

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Perceived Organizational Support*, dan *Working Time* terhadap *Job Hopping* Generasi Z di Semarang

Etika Wahyu Permadani ^{1*}, Mila Sartika ², Aris Puji Purwatiningsih ³, Tito Aditya Perdana ⁴

^{1*,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia.

Email: 211202207940@mhs.dinus.ac.id ^{1*}, mila.sartika@dsn.dinus.ac.id ², aris.puji.p@dsn.dinus.ac.id ³, titoadityap92@dsn.dinus.ac.id ⁴

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Work-Life Balance*, dan *Working Time* terhadap perilaku *Job Hopping*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menguji pengaruh antar variabel. Analisis data dilakukan menggunakan *SmartPLS (Partial Least Square)* melalui dua tahap evaluasi, yaitu evaluasi *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta evaluasi *inner model* untuk menguji hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis. Penelitian ini menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Work-Life Balance*, dan *Working Time* terhadap variabel dependen yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *Perceived Organizational Support* dan *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Hopping*. Menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi dan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping* akan semakin menurun. *Working Time* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping*. Mengindikasikan bahwa waktu kerja yang panjang atau tidak ideal meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

Kata kunci: *Job Hopping*; *Perceived Organizational Support*; *Work-Life Balance*; *Working Time*.

Abstract. The phenomenon of job hopping is becoming increasingly common among employees, particularly among Generation Z, who tend to switch jobs more readily when their work and personal life needs are not met. Therefore, this study aims to analyze the influence of *Perceived Organizational Support*, *Work-Life Balance*, and *Working Time* on job-hopping behavior. This study employs a quantitative approach with a causal design to test the relationships among variables. Data analysis was conducted using the *Partial Least Squares (PLS)* method via *SmartPLS* software, which involves two evaluation stages: the *outer model* to test the validity and reliability of the instruments, and the *inner model* to test the relationships among variables and test the hypotheses. The results indicate that, partially, *Perceived Organizational Support* and *Work-Life Balance* have a negative and significant effect on *Job Hopping*, meaning that the higher the organizational support and the better the work-life balance, the lower the tendency for employees to change jobs. Conversely, *Working Time* has a positive and significant effect on *Job Hopping*, indicating that long or suboptimal working hours increase employees' tendency to change jobs. These findings provide practical implications for organizations to enhance organizational support and foster better work-life balance to reduce employee job-hopping rates.

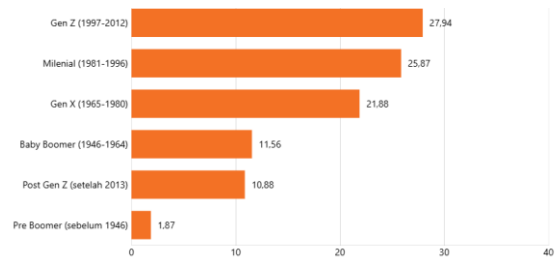
Keywords: *Job Hopping*; *Perceived Organizational Support*; *Work-Life Balance*; *Working Time*.

Pendahuluan

Perusahaan saat ini menghadapi persaingan yang semakin intens serta perubahan kondisi pasar yang cepat, sehingga menuntut peningkatan efisiensi di berbagai bidang. Dalam konteks tersebut, Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, mulai mendominasi pasar tenaga kerja dengan membawa nilai, sikap, dan harapan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi ini lebih menekankan pentingnya kualitas hidup serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dalam menentukan pilihan karier maupun komitmen jangka panjang (Deloitte, 2023). Karakteristik tersebut berkontribusi terhadap munculnya fenomena *job hopping*, yaitu kecenderungan individu untuk berpindah pekerjaan dalam jangka waktu yang relatif singkat (Wahyudi *et al.*, 2024).

Laporan dari Deloitte, (2023) fenomena *job hopping* merupakan salah satu karakteristik utama perilaku kerja generasi muda, terutama Generasi Z, yang cenderung melakukan perpindahan pekerjaan secara sukarela dalam jangka waktu kurang dari dua tahun. Perpindahan tersebut umumnya didorong oleh keinginan untuk mempercepat perkembangan karier, memperkaya pengalaman profesional, serta meningkatkan kondisi ekonomi. Kecenderungan ini semakin menguat seiring dengan bertambahnya keterlibatan Generasi Z dalam angkatan kerja nasional, sebagaimana tercermin dalam data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Dengan meningkatnya proporsi tenaga kerja dari generasi ini, pemahaman terhadap pola *job hopping* menjadi hal yang krusial bagi perusahaan dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang responsif dan adaptif. Generasi Z merupakan salah satu kelompok dominan dalam struktur penduduk usia produktif di Indonesia. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020 yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik, jumlah Generasi Z mencapai 75,49 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total populasi nasional. Berdasarkan data sensus penduduk Indonesia, Generasi Z mencapai sekitar 27,94% dari total populasi atau sekitar 74,93 juta jiwa. Jumlah yang besar ini menjadikan Generasi Z sebagai kelompok demografis yang sangat potensial

dalam membentuk pola konsumsi nasional. Dominasi populasi ini juga memperkuat peran mereka sebagai target utama pasar digital, sehingga berbagai strategi pemasaran modern banyak difokuskan pada karakteristik dan preferensi generasi ini.



