

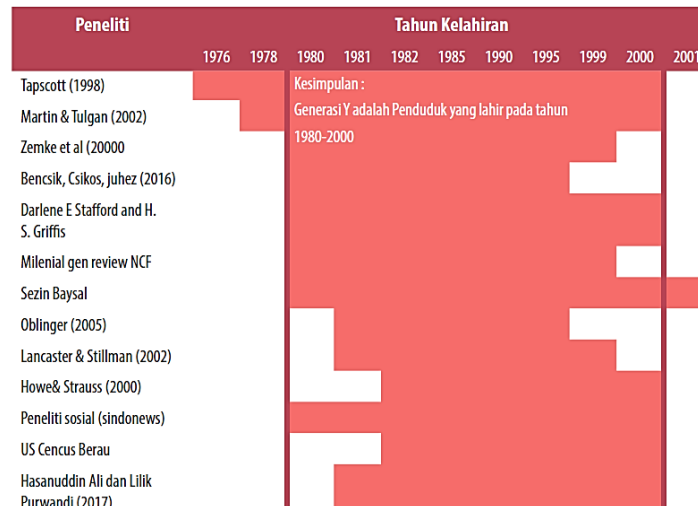
BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 yang menerjang seluruh negara mampu mengubah hampir keseluruhan struktur kehidupan. Tidak hanya kehidupan sosial saja yang berubah, namun juga metode kerja yang berubah sehingga harus mengikuti keadaan yang sedang terjadi. Pandemi Covid-19 menyebabkan dunia dalam status darurat dikarenakan virus yang terus menyebar. Menurut data yang dibagikan oleh Kabupaten Bekasi (2021) terdapat 6.742 orang terkonfirmasi Covid-19 di Kecamatan Tambun Selatan sampai pada 28 Oktober 2021 dan Kelurahan Jatimulya menjadi salah satu penyumbang kasus positif terbanyak di Kecamatan Tambun Selatan. Namun di setelah pertengahan tahun 2021 terdapat penurunan pada kasus Covid-19 di Kelurahan Jatimulya dikarenakan sudah banyak masyarakat yang menerima vaksin Covid-19.

Di masa Pandemi Covid-19 menyebabkan aktivitas masyarakat dibatasi dikarenakan adanya pembatasan sosial yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, perusahaan juga menurunkan produksi dikarenakan kurangnya permintaan sebab ekonomi masyarakat yang sedang mengalami kesulitan. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa ekonomi dimasa pandemi mengalami kesulitan namun tetap harus berkembang atau berjalan. Menurut Badan Pusat Statistik (2020d) Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Bekasi pada tahun 2020 tercatat sebanyak 11,54% hal ini mengalami kenaikan dari tahun 2019 sebesar 9,0%. Jumlah ini sangat meningkat dari 2019 sebanyak 158.958 orang hingga pada tahun 2020 terdapat 200.000 orang pengangguran. Sehingga ini membuat perekonomian masyarakat di Kelurahan Jatimulya menurun dan berdampak ke berbagai hal. Pandemi banyak merubah susunan kerja menjadi minimal kontak antar pekerja satu dengan yang lain. Sehingga hampir seluruh pekerjaan yang dapat dilakukan dirumah maka akan dilakukan dirumah, kecuali pekerjaan bagian produksi atau tenaga kesehatan. Kebijakan-kebijakan tersebut cukup banyak berdampak kepada generasi milenial yang suka mengeksplor diri mereka.



Gambar 1.1 Generasi Milenial Menurut Berbagai Peneliti

Sumber (Budiati et al., 2018)

Dilihat dari gambar diatas ada berbagai peneliti yang menyebutkan tahun kelahiran generasi milenial menurut pandangannya. Seperti Tapscott menyatakan bahwa generasi milenial berada di tahun 1976-2000 dan terakhir disebutkan oleh Hasanuddin Ali dan Lilik Purwandi menyatakan generasi milenial berada di tahun 1981-2000.

Menurut Budiati dkk (2018) menyebutkan bahwa kata milenial pertama kali diciptakan oleh William Strauss dan Neil pada tahun 1987. Menurut Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) bahwa generasi milenial berada di tahun 1980 sampai dengan 2000. Generasi milenial adalah generasi yang seluruh kegiatan menggunakan teknologi sehingga mudah mengenali teknologi dan mampu beradaptasi menggunakan teknologi dengan cepat.

