

Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z di PT.X Surabaya

The Relationship between Work Life Balance and Job Hopping in Generation Z Employees at PT.X Surabaya

Nur Afni Oktavianisa*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: nur.21141@mhs.unesa.ac.id

Arfin Nurma Halida

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: arfinhalida@unesa.ac.id

Abstrak

Latar belakang penelitian ini berdasarkan fenomena tingginya perpindahan khususnya pada karyawan generasi Z yang lebih mengutamakan fleksibilitas tanpa mempertimbangkan masa kerja saat ini. Dengan adanya pertimbangan fleksibilitas, karyawan generasi Z mengutamakan adanya keseimbangan antara dua peran atau lebih yang dijalani. Perpindahan pekerjaan yang tinggi akan berdampak langsung pada perusahaan, maka dari itu pentingnya mengetahui faktor-faktor meningkatnya *Job Hopping*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Job Hopping* pada karyawan generasi Z di PT.X Surabaya. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif untuk mengetahui korelasi variabel. Subjek penelitian yang digunakan berjumlah 169 karyawan generasi Z rentang usia 22-30 tahun pada saat ini. Dengan 30 karyawan sebagai subjek uji coba alat ukur dan 139 karyawan sebagai data penelitian utama. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai koefisien korelasi yang diterima adalah -0.722. Berdasarkan nilai koefisien tersebut dapat diinterpretasikan bahwa adanya korelasi yang kuat serta signifikan antara *Work Life Balance* dengan *Job Hopping* pada karyawan generasi Z di PT.X Surabaya. Dengan arah hubungan negatif yang memiliki makna bahwa ketika tingkat *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan rendah, maka tingkat *Job Hopping* karyawan akan tinggi. Berlaku juga sebaliknya, karyawan dengan tingkat *Work Life Balance* yang tinggi akan memiliki *Job Hopping* yang rendah.

Kata kunci : *Work life balance*; *job hopping*; karyawan generasi Z

Abstract

Background of this study based on the phenomenon of high turnover, especially among generation Z employees who prioritize flexibility without considering the current work period. With the consideration of flexibility, generation Z employees prioritize a balance between two or more roles that are carried out. High job turnover will have a direct impact on the company, therefore it is important to know the factors that increase *Job Hopping*. This study aims to identify the relationship between *Work Life Balance* and *Job Hopping* in generation Z employees at PT.X Surabaya. The research method used is quantitative to determine the correlation of variables. The research subjects used were 169 generation Z employees aged 22-30 years at this time. With 30 employees as test subjects for measuring instruments and 139 employees as the main research data. The results of this study revealed that the correlation coefficient value received was -0.722. Based on the coefficient

value, it can be interpreted that there is a strong and significant correlation between Work Life Balance and Job Hopping in generation Z employees at PT.X Surabaya. With a negative relationship direction which means that when the level of Work Life Balance felt by employees is low, the level of employee Job Hopping will be high. The opposite also applies, employees with a high level of Work Life Balance will have low Job Hopping.

Keywords : *Work life balance; job hopping; generation Z employees*

Article History	*corresponding author
<p>Submitted : 14-06-2025</p> <p>Final Revised : 27-06-2025</p> <p>Accepted : 28-06-2025</p>	 <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>

Fenomena tingginya perpindahan kerja menjadi perhatian penting dalam dunia ketenagakerjaan. JobPlanet (2017) mengungkapkan bahwa generasi yang memiliki tingkat perpindahan kerja paling tinggi yaitu generasi Z dibandingkan dengan generasi Y maupun generasi sebelumnya. Hal ini diinterpretasikan dari data yang menunjukkan bahwa terdapat 57,3% responden dari generasi Z memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu satu tahun setelah mulai bekerja. Fenomena tersebut juga sejalan dengan hasil survey yang dilakukan oleh Beckman (2018) yaitu terdapat sebanyak 44,5% generasi Z menyatakan bahwa berencana untuk keluar dari pekerjaannya dalam kurun waktu 1-2 tahun. Dari penjelasan data tersebut generasi Z terbukti mendominasi perpindahan kerja, generasi Z ini merupakan sekumpulan individu yang lahir antara tahun 1995-2010 (saat ini berusia 15-30 tahun), dengan karakteristik pribadi yang kompetitif, mandiri, progresif, fleksibel serta mengutamakan kebebasan dalam menjalankan aktivitas (Çora, 2019).

Fenomena ini menjadi cerminan dari perubahan zaman yang berlangsung sangat cepat, yang mengakibatkan dampak besar pada dinamika industri dan organisasi. Persaingan yang semakin tinggi mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan keunggulan serta kualitas sumber daya manusia sebagai asset utama yang memegang peranan strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa adanya kontribusi aktif dari karyawan, kegiatan perusahaan mulai dari perencanaan, pengelolaan sistem, pelaksanaan proses hingga pencapaian target tidak dapat berjalan secara optimal (Pranaya, 2014). Oleh karena itu, menjaga keberlanjutan dan stabilitas karyawan menjadi tantangan utama perusahaan di tengah fenomena meningkatnya perilaku *Job Hopping*, terutama di kalangan generasi Z.

