

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Z Dan Milenial Di Indonesia

Fairuz Disha Fadiyah¹, Nidya Dudija²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
fairuzdisha@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
nidyardudija@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Organisasi memerlukan tenaga kerja berkualitas yang menjadi peran penting guna membuat perusahaan bisa terus berkembang. Generasi milenial dan Z kini merupakan mayoritas populasi di Indonesia sebagai generasi yang sedang memasuki dunia kerja. Generasi Z dan milenial cenderung memiliki pola pikir yang terbuka dan ambisi yang kuat, sehingga sering kali karyawan generasi Z dan milenial melakukan *job hopping* atau berpindah pekerjaan dalam waktu singkat. Aspek yang dapat berdampak terhadap *job hopping* adalah kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

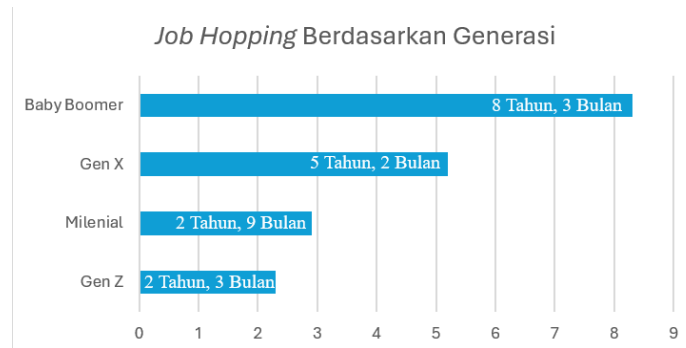
Tujuan penelitian ini guna mengidentifikasi pengaruh dari kepuasan kerja pada *job hopping* dan *work life balance* yang dirasakan terhadap *job hopping*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menyebarkan kuesioner kepada 210 responden sebagai metode pengumpulan data. PLS-SEM dimanfaatkan sebagai pendekatan dalam menganalisis data penelitian ini.

Berdasarkan temuan penelitian diketahui kepuasan kerja tercatat sebesar 83,93% termasuk dalam kategori puas, *work life balance* tercatat sebesar 81,71% dengan termasuk dalam kategori baik dan *job hopping* berada pada posisi 80,76% dengan kategori tinggi. Secara parsial menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* sebesar 42,7%, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* sebesar 44,0%.

Kata Kunci: *Job Hopping*, Kepuasan Kerja, *Work Life Balance*, Generasi Z, Generasi Milenial.

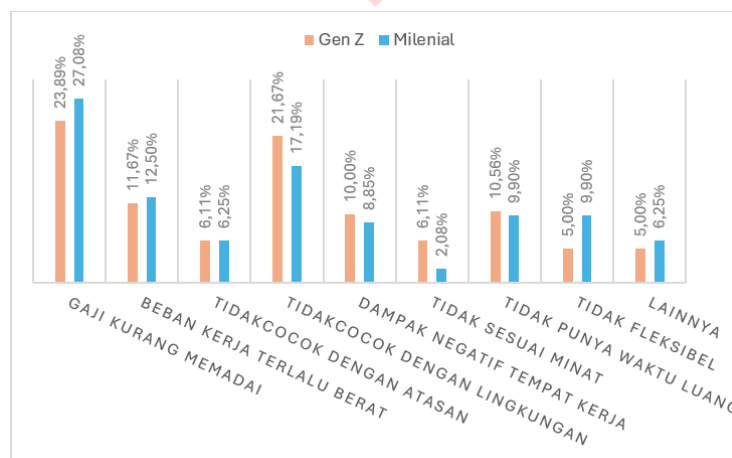
I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan elemen kunci, keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi, melainkan kemampuan serta komitmen setiap individu di dalamnya. Perusahaan menghadapi tantangan tidak hanya dengan mempertahankan karyawannya yang berkualitas saja, melainkan cara membuat karyawan merasa memiliki keterhubungan dengan perusahaannya (Kusumawati, 2021). Namun, banyak perusahaan yang merasa kesulitan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak berpindah pekerjaan ke perusahaan lain (Rahayu & Pratama, 2022). Dalam dunia kerja generasi z dan milenial memiliki kecenderungan sering berpindah tempat pekerjaan atau disebut *job hopper*. *Job Hopping* merupakan fenomena yang menunjukkan perilaku karyawan yang sering berpindah tempat kerja secara sukarela dalam jangka waktu yang singkat (Gusvita et al., 2023). Menurut pranaya dalam Humaira et al (2024) *Job hopping* adalah pola perilaku seseorang yang suka berpindah-pindah tempat kerja, selama 1 sampai 2 tahun bukan karena aturan dari perusahaan melainkan keinginannya sendiri. Fenomena ini menjadi masalah penting karena karyawan adalah sumber daya manusia dan salah satu peran utama bagi organisasi dalam menentukan keberhasilan atau tidaknya dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut tercantum survei data durasi kerja yang dilakukan oleh CareerBuilder.



