

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* KARYAWAN**

(Studi Kasus Generasi Z di Bandar Lampung)

(Skripsi)

Oleh

SITI NURHASANAH

2116051047



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2025

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* KARYAWAN
(Studi Kasus Generasi Z di Bandar Lampung)**

Oleh

SITI NURHASANAH

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* KARYAWAN

(Studi Kasus Generasi Z di Bandar Lampung)

Oleh

SITI NURHASANAH

Fenomena *job hopping* di kalangan generasi Z semakin marak terjadi, terutama di kota-kota berkembang seperti Bandar Lampung. Generasi Z memiliki karakteristik dan preferensi kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya, sehingga aspek *work life balance* dan *job satisfaction* menjadi faktor penting dalam keputusan memilih dan mempertahankan karir. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *job satisfaction* terhadap intensi *job hopping* karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory reseach* yang diterapkan melalui pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 385 responden berusia 18-29 tahun pada tahun 2024, yang dihitung menggunakan rumus Cochran dengan metode *non-probability sampling* dan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan responden dilakukan melalui kuesioner dalam bentuk *G-Form*. Penelitian ini juga diukur menggunakan skala Likert dengan model negatif dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *Work life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi *job hopping*, begitu pula dengan *job satisfaction* yang juga berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *job hopping*. Sedangkan secara simultan, variabel *work life balance* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam memahami perilaku kerja Generasi Z, khususnya terkait intensi *job hopping* yang dipengaruhi oleh *work life balance* dan *job satisfaction*, serta pentingnya keterlibatan karyawan dan dukungan perusahaan terhadap pengembangan karir. Adanya keterbatasan dalam penelitian, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel yang diteliti.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Job Satisfaction, Job Hopping.*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES JOB HOPPING INTENTION

(Case Study of Generation Z in Bandar Lampung)

By

SITI NURHASANAH

The phenomenon of job hopping among Generation Z is becoming increasingly common, especially in developing cities such as Bandar Lampung. Generation Z has different characteristics and work preferences from previous generations, so that aspects of work life balance and job satisfaction become important factors in the decision to choose and maintain a career. This study aims to analyse the effect of work life balance and job satisfaction on job hopping intention of generation Z employees in Bandar Lampung. The research method used is explanatory research which is applied through a quantitative approach. The sample of this study amounted to 385 respondents aged 18-29 years in 2024, which was calculated using the Cochran formula with a non-probability sampling method and using purposive sampling technique. Respondents were collected through a questionnaire in the form of a G-Form. This study was also measured using a Likert scale with a negative model and analysed using SPSS 27 statistical software. The results showed that partially, work life balance has a significant positive effect on job hopping intention, as well as job satisfaction which also has a significant positive effect on job hopping intention. While simultaneously, work life balance and job satisfaction variables have a significant influence on job hopping intention. These findings make an important contribution in understanding Generation Z's work behaviour, especially related to job hopping intention which is influenced by work life balance and job satisfaction, as well as the importance of employee involvement and company support for career development. There are limitations in the research, it is hoped that further research can expand the sample studied.

Keywords : Work Life Balance, Job Satisfaction, Job Hopping.

Judul

**: PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*
DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP
INTENSI *JOB HOPPING* KARYAWAN
(Studi Kasus Generasi Z di Bandar
Lampung)**

Nama Mahasiswa

: Siti Nurhasanah

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2116051047

Program Studi

: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

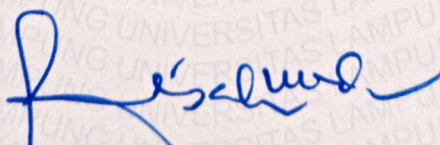


1. Komisi Pembimbing

Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP. 198501152008012002

Dra. Fenny Saptiani, M.Si.
NIP. 231504630710201

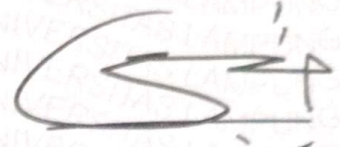
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

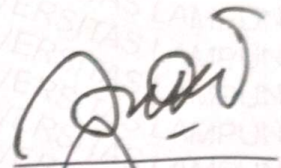
1. Tim Penguji
Ketua

: **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**



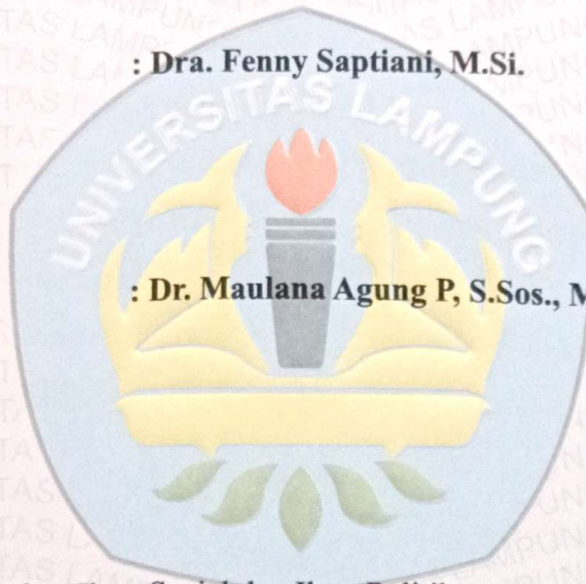
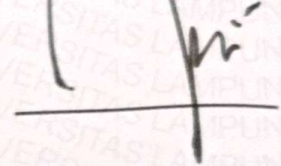
Sekretaris

: **Dra. Fenny Saptiani, M.Si.**



Anggota

: **Dr. Maulana Agung P, S.Sos., M.A.B.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.

NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 14 April 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 11 Maret 2025

Yang membuat pernyataan



Siti Nurhasanah

NPM. 2116051047

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis adalah Siti Nurhasanah. Penulis lahir di Bandar Lampung, 27 April 2003 dan merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak M. Abdul Somad dan Ibu Juminah. Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-kanak di TK Mutia pada tahun 2009. Kemudian, melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Sumur Putri pada tahun 2009 hingga 2015.

Selanjutnya, penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Bandar Lampung pada tahun 2015 hingga 2018, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di MAN 2 Bandar Lampung pada tahun 2018 hingga 2021.

Penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2021 melalui jalur SBMPTN (Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi). Selama masa perkuliahan, penulis aktif sebagai anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Administrasi Bisnis pada bidang DIKA (Data Informasi dan Konsultasi Akademik) pada tahun 2022/2023. Selain aktivitas di kampus, penulis juga memiliki pengalaman mengikuti magang mandiri di Bank Lampung pada tahun 2023 selama hampir dua bulan. Pada tahun 2023-2025, penulis aktif dalam Komunitas Kejar Mimpi Lampung by CIMB Niaga sebagai Public Relations untuk periode 2023/2024 dan Secretary untuk periode 2024/2025. Pada tahun yang sama, penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kampung Panca Karsa Purna Jaya, Kecamatan Banjar Baru, Kabupaten Tulang Bawang. Selain itu, penulis juga berpartisipasi dalam program MBKM Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung selama hampir empat bulan di PT Taspen (Persero) KC Bandar Lampung.

MOTTO

وَاللَّهُ خَيْرُ الْمَكْرِينِ ﴿٥٤﴾

“dan Allah adalah sebaik-baiknya perencana”

(3:54)

*“Angan-angan yang dulu mimpi belaka,
Kita gapai segala yang tak disangka”*

(HINDIA)

*“Gadis kecilku, lihat kamu
Banyak mimpimu sudah terwujud”*

(Nadin Amizah)

Hidup yang tidak dipertaruhkan tidak akan pernah dimenangkan dan untuk
memulai hal yang baru, mencoba sesuatu yang lain, memang terkadang kita harus
berani mempertaruhkan apa yang kita punya

(Najwa Shihab)

Jangan pernah menyerah dan kamu akan menang

(Twinkling Watermelon)

Prosesnya mungkin tidak mudah
Namun, endingnya membuat tak berhenti mengucap

Alhamdulillah

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. yang telah mengizinkan penulis untuk menyelesaikan karya ini, segala puji hanya milikmu ya Allah.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

Orang tuaku tercinta ,

M. Abdul Somad dan Juminah

Sebagai tanda bakti, hormat, dan terima kasih, kupersembahkan karya ini untuk Bapak dan Mama, dua pribadi yang selalu memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang yang tulus tiada henti. Banyak yang membahas arti cinta, tetapi bagiku, cinta paling tulus serta anugerah Allah yang paling indah adalah Bapak dan Mama. Terima kasih atas dukungan, didikan, dan pengajaran yang telah diberikan hingga membentukku sampai pada proses ini. Bapak dan Mama telah membuktikan kepada dunia meski tanpa pendidikan yang tinggi, kerja keras, doa, dan cinta dapat mengantarkan seorang anak menjadi sarjana.

Adikku,

M. Haikal Pratama

Adik, terima kasih telah menjadi sahabat sekaligus teman terbaik dalam hidupku.

Kehadiranmu adalah salah satu alasan terkuatku untuk terus berkembang dan meraih impianku, agar kelak aku bisa menjadi sosok yang selalu dapat diandalkan dan menjadi peta bagi setiap langkahmu menuju impian.

Almamater Tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkah dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction* Terhadap Intensi *Job Hopping* Karyawan (Studi Kasus Generasi Z di Bandar Lampung)”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat penulis untuk menyandang gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (S.A.B) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk, dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr, Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M. selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung.
5. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah sangat sabar membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan karya ini. Terima kasih telah bersedia meluangkan waktu untuk dapat memberikan arahan, kritik, dan masukan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga Ibu selalu senantiasa diberikan kesehatan dan kelancaran dalam segala urusan.
6. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah baik memberi bimbingan kepada penulis. Terima kasih atas segala arahan, kritik, masukan, dan motivasi selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini. Semoga Allah selalu menyertai segala proses perjalanan Ibu.
7. Bapak Dr. Maulana Agung Pratama, S.Sos., M.A.B. selaku Dosen pembahas yang telah sangat baik memberikan masukan, kritik, dan saran

kepada penulis. Terima kasih telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan kemudahan kepada penulis selama proses pengujian dan bimbingan. Semoga Allah selalu memudahkan segala urusan Bapak.

8. Ibu Damayanti, S.A.N., M.A.B. selaku Dosen Pembimbing Akademik
9. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung atas bimbingan, pengajaran, dan nasihat selama proses perkuliahan ini.
10. Seluruh Staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung atas segala bantuan dan memberikan penulis segala kemudahan selama masa perkuliahan.
11. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis menyelesaikan penelitian ini. Semoga Allah senantiasa memudahkan segala urusan.
12. Kedua orang tuaku. Terima kasih atas segala doa, dukungan, dan pengorbanan selama ini. Terima kasih telah menjadikan penulis anak yang sangat beruntung. Disaat-saat perkuliahan ini, Mama dan Bapak selalu memastikan segala kebutuhan penulis terpenuhi, termasuk mengusahakan keberangkatan dan kepulangan agar penulis tetap dapat mengikuti setiap waktu perkuliahan dengan baik. Terima kasih atas kesabaran dan pengertian yang begitu besar, terutama saat penulis sedang di masa-masa penuh tantangan dalam penyusunan skripsi. Kehadiran dan cinta kalian menjadi sumber kekuatan terbesar penulis untuk menyelesaikan karya ini dengan baik. Semoga setiap usaha yang penulis perjuangkan dapat menjadi kebanggaan bagi kalian.
13. Adikku. Terima kasih telah hadir, karena kehadiranmu menjadi alasan terkuat penulis untuk dapat cepat menyelesaikan pengerjaan skripsi ini. Di masa depan, akan kutorehkan jejak agar langkahmu tak seberat yang pernah kutapaki.
14. Sahabatku, Wulan Asih Trie Sefiarni. Terima kasih telah selalu kebersamai setiap langkah dalam hidup. Terima kasih atas segala waktu yang diberikan untuk selalu mendengarkan semua keluh kesah selama masa

pengerjaan karya tulis ini dan memberikan serangkaian kalimat penenang selama ini. Semoga hal-hal baik selalu menyertaimu dan semoga Allah selalu memberikan kemudahan atas segala langkahmu karena penulis adalah saksi bahwa kamu orang baik.