Job Hopping merujuk pada suatu tindakan individu yang secara aktif dan sukarela berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam jangka waktu relatif singkat (Lake et al., 2017). (Pranaya, 2014) menyatakan bahwa *Job Hopping* merupakan bagian dari *voluntary turnover* yang terjadi ketika seorang karyawan secara sukarela melakukan perpindahan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya dalam jangka waktu yang relatif singkat, umumnya setiap satu hingga dua tahun sekali tanpa dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penutupan perusahaan atau pemutusan hubungan kerja. Hal mendasar yang membedakan antara *Job Hopping* dengan *turnover* pada umumnya yaitu fenomena ini tidak hanya mencerminkan perpindahan individu antar pekerjaan, tetapi juga menyoroti durasi kerja yang singkat di satu perusahaan serta tingginya frekuensi perpindahan dalam kurun waktu terbatas (Yuen, 2016). Fenomena ini menunjukkan bahwa adanya perubahan pola kerja, di mana individu kini lebih

fokus pada pengembangan karir pribadi secara mandiri tanpa terlalu bergantung pada satu perusahaan.

Pertimbangan karyawan dalam melakukan *Job Hopping* khususnya generasi Z yang memiliki ciri mengutamakan kebebasan dan fleksibilitas menurut Gulati, (2016) dipengaruhi oleh faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri individu dan ekstrinsik yang mencerminkan aspek eksternal memengaruhi keputusan individu. Pada faktor eksternal dijelaskan bahwa salah satunya yaitu adanya ketidakharmonisan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau sedikitnya *Work Life Balance* yang ditawarkan oleh perusahaan. Dengan kurangnya keseimbangan tersebut, individu sulit untuk mempertahankan kesuksesan serta keadilan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi (Fisher et al., 2009). Generasi Z memiliki pandangan bahwa ketidakmampuan dalam menemukan dan mempertahankan *Work Life Balance* merupakan kesalahan dalam memilih pekerjaan, sebanyak 95% dari generasi Z lebih menghargai pola kerja yang fleksibel sebagai upaya mencapai *Work Life Balance* (Aura & Hutahaean, 2025).

Penelitian ini dilakukan pada PT. X yang mana perusahaan terletak di Kota Surabaya, Jawa Timur. PT. X pada saat ini didominasi oleh generasi Z yang mencakup 79% dari total karyawan dengan level staff per-bulan Desember 2024, atau sama dengan 167 orang. Usia generasi Z yang berada di PT.X sangat beragam mulai dari 22 tahun hingga 30 tahun. Berbagai tantangan juga dialami oleh PT.X yang dibuktikan dalam kurun waktu satu tahun yaitu selama 2024, tingkat *turnover* karyawan di PT.X tergolong tinggi mencapai 25% atau sebanyak 50 orang, yang mana Gillies (1989) menjelaskan bahwa *turnover* yang dikatakan normal yaitu berkisar 5-10% per tahun dan *turnover* dikatakan tinggi ketika lebih dari 10% per tahun. Dengan tingkat persentase generasi Z yang *resign* yaitu sebesar 90%, dengan makna bahwa 45 orang generasi Z dari 50 orang yang memutuskan untuk *resign* secara pribadi dengan masa kerja rata-rata di bawah dua tahun. Data ini menjelaskan bahwa karyawan generasi Z memiliki peluang lebih tinggi untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu singkat. Berdasarkan uraian data tersebut, *Job Hopping* yang sering dilakukan oleh generasi Z masih cukup dominan.

Fenomena *Job Hopping* juga digambarkan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada tiga orang karyawan generasi Z, dengan usia karyawan yang diwawancarai yaitu 23 tahun, 25 tahun dan 26 tahun. Karyawan yang merasa tidak menemukan kecocokan dengan lingkungan kerja khususnya tim untuk bekerja sama akan berdampak pada produktivitas karyawan seperti hilangnya minat untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan dan meningkatkan perilaku karyawan untuk melakukan absensi dikarenakan merasa tidak nyaman apabila di kantor, hal ini mencerminkan. Selanjutnya ditemukan fenomena bahwa karyawan merasa tidak adanya pola signifikan dalam program pengembangan karir yang terstruktur, seperti masih kurangnya kegiatan pelatihan, mentoring hingga sertifikasi yang mendukung pertumbuhan kompetensi individu.

Fenomena ini juga sejalan dengan hasil pengamatan di PT.X yang mana ditemukan bahwa mayoritas karyawan generasi Z yang menunjukkan adanya kemungkinan melakukan *Job Hopping* cenderung memperlihatkan beberapa karakteristik perilaku seperti sering mengeluhkan pekerjaan, frekuensi absensi yang meningkat hingga mulai mempertimbangkan untuk bergabung dengan perusahaan lain dalam mencari lingkungan yang lebih sesuai dan perkembangan karir, meskipun masa kerja karyawan di PT.X hanya beberapa bulan. Hasil pendahuluan yang dilakukan dengan subjek khususnya generasi Z di PT.X juga mengarah pada *Work Life Balance*. Sejalan dengan pendapat Alya (2024) bahwa generasi Z menyukai perusahaan yang memprioritaskan kenyamanan, keamanan kerja dan keuntungan yang diberikan dari pekerjaan, yang membuktikan bahwa generasi Z mengedepankan *Work Life Balance*.