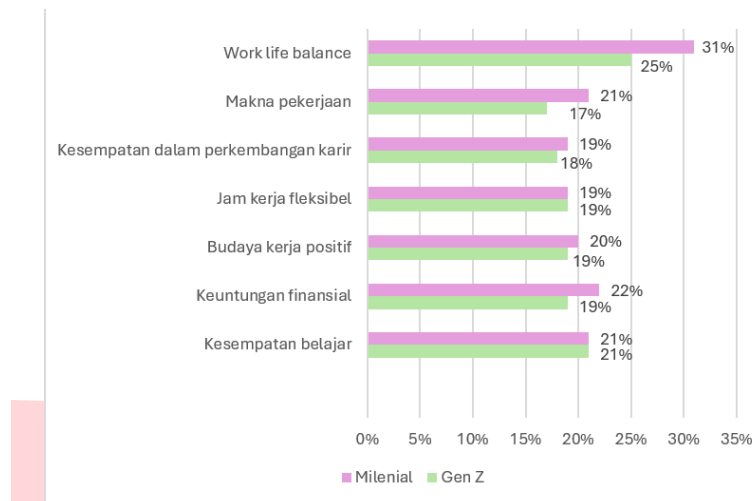
Gambar 1.1 Survei *Job Hopping* Berdasarkan Generasi
Sumber: CareerBuilder (2021)

Data tersebut menunjukkan rata-rata lamanya seseorang bertahan di suatu pekerjaan sebelum akhirnya berpindah ke pekerjaan lainnya. Berdasarkan generasi, bahwa generasi milenial dan Gen Z menghabiskan waktu yang jauh lebih sedikit di tempat kerja mereka dibandingkan generasi yang lebih tua. Menurut Swita (2023) menunjukkan bahwa bila dibandingkan dengan generasi lain, generasi milenial dan Z memiliki presentase lebih tinggi untuk melakukan *job hopping*. Dibalik tingkat *job hopping* yang tinggi, beberapa unsur diketahui memiliki pengaruh terhadap berpindah pekerjaan yakni kepuasan kerja dan *work life balance*.



Gambar 1.2 Alasan untuk berpindah tempat kerja
Sumber: Tirto.id (2022)

Berdasarkan gambar di atas menjelaskan bahwa pilihan pertama terbanyak yaitu 23,89% Gen Z dan 27,08% Milenial menyebutkan gaji yang mereka dapat kurang memadai. Jawaban terbanyak kedua yaitu ketidakcocokan dengan lingkungan perusahaan, kemudian diikuti oleh jawaban-jawaban berikutnya. Menurut Luthfiana & Rianto, (2023) menyatakan perasaan puas terhadap pekerjaan diartikan sebagai memiliki pekerjaan yang diminati, yang pada akhirnya akan menghasilkan respons emosional yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa data survei yang dilakukan tirto.id menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang masih tergolong rendah. Selain dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, *work life balance* mendorong seseorang untuk melakukan perpindahan pekerjaan.