15. Sahabatku tersayang, Dera Nandia. Terima kasih telah kebersamaian penulis selama 10 tahun ini. Terima kasih atas segala masukan dan doa yang penulis sangat butuhkan selama penulisan karya tulis ini. Terima kasih atas segala bentuk dukungan yang tak terhingga yang sangat berarti dalam setiap langkah yang penulis tempuh. Semoga Allah selalu senantiasa memberikan kebahagiaan dalam hidupmu dan semoga kebersamaan ini terus terjalin erat. Mari berteman hingga 10 tahun mendatang, lagi, dan lagi.
16. Si Paling Ber-3, Khusnul Alzanah dan Shintia Maharani. Terima kasih karena selalu ada dalam setiap langkah penulis selama perkuliahan ini. Terima kasih atas segala dukungan, bantuan, semangat dan keceriaan yang terus diberikan. Cerita masa perkuliahan penulis takan lengkap tanpa adanya kalian. Semoga di masa depan, kita dapat bertemu kembali, membawa mimpi yang telah kita bangun saat ini dan melihat aku serta kalian menjalani hidup yang selama ini selalu diimpikan.
17. Teman-temanku, M. Agung Dharmawan, Luluk Kavita, Syafa Raihana, dan Yoanda Tioria terima kasih telah kebersamaian penulis selama masa perkuliahan ini. Semoga pertemanan ini akan terus berjalan di masa-masa mendatang.
18. Sepupuku, Tika Lana, S.M. Terima kasih atas segala dukungan dan bantuan yang diberikan. Terima kasih telah menemani menulis saat-saat bimbingan yang penuh perjuangan, terima kasih atas segala informasi yang diberikan sehingga memudahkan penulis dalam menyusun skripsi ini, dan terima kasih telah membantu penulis dalam pencarian responden. Semoga Allah selalu memudahkan langkah dan jalanmu.
19. Pasukan Magang Taspen, Dina Fransiska dan Angela Margareta Halim. Terima kasih atas kerjasamanya selama tahap magang berlangsung dan terima kasih atas segala dukungan yang diberikan.

20. Sahabat-sahabat esempe ku, Asri, Vayza, Amel, Ayu, Ijum, Rahma, dan Devi. Terima kasih telah kebersamaan penulis tumbuh dari masa putih biru hingga kini kita menempuh jalan yang berbeda-beda. Terima kasih atas segala kehadiran dan dukungan yang begitu berarti selama masa penyusunan skripsi ini.
21. Seluruh member Kejar Mimpi Lampung. Terima kasih telah menjadi rumah belajar bagi penulis untuk terus berprogres. Terkhusus, untuk Kak Dwi dan Kak Algha, terima kasih telah membantu penulis dalam pencarian responden dan memberikan dukungan serta motivasi yang penulis sangat butuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah selalu memudahkan urusan kalian.
22. Seluruh teman-teman seperjuangan ABINILA 2021. Terima kasih atas bantuan dan kerjasama-nya selama ini. Semoga segala harapan dan impian yang saat ini sedang diperjuangkan akan didapatkan dimasa depan.
23. Seluruh pihak terkait yang tidak dapat dimuat seluruhnya dalam tulisan ini, terima kasih atas bantun dan dukungan saat penyusunan skripsi ini hingga penulis berhasil menyelesaikannya dengan baik.
24. *Last but no least*, terima kasih kepada diriku sendiri yang telah berusaha keras untuk sampai pada titik ini. Terima kasih karena tidak menyerah dan mampu mengendalikan berbagai tekanan keadaan. Terima kasih telah berusaha menjadi versi terbaik dari diriku. Aku bangga untuk setiap langkah kecilku. Untuk diriku, percayalah, semua yang sedang diperjuangkan satu persatu pasti akan Allah iyaikan. Terima kasih ya.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT. Semoga karya ini tidak hanya menjadi bagian dari syarat akademik semata, tetapi juga dapat memberikan manfaat yang nyata, baik bagi dunia akademik maupun bagi pihak lain yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 11 Maret 2025

Siti Nurhasanah
NPM. 2116051047

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	5
I.3 Tujuan Penelitian	6
I.4 Manfaat Penelitian	6
II. KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Perilaku Organisasi	7
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi	7
2.1.2 Ruang Lingkup Kajian Organisasi	8
2.1.3 Model Perilaku Organisasi	9
2.1.4 Faktor-Faktor Perilaku Organisasi	11
2.1.5 Indikator Perilaku Organisasi	12
2.1.6 Tujuan Perilaku Organisasi	13
2.1.7 Manfaat Perilaku Organisasi	14
2.2 <i>Work life balance</i>	15
2.2.1 Pengertian <i>Work life balance</i>	15
2.2.2 Komponen-Komponen <i>Work life balance</i>	15
2.2.3 Indikator-Indikator <i>Work life balance</i>	16
2.2.4 Faktor-Faktor <i>Work life balance</i>	17
2.2.5 Program Kerja <i>Work life balance</i>	19
2.3 <i>Job satisfaction</i>	20
2.3.1 Teori Dua Faktor Herzberg	20
2.3.2 Pengertian <i>Job satisfaction</i>	22
2.3.3 Indikator-Indikator <i>Job satisfaction</i>	22
2.3.4 Variabel-Variabel <i>Job satisfaction</i>	23
2.3.5 Faktor-Faktor <i>Job satisfaction</i>	24
2.4 <i>Job hopping</i>	24
2.4.1 Pengertian <i>Job hopping</i>	24

2.4.2	Faktor-Faktor <i>Job hopping</i>	25
2.4.3	Indikator-Indikator <i>Job hopping</i>	26
2.5	Tinjauan Empiris.....	26
2.6	Kerangka Pemikiran.....	31
2.7	Hipotesis	33
III.	METODE PENELITIAN	35
3.1	Jenis Penelitian.....	35
3.2	Populasi dan Sampel	35
3.2.1	Populasi.....	35
3.2.2	Sampel.....	35
3.3	Definisi Konseptual dan Operasional	36
3.3.1	Definisi Konseptual.....	36
3.3.2	Definisi Operasional	37
3.4	Jenis Pengumpulan Data	40
3.4.1	Data Primer	40
3.4.2	Data Sekunder	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data	41
3.6	Skala Pengukuran Variabel	41
3.7	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	42
3.7.1	Uji Validitas.....	42
3.7.2	Uji Reliabilitas	44
3.8	Teknik Analisis Data	45
3.8.1	Analisis Deskriptif	45
3.8.1	Uji Asumsi Klasik	45
3.8.2	Uji Regresi Linier Berganda	46
3.9	Uji Hipotesis	47
3.9.1	Uji Statistik t (Parsial).....	47
3.9.2	Uji Statistik F (Simultan)	47
3.10	Koefisien Determinasi (R ²)	48
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.2	Hasil Penelitian	51
4.2.1	Pengumpulan Data	51
4.2.2	Kriteria Responden	52
4.3	Teknik Analisis Data	58
4.3.1	Analisis Deskriptif	58

4.3.2	Uji Asumsi Klasik	66
4.3.3	Uji Regresi Linier Berganda	69
4.4	Uji Hipotesis	70
4.4.1	Uji Statistik t (Parsial).....	70
4.4.2	Uji Statistik F (Simultan)	71
4.5	Koefisien Determinasi (R^2).....	72
4.6	Pembahasan.....	73
4.6.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> Karyawan Genrasi Z di Bandar Lampung.....	73
4.6.2	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> Karyawan Genrasi Z di Bandar Lampung.....	75
4.6.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> Karyawan Genrasi Z di Bandar Lampung	77
V.	KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran	80
	DAFTAR PUSTAKA.....	80
	LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	37
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert	41
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel	43
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 3.5 Ketentuan Interpretasi Koefisien Korelasi	48
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Sektor Intansi	55
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	55
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Perpindahan Kerja	57
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada Perusahaan Sebelumnya.....	58
Tabel 4.11 Kriteria Skor Variabel Penelitian.....	59
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Life Balance</i> (X ₁)	60
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Satisfaction</i> (X ₂)	62
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Hopping</i> (Y)	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	70
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F)	71
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi Robbins & Judge	9
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja merupakan arena yang sangat dinamis dan terus berkembang, dengan perkembangan populasi pekerja, memahami dinamika tempat kerja menjadi hal sangat penting. Adanya jumlah pekerja yang terus meningkat, baik individu maupun organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di pasar tenaga kerja. Saat ini, total populasi pekerja di Indonesia pada tahun 2023 telah mencapai angka 140 juta orang yang mana hal ini mencerminkan peningkatan signifikan dalam beberapa tahun terakhir dibandingkan dengan periode 2021 hingga 2023, jumlah pekerja bertambah sekitar 8,8 juta orang, yang setara dengan pertumbuhan sebesar 6,71% (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024). Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada Agustus 2022 mengungkapkan bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 143,72 juta orang disertai tingkat partisipasi angkatan kerja berada pada angka 68,63%, dengan mayoritas terdiri dari generasi milenial dan generasi Z (Maudisha, 2024).

Generasi Z adalah kelompok yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012 (Barhate & Dirani, 2022). Generasi Z merupakan generasi karyawan termuda yang memasuki dunia kerja dengan jumlah yang semakin meningkat setiap tahunnya (Mahmoud *et al.*, 2021). Keputusan ini mencerminkan dorongan yang kuat di kalangan generasi Z untuk segera terjun ke dunia profesional, yang tidak hanya meningkatkan jumlah tenaga kerja tetapi juga membawa perubahan signifikan dalam dinamika tempat kerja. Hal ini disebabkan adanya perbedaan kondisi ekonomi maupun sosial, pada akhirnya terbentuk sebuah perbedaan antar generasi yang tercermin dalam nilai, perilaku, dan sikap. Generasi Z dinilai tidak memiliki kepercayaan dalam memilih pekerjaan jangka panjang (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Karakteristik generasi Z yang kurang yakin terhadap pekerjaan jangka panjang dan kurangnya komitmen serta keterikatan

terhadap suatu pekerjaan atau organisasi dapat mendorong mereka untuk lebih sering berpindah kerja (*job hopping*).

Fenomena *job hopping* atau permasalahan dimana karyawan cenderung berpindah pekerjaan meskipun baru bekerja selama satu atau dua tahun menjadi isu yang marak terjadi dalam dunia kerja. *Job hopping* adalah kecenderungan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam waktu yang singkat (Yuen, 2016). *Job hopping* awalnya dikenal dengan istilah “*hobo-syndrome*” yang diperkenalkan pada tahun 1974 (Ghiselli, 1974). Secara umum, adanya frekuensi yang tinggi dalam berpindah pekerjaan dapat menjadi permasalahan yang berkelanjutan bagi perusahaan (Nindyati, 2017). Salah satunya dengan tingginya tingkat perpindahan kerja berpotensi menyebabkan penyebaran informasi rahasia perusahaan ketika karyawan yang pergi meninggalkan organisasi (Suryatri & Abadi, 2018:78).

Menurut Codrington & Marshal (2004), fenomena *job hopping* ini sudah menjadi hal yang umum terjadi pada generasi Z. Generasi Z umumnya memiliki durasi rata-rata pekerjaan sekitar dua pertiga lebih singkat dibanding generasi sebelumnya (Yello Recruiting, 2019). Adanya pernyataan tersebut menggambarkan bahwa generasi Z memiliki kecenderungan tiga kali lebih besar untuk berganti pekerjaan, dengan 20% diantaranya mempunyai rata-rata empat pekerjaan atau lebih dalam periode kerja yang singkat (Limon, 2019). Intensi *job hopping* di kalangan pekerja generasi Z dalam kategori tinggi menunjukkan angka 20%, dimana kategori tinggi mengindikasikan keinginan untuk berpindah pekerjaan (Humaira *et al.*, 2024). Tingginya frekuensi perpindahan pekerjaan salah satunya disebabkan oleh sejauh mana karyawan menemukan keseimbangan antara kinerja mereka dan kehidupan pribadi mereka atau *work life balance* (Idulsafitri, 2018).

Konsep *work life balance* muncul dari adanya ketegangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan. Menurut Frame & Hartog (2003), konsep ini memungkinkan individu untuk membagi waktu dan perhatian mereka antara pekerjaan dan aktivitas pribadi seperti keluarga, hobi, pendidikan, dan kegiatan lainnya tanpa harus merasa tertekan atau terfokus

secara berlebihan pada pekerjaan semata. Artinya, keseimbangan hanya bisa tercapai jika pekerjaan dan kehidupan memiliki kesepadanan (Ariyani *et al.*, 2022). Namun, keadaan saat ini menunjukkan bahwa mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan merupakan hal yang sulit (Poulose & Susdarsan, 2014). Semakin tinggi pencapaian karir seorang karyawan, semakin besar pula potensi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, akibatnya banyak karyawan yang berusaha menjaga keseimbangan tersebut dengan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Wolor *et al.*, 2020).

Bagi Generasi Z, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor krusial yang mempengaruhi keputusan mereka dalam memilih pekerjaan dan lingkungan kerja. Menurut Gentina (2020), salah satu karakteristik utama dari generasi ini adalah sebagai *digital natives*, yang memiliki kemampuan tinggi dalam memanfaatkan internet, media sosial, dan berbagai platform lainnya untuk mempermudah pekerjaan mereka. Dibesarkan dalam era teknologi digital, generasi Z lebih cenderung memilih pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas. Oleh karena itu, mereka sangat menghargai *work life balance* dan menjadikan fleksibilitas sebagai salah satu prioritas utama dalam karier mereka. Menurut survei, generasi Z memiliki preferensi tinggi terhadap fleksibilitas dalam pekerjaan, dengan 45% menginginkan opsi fleksibel dan 69% memilih untuk tidak selalu terikat dengan perusahaan (Prayogo & Lajira, 2022). Oleh sebab itu, menurut Rachmadini & Riyanto (2020), generasi Z memiliki harapan kerja yang berbeda dibandingkan generasi lainnya, khususnya dalam hal fleksibilitas kerja yang berpengaruh langsung pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*).

