalidasi keputusan mereka untuk melakukan *job hopping*, demi memburu apresiasi finansial yang lebih menjanjikan di tempat lain.

Penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya (Oktafiani et al., 2025), bahwa gaji memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara signifikan. Selain itu, generasi z menunjukkan ketidakpuasan terhadap gaji mereka, yang dapat menyebabkan mereka meninggalkan pekerjaan (Nuralieya et al., 2023). Hasil ini menunjukkan bahwa gaji adalah faktor utama dalam keputusan karier generasi z, dan semakin tinggi tingkat kepuasan mereka dengan gaji mereka, semakin rendah kemungkinan mereka untuk pindah ke pekerjaan lain, sedangkan ketidakpuasan terhadap gaji dapat mendorong meningkatnya mobilitas kerja di kalangan tenaga kerja muda.

Menurut kajian sebelumnya, isu *intention job hopping* telah mendapat perhatian signifikan dalam bidang sdm, terutama yang berkaitan dengan aspek seperti *work life balance* dan gaji. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian yang menjadi dasar dilakukannya studi ini. Sebuah penelitian telah menemukan hasil yang tidak konsisten tentang bagaimana *work-life balance* memengaruhi keinginan generasi z untuk pindah kerja. Studi (Nurhasanah et al., 2025) dimana dalam penelitiannya mendapatkan *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja, sedangkan penelitian (Fadiyah, 2021) malah menemukan dampak positif yang signifikan.

Ketidaksesuaian arah pengaruh ini mengindikasikan adanya inkonsistensi dalam temuan penelitian. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk melengkapi celah tersebut sekaligus memberikan bukti empiris yang lebih spesifik sesuai dengan karakteristik objek penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah diberikan, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara gaji dan keseimbangan pekerjaan-kehidupan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tetap tidak konsisten. Beberapa hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan, sedangkan penelitian lainnya menemukan hasil yang berbeda, baik dari segi signifikansi maupun arah pengaruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada inkonsistensi dalam hasil, yang membuka jalan untuk penelitian tambahan. Fokus studi ini adalah pekerja generasi z berusia 20–29 tahun dan bekerja di sektor kuliner f&b skala menengah di Kota Surabaya dan telah bekerja di tempat lain minimal sekali. Penelitian ini diharapkan akan memberikan bukti empiris tentang hubungan antara *work-life balance* dan gaji terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan Generasi Z. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengoperasian serta pengelolaan sumber daya manusia yang lebih lebih efisien untuk mengurangi kecenderungan karyawan generasi z untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena lingkungan kerja yang ramah dalam *work-life balance*.

Studi ini sangat penting belum ada satu pun penelitian yang secara khusus melihat bagaimana *work-life balance* dan gaji memengaruhi keinginan untuk pergi ke pekerjaan pada pekerja generasi z yang bekerja di sektor f&b di Kota Surabaya.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan ilmu manajemen sdm, khususnya yang dengan berkaitan perilaku kerja Generasi Z. Oleh karena itu, studi ini tidak semata memiliki manfaat akademis tetapi juga bermanfaat secara praktis untuk mengatasi perubahan dunia kerja yang terus-menerus.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan informasi di atas, peneliti dapat mencapai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh terhadap keinginan untuk beralih pekerjaan dari Generasi Z yang bekerja di sektor kuliner F&B di Kota Surabaya?
2. Apakah hubungan antara gaji berpengaruh terhadap keinginan untuk beralih pekerjaan dari Generasi Z yang bekerja di sektor kuliner di Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut beberapa tujuan penelitian :

1. Mengkaji bagaimana *Work-Life Balance* mempengaruhi oleh keinginan untuk beralih pekerjaan pada karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor kuliner F&B di Kota Surabaya.
2. Mengkaji bagaimana gaji mempengaruhi keinginan untuk beralih pekerjaan pada karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor ini.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya studi, penulis berharap memberi beberapa manfaat seperti manfaat teoritis dan praktis berikut ini :

1. Manfaat Teoretis

- a) Berkontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sdm, khususnya dalam mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi intensi karyawan Generasi Z untuk keluar dari pekerjaan di sektor kuliner F&B di Kota Surabaya.
- b) Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh keseimbangan kerja-hidup dan gaji terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan penelitian ilmiah tentang perilaku kerja Generasi Z.
- c) Menjadi referensi untuk berbagai penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam merumuskan kebijakan manajemen sdm, khususnya untuk mengoptimalkan *Work-Life Balance* serta menerapkan sistem kompensasi yang ideal guna menekan intensi karyawan Generasi Z untuk keluar dari pekerjaan.

b) Bagi Karyawan Generasi Z:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya *Work-Life Balance* dan gaji yang sesuai sebagai faktor yang memengaruhi keputusan untuk tetap atau berpindah pekerjaan.

c) Bagi Akademisi dan Peneliti Yang Akan Meneliti:

Diharapkan penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi empiris untuk penelitian yang membahas pengaruh *Work-Life Balance*, gaji, dan elemen lain yang berkaitan pada *Job Hopping Intention* pada Generasi Z.