Gambar 1.2 Alasan Gen Z dan Milenial Dalam Memilih Pekerjaan

Sumber: GoodStats (2024)

Berdasarkan survei bahwa sebanyak 25% Gen Z dan 31% Milenial menyebutkan work-life balance menjadi faktor dalam memilih pekerjaan, tujuannya agar mereka memperoleh waktu luang untuk menyalurkan hobi, berkumpul dengan keluarga, serta menjalani aktivitas yang mendukung pengembangan potensi diri. Jika mereka tidak mendapat keseimbangan antara pekerjaan dengan urusan pribadi maka mereka akan berhenti dari tempat kerjanya. Oleh karena itu, setelah dilakukan analisis mengenai fenomena *job hopping*, Berdasarkan ketertarikan terhadap permasalahan tersebut, peneliti menyusun penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z dan Milenial di Indonesia”

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2016) pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi adalah strategi yang disusun secara sistematis untuk mengelola Kemampuan, dorongan kerja, proses peningkatan potensi, serta penataan. Pengelolaan tenaga kerja dirancang dengan tujuan menciptakan budaya kerja yang positif serta mengintegrasikan program-program yang sejalan dan memperkuat nilai-nilai fundamental perusahaan demi menjamin keberhasilan organisasi.

B. Perilaku Organisasi

Menurut Hery (2023) Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari bagaimana individu, kelompok dan struktur mempengaruhi interaksi yang terjadi dalam suatu organisasi dengan maksud memanfaatkan pengetahuan secara praktis.

C. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) mengindikasikan kepuasan pekerjaan menimbulkan rasa yang menyenangkan secara emosional, yang diperoleh melalui proses evaluasi terhadap karakteristik yang dimiliki. Individu yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi memiliki perasaan yang positif, sedangkan seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya rendah memiliki perasaan negatif.

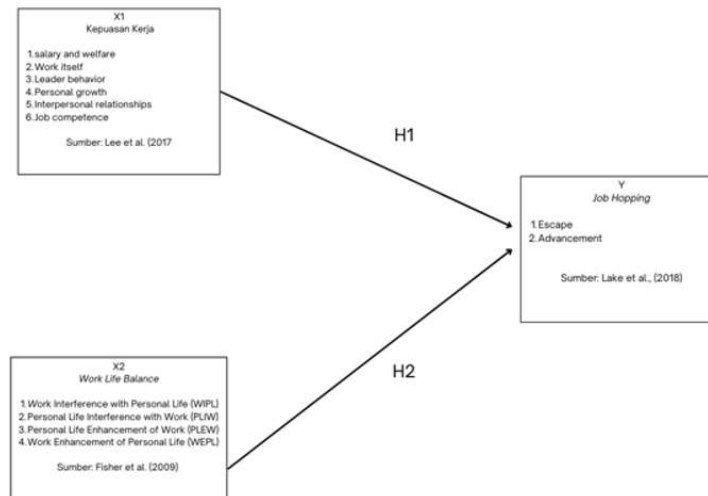
D. *Work Life Balance*

Menurut Lestari & Rahardianto (2021) menjelaskan *work life balance* merujuk pada situasi saat individu menemukan keseimbangan dalam menjalani kehidupannya antara pekerjaan, keluarga dan kepentingan pribadi sehingga terbentuknya kehidupan yang selaras dan seimbang.