Faktor yang mempengaruhi *job hopping* bukan hanya terdapat pada aspek *work life balance*, tetapi juga datang dari aspek *job satisfaction* (Nurdin & Rohaeni, 2020). Sebagian besar studi yang dilakukan menunjukkan bahwa *job satisfaction* menjadi dasar keinginan karyawan melakukan perpindahan kerja (Malik *et al.*, 2010). *Job satisfaction* adalah hasil dari bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka dalam hal pemenuhan aspek-aspek yang mereka anggap penting serta didefinisikan sebagai kondisi emosional yang timbul dari penilaian seseorang terhadap pengalaman kerjanya (Luthans *et al.*, 2006).

Karyawan yang merasa puas cenderung memperkuat komitmen dan etos kerja mereka dalam mencapai visi perusahaan, sebaliknya jika karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka maka dapat menyebabkan ketidakpuasan (*dissatisfaction*). Dampak lanjut dari situasi tersebut secara perlahan akan mempengaruhi motivasi dan hasil kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Ipekc & Irmak, 2009).

Penelitian mengungkapkan bahwa generasi Z cenderung ingin memiliki pekerjaan yang memuaskan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suslova dan Holopainen (2019) mengungkapkan bahwa 90% responden generasi Z setuju ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, efisiensi kerja mereka akan meningkat. Artinya, kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi faktor kunci dalam mengurangi kecenderungan *job hopping* di kalangan generasi Z. Jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, karyawan generasi Z lebih cenderung bertahan dan berkontribusi secara efisien, daripada sering berpindah pekerjaan mencari kepuasan di tempat lain. Generasi Z dikenal memiliki karakter yang realistis dalam pengambilan keputusan dibandingkan generasi sebelumnya (Tonis *et al.*, 2022), sehingga mereka lebih berani untuk berpindah pekerjaan jika merasa tidak mendapatkan kepuasan di tempat kerja.

Setiap perusahaan perlu memberikan yang terbaik bagi setiap karyawan untuk mengurangi intensi *job hopping*, termasuk menciptakan *work life balance* yang baik dan meningkatkan *job satisfaction*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sandra (2019), didapat bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi *job hopping*. Namun, sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Jules *et al.*, (2017) dengan melibatkan 230 karyawan restoran menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan, hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh perbedaan kriteria dalam pemilihan peserta penelitian. Selain itu, menurut penelitian Redinda (2020), dihasilkan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2023), didapat bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *work life balance* dan intensi *job hopping*.

Subjek studi pada penelitian ini adalah generasi Z di Bandar Lampung. Pemilihan subjek generasi Z di Bandar Lampung didasarkan pada fakta bahwa Bandar Lampung, sebagai ibu kota provinsi, merupakan pusat utama kegiatan ekonomi dan sosial di Lampung dengan data pekerja mencapai angka 570.952 (BPS Provinsi Lampung, 2024). Menurut penelitian yang dilakukan Agustina (2022), rata-rata generasi Z di Bandar Lampung telah melakukan *job hopping* sebanyak 2 – 3 kali dalam satu tahun. Beberapa generasi Z di Bandar Lampung juga bahkan telah berpindah pekerjaan lebih dari 3 kali, dengan rician yang didapat menunjukkan bahwa 8,3% belum pernah berpindah pekerjaan, 50% telah berpindah sebanyak 2 kali, 37,5% sebanyak 3 kali, serta 4,2% lebih dari 3 kali. Angka ini mencerminkan kecenderungan tinggi di kalangan generasi Z di Bandar Lampung untuk sering berpindah pekerjaan.

Adanya data-data, pemaparan, serta *research gap*, penelitian ini juga didasarkan pada fenomena generasi Z yang kini mulai memasuki dunia kerja dan berpotensi mengubah dinamika lingkungan kerja secara signifikan. Mengingat generasi ini membawa perspektif dan kebiasaan yang berbeda, sehingga diperlukan pembelajaran lebih lanjut. Selain itu, masih terbatasnya penelitian yang membahas topik ini menambah urgensi untuk menggali lebih dalam bagaimana pengaruh *work life balance* dan *job satisfaction* terhadap intensi *job hopping* karyawan (studi kasus generasi Z di Bandar Lampung).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping* karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung?
2. Apakah *job satisfaction* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping* karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung?
3. Apakah *work life balance* dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping* karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah yang telah disebutkan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *work life balance* secara parsial terhadap intensi *job hopping* karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *job satisfaction* secara parsial terhadap intensi *job hopping* karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan *work life balance* dan *job satisfaction* terhadap intensi *job hopping* karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan teori perilaku organisasi dengan memperdalam pemahaman tentang bagaimana *work-life balance* dan *job satisfaction* mempengaruhi intensi *job hopping*, terutama dalam konteks generasi Z.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan Generasi Z

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan pada karyawan generasi Z tentang pentingnya peran *work life balance* dan *job satisfaction* terhadap intensi *job hopping*.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu membantu perusahaan dalam memahami pengaruh *work life balance* dan *job satisfaction* terhadap intensi *job hopping* pada generasi Z, sehingga perusahaan dapat merancang program dan kebijakan yang mendukung hal tersebut guna meningkatkan retensi karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah disiplin ilmu yang mempelajari pengaruh tindakan individu, kelompok, dan struktur dalam sebuah organisasi, dengan tujuan menerapkan wawasan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2011). Mulyadi (2015) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai penerapan pengetahuan dan pemahaman mengenai cara orang berperilaku dalam suatu organisasi. Triatna (2015), menyatakan bahwa perilaku organisasi mempelajari tindakan individu dalam suatu organisasi serta bagaimana tindakan tersebut berdampak pada kinerja mereka di dalam organisasi.

Wijaya (2017), menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah disiplin ilmu yang mengkaji perilaku individu dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi. Disisi lain menurut Anggraeni (2011), perilaku organisasi adalah bidang yang khusus mempelajari tiga faktor utama yang mempengaruhi perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Ilmu pengetahuan ini diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Utaminingsih (2014) mengungkapkan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang menggabungkan teori, metode, dan prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk memahami persepsi individu serta tindakan mereka saat bekerja dalam kelompok dan dalam keseluruhan organisasi.

Dalam perspektif sistem pengendalian manajemen, Sukarno (2002) menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan elemen kunci untuk memahami, menjelaskan, memprediksi, serta memodifikasi perilaku manusia di lingkungan kerja. Konsep ini terdiri dari tiga komponen utama yaitu, perilaku organisasi mengamati aktivitas yang tampak seperti

berkomunikasi dengan kolega, perilaku organisasi menganalisis perilaku individu baik dalam konteks pribadi maupun dalam kelompok organisasi, serta perilaku organisasi menilai interaksi dan dinamika baik dalam kelompok maupun keseluruhan organisasi. Menurut Sudarmo (2002), perilaku keorganisasian adalah cabang ilmu yang berfokus pada analisis bagaimana manusia berinteraksi dalam suatu organisasi. Ini mencakup penelitian yang terstruktur mengenai berbagai aspek seperti perilaku, struktur, dan mekanisme yang beroperasi di dalam organisasi.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah disiplin ilmu yang fokus pada memahami dan mengelola tindakan individu, kelompok, dan struktur dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi mencakup analisis tentang bagaimana tindakan dan interaksi di tempat kerja mempengaruhi kinerja serta bagaimana hal tersebut dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, perilaku organisasi berfungsi sebagai alat penting dalam mengelola dan mempengaruhi perilaku manusia di dalam lingkungan organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

2.1.2 Ruang Lingkup Kajian Organisasi

Menurut Robbins (2013), mengungkapkan bahwa perilaku organisasi menganalisis tiga faktor utama yang mempengaruhi dinamika di dalam organisasi:

1) Individu

Di tingkat individu, manajer dan karyawan perlu belajar cara bekerja sama dengan orang yang mungkin memiliki perbedaan dalam hal kepribadian, persepsi, nilai, dan sikap. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang berbeda, yang mempengaruhi bagaimana manajer mengelola mereka.

2) Kelompok

Di tingkat kelompok, individu diharapkan dapat bekerja sama dalam tim dengan cara yang efektif. Karyawan perlu memiliki keterampilan interpersonal yang baik, terutama karena tempat kerja saat ini terdiri

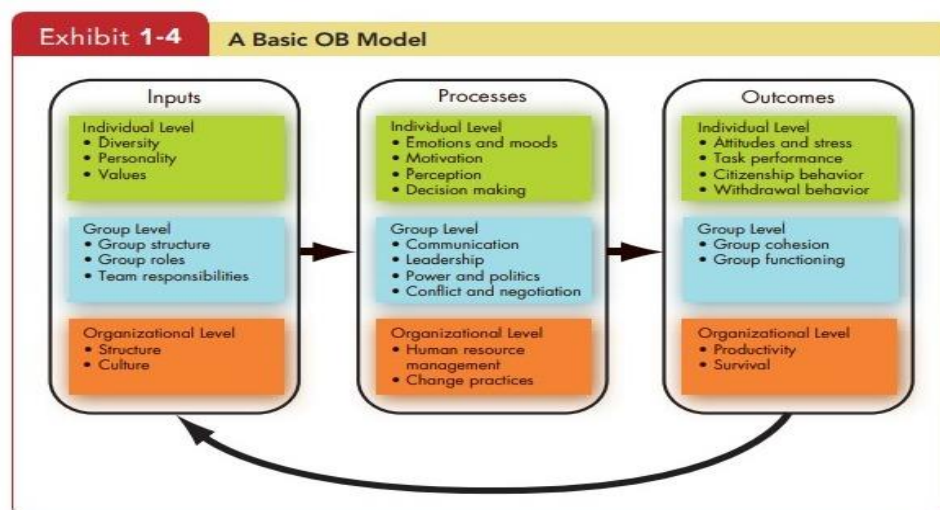
dari orang-orang dengan berbagai latar belakang. Hal ini memerlukan kemampuan yang lebih besar untuk memahami dan berinteraksi dengan mereka yang berbeda dari kita.

3) Sistem Organisasi

Perilaku organisasi menjadi lebih kompleks saat dianalisis di tingkat organisasi. Di tingkat sistem organisasi, banyak faktor saling berinteraksi yang mempengaruhi dan membatasi perilaku individu dan kelompok. Organisasi dikatakan produktif jika berhasil mencapai tujuannya dengan cara mengubah input (seperti tenaga kerja dan bahan baku) menjadi output (barang atau jasa) dengan biaya serendah mungkin. Produktivitas melibatkan fokus pada efektivitas (mencapai tujuan) dan efisiensi (mengelola biaya). Sebuah tim memerlukan sistem pengawasan dari para manajer untuk memastikan proses berjalan dengan baik.

2.1.3 Model Perilaku Organisasi

Robbins & Judge (2013) telah mengembangkan model perilaku organisasi yang menggambarkan pendekatan sistematis, di mana setiap elemen sistem (*input – processes – output*) dianalisis pada tiga tingkatan: individu, kelompok, dan organisasi, yaitu :



Sumber : Robbins & Judge (2013)

Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi Robbins & Judge

1) *Inputs*

Inputs adalah variabel-variabel seperti kepribadian, struktur kelompok, dan budaya organisasi yang mempengaruhi tahap *processes* dalam organisasi. Variabel-variabel ini merupakan titik awal yang menentukan kemungkinan kejadian di masa depan dalam sebuah organisasi. Mereka sangat dipengaruhi oleh awal hubungan kerja. Contoh dari variabel *inputs* ini adalah keragaman karakteristik individu, kepribadian, dan nilai-nilai karyawan yang terbentuk dari kombinasi faktor genetik dan lingkungan masa kecil. Struktur, peran, dan tanggung jawab kelompok biasanya ditetapkan saat atau segera setelah kelompok terbentuk. Akhirnya, struktur dan budaya organisasi merupakan hasil dari pengembangan selama bertahun-tahun dan dapat berubah seiring dengan adaptasi organisasi terhadap lingkungannya serta perkembangan kebiasaan dan norma.

2) *Processes*

Processes melibatkan tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan organisasi sebagai respons terhadap *inputs* yang diterima dan ini berujung pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, proses mencakup faktor-faktor seperti emosi, suasana hati, motivasi, persepsi, dan pengambilan keputusan. Di tingkat kelompok, proses melibatkan komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan politik, serta penanganan konflik dan negosiasi. Sementara itu, di tingkat organisasi, proses mencakup pengelolaan sumber daya manusia dan pelaksanaan praktik perubahan.

3) *Outcomes*

Outcomes adalah variabel penting yang ingin dipahami atau diprediksi oleh sebuah organisasi, sementara *outcomes* adalah variabel yang dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya. Di tingkat individu, *outcomes* mencakup hasil seperti sikap, kepuasan, kinerja, *citizenship behaviour*, dan *withdrawal behaviour*. Pada tingkat kelompok, variabel *dependent* meliputi kohesi dan efektivitas kelompok. Sedangkan di tingkat organisasi, *outcomes* menggambarkan tingkat

profitabilitas dan kelangsungan hidup keseluruhan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan model perilaku organisasi yang dikembangkan oleh Robbins & Judge (2011), maka didapat bahwa variabel (X_1) yaitu *work life balance* adalah variabel yang terdapat pada tingkat individu (*individual level*), variabel (X_2) yaitu *job satisfaction* termasuk pada tingkat individu (*individual level*), serta variabel Y yaitu *job hopping* termasuk pada tingkat individu (*individual level*).