Fenomena *Work Life Balance* di PT.X digambarkan pada tiga karyawan yang diwawancarai bahwa karyawan pernah mendapatkan tugas yang mendesak dengan

mengharuskan karyawan tersebut menyelesaikan tugas di luar jam kerja. Hal ini menyebabkan individu mengalami kelelahan ketika pulang kerja, lalu berkurangnya waktu individu untuk keluarga dan aktivitas lain di luar pekerjaan. Fenomena *Work Life Balance* juga terjadi saat individu mengalami permasalahan yang membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikannya, hal ini akan mengurangi fokus dan kontribusi individu di tempat kerja bahkan hingga menunda pekerjaannya dikarenakan pikiran, perhatian dan energinya menjadi terbagi pada masalah pribadi. Selain itu, dapat berdampak juga pada absensi atau ketidakhadiran individu yang digunakan untuk menangani masalah pribadi. Hal ini juga sesuai dengan rata-rata tingkat absensi pada tahun 2024 yaitu sebesar 3,31% yang mengindikasikan bahwa adanya potensi kelelahan atau ketidakpuasan yang berpengaruh pada kehadiran karyawan, hal tersebut sejalan dengan pendapat Flippo (2001) bahwa tingkat absensi yang berkisar pada 3% hingga 10% dikatakan tinggi.

Hasil dari wawancara juga menyimpulkan bahwa kegiatan di pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas salah satunya yaitu pelatihan yang diberikan kepada karyawan, akan tetapi perusahaan hanya memberikan pelatihan atau mentoring kepada sebagian kecil karyawan yang menciptakan adanya rasa kesenjangan pengembangan individu, karyawan merasa bahwa kehilangan peluang untuk memperoleh manfaat tambahan yang didapatkan dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Tetapi selain itu perilaku disiplin yang biasa diterapkan di perusahaan berakibat positif terhadap kehidupan individu dikarenakan sudah terbiasa dengan tuntutan tepat waktu yang menjadikan individu menghargai waktu yang digunakan. Kemudian hasil wawancara menjelaskan bahwa dalam hal ini emosional sangat berpengaruh besar, ketika perasaan individu sedang tidak stabil tetapi tuntutan pekerjaan yang juga mengharuskan bersikap profesional menjadikan individu semakin merasa berat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Merujuk pada hasil penelitian Kellman (2015) bahwa penurunan *Work Life Balance* yang dirasakan individu akan berpengaruh pada meningkatnya *Job Hopping*, hal tersebut dikarenakan individu yang merasa tidak puas dengan keseimbangan antara kerja dengan kehidupan pribadinya akan cenderung untuk mencari pekerjaan baru yang dirasa dapat meningkatkan kualitas *Work Life Balance* yang dimiliki. Selain itu (Jannata & Surya Perdhana, 2022) menjelaskan bahwa pengelolaan *Work Life Balance* yang baik dengan berbagai penyesuaian akan dapat mengurangi adanya *Job Hopping*. Dengan penjelasan lebih lanjut yang disampaikan oleh (Bataneh, 2019) bahwa *Work Life Balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap stabilitas, keputusan dan juga kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh individu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Job Hopping* di kalangan karyawan generasi Z di PT.X Surabaya. Pemilihan variabel *Work Life Balance* dilakukan karena terdapat potensi dalam memberikan wawasan baru kepada perusahaan untuk memperbaiki kebijakan internal yang berdampak pada *Work Life Balance* karyawan. Selain itu, subjek yang difokuskan pada generasi Z, dengan pertimbangan karakteristik dan mengingat bahwa kelompok ini tidak hanya mendominasi populasi tenaga kerja saat ini, tetapi juga merupakan generasi termuda yang pandangannya terhadap lingkungan kerja akan mempengaruhi dasar generasi selanjutnya.

Penelitian ini memiliki signifikansi tinggi untuk ditelaah lebih lanjut karena berpotensi dalam mengungkap akar penyebab fenomena *Job Hopping* yang berpengaruh pada tingkat *turnover*. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami harapan karyawan generasi Z serta mengidentifikasi keputusan yang efektif guna meningkatkan retensi karyawan. Dengan mempelajari pola *Job Hopping*, PT.X dapat mengembangkan strategi perusahaan yang lebih responsif, seperti menciptakan program pengembangan karir yang menarik, membangun budaya kerja yang lebih baik dan menyusun pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan

karyawan khususnya generasi Z. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk menjawab inkonsistensi hasil pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan analisis latar belakang serta pentingnya fenomena *Job Hopping*, penelitian ini mengangkat judul “Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z di PT.X Surabaya”. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan, khususnya divisi *Human Resources* dalam meningkatkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Metode

Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah untuk memperoleh data secara sistematis dengan tujuan dan manfaat tertentu. Dalam hal ini, terdapat metode penelitian kuantitatif yang dimaknai sebagai suatu pendekatan yang berdasar pada filsafat positivisme yang memenuhi kaidah ilmiah seperti konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Lebih lanjut Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa metode kuantitatif diterapkan untuk mengkaji suatu populasi atau sampel dengan tujuan utama menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020), maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian yang terstruktur kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif deskriptif.