Dengan adanya perubahan kerja selama masa pandemi Covid-19, pegawai milenial yang paling sering diuntungkan. Generasi milenial memiliki keunikan seperti terus meningkatnya penggunaan teknologi informasi dan komunikasi disertai kemampuan yang cepat beradaptasi dengan teknologi informasi dan komunikasi. Generasi ini sangat mendominasi lingkungan kerja di Indonesia, karena jumlahnya sebesar 63,5 juta dari 179.1 juta usia produktif di Indonesia

yang berarti terdapat 35,4% generasi milenial di Indonesia (IDN & Nielsen, 2020). Sedangkan menurut data di Badan Pusat Statistik (BPS) Kelurahan Jatimulya bahwa pekerja di generasi milenial berjumlah 13.627 orang (Badan Pusat Statistik, 2020b) hal ini menunjukkan bahwa angkatan kerja cukup banyak. Pada sumber daya manusia masa kini, generasi milenial memiliki banyak perbedaan dengan generasi sebelumnya. Generasi milenial adalah generasi yang memiliki ekspektasi tinggi pada dirinya sendiri dan orang lain. Generasi milenial memiliki minat tinggi terhadap pekerjaan yang berarti dan memiliki tantangan.

Adanya perubahan susunan kerja pada masa pandemi Covid-19 juga berdampak kepada kualitas hidup kerja yang kurang seimbang, kompensasi kerja yang mungkin tidak dapat sepenuhnya, serta motivasi kerja yang turun naik karena bekerja dari rumah atau tuntutan bekerja dikantor selama pandemi. Pada penelitian Muslim (2020) menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimasa pandemi Covid-19 lebih banyak pada sektor pariwisata serta produksi yang banyak melibatkan pekerja. Hal itu dikarenakan, menurunnya produksi akibat kurangnya permintaan terhadap barang dan jasa dikarenakan ekonomi masyarakat Indonesia yang melemah saat pandemi Covid-19. Selain itu, disebabkan oleh kondisi darurat yang tidak memungkinkan untuk menyesuaikan protokol kesehatan.

Generasi milenial dikenal sebagai generasi yang tidak mampu komitmen terhadap perusahaan atau tempat bekerjanya. Menurut survei yang dilakukan oleh Utomo (2019) bahwa generasi milenial hanya mampu bertahan selama dua hingga tiga tahun di sebuah perusahaan. Survei lain yang dilakukan oleh Deloitte (2018) menyatakan bahwa sebanyak 43% milenial memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan setelah dua tahun bekerja, dan 28% memiliki keinginan untuk bekerja hingga 5 tahun. Sehingga ini merupakan tantang organisasi untuk mengurangi *turnover* yang mungkin dapat terjadi di perusahaannya. Banyak faktor yang mendukung terjadinya *turnover*, salah satunya adalah jadwal kerja yang kaku atau tidak fleksibel. Banyak individu merasa terkekang dengan jadwal kerja yang sangat kaku dan tidak fleksibel, sehingga sedikit menyulitkan dirinya untuk berbagai waktu dengan hal yang lain. Oleh karena itu, organisasi mampu

memiliki pembagian kompensasi, benefit, jam kerja secara fleksibel dan layak serta manajer mampu memotivasi bawahannya agar dapat komitmen terhadap perusahaan.

Salah satu permasalahan pada generasi ini sering kali melakukan pindah pekerjaan karena merasa tidak puas dengan pekerjaan sebelumnya atau tidak adanya komitmen pada perusahaan. *Turnover* merupakan ancaman dan tantangan yang harus dihadapi perusahaan karena apabila *human resource management* tidak mampu mengelola sumber daya manusia secara layak maka dapat merugikan perusahaan. *Turnover* sangat merugikan perusahaan jika terjadi terus menerus menurut Robert L & John H (2010, hal. 159). Oleh karena itu, *turnover* adalah satu faktor serius yang harus mendapatkan perhatian khusus organisasi agar tidak merugikan. Selain itu, faktor lain yang menyebabkan keluar dari perusahaan adalah kurangnya pengembangan diri atau kesempatan untuk mengembangkan karir. Selain itu, terjadinya perubahan dalam pekerjaan juga dapat menjadi salah satu hal yang membuat individu ingin keluar dari pekerjaannya. Oleh karena itu, ketika dalam perekrutan karyawan baru, organisasi mampu menghidupkan organisasi dengan lingkungan kerja yang kolaboratif serta memiliki pekerjaan yang bermakna bagi karyawan. *Turnover* dimasa pandemi menjadi hal yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan, hal ini dikarenakan *turnover* merupakan salah satu rumor serius di Indonesia. Sebelum adanya pandemi Covid-19 pada 2019 tercatat rata-rata *turnover* yang terjadi adalah sebesar 7% hingga 10% dan industri jasa keuangan memiliki tingkat *turnover* tertinggi yaitu sebesar 14% (Wong, 2020). Menurut BPS 2021 yang merilis data pada November 2020 menyaranan terdapat 29,12 juta orang dengan usia kerja yang terdampak covid-19. Sedangkan rincian tersebut disebutkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI (2021) yang melakukan survey pada Agustus 2020, disebutkan bahwa terdapat 2.562.530 pekerja yang dikeluarkan dari perusahaan karena pandemi Covid-19 dan terdapat 757.574 pekerja yang keluar dari perusahaannya dikarenakan pandemi Covid-19, dan sisanya mengalami pengurangan jam kerja. Hal ini terlihat jelas bahwa pandemi Covid-19 membuat tingkat *turnover* perusahaan tinggi, sehingga perlu untuk kembali ditata struktur organisasi dengan jelas. Sedangkan menurut Dinas Tenaga Kerja Jawa Barat