2.1.4 Faktor-Faktor Perilaku Organisasi

Faktor-faktor perilaku organisasi yang mempengaruhi bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam suatu organisasi meliputi beberapa aspek penting. Menurut Subekhi & Jauhar (2013), beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi adalah sebagai berikut :

1) Peningkatan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi berdampak signifikan pada perilaku individu dalam organisasi. Kepuasan kerja ini ditentukan oleh hak dan manfaat yang diterima individu sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

2) Pengurangan Ketidakhadiran

Ketidakhadiran karyawan dalam organisasi atau perusahaan dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi tersebut.

3) Penurunan *Turnover*

Turnover mengacu pada pengunduran diri pekerja atau anggota organisasi. Tingginya tingkat turnover dapat mempengaruhi perilaku organisasi secara keseluruhan.

4) Peningkatan Produktivitas

Produktivitas organisasi diukur berdasarkan kemampuan mencapai tujuan dengan baik sesuai target yang telah ditetapkan, baik dari segi waktu, biaya, maupun hasil. Produktivitas yang tinggi mempengaruhi

2.1.5 Indikator Perilaku Organisasi

Indikator perilaku organisasi merupakan berbagai aspek yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Indikator-indikator perilaku organisasi menurut Robbins (2016) meliputi :

1) Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi demi tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu. Motivasi juga mencakup dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu dan memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi (Robbins, 2015).

2) Perilaku dan Kekuasaan Pemimpin

Perilaku manusia dipengaruhi oleh keadaan individu itu sendiri dan lingkungan sekitarnya. Perilaku individu yang berinteraksi dalam organisasi menjadi aspek penting (Yudiatmaja, 2013). Kemudian kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan kekuasaan merupakan potensi pengaruh seorang pemimpin, yang mempengaruhi komitmen, kepatuhan, atau perlawanan orang yang dipimpin.

3) Komunikasi Interpersonal

Menurut Mulyana dalam Patriana (2014), komunikasi interpersonal merupakan komunikasi tatap muka yang memungkinkan peserta menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal. Model komunikasi ini dianggap paling efektif dalam penggalan informasi karena manusia membutuhkan komunikasi dalam kehidupan sehari-hari.

4) Struktur dan Proses Kelompok

Robbins dalam Nurhayati & Darwansyah (2013) mengungkapkan bahwa struktur organisasi adalah kerangka kerja formal yang membagi, mengelompokkan, dan mengkoordinasikan tugas-tugas pekerjaan. Struktur ini harus dievaluasi untuk memastikan efektivitas dan efisiensi operasi organisasi. Proses kelompok terjadi saat anggota

kelompok mendiskusikan cara mencapai tujuan dan menjalin hubungan kerja yang baik (Mariyaningsih & Hidayati, 2018).

5) Pengembangan dan Persepsi Sikap

Schnerila dalam Achmad & Hidayat (2018) mengungkapkan bahwa perkembangan melibatkan struktur terorganisasi dengan fungsi tertentu dan perubahan dalam struktur akan mengubah fungsi. Pengembangan sikap berarti membangkitkan kesadaran individu tentang potensinya.

6) Proses Perubahan

Menurut Soekanto dalam Kadarisman *et al.*, (2011), perubahan sosial sebagai perubahan pada lembaga-lembaga kemasyarakatan yang mempengaruhi sistem sosial, nilai, sikap, dan pola perilaku. Perubahan individu melibatkan perubahan sikap, keterampilan, dan persepsi melalui komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah.

7) Konflik dan Negosiasi

Konflik dimulai ketika satu pihak merasa dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain (Robbins, 2015). Konflik muncul dari ketidakselarasan tujuan dan perbedaan interaksi. Negosiasi adalah proses komunikasi berkelanjutan hingga tercapai kesepakatan bersama, digunakan untuk menyelesaikan tujuan yang berbeda.

8) Rancangan Kerja

Menurut Wijono (2010), rancangan kerja memperhatikan hubungan antara karyawan dan sifat serta isi tugas mereka. Rancangan kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam organisasi dan mempengaruhi sikap serta perilaku individu terhadap pekerjaan mereka.

2.1.6 Tujuan Perilaku Organisasi

Tujuan perilaku organisasi menurut Sobirin (2015), meliputi:

1) Mendeskripsikan Perilaku Manusia

Tujuan utama mempelajari perilaku organisasi adalah untuk mengenali, menganalisis, dan menjelaskan apa yang terjadi di dalam

sebuah sebuah organisasi. Pemahaman ini sangat membantu para pemimpin dalam mengidentifikasi masalah yang ada dan menentukan langkah-langkah yang harus diambil untuk mengatasinya.

2) Menjelaskan dan Memprediksi Perilaku Manusia

Tujuan lain dari mempelajari perilaku organisasi adalah untuk melihat dan memprediksi apa yang akan terjadi di masa depan. Karena organisasi biasanya dibentuk untuk bertahan lama, bahkan mungkin tanpa batas waktu, memahami perilaku organisasi bukan hanya tentang situasi saat ini tetapi juga potensi kejadian di masa mendatang.

3) Mengendalikan Perilaku Manusia

Tujuan ketiga adalah mengatur perilaku manusia dalam organisasi. Mengendalikan perilaku manusia kadang dianggap tidak etis karena membatasi kebebasan individu. Namun, tidak semua perilaku di dalam organisasi sejalan dengan kepentingan dan tujuan organisasi, karena anggotanya memiliki latar belakang pendidikan dan karakter yang beragam. Mengatur perilaku manusia tidak hanya berarti mengawasi atau mengarahkan, tetapi juga, jika perlu, mengubah perilaku yang tidak sesuai atau merugikan.

2.1.7 Manfaat Perilaku Organisasi

Manfaat perilaku organisasi adalah keuntungan yang diperoleh melalui pemahaman dan penerapan perilaku dalam sebuah organisasi. Menurut Murniati, Sihombing, & Susilawati (2016), berikut manfaat dari perilaku organisasi :

- 1) Individu, perkembangan organisasi, dan kesuksesan organisasi.
- 2) Pimpinan, yang merumuskan kebijakan, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah.
- 3) Ekonomi global, dengan tujuan untuk mensejahterakan kebijakan ekonomi yang efektif dan efisien.

2.2 *Work Life Balance*

2.2.1 *Pengertian Work Life Balance*

Work life balance, menurut Fisher *et al.*, (2009), adalah usaha individu untuk menyeimbangkan berbagai peran yang dijalani. Sementara itu, Greenhaus *at al.*, (2003) mendefinisikan *work life balance* sebagai sejauh mana seseorang terlibat dalam pekerjaan dan keluarga serta merasa puas dengan kedua peran tersebut. Schermerhorn (2005) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarganya.

Menurut Lockwood (2003), *work life balance* adalah situasi di mana pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang berada dalam keadaan seimbang. Dari sudut pandang pekerja, *work life balance* berarti memilih cara untuk mengelola kewajiban kerja dan tanggung jawab pribadi atau keluarga. Sementara itu, bagi perusahaan, istilah ini menggambarkan tantangan dalam menciptakan budaya yang mendukung, sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaannya saat berada di tempat kerja.

Kesimpulannya, *work life balance* adalah upaya individu untuk menyeimbangkan berbagai kegiatan serta peran dalam hidup mereka misalnya antara pekerjaan dan juga kehidupan dan merasa puas dengan kedua peran tersebut.

2.2.2 *Komponen-Komponen Work Life Balance*

Menurut Fisher *et al.*, (2001), terdapat empat komponen-komponen *work life balance* yaitu :

1) Waktu

Komponen waktu mencakup jumlah dan kualitas waktu yang dihabiskan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar pekerjaan, seperti kegiatan keluarga, sosial, dan pribadi.

2) Perilaku

Komponen ini mencakup upaya yang dilakukan individu untuk meraih tujuan yang diinginkan. Hal ini berhubungan dengan keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3) Ketegangan

Komponen ketegangan mencakup berbagai aspek seperti perasaan cemas, tekanan, kehilangan aktivitas pribadi yang penting, serta kesulitan dalam menjaga konsentrasi.

4) Energi

Komponen energi berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pada manusia, energi merupakan sumber daya yang terbatas. Ketika individu mengalami kekurangan energi dalam aktivitasnya, hal ini dapat meningkatkan tingkat stres.

2.2.3 Indikator-Indikator *Work Life Balance*

Menurut Hayman (2005), terdapat tiga indikator yang dapat mengukur *work life balance*, yaitu :

1) *Work Interference With Personal Life* (WIPL)

Indikator ini mengukur sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Gangguan ini dapat berdampak negatif pada kehidupan individu, menunjukkan bahwa dengan adanya gangguan tersebut menandakan rendahnya tingkat keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Misalnya, pekerjaan yang menyulitkan seseorang untuk mengatur waktu bagi kehidupan pribadinya.

2) *Personal Life Interference Work* (PLIW)

Indikator ini mengukur sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan. Misalnya, pekerjaan seseorang terganggu karena adanya masalah pribadi yang sedang dialami.

3) *Work Personal Life Enhancement* (WPLE)

Indikator ini mengukur sejauh mana kehidupan pribadi dapat berdampak positif pada kinerja individu di tempat kerja.

2.2.4 Faktor-Faktor *Work Life Balance*

Menurut Poulouse dan Saudarman (2014), terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu :

1) Faktor Individu

Faktor individu adalah faktor yang bersumber dari internal individu yaitu mencakup :

- a. Kepribadian, mencakup gabungan dari berbagai cara individu merespons lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian terdiri dari beberapa faktor utama, yaitu: kesadaran diri (seperti kesungguhan dan motivasi untuk mencapai tujuan), ekstrasversi (kecenderungan menikmati hubungan sosial), *agreeableness* (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), keterbukaan terhadap pengalaman, dan neurotisme (kemampuan menghadapi stres)
- b. *Psychological well-being*, merujuk pada sifat-sifat psikologis positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme, *psychological well-being* berhubungan positif dengan *work life balance*. Pekerja dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi cenderung memiliki *work life balance* yang lebih baik.
- c. Kecerdasan Emosi, merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi, mengekspresikan, mengatur, dan mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosi memiliki hubungan positif dengan *work life balance*, sehingga individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi cenderung memiliki tingkat *work life balance* yang lebih baik.

2) Faktor Organisasi

- a. Pekerjaan, dengan adanya pengaturan kerja yang fleksibel membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Dengan cara ini, fleksibilitas dalam pekerjaan dapat mengurangi konflik antara keduanya dan meningkatkan *work life balance*.

- b. *Work life balance Policies*, adanya kebijakan dan program perusahaan dapat mendukung karyawan dalam mencapai *work life balance*. Misalnya meliputi fleksibilitas kerja, cuti, jam kerja, dan fasilitas untuk pengasuhan anak.
 - c. Dukungan, adanya dukungan mampu meningkatkan *work life balance* pada karyawan. Misalnya, dukungan dari atasan, organisasi, ataupun dari rekan kerja.
 - d. Stres Kerja, merujuk pada pandangan individu yang melihat pekerjaan sebagai ancaman dan merasa tidak nyaman di lingkungan kerjanya dan berkaitan erat dengan kesehatan, konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta keseimbangan antara keduanya. Ketidakmampuan untuk mengelola stres kerja dapat mengganggu pencapaian *work life balance*.
 - e. Teknologi, merujuk pada pengaruh positif maupun negatif yang ditimbulkan bagi pencapaian *work life balance*. Dengan mempermudah akses ke pekerjaan dari mana saja dan kapan saja, teknologi memungkinkan fleksibilitas yang dapat membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Namun, hal ini juga bisa menimbulkan tantangan jika tidak dikelola dengan baik, yang dapat mengganggu *work life balance*.
 - f. Peran, adanya konflik peran, ketidakjelasan peran, dan jam kerja yang berlebihan berkontribusi signifikan terhadap terjadinya konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tingkat kekacauan peran yang tinggi akan membuat pencapaian *work life balance* menjadi lebih sulit.
- 3) Faktor Lingkungan
- a. Anak, dengan banyaknya tanggung jawab yang diemban terhadap anak serta pengaruh anak, maka semakin memicu stres dan konflik kehidupan pribadi dan karir.
 - b. Dukungan Keluarga, mencakup pengaruh dukungan keluarga yang dapat membantu individu dalam mencapai keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor seperti pekerjaan pasangan, konflik rumah tangga, serta harapan mengenai perhatian dan penerimaan juga mempengaruhi *work life balance*.

4) Faktor Lainnya

Terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work life balance* misalnya usia, jenis kelamin, status pernikahan, status sebagai orang tua, pengalaman kerja, tingkat jabatan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan tipe keluarga.