Sampel / Populasi

Jannah (2018) populasi adalah sekumpulan individu dengan karakteristik identik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk calon subjek yang akan digunakan dalam penelitiannya. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan generasi Z di PT.X Surabaya, yang berusia 22 hingga 30 tahun dengan total sebanyak 169 karyawan. Sampel yang sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2020) merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik keseluruhan. Dalam penelitian ini, metode *nonprobability sampling* diterapkan, dengan teknik *sampling jenuh* sebagai pendekatan utama dalam pemilihan sampel. *Sampling Jenuh* merupakan metode penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Dalam konteks penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan generasi Z di PT.X Surabaya dengan rentang usia 22 hingga 30 tahun. Dari total populasi sebanyak 169 karyawan, penelitian ini akan menggunakan 30 karyawan sebagai sampel uji coba (*try out*), sementara sisanya yaitu 139 karyawan akan dijadikan sebagai subjek utama dalam penelitian.

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket, khususnya dalam bentuk kuesioner tertutup. Pada metode ini, responden diminta untuk memilih satu jawaban dari beberapa yang disediakan secara cepat dan objektif menggunakan skala likert. Pada penelitian ini, kuesioner *Job Hopping* disusun berdasarkan teori Lake et al., (2017), teori ini mengukur melalui dua dimensi yaitu *Escape* dan *Advancement*. Kemudian untuk kuesioner *Work Life Balance* menggunakan teori Fisher et al., (2009), teori ini mengukur melalui empat dimensi yaitu *Work Interference of Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Kuesioner *Job Hopping* terdiri dari 21 butir pertanyaan, sedangkan kuesioner *Work Life Balance* terdiri dari 26 butir pertanyaan.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Terdapat dua syarat agar analisis statistik dapat dilakukan, yaitu uji normalitas dan uji hipotesis. Uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov dan uji hipotesis menggunakan korelasi product moment pearson. Uji normalitas dan uji hipotesis akan dilakukan menggunakan alat bantu aplikasi yaitu SPSS *for windows* versi 26.0.

Hasil

Data yang telah diterima dari 139 responden dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Hasil pengolahan data statistik deskriptif dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
<i>JH</i>	23	115	69	15.33	31	103	69.65	20.86
<i>WLB</i>	27	135	81	18.00	39	124	86.22	29.22

Pada tabel 1 dapat dilihat pada skor empirik data hasil penelitian kepada 139 subjek menunjukkan bahwa nilai terendah dari variabel *Job Hopping* yaitu 31, lalu untuk nilai tertinggi yaitu 103. Pada variabel *Work Life Balance* memiliki nilai terendah 39 dan nilai tertinggi 124. Selain itu, terdapat perbedaan rata-rata atau *mean* pada skor hipotetik dengan skor empirik dari kedua variabel tersebut. Variabel *Job Hopping* memiliki *mean* atau skor rata-rata empirik ($\bar{x} = 69.65$) yang mana lebih tinggi sedikit dari *mean* atau skor rata-rata hipotetiknya ($\bar{x} = 69$). Lalu untuk variabel *Work Life Balance* juga memiliki *mean* pada skor empirik ($\bar{x} = 86.22$) lebih tinggi dari *mean* pada skor hipotetiknya ($\bar{x} = 81$). Berdasarkan pada hal tersebut, subjek dalam penelitian ini memiliki kecenderungan *Job Hopping* dan *Work Life Balance* lebih tinggi dibandingkan dengan asumsi dari skor hipotetik. Lalu untuk nilai standar deviasi yang diperoleh pada variabel *Job Hopping* sebesar 20,86 dan pada variabel *Work Life Balance* memiliki standar deviasi 29.22.

Untuk memperoleh gambaran atau sebaran skor secara umum serta posisi skor partisipan pada suatu rentang, diperlukan adanya pengelompokan skor dari setiap variabel berdasarkan kategori. Kategorisasi dalam penelitian ini mengacu pada pedoman yang dikemukakan oleh Azwar (2018) yaitu:

Tabel 2. Kategorisasi *Job Hopping*

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq 38,36$	Sangat Rendah	12	8,6%
$38,36 < X \leq 59,22$	Rendah	37	26,6%
$59,22 < X \leq 80,08$	Sedang	34	24,5%
$80,08 < X \leq 100,94$	Tinggi	55	39,6%
$X > 100,94$	Sangat Tinggi	1	0,7%
Total		139	100%

Berdasarkan hasil tabel dapat dilihat bahwa pada variabel *Job Hopping* terdapat 12 karyawan (8,6%) dengan tingkat *Job Hopping* yang sangat rendah, 37 karyawan (26,6%) dengan *Job Hopping* yang rendah, 34 karyawan (24,5%) dengan *Job Hopping* sedang, 55 karyawan (39,6%) dengan *Job Hopping* tinggi serta 1 karyawan (0,7%) dengan *Job Hopping* sangat tinggi.