E. *Job Hopping*

Menurut Gusvita et al. (2023) menjelaskan bahwa *job Hopping* merupakan fenomena yang menunjukkan perilaku karyawan yang sering berpindah tempat kerja secara sukarela dalam jangka waktu yang singkat.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data olahan peneliti (2024)

G. Hipotesis Penelitian

Premis teoritis menggunakan pendekatan yang kesimpulannya dapat diperoleh melalui penjelasan hubungan antara variabel dan kerangka pemikiran:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan generasi z dan milenial di Indonesia

H2: Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap *job hopping* pada hopping karyawan generasi z dan milenial di Indonesia

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2022) menyatakan bahwa sebagai studi yang mengacu pada pendekatan filsafat positivisme sebagai, diterapkan untuk mengkaji melibatkan responden dari kelompok tertentu, data dikumpulkan menggunakan alat penelitian dan dianalisis secara statistik dengan tujuan guna melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menentukan sampel pada penelitian ini, penulis menggunakan rumus hair. Menurut Hair et al., (2021) jumlah sampel minimal 100 atau lebih, jumlah sampel disarankan lima kali lebih besar dari item pertanyaan yang akan dianalisis. Maka jumlah sampel yang akan diambil adalah 210 responden karyawan generasi Z dan Milenial dengan hasil akhir sebanyak 217 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup kuesioner dan kajian pustaka. Kuesioner yang akan diisi oleh responden dalam bentuk online melalui google form.

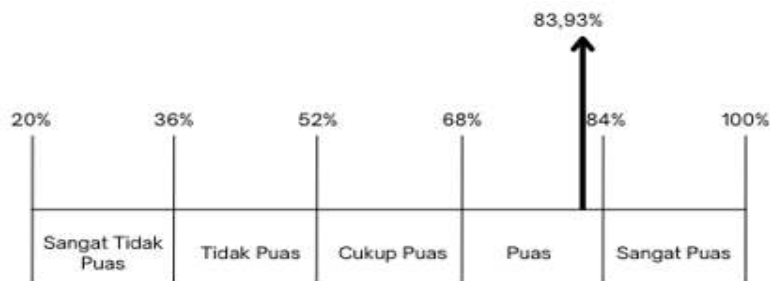
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Hasil deskripsi deomgrafis responden dalam studi ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner responden terhadap 217 responden yang berasal dari kalangan generasi z dan milenial, responden dikelompokkan berdasarkan beberapa karakteristik. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden merupakan perempuan yakni sebanyak 113 orang. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 104. Berdasarkan usia dari 217 responden, usia 23-28 tahun adalah usia terbanyak yaitu sebanyak 118 orang. Selanjutnya berdasarkan karakteristik pekerjaan didominasi oleh swasta nasional sebesar sebanyak 97 responden. Lalu berdasarkan lama bekerja yaitu didominasi 13-18 bulan sebanyak 90 responden. Selanjutnya berdasarkan domisili pekerjaan yang mendominasi penelitian ini yaitu di Pulau Sumatera sebanyak 45 responden. Terakhir yaitu berdasarkan domisili frekuensi perpindahan tempat kerja yang didominasi yaitu 1-2 kali sebanyak 103 responden.

B. Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja

Pada bagian ini terdapat hasil jawaban responden, pada variabel kepuasan kerja yang menggunakan 7 dimensi dengan 12 item pernyataan digunakan pada kuesioner yang telah diisi oleh 217 responden.



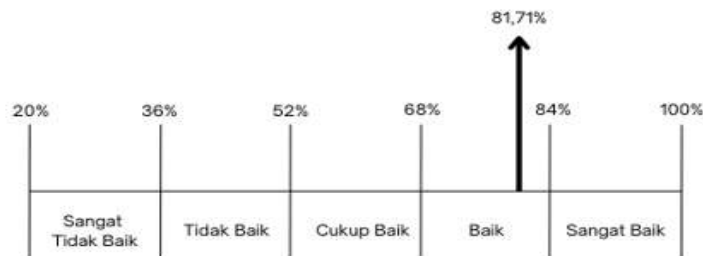
Gambar 4.1 Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil tanggapan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berada dalam kategori puas, dengan rata-rata persentase sebesar 83,93%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dari generasi Z dan milenial yang bekerja di Indonesia telah memperoleh penghasilan dan kesejahteraan yang layak, menikmati tugas yang mereka jalankan, merasakan kepemimpinan yang baik, mengalami perkembangan pribadi, serta menjalin hubungan sosial dan menunjukkan kompetensi kerja yang memuaskan.

C. Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel *Work Life Balance*

Pada bagian ini terdapat hasil jawaban responden, pada variabel kepuasan kerja yang menggunakan 4 dimensi dengan 14 item pernyataan digunakan pada kuesioner yang telah diisi oleh 217 responden.



Gambar 4.2 Garis Kontinum Variabel *Work Life Balance*

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil tanggapan menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* berada dalam kategori baik, nilai diperoleh 81,71%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dari generasi Z dan milenial yang bekerja di Indonesia memiliki tingkat *work life balance* yang baik.

D. Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel *Job Hopping*

Pada bagian ini terdapat hasil jawaban responden, pada variabel kepuasan kerja yang menggunakan 2 dimensi dengan 7 item pernyataan digunakan pada kuesioner yang telah diisi oleh 217 responden.



Gambar 4.3 Garis Kontinum Variabel *Job Hopping*

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Tanggapan responden mengenai variabel *job hopping* tergolong tinggi, nilai diperoleh 80,76%. Menunjukkan

bahwa karyawan dari generasi Z dan milenial memiliki kecenderungan tinggi untuk berpindah tempat kerja atau *job hopping*, yang didorong oleh alasan menghindari dan pengembangan karir.

E. Analisis Data Menggunakan SEM-PLS

4.5.1 Penilaian Terhadap Model Pengukuran (outer model)

a) Discriminant Validity

Tabel 4.1 Nilai Fornell-Larcker Criterion

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion			
	Job Hopping	Kepuasan Kerja	Work Life Balance
Job Hopping	0.870		
Kepuasan Kerja	0.763	0.801	
Work Life Balance	0.766	0.762	0.781

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Nilai pada *Job Hopping* (Y) memiliki nilai konstruk 0,870 lalu kepuasan kerja (X1) mendapatkan nilai konstruk 0,801 dan *work life balance* (X2) memiliki nilai konstruk 0,781. Dengan demikian, Kesimpulan menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Fornell-Larcker Criterion yang melebihi nilai korelasi antar konstruk lainnya.

b) Composite Reliability

Tabel 4.82 Hasil Uji Reabilitas

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Average variance extrac...
Job Hopping	0.946	0.947	0.956	0.757
Kepuasan Kerja	0.949	0.951	0.956	0.642
Work Life Balance	0.951	0.954	0.956	0.610

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil nilai Cronbach,s alpha dan Composite Reliability pada setiap variabel > 0,70 yang mengidentifikasi data dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian reliabilitas.

4.5.2 Penilaian Terhadap Model Struktural (Inner Model)

a) R Square

Tabel 4.3 Nilai R Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Job Hopping	0.663	0.660

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Nilai pegujian R square sebesar 0,663 yang termasuk dalam kategori kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,3% perilaku *job hopping* dipengaruhi oleh aspek kepuasan dalam bekerja dan keseimbangan kehidupan kerja, Sebesar 33,7% kontribusi lainnya berasal dari variabel yang tidak diteliti dalam studi ini.

b) Q Square

Tabel 4.4 Nilai Q Square

PLSpredict LV summary - PLS-SEM				
	Q ² predict	RMSE	MAE	
Job Hopping	0.649	0.599	0.398	

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil nilai Q Square sebesar 0,649 yang > 0 . Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa model penelitian mwndapatkan predictive relevance yang baik, sebab telah mencapai kriteria yang menjadi acuan dalam analisis ini. Nilai 0,649 lebih besar dari 0,35 sehingga nilai tersebut menunjukan bahwa model tersebut tergolong kuat.

c) F Square

Tabel 4.5 Hasil F Square

f-square - Matrix			
	Job Hopping	Kepuasan Kerja	Work Life Balance
Job Hopping			
Kepuasan Kerja	0.227		
Work Life Balance	0.241		