2.2.5 Program Kerja *Work Life Balance*

Menurut Lewison (2016) dalam (Pambudi, 2020), terdapat enam program kerja *work life balance* yaitu :

1) Waktu yang Fleksibel (*Flextime*)

Kondisi kerja dimana karyawan dapat mengatur jam kerja mereka sendiri, dengan syarat tetap memenuhi batas jam kerja minimum yang ditetapkan.

2) Minggu yang Fleksibel (*Flexible Week*)

Kondisi kerja dimana karyawan dapat meningkatkan jam kerja pada hari tertentu dan memungkinkan mereka untuk mengurangi jam kerja pada hari lainnya.

3) Pekerjaan Paruh Waktu (*Part Time*)

Kondisi kerja yang memungkinkan karyawan untuk memiliki jam kerja yang lebih singkat.

4) Bekerja dari Rumah (*Work at Home, Flexplace or Telecommuting*)

Kondisi kerja dimana karyawan bekerja di luar lokasi kantor atau tempat kerja utama.

5) *Part Time Telecommuting*

Kondisi kerja yang mengkombinasikan pekerjaan paruh waktu dengan telecommuting, memungkinkan karyawan untuk bekerja di luar kantor dengan jam kerja yang lebih singkat.

6) Berbagi Pekerjaan (*Job Sharing*)

Kondisi kerja dimana pekerjaan dapat dibagi antara dua atau lebih karyawan untuk meringankan beban kerja.

2.3 *Job Satisfaction*

2.3.1 Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor, yang juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau hygiene-motivator, diperkenalkan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Teori ini adalah salah satu teori motivasi yang menitikberatkan pada berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan maupun ketidakpuasan seseorang dalam bekerja. Dalam teorinya, Herzberg membedakan faktor-faktor ini menjadi dua yaitu faktor hygiene (ekstrinsik) dan motivator (intrinsik). Teori ini menyajikan kerangka kerja yang signifikan untuk memahami peran kepuasan kerja sebagai faktor yang dapat memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

1) Faktor Motivator

Faktor motivator mencerminkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai nilai tambah dalam pekerjaan. Faktor ini berkaitan erat dengan isi atau substansi pekerjaan itu sendiri. Sebagai elemen yang secara langsung mendorong munculnya kepuasan kerja dan peningkatan motivasi, faktor-faktor ini mencakup:

- a. Pencapaian (*Achievement*), perasaan berhasil atas pekerjaan yang telah diselesaikan, di mana individu merasa bangga terhadap hasil yang dicapainya.
- b. Pengakuan (*Recognition*), penghargaan serta pengakuan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja atas kontribusi dan prestasi yang telah diraih.
- c. Tanggung Jawab (*Responsibility*), kesempatan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar, yang memberikan rasa memiliki dan kontrol terhadap hasil kerja.

- d. Kemajuan (*Advancement*), kesempatan untuk mengembangkan diri serta memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi melalui promosi atau peningkatan posisi.
- e. Pekerjaan (*Work Itself*), jenis pekerjaan yang secara intrinsik memberikan rasa puas dan pencapaian karena sifatnya yang menantang dan bermakna.

2) Faktor Hygiene

Menurut Hasibuan (2009), faktor hygiene mencerminkan kebutuhan yang bersifat berkelanjutan, karena setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, individu akan kembali merasakannya dari awal. Faktor ini tergolong sebagai faktor eksternal dalam bekerja. Faktor eksternal ini juga dikenal sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang berperan dalam mencegah timbulnya rasa tidak puas. Faktor hygiene mencerminkan kebutuhan fisiologis seseorang yang diharapkan dapat terpenuhi. Faktor-faktor yang termasuk dalam kategori ini meliputi:

- a. Kebijakan perusahaan (*Company Policy*), aturan dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan dan dapat memengaruhi kenyamanan serta kepuasan kerja karyawan.
- b. Gaji dan Tunjangan (*Salary and Benefits*), imbalan finansial serta manfaat tambahan yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya.
- c. Kondisi Kerja (*Working Conditions*), lingkungan fisik tempat kerja, termasuk sarana dan prasarana yang disediakan.
- d. Hubungan dengan atasan (*Relationship with Supervisors*), kualitas hubungan antara karyawan dan atasan yang berperan penting dalam membentuk tingkat kepuasan atau ketidakpuasan.
- e. Hubungan dengan rekan kerja (*Relationship with Peers*), kualitas interaksi sosial dan hubungan antar sesama karyawan di lingkungan kerja.

2.3.2 Pengertian *Job Satisfaction*

Job satisfaction adalah perasaan emosional, baik positif maupun negatif, yang dirasakan karyawan mengenai pandangan mereka terhadap pekerjaan mereka (Handoko, 2011). *Job satisfaction* pada dasarnya merupakan pengalaman emosional yang unik bagi setiap individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung pada sistem nilai pribadi yang dianut. Semakin sesuai suatu pekerjaan dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut. *Job satisfaction* adalah reaksi emosional yang timbul dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang kemudian dihadapkan pada realitas yang mereka rasakan. Hal ini menghasilkan reaksi emosional yang bisa berupa perasaan senang, puas, atau bahkan tidak puas (Sutrisno, 2007).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah kondisi emosional yang kompleks dan muncul sebagai hasil dari interaksi antara harapan dengan kenyataan yang mereka hadapi dalam lingkungan kerja.

2.3.3 Indikator-Indikator *Job Satisfaction*

Menurut Luthans (2011), terdapat lima indikator *job satisfaction* yaitu :

1) *The Work Itself* (Pekerjaan itu Sendiri)

Pekerjaan yang memuaskan biasanya melibatkan tugas yang menarik dan menantang, memberikan kesempatan untuk belajar serta mencocokkan kepribadian dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

2) *Pay* (Upah)

Jumlah kompensasi yang diterima seseorang sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan sudah sebanding dengan kebutuhan yang dianggap wajar.

3) *Promotion* (Promosi Jabatan)

Peluang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan yang berkaitan dengan potensi kemajuan karir seseorang selama bekerja.

4) *Supervisor* (Pengawas)

Seseorang yang selalu memberikan arahan atau instruksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

5) *Coworkers* (Rekan Kerja)

Seseorang yang terus-menerus berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan serta seseorang yang bisa merasa bahwa rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya.

2.3.4 Variabel-Variabel *Job Satisfaction*

Menurut Keith Davis (1985) dalam (Prabu, 2017), terdapat lima variabel dalam *job satisfaction* yaitu :

1) *Turnover*

Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berhubungan dengan tingkat pergantian pegawai yang rendah, sementara pegawai yang kurang puas cenderung memiliki tingkat pergantian yang lebih tinggi.

2) Tingkat Absensi Kerja

Karyawan yang kurang puas biasanya memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan sering kali tidak hadir tanpa alasan yang jelas atau rasional.

3) Umur

Pegawai yang lebih tua sering kali merasa lebih puas dibandingkan pegawai yang lebih muda. Hal ini mungkin karena pengalaman mereka yang lebih luas dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Sebaliknya, pegawai muda cenderung memiliki harapan yang tinggi dan ideal tentang pekerjaan mereka, sehingga perbedaan antara harapan dan kenyataan di tempat kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan.

4) Tingkat Pekerjaan

Karyawan dengan jabatan yang lebih tinggi biasanya merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang memiliki posisi yang lebih rendah. Hal ini karena karyawan di tingkat yang lebih tinggi biasanya menunjukkan performa kerja yang lebih baik dan lebih proaktif dalam kontribusi mereka di tempat kerja.

5) Ukuran Organisasi Perusahaan

Kepuasan pegawai bisa dipengaruhi oleh ukuran perusahaan, karena ukuran perusahaan berhubungan dengan faktor-faktor seperti cara koordinasi, saluran komunikasi, dan tingkat keterlibatan pegawai.

2.3.5 Faktor-Faktor *Job Satisfaction*

Menurut Afandi (2018), terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan kerja bergantung pada sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan

Kepuasan adalah hasil dari pemenuhan harapan, yang tercermin dalam perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaan. Jika harapan lebih besar dibanding dengan apa yang diterima, individu akan merasa tidak puas. Sebaliknya, jika manfaat yang diterima melebihi harapan, individu akan merasa puas.

3) Pencapaian Nilai

Kepuasan adalah fungsi dari sejauh mana pekerjaan memenuhi nilai-nilai kerja yang penting bagi individu.

4) Keadilan

Kepuasan bergantung pada sejauh mana individu merasa diperlakukan secara adil di lingkungan kerja.

5) Budaya Organisasi

Karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika organisasi memiliki budaya kerja yang baik dan harmonis didalamnya.

2.4 *Job Hopping*

2.4.1 Pengertian *Job Hopping*

Job hopping adalah pola di mana seseorang sering berpindah pekerjaan dalam jangka waktu satu atau dua tahun atas kehendak sendiri, tanpa

adanya tekanan eksternal seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) atau penutupan perusahaan (Pranaya, 2014). *Job hopping* biasanya didefinisikan sebagai peralihan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya tanpa alasan yang jelas atau masuk akal, baik ketika seseorang memiliki pekerjaan yang stabil maupun tidak (Ghiselli, 1974).

Menurut Suryaratri & Abadi (2018), intensi *job hopping* merujuk pada dorongan atau hasrat seseorang untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atau berpindah ke organisasi lain sesuai keinginannya, meskipun sebagai karyawan tetap yang baru bekerja kurang dari satu tahun. *Job hopping* atau juga dikenal kutu loncat, mengacu pada kebiasaan karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dan berpindah ke perusahaan lain dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun.

Sehingga, kesimpulannya adalah *job hopping* merupakan perilaku karyawan yang cenderung suka berpindah-pindah tempat kerja dalam waktu yang sangat singkat dengan didasarkan pada berbagai alasan pribadi karyawan.

2.4.2 Faktor-Faktor *Job Hopping*

Menurut Larasati & Aryanto (2020), terdapat beberapa faktor yang mendasari seseorang melakukan *job hopping* yaitu :

1) Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, seperti hubungan yang tidak harmonis di tempat kerja, masalah keluarga, budaya perusahaan yang kurang cocok, usia muda, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta kondisi psikologis individu (modal psikologis).

2) Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri individu, seperti rendahnya keterikatan karyawan dengan perusahaan, tawaran yang lebih menguntungkan dari perusahaan lain, jalur karir yang jelas, dan keinginan untuk belajar hal-hal baru.

Faktor yang mendasari *job hopping* juga dijelaskan oleh Widjaja, dkk., (2018) yaitu :

1) Faktor Individu

Faktor individu, seperti keinginan untuk mencapai pemenuhan diri atau menjalani visi hidup yang bermakna, konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta kebutuhan akan pengembangan pribadi.

2) Faktor Perusahaan atau Organisasi

Faktor organisasi dan perusahaan, termasuk kompensasi, penghargaan, budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk promosi karir.

2.4.3 Indikator-Indikator *Job Hopping*

Menurut Lake *et al.*, (2017), terdapat dua indikator yang dapat mengukur *job hopping* :

1) Motif Menghindari (*Escape*)

Motivasi seseorang untuk menjauhi atau meninggalkan tempat kerja umumnya disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap lingkungan kerjanya.

2) Motif Kemajuan Karir (*Advancement*)

Motif seseorang untuk meninggalkan tempat kerja dengan alasan pengembangan atau kemajuan karir yang didasari adanya dorongan pribadi seperti keinginan dan ambisi.

2.5 Tinjauan Empiris

Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada sejumlah studi sebelumnya untuk mencari perbandingan dan bahan referensi mengenai penelitian *work life balance*, *job satisfaction*, dan *job hopping*. Studi-studi sebelumnya tersebut digunakan sebagai dasar perbandingan sekaligus sebagai bahan referensi untuk memperkuat landasan teori dan memperluas pemahaman terhadap variabel yang diteliti. Adapun rangkuman dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Sepvian Armanda, Larasati Ahluwalia, & Shiwi Angelica Cindiyasari Sihono, 2023	Pengaruh <i>Job satisfaction</i> dan <i>Empowering Leadership</i> Terhadap <i>Performance</i> Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung	Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa variabel <i>job satisfaction</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>performance</i> karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung. Sedangkan variabel <i>empowering leadership</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>performance</i> karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung. Disisi lain, variabel <i>job satisfaction</i> dan <i>empowering leadership</i> secara simultan berpengaruh terhadap <i>performance</i> karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung.	Penelitian sebelumnya membahas mengenai pengaruh <i>Job satisfaction</i> dan <i>empowering leadership</i> terhadap <i>performance</i> karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan <i>work life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>job hopping</i> karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung.
2	Ferry Dial Yanandi, 2023	Pengaruh <i>Worklife Balance</i> dan Kompensasi Terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>worklife balance</i> dan kompensasi	Penelitian sebelumnya membahas pengaruh <i>worklife</i>

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
		Kinerja Karyawan (Studi Kasus Tenaga Kependidikan Universitas Lampung)	berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Universitas Lampung	<i>balance</i> dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Lampung. Sedangkan penelitian ini membahas pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>job hopping</i> karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung.
3	Audrey Wanda Callista & Fajrianthi, 2021	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Intensi <i>Job hopping</i> Pekerja Generasi Milenial	Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa <i>psychological capital</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi <i>job hopping</i> . Sedangkan <i>perceived organizational support</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi <i>job hopping</i> . Kemudian secara simultan <i>psychological capital</i> dan	Penelitian sebelumnya membahas mengenai pengaruh <i>psychological capital</i> dan <i>perceived organizational support</i> terhadap intensi <i>job hopping</i> pada generasi milenial. Sedangkan penelitian ini membahas pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>job hopping</i>

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			<i>perceived organizational support</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi <i>job hopping</i> .	karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung.
4	Achmad Fathur Asari, 2022	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kemudian variabel <i>work life balance</i> juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, lalu pada variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja serta hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berhasil memediasi <i>work life balance</i> dan kinerja secara tidak langsung.	Penelitian sebelumnya membahas mengenai pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Namun, pada penelitian ini judul yang akan dibahas yaitu pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap intensi <i>job hopping</i> karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung.