Berikutnya merupakan hasil kategorisasi penormaan variabel *Work Life Balance* yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Kategorisasi *Work Life Balance*

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq 42,39$	Sangat Rendah	12	8,6%
$42,39 < X \leq 71,61$	Rendah	41	29,5%
$71,61 < X \leq 100,83$	Sedang	14	10,1%
$100,83 < X \leq 130,05$	Tinggi	72	51,8%
$X > 130,05$	Sangat Tinggi	0	0%
Total		139	100%

Berdasarkan hasil dari tabel dapat dilihat bahwa terdapat 12 karyawan (8,6%) memiliki tingkat *Work Life Balance* yang sangat rendah, 41 karyawan (29,5%) memiliki tingkat *Work Life Balance* yang rendah, 14 karyawan (10,1%) memiliki tingkat *Work Life Balance* sedang, 72 karyawan (51,8%) dengan tingkat *Work Life Balance* tinggi dan 0 karyawan (0%) dengan tingkat *Work Life Balance* sangat tinggi.

Kemudian uji normalitas yang dilakukan sebelum uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui distribusi dari tabulasi data. Teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* digunakan dalam uji normalitas ini, dengan syarat data yang berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0.05 (Sugiyono, 2020). Hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu signifikansi sebesar 0.200 ($p > 0.05$) sehingga diketahui bahwa nilai residual berdistribusi normal. Maka dari itu, variabel *Job Hopping* dan *Work Life Balance* yang digunakan memiliki data yang terdistribusi secara normal. Setelah uji normalitas, dilakukan uji linearitas menggunakan *test Anova*, yang mana hasilnya menunjukkan bahwa data kedua variabel dapat dikatakan linear, hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000 ($p < 0.05$) serta nilai signifikansi pada *sig. deviation from linearity* sebesar 0.122 ($p > 0.05$). Hasil dari uji normalitas dan uji linearitas dijelaskan melalui tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi

Uji Asumsi	Nilai Signifikansi	Keterangan
Uji Normalitas	0.200	Normal
Uji Linearitas	0.122	Linear

Tahap uji asumsi telah diselesaikan dan dinyatakan memenuhi syarat, kemudian dilanjutkan pada uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work Life Balance* dan *Job Hopping*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*

Correlation guna mengetahui kekuatan serta arah hubungan antara kedua variabel tersebut. Uji hipotesis yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 5 di bawah.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	Sig
<i>Job Hopping</i> dan <i>Work Life Balance</i>	-0.722	0.000

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil dari uji korelasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Syarat minimal untuk uji korelasi dapat dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi yang dihasilkan < 0.05 . Dapat dilihat dari tabel 4.10 tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan **diterima**. Lalu pada uji hipotesis juga didapatkan nilai *R* (koefisien korelasi) yaitu sebesar (-0.722) dengan makna bahwa hubungan antara variabel *Work Life Balance* dan *Job Hopping* berkorelasi kuat ($0.60 < p < 0.799$) (Sugiyono, 2020). Nilai *R* yang bersifat negatif menjelaskan bahwa hubungan kedua variabel menuju ke arah yang berlawanan atau negatif, jadi semakin tinggi *Work Life Balance* maka akan semakin rendah keinginan karyawan generasi Z di PT.X Surabaya untuk melakukan *Job Hopping*. Sebaliknya juga, apabila tingkat *Work Life Balance* yang dirasakan rendah maka akan semakin tinggi keinginan karyawan generasi Z di PT.X Surabaya untuk melakukan *Job Hopping*.

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan termasuk dalam penelitian korelasi yaitu bertujuan untuk mengetahui mengenai bagaimana dua atau lebih variabel berhubungan satu sama lain (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini khususnya bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Job Hopping* pada karyawan generasi Z di PT.X Surabaya. Berlandaskan dari tujuan penelitian, dalam penelitian ini diajukan hipotesis yaitu “terdapat hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Job Hopping* pada karyawan generasi Z di PT.X Surabaya”. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows, lalu untuk menguji hipotesisnya digunakan teknik analisis *Pearson Correlation Product Moment*.

Uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa koefisien korelasi sebesar -0.722 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Berdasarkan hasil tersebut menjelaskan bahwa adanya korelasi yang signifikan atau kuat antara *Work Life Balance* dengan *Job Hopping*, hal itu dikarenakan nilai signifikansi yang kurang atau lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0.05 dan nilai koefisien korelasi termasuk dalam kategori kuat menurut Sugiyono, (2020). Untuk tanda negatif pada nilai korelasi menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan, dengan makna bahwa ketika *Work Life Balance* yang didapatkan oleh karyawan generasi Z di PT.X rendah, maka tingkat *Job Hopping* akan tinggi. Kemudian berlaku sebaliknya, jika *Work Life Balance* yang didapatkan oleh karyawan generasi Z di PT.X Surabaya tinggi, maka tingkat *Job Hopping* akan rendah.