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil nilai F Square pada variabel kepuasan kerja memiliki tingkat pengaruh yang sedang terhadap perilaku *job hopping* dengan nilai F Square sebesar $0,227 > 0,15$ dan variabel *work life balance* memiliki tingkat pengaruh yang sedang terhadap perilaku *job hopping* dengan nilai F Square sebesar $0,241 > 0,15$.

d) Analisis Path Coefficients

Tabel 4.6 Hasil Path Coefficients

Path coefficients - Matrix			
	Job Hopping	Kepuasan Kerja	Work Life Balance
Job Hopping			
Kepuasan Kerja	0.427		
Work Life Balance	0.440		

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil Path Coefficients yang menunjukan bahwa seluruh keterkaitan antar variabel mempunyai arah hubungan yang positif.

1. Pada variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif atau searah pada *jop hopping* hasil Path Coefficients sebesar 0,427.
2. Pada variabel *work life balance* mempunyai pengaruh positif atau searah pada *job hopping* dengan nilai Path Coefficients sebesar 0,440.

F. Uji Goodness of Fit

Tabel 4.7 Hasil Model Fit

Model fit		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.063	0.063
d_uls	2.233	2.233
d_g	1.260	1.260
Chi-square	1427.594	1427.594
NFI	0.793	0.793

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil nilai SRMR sebesar $0,063 < 0,10$ model yang digunakan memiliki tingkat goodnes of fit yang memadai.

G. Uji Hipotesis

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Hipotesis

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Job H...	0.427	0.427	0.072	5.975	0.000
Work Life Balance -> Job...	0.440	0.443	0.078	5.614	0.000

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Berikut adalah ringkasan hasil pengujian hipotesis:

1. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*, Hal ini didukung oleh nilai t statistic sebesar $5,975 > 1,96$ dan p values sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dinyatakan H1 diterima.
2. *Work-life balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*, Hal ini didukung oleh nilai t statistic sebesar $5,614 > 1,96$ dan p values sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dinyatakan H2 diterima.

H. Hasil Analisis Penelitian

Hasil dari penelitian dan pembahasan mengungkapkan rata-rata presentase tingkat kepuasan kerja sebesar 83,93% yang termasuk dalam kategori puas, kategori tersebut menunjukkan bahwa karyawan generasi z dan milenial di Indonesia merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalani. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa rata-rata presentase *work life balance* sebesar 81,71% yang termasuk kategori baik, kategori tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berasal dari generasi Z dan milenial di Indonesia memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Pada variabel *job hopping* diketahui bahwa rata-rata presentase sebesar 80,76% yang termasuk kategori tinggi, kategori tersebut menunjukkan bahwa karyawan generasi z dan milenial di Indonesia memiliki tingkat *Job Hopping* yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *job hopping*. Hal ini didukung oleh nilai t-statistic sebesar $5,975 > 1,96$ dan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$. Pada nilai path coefficient sebesar 0,427, yang artinya adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap *job hopping* mencapai mencapai 42,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau H0 ditolak yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan generasi z dan milenial di Indonesia.

Pada hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* terhadap *job hopping*. Hal ini didukung oleh nilai t-statistic sebesar sebesar $5,614 > 1,96$ dan p values sebesar $0,000 < 0,05$. Pada nilai path coefficient sebesar 0,440, yang artinya adalah pengaruh *work life balance* terhadap *job hopping* mencapai mencapai 44,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau H0 ditolak yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan generasi z dan milenial di Indonesia.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Tingkat kepuasan kerja yang terjadi pada generasi z dan milenial di Indonesia termasuk kedalam kategori puas dengan rata-rata presentase sebesar 83,93% yang artinya generasi z dan milenial di Indonesia sudah merasakan adanya kepuasan kerja di perusahaan.