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
5	Sukma Wati BR Bangun, 2024	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi <i>Job hopping</i> pada Karyawan di Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan	Berdasarkan hasil penelitian didapat adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi <i>job hopping</i> serta didapat pula sumbangan efektif dari kepuasan kerja terhadap intensi <i>job hopping</i> sebesar 53,7%, dimana dengan hal ini menunjukkan bahwa 46,3% adalah faktor lain yang mempengaruhi intensi <i>job hopping</i> .	Penelitian sebelumnya membahas mengenai hubungan kepuasan kerja dengan intensi <i>job hopping</i> pada karyawan di Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan. Sedangkan, penelitian yang akan dilakukan membahas mengenai pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>job hopping</i> karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung.
6	Bertha Permatasari & Fajrianthi, 2021	Pengaruh <i>Grit</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Job hopping</i> pada Karyawan Generasi Milenial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>grit</i> memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi <i>job hopping</i> dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi <i>job hopping</i> , namun secara simultan	Penelitian sebelumnya membahas tentang <i>grit</i> dan kepuasan kerja terhadap intensi <i>job hopping</i> pada karyawan generasi milenial. Sedangkan penelitian ini membahas mengenai pengaruh <i>work</i>

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			berpengaruh terhadap intensi <i>job hopping</i> pada karyawan generasi milenial.	<i>life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>job hopping</i> karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung.
7	Fadhila Saifullah, 2020	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Flexible Work Arrangement</i> Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi	Berdasarkan hasil yang dilakukan didapat bahwa <i>work-life balance</i> dan <i>flexible work arrangement</i> tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan muslimah konveksi.	Penelitian sebelumnya membahas mengenai pengaruh <i>work-life balance</i> dan <i>flexible work arrangement</i> terhadap kinerja karyawati muslimah konveksi. Sedangkan, penelitian yang akan dilakukan membahas mengenai pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>job hopping</i> karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung.

Sumber : Kajian Penulis (2024)

2.6 Kerangka Pemikiran

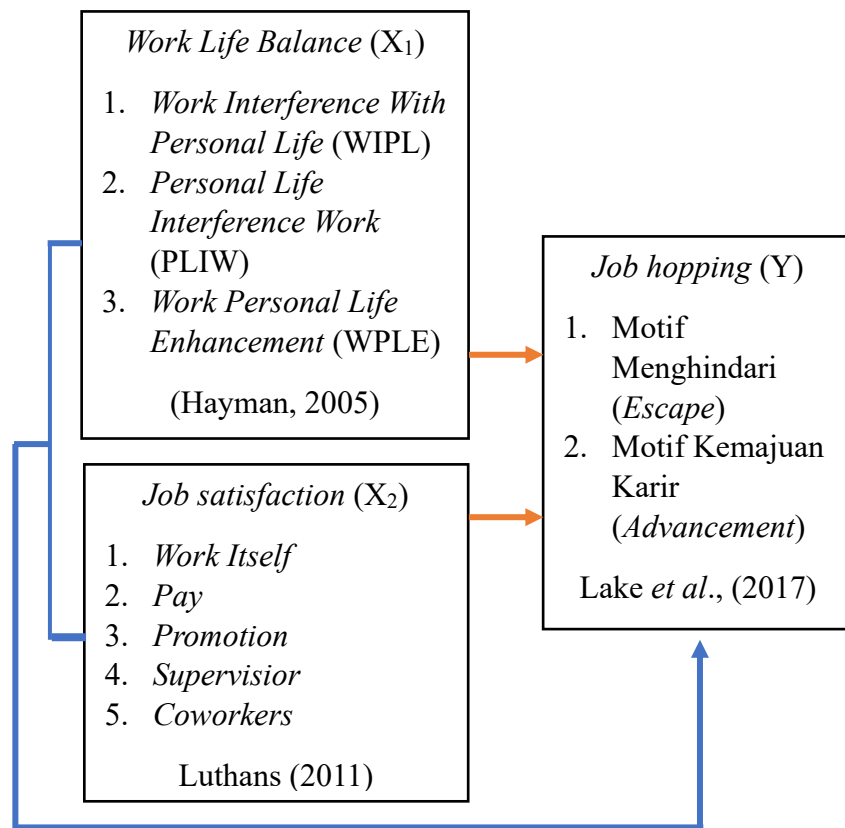
Job hopping merujuk pada kecenderungan orang untuk berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu yang singkat. Menurut Lake *et al.*, (2017), indikator yang mengukur *job hopping* meliputi motif menghindari (*Escape*) dan motif

kemajuan karir (*Advancement*). Karyawan yang merasa pekerjaannya tidak memenuhi harapan atau mengganggu kesejahteraan pribadi cenderung mencari peluang baru dengan fleksibilitas lebih baik. Menurut Putri (2023), job hopping sering disebabkan oleh ketidakmampuan menjaga work life balance.

Work life balance, semakin penting di era modern, mencerminkan benturan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* dapat diukur melalui tiga indikator menurut Hayman (2005) yaitu *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), dan *work personal life enhancement* (WPLE). Ketidakseimbangan ini merugikan individu dan perusahaan. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurdin & Rohaeni (2020), *job satisfaction* juga berperan dalam *job hopping*.

Job satisfaction atau kepuasan kerja, memainkan peran penting dalam keputusan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Indikator-indikator yang mengukur *job satisfaction* mencakup berbagai aspek seperti *work itself, pay, promotion, supervisor, coworkers* (Luthans, 2011). Ketidakpuasan dalam salah satu atau beberapa dari indikator-indikator ini dapat mendorong karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi pada fenomena *job hopping*.

Berdasarkan penjabaran teori serta hasil studi terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti kemudian menyusun kerangka pemikiran sebagai dasar konseptual dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran ini disusun untuk menggambarkan secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas (independen) yang menjadi fokus utama, yaitu *Work Life Balance* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) dan variabel dependen yaitu *Job Hopping* (Y). Penyusunan kerangka pemikiran ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai arah dan alur berpikir peneliti dalam menganalisis pengaruh masing-masing variabel. Selain itu, kerangka ini juga memudahkan dalam memahami bagaimana hubungan antarvariabel dibangun dalam studi ini yang dapat di lihat pada gambar berikut:



Sumber : Data diolah (2024)

Keterangan :

- = Garis Parsial
- = Garis Simultan

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah asumsi awal yang ada pada rumusan masalah yang dinyatakan dengan kalimat tanya (Sugiyono, 2016). Sehingga, berdasarkan pada rumusan masalah dan kerangka pemikiran, berikut merupakan hipotesis pada penelitian ini :

1. H_{a1} : Terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap Intensi *Job hopping*.
 H_{o1} : Tidak ada pengaruh *Work life balance* terhadap Intensi *Job hopping*.
2. H_{a2} : Terdapat pengaruh *Job satisfaction* terhadap Intensi *Job hopping*.
 H_{o2} : Tidak ada pengaruh *Job satisfaction* terhadap Intensi *Job hopping*.

3. Ha₃ : Terdapat pengaruh *Work life balance* dan *Job satisfaction* secara simultan terhadap Intensi *Job hopping*.
Ho₃ : Tidak Terdapat pengaruh *Work life balance* dan *Job satisfaction* secara simultan terhadap Intensi *Job hopping*.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* yang diterapkan melalui pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini akan membahas keterkaitan antar variabel-variabel yang akan diteliti serta menguji sejauh mana pengaruh yang ditimbulkan dari variabel satu terhadap variabel lain, yaitu untuk mengetahui keterkaitan antara variabel *work life balance* (X_1) dan *job satisfaction* (X_2) terhadap intensi *job hopping* (Y). Selain itu, penelitian ini juga akan menguji sebuah hipotesis yang telah dirumuskan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan objek atau subjek penelitian yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan menjadi dasar untuk analisis serta pengambilan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah generasi Z yaitu generasi yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012 di Bandar Lampung. Namun, fokus khusus penelitian ini adalah pada anggota generasi Z yang sudah memasuki dunia kerja dengan rentang umur 18-29 tahun pada 2024.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan sejumlah kecil individu yang diambil dari populasi dengan tujuan untuk diteliti, dengan asumsi bahwa sampel tersebut dapat merepresentasikan karakteristik populasi secara keseluruhan. Jika ukuran populasi terlalu besar dan tidak memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh, peneliti dapat memilih sampel dari populasi tersebut untuk dianalisis (Sugiyono, 2017). Metode penelitian yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pemilihan sampel

yang didasarkan pada pertimbangan khusus sesuai kriteria (Sugiyono, 2017).

Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu :

- 1) Generasi Z yang sedang bekerja dalam sebuah instansi
- 2) Generasi Z yang pernah berpindah pekerjaan

Penentuan sampel menggunakan rumus *Cochran* sebab populasi tidak diketahui. Berikut merupakan rumus *Cochran* :

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,0025}$$

$$n = 384,16$$

Keterangan :

n = Besaran sampel

z = Harga dalam kurve normal untuk simpangan 5% dengan nilai 1,96

p = Peluang benar = 0,5

q = Peluang salah = 0,5

e = *Sampling error* 5%

Hasil dari perhitungan menggunakan rumus *Cochran* adalah 384,16 orang yang jika dibulatkan maka sampel yang digunakan pada penelitian ini sebesar 385 orang dengan tingkat kepercayaan 95 %.

3.3 Definisi Konseptual dan Operasional

3.3.1 Definisi Konseptual

1) *Work life balance*

Work life balance adalah usaha individu untuk menyeimbangkan berbagai peran yang dijalani (Fisher *et al.*, 2009).

2) *Job satisfaction*

Job satisfaction adalah perasaan emosional, baik positif maupun negatif, yang dirasakan karyawan mengenai pandangan mereka terhadap pekerjaan mereka (Handoko, 2011).

3) *Job hopping*

Job hopping adalah pola di mana seseorang sering berpindah pekerjaan dalam jangka waktu satu atau dua tahun atas kehendak sendiri, tanpa adanya tekanan eksternal seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) atau penutupan perusahaan (Pranaya, 2014).

3.3.2 Definisi Operasional

Berikut merupakan operasional variabel dari penelitian ini :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
<i>Work life balance</i>	<i>Work life balance</i> adalah kondisi dimana setiap diri seorang karyawan generasi Z mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan tanpa mengorbankan salah satu sisi.	<i>Work Interference With Personal Life (WIPL)</i>	1. Kehidupan pribadi dapat terganggu akibat tekanan yang berasal dari pekerjaan. 2. Kerinduan terhadap aktivitas pribadi yang tidak dapat dilakukan karena tuntutan pekerjaan. 3. Mengabaikan kebutuhan pribadi demi pekerjaan. 4. Menunda kepentingan pribadi untuk pekerjaan. 5. Pekerjaan mempersulit

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
			kehidupan pribadi.
		<i>Personal Life Interference Work (PLIW)</i>	1. Kesulitan dalam bekerja akibat masalah pribadi. 2. Tugas dalam pekerjaan yang terabaikan akibat kehidupan pribadi. 3. Kehidupan pribadi menghabiskan energi untuk bekerja. 4. Tidak puas dengan waktu aktivitas di luar pekerjaan.
		<i>Work Personal Life Enhancement (WPLE)</i> , terdiri dari pekerjaan dan kehidupan pribadi saling memberikan dampak positif.	1. Pekerjaan tidak memberikan dorongan energi untuk menjalani aktivitas pribadi. 2. Kehidupan pribadi tidak memberi energi untuk bekerja. 3. Pekerjaan tidak dapat meningkatkan suasana hati. 4. Kehidupan pribadi tidak dapat meningkatkan suasana hati saat bekerja.
<i>Job satisfaction</i>	<i>Job satisfaction</i>	<i>Work Itself</i>	1. Pekerjaan yang diberikan tidak