Job Hopping diartikan sebagai perilaku individu yang secara aktif dan sukarela berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam kurun waktu yang relatif singkat (Lake et al., 2017). Penilaian *Job Hopping* dilakukan menggunakan dimensi *escape* dan *advancement*. *Escape* yang berarti pada dorongan individu untuk meninggalkan pekerjaan dikarenakan adanya ketidakcocokan dengan lingkungan kerja atau adanya ketidakpuasan terhadap situasi pada pekerjaan saat ini. Sedangkan untuk *Advancement* yang mencerminkan individu mencari peluang karir lebih baik melalui adanya perpindahan tersebut (Lake et al., 2017). *Job Hopping* menjadi salah satu hal yang penting dalam diri individu, dikarenakan perilaku *Job Hopping* juga berkaitan langsung dengan keputusan untuk melanjutkan atau berpindah pekerjaan yang juga akan berdampak langsung pada perusahaan.

Mengenai *Job Hopping* pada karyawan, apabila dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat *Job Hopping* rendah dan tinggi. Karyawan dengan *Job Hopping* tinggi lebih berpeluang untuk berpindah pekerjaan tanpa mempertimbangkan masa kerja saat ini, dengan menunjukkan beberapa

karakteristik yang dapat diidentifikasi seperti absensi yang mulai meningkat dibandingkan dengan sebelumnya, tugas dalam pekerjaan yang diselesaikan melebihi tenggat waktu yang sudah ditentukan, melanggar peraturan perusahaan hingga aktif mencari informasi mengenai peluang kerja di tempat lain (Wibowo et al., 2024). Berdasarkan hal tersebut, karyawan generasi Z yang memiliki tingkat *Job Hopping* tinggi kemungkinan adanya konflik antara pekerjaan ataupun di kehidupan pribadi yang berdampak satu sama lain.

Tingkat *Job Hopping* yang tinggi akan berdampak langsung pada *turn over* karyawan dan menjadi permasalahan untuk perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan untuk menekan tingkat *Job Hopping* salah satunya yaitu dengan adanya keseimbangan antara dua atau lebih peran yang dijalankan oleh individu atau disebut dengan *Work Life Balance* (Wibowo et al., 2024). *Work Life Balance* menjadi salah satu faktor yang mendasari perilaku *Job Hopping*, terlebih pada karyawan generasi Z yang salah satu karakteristiknya mengutamakan fleksibilitas pada pekerjaan. Karyawan dengan kualitas *Work Life Balance* yang baik atau bahkan semakin baik, maka kemungkinan karyawan melakukan perpindahan atau berpindah-pindah pekerjaan akan semakin kecil. Hal ini dikarenakan karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan yang menyebabkan adanya rasa puas dan nyaman sehingga memungkinkan untuk bertahan lebih lama di pekerjaan saat ini (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Amrulloh et al., (2023) memiliki hasil yang mendukung temuan penelitian ini. Penelitian relevan oleh Amrulloh et al., (2023) mengenai *Work Life Balance* terhadap *Job Hopping* pada pegawai dengan kategori generasi millennial di Kabupaten Purwakarta dengan subjek penelitian sebanyak 100 orang memberikan temuan penelitian dengan nilai signifikansi 0,009 dan koefisien regresi -0,167 yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Job Hopping*, dengan arah negatif yang berarti berlawanan yaitu keinginan *Job Hopping* akan berkurang ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan tidak membebani pikirannya serta seimbang dengan kehidupan diluar pekerjaannya, serta dapat menikmati dan bahagia dengan pekerjaannya atau disebut dengan *Work Life Balance*.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian milik Nurhasanah et al., (2025). Penelitian ini mengenai *Job Hopping* yang ditinjau dari *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction* pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung dengan jumlah subjek sebanyak 385 orang yang berusia 18-29 tahun. Temuan dari penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Work Life Balance* dengan *Job Hopping*, pengaruh tersebut didasarkan oleh nilai t hitung sebesar 8,018 serta sig.t sebesar 0,000. Pengaruh yang disumbangkan oleh *Work Life Balance* dengan *Job Satisfaction* terhadap *Job Hopping* yaitu sebesar 45,8% dan 54,2% lainnya berasal dari faktor lain. Pada temuan penelitian ini telah menjelaskan bahwa *Work Life Balance* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Job Hopping* pada generasi Z di Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil jumlah frekuensi kategori tingkat *Job Hopping* menunjukkan bahwa tingkat *Job Hopping* karyawan generasi Z di PT.X Surabaya berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 39,6% atau senilai dengan 55 orang dari 139 Subjek. Berdasarkan pengisian kuesioner tersebut, dapat dijelaskan bahwa sebagian karyawan generasi Z memiliki kemungkinan besar untuk melakukan *Job Hopping* atau berpindah-pindah pekerjaan tanpa mempertimbangkan masa kerja pada saat ini. Berdasarkan hasil yang didapatkan dimana mayoritas karyawan generasi Z di PT.X menunjukkan kategori tinggi sehingga dapat diartikan bahwa berbagai kebijakan atau hal yang mendasari adanya perilaku *Job Hopping* belum dirasakan secara optimal. Hal ini dikarenakan karyawan generasi Z menjadikan *Job Hopping* sebagai pelarian dari pekerjaan saat ini, baik dikarenakan adanya ketidakcocokan dengan rekan kerja atau ketidakpuasan terhadap situasi kerja saat ini. Selain itu, adanya ketidakseimbangan antara dua peran atau lebih yang dijalankan juga dapat menjadi faktor penyebabnya.