(2020) terdapat 1.651 buruh di Kabupaten Bekasi maka buruh di Kelurahan Jatimulya pun menjadi terkena dampak covid-19 yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan mereka.

Generasi milenial sangat memperhitungkan bagaimana *quality of work life* (kualitas hidup kerja) mereka karena generasi milenial cukup selektif dalam memilih kerja. *Quality of work life* merupakan sebuah cara manajemen dalam melihat manusia, karyawan, serta organisasi. Menurut Mily Velayudhan & Yameni (2017) pentingnya *quality of work life* adalah memperluas jaringan pekerjaan mereka serta kondisi beban kerja yang berat untuk karyawan sebagai kekuatan ekonomi organisasi. Pada hal ini dapat mengacu kepada tingkat motivasi kerja, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan serta cara untuk menilai kinerja karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Kualitas hidup kerja adalah salah satu masalah yang perlu perhatian khusus oleh organisasi. Kualitas hidup dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk komitmen terhadap perusahaan. Sehingga konsep adanya *quality of work life* adalah menilai pentingnya sebuah penghargaan kepada karyawan dalam lingkungan organisasi serta hal tersebut yang dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk membangun *quality of work life* di dalam organisasi.

Quality of work life memiliki perspektif berupa fokus kepada output individu seperti kepuasan kerja atau kesehatan mental, serta adanya penekanan kepada dampak pekerjaan yang dilakukan oleh individu serta organisasi harus mengevaluasi *quality of work life* yang perusahaan berikan untuk individu. Perusahaan mampu untuk memahami dan meningkatkan *quality of work life* dengan berbagai macam cara seperti mengikutsertakan karyawan dalam memberikan pendapat, memberikan penghargaan atas seluruh kinerjanya, serta dapat memotivasi karyawan dengan sebaik mungkin. *Quality of work life* sangat diinginkan oleh setiap individu agar mendapatkan kesempatan yang sama juga antara satu sama lain dengan kondisi kerja yang mendukung. Akhir dari *quality of work life* adalah harapan organisasi mengenai dampak yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dengan pemenuhan *quality of work life* oleh organisasi, maka kepuasan kerja juga dapat dirasakan oleh karyawan.

Menurut generasi milenial kompensasi merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah pekerjaan yang sedang dijalani. Kompensasi juga salah satu hal yang membuat motivasi kerja menjadi lebih baik atau lebih tinggi. Kompensasi menurut Prasada dkk (2020) adalah sebuah kebutuhan pokok oleh pegawai sebagai manusia yang memiliki kebutuhan serta ingin memenuhi kebutuhannya. Selain itu, jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga dapat menggambarkan sebuah jabatan atau tingkat pegawai tersebut. Jumlah kompensasi menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh generasi milenial jika ingin bergabung dalam organisasi. Survey yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2020a) terdapat 14 dari setiap 100 perusahaan menerapkan kerja jarak jauh atau wfh (*work from home*) dengan kebijakan tenaga kerja tidak dibayar atau tidak di beri kompensasi. Oleh karena itu, pegawai mengharapkan kompensasi yang sesuai dengan diinginkan atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Kompensasi yang diberikan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya di masa pandemi ini seperti kebutuhan internet untuk bekerja dirumah ataupun vitamin dan masker untuk kesehatan. Penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2019) faktor kompensasi menjadi faktor utama generasi milenial dalam memiliki perusahaan atau suatu pekerjaan. Berikut ini merupakan perubahan rata-rata upah buruh sebelum dan ketika pandemi Covid-19.