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
	adalah rasa puas dalam pekerjaan yang umumnya berasal dari dalam diri masing-masing pekerja generasi Z.		memiliki tantangan 2. Pekerjaan yang diberikan tidak membuat saya belajar hal baru
		<i>Pay</i>	1. Ketidakesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan. 2. Tidak ada pemberian insentif oleh perusahaan diluar gaji yang diterima.
		<i>Promotion</i>	1. Setiap karyawan tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi 2. Kesempatan promosi yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
		<i>Supervisor</i>	1. Pengawasan yang dilakukan tidak bersifat objektif.
		<i>Coworkers</i>	1. Tidak dapat bekerja dengan baik dengan rekan kerja. 2. Memiliki rekan kerja yang tidak mendukung dalam bekerja.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
<i>Job hopping</i>	<i>Job hopping</i> merupakan keinginan pekerja generasi Z untuk berpindah pekerjaan yang umumnya terjadi dalam waktu singkat.	Motif Menghindari (<i>Escape</i>)	1. Adanya rasa ketidaktarikan pada pekerjaan. 2. Tidak menyukai rekan kerja. 3. Rasa kebosanan dalam bekerja. 4. Berganti pekerjaan untuk mencari suasana baru dalam bekerja.
		Motif Kemajuan Karir (<i>Advancement</i>)	1. Pindah posisi baru untuk mendapatkan posisi terbaik 2. Bersedia berganti pekerjaan demi mendapatkan pekerjaan terbaik

Sumber : *Data diolah (2024)*

3.4 Jenis Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data asli yang didapat dari seorang sumber pertama (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, data primer didapat melalui kuesioner dalam bentuk *Google Form (Gform)* yang telah disusun dengan serangkaian pertanyaan yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti. Kuesioner akan dibagikan menggunakan media sosial seperti *Whatsapp* dan *Instagram*.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari melalui sumber lain yang sesuai seperti *website*, media elektronik, dan lain-lain yang dapat

mendukung kelancaran dalam penulisan penelitian (Antarasi & Akbar, 2019). Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan yaitu jurnal ilmiah yang dapat diakses menggunakan *website* sebagai bahan referensi, buku, ataupun data-data pendukung lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang telah disusun, dengan tujuan mendapatkan tanggapan dari mereka (Noor, 2017). Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka yang merupakan teknik pengumpulan data melalui pengumpulan informasi dari laporan penelitian, buku ilmiah, artikel, dan jurnal yang relevan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2019). Studi pustaka yang dilakukan adalah berupa pencarian jurnal-jurnal ilmiah, buku, ataupun media lainnya yang menunjang penelitian ini.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel akan dilakukan menggunakan skala Likert. Skala ini bekerja dengan memecah variabel menjadi sejumlah indikator yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam menyusun item-item instrumen, seperti pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2018). Skala Likert dipilih karena sering diterapkan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Skala Likert diatur secara terbalik karena pernyataan disusun dalam bentuk negatif.

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	2	3	4	5

Sumber : *Sugiyono (2017)*

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menentukan apakah suatu kuesioner dapat dianggap sah atau tidak (Ghozali, 2013). Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaannya mampu secara tepat mengungkapkan apa yang dimaksud untuk diukur. Sebaliknya, alat ukur yang tidak valid memiliki tingkat validitas yang rendah. Evaluasi validitas dapat dilakukan menggunakan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi *product moment*

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah nilai X

$\sum Y$ = Jumlah nilai Y

Dengan kriteria perhitungan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan program IBM SPSS Statistics 27, dengan menguji 13 item pertanyaan terkait variabel *work life balance* (X_1), 9 item pertanyaan terkait variabel *job satisfaction* (X_2), dan 6 item pertanyaan terkait variabel *job hopping* (Y). Pengujian ini melibatkan analisis atas item pertanyaan dan respon dari 385 sampel responden. Hasil dari perhitungan uji validitas menggunakan pengujian pada 30 responden dengan nilai r_{tabel} 0.361. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil uji validitas dari masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner penelitian.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Work Life Balance (X₁)	X1.1	0.394	0.361	Valid
	X1.2	0.831	0.361	Valid
	X1.3	0.708	0.361	Valid
	X1.4	0.831	0.361	Valid
	X1.5	0.373	0.361	Valid
	X1.6	0.617	0.361	Valid
	X1.7	0.780	0.361	Valid
	X1.8	0.565	0.361	Valid
	X1.9	0.494	0.361	Valid
	X1.10	0.431	0.361	Valid
	X1.11	0.666	0.361	Valid
	X1.12	0.620	0.361	Valid
	X1.13	0.575	0.361	Valid
Job Satisfaction (X₂)	X2.1	0.666	0.361	Valid
	X2.2	0.510	0.361	Valid
	X2.3	0.638	0.361	Valid
	X2.4	0.545	0.361	Valid
	X2.5	0.677	0.361	Valid
	X2.6	0.666	0.361	Valid
	X2.7	0.689	0.361	Valid
	X2.8	0.667	0.361	Valid
	X2.9	0.623	0.361	Valid
Job Hopping (Y)	Y1.1	0.808	0.361	Valid
	Y1.2	0.397	0.361	Valid
	Y1.3	0.771	0.361	Valid
	Y1.4	0.812	0.361	Valid
	Y1.5	0.824	0.361	Valid
	Y1.6	0.851	0.361	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua 13 item pertanyaan yang digunakan untuk variabel *work life balance*, 9 item pertanyaan yang digunakan untuk

variabel *job satisfaction*, dan 6 item pertanyaan yang digunakan untuk variabel *job hopping* dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji untuk menentukan tingkat kepercayaan dan konsistensi suatu alat pengukur dalam menghasilkan data yang dapat diandalkan (Amanda & Devianto, 2019). Dalam uji reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut merupakan rumus dari *Cronbach's Alpha* :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabel instrumen

k = Jumlah pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah item

σ_1^2 = Varian total

Berikut merupakan hasil uji reabilitas pada masing-masing variabel penelitian ini.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0.862	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0.801	Reliabel
<i>Job Hopping</i>	0.846	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 3.4 diperoleh bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi saat digunakan, sehingga kapan pun dan siapa pun yang menggunakannya cenderung memperoleh hasil yang sama

atau sangat mirip dengan data awal, meskipun proses pengumpulan data dilakukan berkali-kali.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah teknik analisis data yang bertujuan untuk menganalisis data dengan menjelaskan kondisi suatu variabel dalam penelitian tanpa bermaksud mengeneralisasi atau menarik kesimpulan secara umum.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Regresi dianggap baik jika data yang digunakan berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dihitung menggunakan perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* sebab jumlah responden lebih dari atau sama dengan 50 orang (Ghozali, 2013). perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* memiliki ketentuan, jika hasil ≥ 0.05 maka dinyatakan bahwa distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolinieritas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Identifikasi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara berikut :

- a. Jika terdapat korelasi lebih dari 0,90 antara variabel-variabel independen, ini menunjukkan adanya multikolinieritas.
- b. Multikolinieritas juga bisa dinilai melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika $VIF < 10$, maka tingkat multikolinieritas dianggap masih dapat diterima.

3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa heteroskedastisitas mengacu pada ketidaksamaan varians variabel dalam model regresi. Jika varians variabel dalam model regresi seragam, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Scatterplot. Uji Scatterplot memiliki beberapa kriteria sebagai berikut :

- a. Jika titik-titik pada grafik menyebar dan tidak membentuk pola apapun, maka tidak ditemukan heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik pada grafik membentuk pola, maka ditemukan heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk memprediksi pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, dengan tujuan menentukan apakah terdapat hubungan fungsional antara variabel-variabel independen tersebut dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diteliti adalah *Work life balance* (X_1) dan *Job satisfaction* (X_2). Sedangkan variabel dependen yang diteliti yaitu *Job hopping* (Y). Berikut merupakan rumus uji regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Job hopping*

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = *Work life balance*

X_2 = *Job satisfaction*

e = epsilon

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Statistik t (Parsial)

Pengujian Statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial *work life balance* (X_1) terhadap intensi *job hopping* (Y) dan *job satisfaction* (X_2) terhadap intensi *job hopping* (Y). Uji t memiliki rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

- t = Nilai uji t
- r = Koefisien korelasi
- r^2 = Koefisien determinasi
- n = Jumlah sampel

Kriteria yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.). Apabila tingkat signifikansi $\leq 5\%$, H_a dinyatakan valid atau terdapat pengaruh antar variabel dan H_0 ditolak.
- 2) Namun, apabila tingkat signifikansi $\geq 5\%$, H_a dinyatakan tidak valid atau tidak terdapat pengaruh antar variabel dan H_0 diterima.

3.9.2 Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistik F adalah metode untuk menguji regresi secara keseluruhan, yang bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, berikut merupakan rumus yang digunakan dalam uji statistik f :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

n = Jumlah sampel yang diteliti

k = Jumlah variabel

Ketentuan yang digunakan pada uji F yaitu :

- 1) Dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.). Apabila tingkat signifikansi $\leq 5\%$, H_a dinyatakan valid atau terdapat pengaruh antar variabel dan H_0 ditolak.
- 2) Namun, apabila tingkat signifikansi $\geq 5\%$, H_a dinyatakan tidak valid atau tidak terdapat pengaruh antar variabel dan H_0 diterima.

3.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengidentifikasi seberapa besar persentase variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh perubahan pada variabel independen (X) (Wibisono, 2016). Koefisien determinasi berfungsi untuk menilai seberapa besar persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), dan semakin mendekati 1 nilai R^2 , semakin baik hasil regresi tersebut. Ini menunjukkan bahwa semua variabel independen secara kolektif dapat menjelaskan variabel dependen dengan lebih akurat (Hendrawan, 2013). Berikut merupakan ketentuan interpretasi koefisien korelasi :

Tabel 3.5 Ketentuan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada penelitian ini mengenai pengaruh *work life balance* dan *job satisfaction* terhadap intensi *job hopping* karyawan (studi kasus generasi Z di Bandar Lampung), didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerjaan tidak mengganggu waktu dan energi yang diperlukan untuk kehidupan pribadi dan mengindikasikan adanya waktu luang, karyawan generasi Z di Bandar Lampung cenderung memanfaatkan waktu yang tersedia untuk mengeksplorasi berbagai peluang guna mendukung mereka dalam pengembangan diri dan kemajuan karir.
2. *Job satisfaction* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja sebagai karyawan meningkat maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan generasi Z di Bandar Lampung untuk berpindah kerja pada posisi yang lebih baik mengingat mayoritas responden penelitian ini adalah karyawan dengan lulusan sarjana.
3. *Work life balance* dan *job satisfaction* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping* karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Hal ini mengindikasikan bahwa *work life balance* dan *job satisfaction* yang meningkat memberikan kecenderungan pada generasi Z di Bandar Lampung untuk melakukan *job hopping*.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan pada penelitian ini yaitu:

1. Bagi generasi Z di Bandar Lampung

Generasi Z di Bandar Lampung disarankan agar menunjukkan keterlibatan yang lebih aktif di tempat kerja dengan berpartisipasi secara penuh baik tugas maupun kegiatan yang mendukung tujuan organisasi sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan akan pengembangan diri yang menjadi salah satu keinginan utama karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Selain itu, generasi Z di Bandar Lampung juga diharapkan agar lebih terbuka untuk berkomunikasi terkait pengembangan karir yang diinginkan agar perusahaan dapat memahami secara lebih mendalam harapan generasi Z di tempat kerja.