Work Life Balance merupakan upaya yang dilakukan individu dalam menyeimbangkan seluruh peran yang dimiliki, baik dalam pekerjaan ataupun kehidupan pribadi hingga dapat menunjang keberhasilan dan kepuasan dalam peran tersebut secara bersamaan (Fisher et al., 2009). Pada variabel *Work Life Balance* mengacu pada empat dimensi yaitu *Work Interference of Personal Life (WIPL)* menggambarkan sejauh mana gangguan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi, *Personal Life Interference with Work (PLIW)* menjelaskan bahwa masalah kehidupan pribadi dapat mempengaruhi pekerjaan individu, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* yang menjelaskan pengalaman positif dalam pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, serta *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* yang menggambarkan kehidupan pribadi dapat meningkatkan pekerjaan

individu (Fisher et al., 2009). Berdasarkan temuan penelitian ini, untuk variabel *Work Life Balance* memiliki nilai maksimum sebesar 124 dan minimum sebesar 39 serta rata-rata 86,2 dari 139 subjek.

Berdasarkan hasil dari jumlah frekuensi kategori tingkatan variabel *Work Life Balance* menunjukkan bahwa *Work Life Balance* yang dirasakan oleh karyawan generasi Z di PT.X Surabaya cenderung tinggi, melainkan dengan makna yang negatif. Dikarenakan dari skor rata-rata dimensi, menunjukkan bahwa dimensi *Work Interference of Personal Life (WIPL)* memperoleh skor tertinggi, yang mana karyawan generasi Z cenderung merasakan adanya gangguan dari pekerjaan yang berpengaruh dalam kehidupan pribadi. Hal ini juga dibuktikan pada studi pendahuluan bahwa karyawan generasi Z merasa kesulitan dalam mengatur waktu karena terkadang mendapatkan tugas yang mendadak dan harus diselesaikan hingga di luar jam kerja. Dengan adanya tugas pekerjaan yang melebihi jam kerja, menyebabkan adanya kesulitan yang dirasakan oleh karyawan generasi Z untuk membagi waktu dalam menikmati kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

Work Life Balance yang tinggi juga digambarkan dengan adanya skor rata-rata *Personal Life Interference with Work (PLIW)* yang tinggi kedua, pada dimensi ini juga bermakna negatif. Karyawan generasi Z di PT.X juga merasa bahwa masalah dalam kehidupan pribadi dapat mempengaruhi pekerjaan individu. Hal ini juga ditegaskan pada studi pendahuluan, bahwa terdapat sebagian karyawan generasi Z ketika memiliki masalah pribadi yang kompleks akan mempengaruhi pekerjaannya seperti gangguan konsentrasi karena pikiran yang lebih terfokus pada masalah pribadi, lalu karyawan tersebut menyelesaikan tugas pekerjaan hingga melewati waktu yang seharusnya. Karyawan generasi Z di PT.X Surabaya juga menjelaskan bahwa adanya masalah pribadi yang mengganggu pekerjaan dapat berpengaruh pada absensi karyawan tersebut, dikarenakan karyawan membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan permasalahan pribadi hingga tidak masuk atau mengambil cuti yang secara tidak langsung juga berpengaruh pada rekan tim kerja karena tugas yang ditinggalkan harus diambil alih oleh rekan kerja yang masuk.

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* di PT.X Surabaya yang dirasakan oleh karyawan generasi Z masih kurang optimal, terlebih untuk generasi yang mengutamakan fleksibilitas. Dengan adanya tingkat *Work Life Balance* yang rendah, maka menyebabkan adanya tingkat *Job Hopping* yang tinggi pada karyawan generasi Z. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang memiliki hubungan signifikan dan arah negatif. *Job Hopping* yang tinggi akan berpengaruh langsung pada tingkat *turn over*, maka dari itu perlu adanya kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki hipotesis awal yaitu “Adanya hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Job Hopping* pada karyawan generasi Z di PT.X Surabaya”. Setelah berbagai proses yang sudah dilalui, mulai dari pengumpulan data, uji hingga analisis data yang sudah terkumpul. Maka hipotesis diterima dan ditemukan bahwa adanya hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Job Hopping* pada karyawan generasi Z di PT.X Surabaya. Hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat negatif. Lebih lanjut lagi mengenai korelasi atau hubungan antara variabel *Work Life Balance* dengan *Job Hopping* termasuk dalam kategori kuat dengan arah hubungan negatif. Korelasi negatif disini memiliki makna bahwa karyawan generasi Z yang merasa tidak adanya *Work Life Balance* yang diberikan oleh PT.X maka akan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk melakukan *Job Hopping*. Serta sebaliknya, karyawan yang merasa bahwa adanya *Work Life Balance* maka kecenderungan untuk melakukan *Job Hopping* lebih rendah. Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi tambahan untuk perusahaan dalam mempertimbangkan kebijakan yang lebih sesuai untuk diterapkan kepada karyawan, khususnya pada karyawan generasi Z yang memiliki karakteristik tertentu dibandingkan generasi lain. Oleh karena itu, peningkatan *Work Life Balance* menjadi hal yang penting dikarenakan dapat berkontribusi positif pada perilaku *Job Hopping* dan menurunkan tingkat *turn over* karyawan.