Tabel 1.1 Perubahan Rata-rata Upah Buruh Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Agustus 2019-Agustus 2020

Pekerjaan Utama	Rata-Rata Perubahan Gaji
Akomodasi Dan Sembako	-17,28%
Perumahan	-15,70%
Transportasi Dan Pergudangan	-12,13%
Informasi Dan Komunikasi	-7,97%
Logistik Listrik Dan Gas	-7,72%

Industri Pengolahan	-7,13%
Pertambangan Dan Penggalian	-6,00%
Pertanian, Kehutanan, Perikanan	-5,94%
Administrasi Pemerintahan	-4,69%
Jasa Lainnya	-4,32%
Pelayanan Kesehatan Dan Kegiatan Sosial	-4,17%
Perniagaan Besar Dan Eceran	-4,08%
Pelayanan Perusahaan	-2,46%
Pelayanan Pendidikan	-2,05%
Pelayanan Keuangan Dan Asuransi	-1,77%
Logistik Air	-1,41%
Konstruksi	-0,47%

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2020c)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa terdapat perubahan pada seluruh lapangan pekerjaan dikarenakan pandemi covid-19. Perubahan terbesar terlihat pada sector akomodasi dan makan minum sebesar 17,28% hingga terendah ada pada konstruksi sebesar 0,47%.

Motivasi adalah semangat yang muncul pada individu dengan sadar ataupun tidak sadar dalam menjalankan suatu hal seraya maksud tertentu. Motivasi merupakan faktor penting yang mampu dibangun oleh organisasi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan melalui karyawan yang memiliki motivasi besar dalam bekerja. Menurut Saleh & Utomo (2018) motivasi adalah sebuah proses yang bersifat kejiwaan yang muncul akibat hal-hal yang muncul dari dalam atau luar diri seorang individu. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

karena kebanyakan dari pegawai akan memiliki produktivitas yang tinggi jika perusahaan mendukung proses kerja mereka. Pegawai yang memiliki motivasi pada dirinya dalam bekerja secara positif akan membuat kepuasan kerja seperti bekerja semaksimal mungkin, tetap kerja keras, serta memiliki aura yang positif dalam dirinya sendiri. Maka dari itu, diharapkan setiap karyawan memiliki motivasi positif di dalam dirinya agar dapat membangun kinerja yang memuaskan bagi diri sendiri dan perusahaan.

Hasil penelitian Calk & Patrick (2017) mengungkapkan bahwa motivasi yang dimiliki generasi milenial sangat beragam sehingga sulit bagi organisasi untuk mengadopsi satu pendekatan. Perusahaan mampu mengadaptasi berbagai pendekatan yang mampu membangun motivasi kerja pada generasi milenial dengan memiliki mentor atau pemimpin yang berkualitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Harapan dkk (2020) menyatakan bahwa guru yang berasal dari generasi milenial mengalami kehilangan motivasi dalam bekerja ketika masa pandemi karena harus bekerja dari rumah. Penyebab kehilangan rasa motivasi itu ada berbagai macam, sebagai contoh adalah suasana kerja yang tidak sesuai dengan harapan, suasana rumah tidak seperti kantor, serta terganggu oleh media sosial. Hasil penelitian Mahmoud dkk (2020) mengatakan semakin banyak generasi milenial yang memasuki dunia kerja, maka departemen sumber daya manusia harus memiliki pemahaman tentang motivasi kerja bagi calon pekerja milenial. Hal ini dikarenakan motivasi untuk bekerja ataupun komitmen terhadap perusahaan di kalangan generasi milenial sangat kurang, sehingga perlu mentor atau sumber daya manusia yang mampu membimbingnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* diantaranya adalah *quality of work life*, kompensasi, dan motivasi kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Budiarto, N. R. P. (2020) dengan judul Pengaruh *Quality Of Work Life Terhadap Turnover Intention* Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. XYZ menyatakan bahwa kualitas hidup kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover*. Hal ini dikarenakan deskripsi kerja yang kurang tersosialisasi sehingga mengakibatkan tekanan *turnover* di lingkungan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu menggunakan data yang didapatkan ketika

melihat gambaran situasi diperusahaan dengan data kuantitatif serta di analisis dengan kualitatif. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Calista Salsabila, G. (2019) dengan judul *Analisa Pengaruh Quality of Work Life dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention* menyatakan bahwa *quality of work life* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover*. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji regresi X sebesar 0,023 serta jika adanya peningkatan *quality of work life* pada karyawan terserbut maka tidak akan mempengaruhi *turnover*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan sampel sebanyak 100 karyawan.