2. Tingkat *work life balance* yang terjadi pada generasi z dan milenial di Indonesia termasuk kedalam kategori baik dengan rata-rata presentase sebesar 81,71% yang artinya generasi z dan milenial di Indonesia *work life balance* di perusahaan.
3. Tingkat *job hopping* yang terjadi pada generasi z dan milenial di Indonesia termasuk kedalam kategori tinggi dengan rata-rata presentase sebesar 80,76% yang artinya generasi z dan milenial di Indonesia memiliki tingkat keinginan yang tinggi untuk melakukan *job hopping*.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*. Dengan memperoleh nilai t-statistic sebesar $5,975 > 1,96$ dan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$. Pada nilai path coefficient sebesar 0,427, yang artinya adalah hubungan variabel kepuasan kerja terhadap *job hopping* memiliki pengaruh positif mencapai 42,7%. Dari hasil tersebut yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka kecenderungan untuk melakukan *job hopping* juga meningkat.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*. Dengan memperoleh nilai t-statistic sebesar $5,614 > 1,96$ dan nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$. Pada nilai path coefficient sebesar 0,440, yang artinya adalah hubungan variabel *work life balance* terhadap *job hopping* memiliki pengaruh positif mencapai 44,0%. Dari hasil tersebut yang berarti bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan maka kecenderungan untuk melakukan *job hopping* juga meningkat.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian walaupun tingkat kepuasan kerja sudah dirasakan oleh karyawan tetapi kecenderungan untuk melakukan *job hopping* juga meningkat. Maka, perusahaan harus meningkatkan dengan memberikan program pengembangan karier, pelatihan rutin, mentoring, dan kesempatan promosi yang transparan agar karyawan merasa masa depannya diperhatikan.
2. Berdasarkan hasil penelitian walaupun tingkat *work life balance* sudah dirasakan oleh karyawan tetapi kecenderungan untuk melakukan *job hopping* juga meningkat. Maka, perusahaan dapat menerapkan kebijakan jam kerja yang fleksibel, opsi kerja hybrid, ataupun WFH. Karena ketika karyawan merasa waktu pribadinya dihargai, mereka cenderung lebih loyal dan tidak tergoda pindah ke perusahaan lain.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memfokuskan perusahaan tertentu yang lebih spesifik agar responden memiliki pemahaman yang lebih jelas.
4. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan menambahkan variabel lain yang turut berpengaruh pada *job hopping* seperti pengembangan karir, kompensasi, beban kerja, *psychological capital*. Karena variabel tersebut relevan dengan gen z dan milenial

REFERENSI

- Gusvita, S., Gusrini, V., Pohan, R., & Hadiyani, S. (2023). Job Hopping Intention On Millennial Employees. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 36(2), 172–176. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33021/firm.v7i2.3859>
- Hair, J. F., Hult, G. tomas M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray Soumya. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Classroom Companion: Business*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Center For Academic Publishing Service.
- Hery, alexander. (2023). *Perilaku Organisasi*. Papas Sinar Sinanti.
- Humaira, S., Aprilia, E. D., Mirza, M., & Khatijatushshalihah, K. (2024). Intensi Job Hopping pada Generasi Y dan Z. *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.24815/SKPJ.V2I1.29672>
- Kusumawati, E. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *Universitas17 Agustus 1945 Surabaya*, 2(02), 100–111.
- Lestari, D., & Rahardianto. (2021). Work Life Balance And Job Satisfaction Of Lecturer In Faculty Of Economics And Business Unjani. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1491–1504. <https://doi.org/10.46729/IJSTM.V2I5.315>
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729>
- Rahayu, I. R. S., & Pratama, A. M. (2022, December 2). Hasil Riset Menemukan Perusahaan Startup Masih Kesulitan Rekrut dan Pertahankan Karyawan. *Kompas*. <https://money.kompas.com/read/2022/12/02/211000226/hasil-riset-menemukan-perusahaan-startup-masih->

kesulitan-rekrut-dan

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Swita, A. (2023, July 17). *Job Hopping Pada Gen Y Dan Gen Z*. Hrpods.Co.Id. <https://hrpods.co.id/recruitment-and-selection/job-hopping-pada-gen-y-dan-gen-z>