Saran

Perusahaan terutama divisi *Human Resource* dapat melakukan survei internal untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan terlebih pada karyawan generasi Z yang salah satunya mengutamakan fleksibilitas, setelah mendapatkan dan menganalisis hasil survei dapat dipertimbangkan untuk menerapkan kebijakan baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan seperti adanya *Work From Home* atau cuti tambahan dan sejenisnya. Selain itu perusahaan juga dapat lebih memperbaiki komunikasi dan *feedback* dua arah, contohnya dengan adanya platform internal untuk menyampaikan ide atau sekedar keluhan yang dirasakan karyawan. Penyediaan jalur pengembangan karir yang transparan serta *upskilling* juga dapat dilakukan oleh perusahaan terlebih untuk karyawan generasi Z yang lebih tertarik pada perusahaan dengan ruang berkembang dan belajar hal baru yang luas. Contohnya seperti adanya mentoring atau *coaching* oleh senior internal, serta adanya program pelatihan rutin yang berbasis kebutuhan personal. Hasil penelitian ini dapat memberikan beberapa saran untuk karyawan khususnya karyawan generasi Z. Dari hasil yang menunjukkan adanya hubungan negatif dengan makna bahwa tingkat *Job Hopping* meningkat apabila *Work Life Balance* yang rendah dapat diintervensi dari sisi karyawan dengan beberapa hal berikut. Karyawan dapat memulai dengan memahami makna dari *Work Life Balance*, terlebih pada generasi Z. Setelah memahami dan menyadari pentingnya *Work Life Balance*, karyawan dapat melakukan evaluasi terhadap penggunaan waktu baik untuk bekerja atau kehidupan pribadi, selain itu mengoptimalkan teknik manajemen waktu juga sangat disarankan salah satunya dengan menggunakan *prioritization matrix*.

Daftar Pustaka

- Amruloh, D. A. G., Imbari, S., & Fitriyani. (2023). Reducing Job Hopping Intentions Through Personal Psychological Aspects. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 6(2), 363–372. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i2.1069>
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Beckman, K. (2018). *Will Gen Z be the Next Generation of Job Hoppers?* Ripplematch. <https://ripplematch.com/insights/will-gen-z-be-the-next-generation-of-job-hoppers-b04feb4e>
- Çora, H. (2019). The Effects of Characteristics of Generation Z on 21St Century Business Strategies. *Journal of Economics Administrative Sciences Faculty*, 10(20), 909–926. <https://doi.org/10.36543/kauibfd.2019.038>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Flippo, E. B. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Erlangga.

- Gillies, D. A. (1989). *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem* (2nd ed.). Terjemahan Illioni: WB Saunders Company.
- Gulati, S. (2016). Looking Beyond Longevity : An Insight to Job Hopping. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 2(10), 67–72.
- Jannah, M. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi. In *UNESA University Press*.
- Jannata, A., & Surya Perdhana, M. (2022). Analisis Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Barata Indonesia). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- JobPlanet. (2017). *Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi di Dunia Kerja*. Jobplanet Official Blog. <https://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kesetiaan-karyawan-dari-berbagai-generasi-di-dunia-kerja/>
- Kellman, S. K. (2015). *An Investigation Into Work-Life Balance and Burnout In A Software Company In Ireland* (Issue September). <https://norma.ncirl.ie/2091/1/signekellman.pdf>
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2017). Validation of the Job-Hopping Motives Scale. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 531–548. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>
- Nurhasanah, S., Wulandari, J., & Saptiani, F. (2025). Examining Job Hopping among Gen Z : Is It Really Driven by Work-Life Balance and Job Satisfaction? *International Journal of Economics, Business and Innovation Research (IJEIBIR)*, 04(02), 568–586.
- Pranaya, D. (2014). Job-Hopping-An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management*, 2(4), 67–72. www.impactjournals.us
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena Turnover Intention pada Generasi Z dalam Revolusi Industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Yuen, S. H. (2016). Terms of Use The copyright of this thesis is owned by its distribution or dissemination of this thesis. In *Theses and Dissertations*. <https://scholars.ln.edu.hk/en/studentTheses/examining-the-generation-effects-on-job-hopping-intention-by-appl>