2. Bagi perusahaan

Dilihat dari data, usia generasi Z di Bandar Lampung yang saat ini yang mendominasi tingginya tingkat *job hopping* adalah generasi Z dengan usia yang sedang merintis karir dan mengeksplor berbagai peluang baru untuk pengembangan diri serta karir. Sehingga saran yang dapat diberikan pada perusahaan adalah agar mengembangkan strategi yang efektif dalam menjaga keterlibatan karyawan seperti melibatkan karyawan generasi Z di Bandar Lampung pada proyek-proyek baru sehingga keinginan untuk mengeksplor berbagai peluang baru dapat dipenuhi oleh perusahaan sendiri tanpa harus mencari peluang di tempat lain serta hal ini pula dapat menunjang pengembangan diri dan karir. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun sistem karir yang jelas, transparan, dan memberikan peluang yang nyata serta diharapkan juga dapat memastikan karyawan ditempatkan sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki agar karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan menarik dan bermakna.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Adanya faktor usia dan pendidikan, memberikan pengaruh pada hasil penelitian. Sehingga, untuk penelitian selanjutnya, faktor-faktor tersebut dapat dijadikan variabel moderasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga

dapat meneliti karyawan lintas generasi untuk melihat perbedaan perspektif serta dinamika yang ada. Mengingat penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dan hanya melibatkan sampel sebanyak 385 karyawan generasi Z yang berada di Bandar Lampung, hasil penelitian ini terbatas pada populasi yang diteliti dan tidak dapat digeneralisasi pada seluruh karyawan generasi Z di berbagai wilayah. Hal ini disebabkan oleh sifat dari metode *non-probability sampling* yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu dalam populasi untuk terpilih menjadi sampel, sehingga kesimpulan yang diperoleh hanya berlaku untuk konteks dan kondisi yang ada dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode yang lebih komprehensif serta pengambilan sampel dari berbagai wilayah dapat dilakukan agar dapat mencakup variasi karakteristik karyawan generasi Z di Indonesia secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. H., & Hidayat, R. (2018). The Effect of Video Advertisement by Beauty Vlogger on Buying Intention. *International Journal of Accounting, Finance, and Economics*, 1(1), 18-23.
- Afandi, Pandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator . Pekanbaru: Zanafala.
- Agustina, Y. (2022). Pengaruh Working Hours dan Workload Terhadap Turnover Intention Dengan Job Stress Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Karyawan Generasi Z Bandar Lampung) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Anggraeni, N. (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol. 12, No. 2. Halaman 54-74.
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex–Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214-224.
- Armanda, S., Ahluwalia, L., & Sihono, S. A. C. (2023). Pengaruh Job Satisfaction dan Empowering Leadership Terhadap Performance Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 2(2), 23-34.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (2024). Penduduk Usia 15+ yang Bekerja (jiwa), 2023-2024. Provinsi Lampung : Badan Pusat Statistik
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (2024). Penduduk Usia 15+ Angkatan Kerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Kabupaten/Kota dan Lapangan Pekerjaan Utama (jiwa). Provinsi Lampung : Badan Pusat Statistik
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: A systematic literature review. *European Journal of Training and*

- Development, 46(1/2), 139-157. <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Codrington, G., & Grant- Marshall, S. (2004). *Mind the Gap: Own your past, know your generation, choose your future*. Penguin Books.
- Deloitte.com. (2018). The Deloitte Millennial Survey 2018 Millennials' confidence in business, loyalty to employers deteriorate. Retrieved from: <https://www2.deloitte.com/tr/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey2018.html>
- Dewi, D. R. (2023). Hubungan Antara Work Life Balance dan Job Hopping Motive pada Pekerja Generasi Milenial. Fakultas Psikologi Universitas Pancasila (FPSi-UP): Jakarta Selatan.
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's Generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 250–252.
- Elisabet, N. G., Indah, G., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 5(1), 14-28.
- Fabiansyah, A., & Adibah, A. (2024). Studi Kualitatif : Intensi Menetap Atau Berpindah Kerja pada Karyawan. *Jurnal EMPATI*, 13(3), 19-33.
- Fachri, A.B. (2018). Hubungan Antara Kebosanan kerja Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai PT. Pertamina (Persero) Jakarta.
- Frame & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice : implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, G.G., Simon, *et al.* (2001). *Mengelola Konflik: Keterampilan & Strategi untuk Bertindak*. The British Council. Jakarta.
- Fitria, T. N. (2022). Bimbingan Karir Bagi Lulusan Mahasiswa: Pelatihan Mencari Lowongan Pekerjaan, Menulis Surat Lamaran Pekerjaan dan Mendesain CV Menarik. *Journal of Entrepreneurship and Community Innovations (JECI)*, 1(1), 9-15.
- Gentina, E. (2020). Generation z in Asia: A research agenda. In E. Gentina & E. Parry (Eds.), *What the experts tell us about South East Asia: Dynamics*,

differences, digitalization (pp. 3–19). <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-220-820201002>

- Ghiselli, E. (1974). Some Perspectives of Industrial Psychology. *American Psychology*, 29(2), 80-87.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of workfamily enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Pengantar Manajemen
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and practice in human resource management*, 13(1), 85-91.
- Humaira, S., dkk. (2024). Intensi *Job hopping* pada Generasi Y dan Z. *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(1), 1-10.
- Idulsafitri, R. M. (2018). Keterikatan Kerja dalam Konteks Psikologi Industri/Organisasi. Andi Offset.
- Ipekc, E., & Irmak, S. (2009). Path analysis of organizational commitment , job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry. *Tourism Review*, 64(1), 4–16. <https://doi.org/10.1108/16605370910948821>
- Jules, N. J., Ghazali, H., & Othman, M. (2017). *Job satisfaction and Job hopping Behaviour Among Employees of Casual Dining Restaurant. Hospitality and Tourism Research*
- Kadarisman, N., Purwanto, A., & Rosana, D. (2010). Rancang Bangun Audio Organic Growth System Melalui Spesifikasi Spektrum Bunyi Binatang Alamiah Sebagai Local Genius Untuk Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tanaman Holtikultura. *Laporan Hasil Penelitian Strategi Nasional Tahun Anggaran*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia Tahun 2021-2023. Retrieved from: <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/59>
- Khafsin, I. A. & Perdhana, M. S. (2016). *Job Hopping Pada Karyawan (Studi Fenomenologi pada Karyawan yang berpindah-pindah perusahaan)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

- Khan, S. (2016). An Investigation Of The Relationship Between Locus Of Control And Job Hopping. *Arts & Education International Research Journal*, III(1).
- Kruse, M. (2014). Are you a job hopper? Here's how to be good at it. Retrieved from ladders.com: <https://www.theladders.com/career-advice/job-hopper-good-at-it>.
- Kuswadi, S. (1997). *Pengaturan Tidur Pekerja Shift*, Jakarta: Grup PT Kalbe Farma.
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2017). Validation of the job-hopping motives scale. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 531-548.
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2019). Job-Hopping and the Determinant Factors.
- Limon, M. (2019). Why are so many Millennials and Gen Z *job hopping*. Retrieved from: <https://observatory.tec.mx/edu-news/why-are-so-many-millennials-and-gen-z-job-hopping>.
- LinkedIn. (2018). Gen Z Defines Job-Hopping Generation. Retrieved from: <https://campustechnology.com/articles/2018/10/12/linkedin-gen-z-defines-job-hopping-generation.aspx>
- Lockwood, N. R. (2003). "Work/Life Balance: Challenges and Solutions". SHRM Research Department
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2011). *Organizational behavior : An Evidence-Based Approach Twelfth Edition*. McGraw-Hill Irwin
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency Part of the Business Administration, Management, and Operations Commons, Management Sciences and Quantitative Methods Commons, and the Strategic Management Policy Commons. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Maharani, Y., & Rahman, N., N. (2024) Adaptabilitas Karier dan Kepuasan Kerja : Kunci Mengatasi *Job Hopping* di Era Modern. *JMPIS : Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 5, No. 6.
- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2021). "We aren't your reincarnation!" workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193-209.
- Malik, M. I., Gomez, S. F., Ahmad, M., & Saif, M. I. (2010). Examining The Relationship Of Work Life Balance, Job Satisfaction And Turnover In Pakistan. *International Journal Of Sustainable Development*, 2(1), 27-33. [Http://Www.Ssrn.Com/Link/Oida-Intl-Journal-Sustainable-Dev.Htm](http://Www.Ssrn.Com/Link/Oida-Intl-Journal-Sustainable-Dev.Htm)

- Maudisha. (2024). UI Employer Forum Partnership Gathering: Pasar Kerja di Era Digital Butuh SDM yang Gesit dan Berpikir Kritis. Retrieved From: <https://www.ui.ac.id/pasar-kerja-di-era-digital-butuh-sdm-yang-gesit-dan-berpikir-kritis/>
- McDonald, P., & Bradley, L., (2005). Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy. *Woman in Management Review* (in press).
- Media, IDN. (2024). Indonesia Gen Z Report 2024 : Understanding and Uncovering the Behavior, Challenges, and Opportunities. Retrieved From: <https://cdn.idntimes.com/content-documents/indonesia-gen-z-report-2024.pdf>
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Murniati, M. P., Sihombing, R., & Susilawati, C. (2016). Efek Pengukuran Keuangan dan Non Keuangan Terhadap Kinerja: Pandangan Teori Penetapan Tujuan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 12. No. 1.
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan loyalitas karyawan pada generasi x dan generasi y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3), 59–66
- Ningrum, R. A., Sijabat, R., & Dharmaputra, F. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Gaji, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Milenial di Pati)* (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Semarang).
- Nova, H. C. (2018). *Fenomena Job-Hopping Pada “Generasi Y” (Studi Kasus Pada Karyawan Yang Berpindah-Pindah Tempat Kerja)* (Doctoral dissertation).
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). JKBM Work-Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Intention Work-Life Balance And Its Impact On Turnover Intention In The Millennium : The Mediation Role Of *Job satisfaction*. *Konsep Dan Bisnis Manajemen*, 6(2), 121–132.
- Nurhayati, M. (2013). Profitabilitas, Likuiditas, dan Ukuran Perusahaan Pengaruhnya Terhadap Kebijakan Dividen dan Nilai Perusahaan Sektor Non Jasa. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, Vol. 5, No. 2.
- Patriana, E. (2014). Komunikasi Interpersonal yang berlangsung Antara Pembimbing Kemasyarakatan dan Keluarga Anak Pelaku Pidana Di Bapas Surakarta. *Jurnal*.
- Pambudi, M. R. (2020). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk. *Laporan Tugas Akhir*.

- Permatasari, B. (2020). *Pengaruh Grit dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Job hopping pada Karyawan Generasi Milenial* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Poulouse, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work life balance: A conceptual review*. International Journal of Advances in Management and Economics, 3(2), 1-17.
- Prabu, A. M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pranaya, D. (2014). *Job-hopping - tinjauan analitis*. 2,67-72.
- Prayoga, R. A., & Lajira, T. (2022). Strategi pengembangan kualitas sdm generasi millenial & generasi Z dalam menghadapi persaingan global era 5.0. In prosiding Seminar Nasional Manajemen, 1(1), 37-40.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Putri, F.A., & Sumaryono. (2023). Hubungan Work Life Balance dengan Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Z. Retrieved From: <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/221038>
- Putri, S. A. P. (2012). Karir dan pekerjaan di masa dewasa awal dan dewasa madya. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3), 193-212
- Rachmadini, F. & Riyanto, S. (2020). The impact of work-life balance on employee engagement in generation z. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 25(5), 62-66.
- Ramya, R. (2014). *Work life balance Strategies of Woman*. International Journal of Research and Development, A Management Review. ISSN. 2319-5479, pp. 21- 26.
- Redinda, A. V. (2020). *Hubungan work life balance dengan intensi job hopping pada generasi milenial* (Doctoral dissertation, Widya Mandala Surabaya Catholic University).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Boston, MA: Prentice Hall
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition, Pearson. Boston.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sandra, M. R. (2019). *Pengaruh Modal Psikologi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Job hopping Pada Pekerja Generasi Milenial*. Skripsi, Surabaya.
- Sasa. (2024). *Pasar Kerja di Era Digital Butuh SDM yang Gesit dan Berpikir Kritis*. Retrieved from <https://www.ui.ac.id/pasar-kerja-di-era-digital-butuh-sdm-yang-gesit-dan-berpikir-kritis/>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., dan Osborn, R. N. (2005). *Organization Behavior: 9th Edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc
- Sembiring, M. B. (2024). *Gambaran Quarter Life Crisis Pada Sarjana Fresh Graduate Universitas Malikussaleh* (Doctoral dissertation, Universitas Malikussaleh).
- Simbolon, C, I., (2018). *Etos Kerja Generasi Z Pada Karyawan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Padang Lawas*.
- Sobirin, A. (2015). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKP
- Steenackers, K., & Guerry, M. A. (2016). Determinants of job-hopping: an empirical study in Belgium. *International Journal of Manpower*, 37(3), 494-510.
- Subekhi, A & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sudarmo, I. (2002). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukarno, E. (2002). *Sistem Pengendalian Manajemen Suatu Pendekatan Praktik*
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millenial. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(1), 77-83.
- Suslova, A., & Holopainen, L. (2019). *Kepuasan kerja dan motivasi karyawan: Kasus generasi Z*. KAMK. Universitas Sains Terapan.
- Sutrisno, E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tonis, Y. A., Ngra, C. B. M., Lalu, S. C., & Sugiantari, A. A. P. W. (2022). Identifikasi Pendidikan Karakter Bagi Generasi Z Pada Era Society 5.0. *Prosiding Pekan Ilmiah Pelajar (PILAR)*, 2, 370-285.

- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja.
- Umar, M. C., Mariyanti, S., & Safitri, S. (2020). Penaruh Stres Kerja Terhadap *Intention Turnover* Pada Karyawan Produksi di PT. SS Tangerang. *JCA of Psychology*, 1(01).
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku organisasi: Kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Widjaja, D.C., dkk. (2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper di Industri Perhotelan di Indonesia. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra.
- Wijaya, D. (2017). *Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya*. Jakarta: Grasindo.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wolor, C. W., dkk. (2020). The Importance Of Work-Life Balance On Employee Performance Millennial Generation In Indonesia. *Journal Of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/Jcr.07.09.203>
- Yello. (2019). Yello Recruiting Study: Meet Generation Z. Retrieved From: <https://yello.co/resource/white-paper/generation-z-recruiting-study/>
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya, *Jurnal Media Komunikasi FIS*. Vol. 12 Nomor 2.
- Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). Thesis-Dissertation. Tuen Mun: Departement of Applied Psychology Lignan University
- Znidaršič, J., & Marič, M. (2021). Relationships between Work-Family Balance, *Job satisfaction*, Life Satisfaction and Work Engagement among Higher Education Lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227–237. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0015>