Selain itu, faktor penting atau pendorong lainnya bagi pegawai milenial untuk *turnover* adalah kompensasi. Menurut (Badan Pusat Statistik, 2021) rata-rata gaji bersih generasi milenial pada bulan february berkisar Rp2.000.000-Rp3.000.000. Penelitian yang dilakukan oleh Getahun, A. (2020) dengan judul *The Effect Of Compensation Schemes On Employees Turnover Intention* menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan adanya praktik kompensasi yang baik sehingga semakin sedikit karyawan *turnover*. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif serta sampel sebanyak 297 karyawan. Namun berbeda lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba, M. Y., & Ruslan, S. (2020) dengan judul *Influence Compensation, Career Development And Job Satisfaction To Turnover Intention* menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*. Hal ini dikarenakan kepuasan kompensasi yang diberikan berupa finansial maupun non finansial cukup rendah sehingga dapat menaikkan *turnover* perusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 113 karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover* adalah motivasi dalam bekerja. Adanya motivasi kerja individu akan mampu melakukan suatu tanggung jawab pekerjaan dengan setinggi-tingginya serta dengan tujuan perusahaan akan tercapai. Masfufah, E. (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis signifikan $0,228 > 0,05$ yang berarti X tidak berpengaruh signifikan

terhadap Y. Penyebab dari tidak berpengaruh adalah dikarenakan karyawan tersebut memiliki motivasi rendah sehingga menyebabkan tingginya *turnover intention*. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Hussain, J., Saeed, M. Z., Ibrahim, M., & Iqbal, M. (2018) berjudul *Impact of motivation on employee performance and turnover in Pakistani educational institutes* menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover*. Hal ini ditunjukkan dengan R square bahwa motivasi berdampak 74% terhadap *turnover* karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 155 responden di Kabupaten Bekasi

Sesuai dengan bidang keilmuan yang tengah ditempuh oleh peneliti pada saat ini manajemen sumber daya manusia dari disiplin ilmu manajemen, maka peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian pada pegawai milenial di Kelurahan Jatimulya sebagai objek penelitian. Pada Kabupaten Bekasi terdapat 90 perusahaan dengan industri besar dan sedang yang terdaftar pertahun 2020 (Badan Pusat Statistik, 2021) serta ada beberapa perusahaan yang terdapat di Kelurahan Jatimulya seperti PT Sinda Budi Sentosa, PT Takeda Indonesia, dan lainnya. Perlu diketahui bahwa generasi milenial butuh motivasi atau dorongan dari atasan atau pemimpin organisasi serta merupakan program yang perlu dilakukan atau dijalankan oleh perusahaan. Dengan dilakukannya motivasi maka generasi milenial akan mampu mengembangkan diri serta dapat bekerja sesuai dengan target. Hal yang dapat dilakukan perusahaan selain memberi motivasi adalah memberikan kualitas hidup kerja yang baik serta kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan. Sehingga diharapkan karyawan generasi milenial dapat komitmen pada perusahaan dan mengurangi *turnover* perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh *Quality Of Work Life*, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover* Generasi Milenial Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kelurahan Jatimulya.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dan melihat *gap research* dari penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kualitas hidup kerja berpengaruh terhadap *turnover*?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover*?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover*?
4. Apakah kualitas hidup kerja, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover*?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji kualitas hidup kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover* generasi milenial di Kelurahan Jatimulya
2. Untuk mengetahui dan menguji kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover* generasi milenial di Kelurahan Jatimulya
3. Untuk mengetahui dan menguji motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover* generasi milenial di Kelurahan Jatimulya
4. Untuk mengetahui dan menguji bahwa kualitas hidup kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover* generasi milenial di Kelurahan Jatimulya

I.4 Manfaat Teoritis

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini mampu dijadikan sebagai sarana informasi agar meningkatkan pandangan dan pengetahuan terhadap bagaimana pengaruh kualitas hidup kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover* generasi milenial pada masa pandemi Covid-19 Di Kelurahan Jatimulya. Selain itu, penelitian ini untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis

2. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi peneliti

Sebagai langkah konkrit penerapan ilmu berdasarkan teori yang selama ini dipelajari serta menjadi sarana yang bermanfaat bagi penulis dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang kualitas hidup kerja, kompensasi, motivasi kerja dan *turnover*.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya

Siti Nur Holipah, 2022

PENGARUH KUALITAS HIDUP KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER GENERASI MILENIAL PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KELURAHAN JATIMULYA.

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi, S1 Manajemen
{www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.ac.id}

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam melakukan perkembangan mengenai sumber daya manusia di Indonesia.