Gambar 1. Persentase Penduduk Indonesia Menurut Generasi

Hasil Sensus Penduduk 2020 menunjukkan penduduk Indonesia didominasi Generasi Z. Total terdapat 74,93 juta atau 27,94% dari total penduduk Indonesia. Generasi Z saat ini diperkirakan berusia 8 hingga 23 tahun. Belum semua usia Generasi Z produktif, tetapi sekitar tujuh tahun lagi seluruh Generasi Z akan masuk usia produktif. *Work-life balance*, *perceived organizational support* (POS), dan *working time* masih menjadi isu penting dalam pengalaman kerja. Responden menilai tuntutan pekerjaan sering mengurangi waktu pribadi dan memicu kelelahan, sementara fleksibilitas waktu kerja dinilai masih terbatas (Naibesi *et al.*, 2024). Dari sisi POS, terdapat perbedaan persepsi, di mana sebagian responden merasakan adanya dukungan dan keadilan dari perusahaan, sedangkan lainnya belum merasakannya secara optimal (Nur *et al.*, 2025). Secara keseluruhan, ketidakseimbangan kehidupan kerja, rendahnya dukungan organisasi, serta pengaturan waktu kerja yang kurang fleksibel berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan kecenderungan *job hopping* pada Generasi Z, sehingga relevan untuk diteliti lebih lanjut. Deloitte, (2023) *work-life balance* menjadi faktor kunci bagi Generasi Z dan milenial dalam memilih tempat kerja, yang dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan. Ketidakseimbangan dalam aspek ini berpotensi meningkatkan kecenderungan terjadinya *job hopping*. Sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Deti *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa rendahnya tingkat

work-life balance berkontribusi terhadap meningkatnya kecenderungan karyawan untuk melakukan perpindahan pekerjaan. Ketika keseimbangan ini tercapai, khususnya pada Generasi Z, tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat dan keinginan untuk berpindah kerja dapat ditekan. Hal tersebut diperkuat oleh temuan Wider *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa work-life balance terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku job hopping. Artinya, semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakankaryawan, maka semakin kecil kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. *Perceived Organizational Support* (POS) menjadi salah satu faktor krusial yang memengaruhi kecenderungan job hopping, karena berkaitan dengan penilaian karyawan terhadap sejauh mana organisasi mengakui kontribusi yang diberikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka (Fahira & Septanti, 2025). POS yang tinggi mampu menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan organisasi (Fahira & Septanti, 2025).

Persepsi tersebut cenderung menekan niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Persepsi ini terbentuk melalui pengalaman dan interaksi karyawan dengan lingkungan kerja, yang selanjutnya memengaruhi sikap serta keputusan karier, meskipun faktor eksternal seperti ketersediaan peluang kerja lain juga dapat mendorong terjadinya job hopping. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh negatif terhadap intensi job hopping (Anastacia & Kustini, 2024). Hubungan tersebut tidak selalu menunjukkan konsistensi pada setiap konteks, khususnya pada karyawan dengan tingkat optimisme yang tinggi atau yang memiliki akses terhadap peluang kerja yang lebih menjanjikan. Selain itu, sebagian besar penelitian terkait *perceived organizational support* masih bersifat umum dan belum banyak memperhatikan perbedaan karakteristik antar generasi (Lestari & Indah, 2025). *Working time* berpengaruh terhadap perilaku job hopping pada Generasi Z, yang cenderung menekankan fleksibilitas dan keseimbangan kerja (Runtu *et*

al., 2022). Jam kerja yang tinggi atau kurang fleksibel dapat memicu kelelahan, menurunkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kecenderungan berpindah pekerjaan. Kecenderungan job hopping di kalangan Gen Z juga dipengaruhi oleh dinamika pasar tenaga kerja Indonesia. Hafidz, (2023) menunjukkan bahwa pencari kerja memandang perpindahan pekerjaan sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kompensasi finansial. Selain itu, karyawan tercatat aktif mencari peluang kerja baru dalam kurun waktu dua belas bulan terakhir, yang mencerminkan tingginya tingkat mobilitas tenaga kerja (Oktafiani *et al.*, 2025). Dengan besarnya proporsi Generasi Z dalam angkatan kerja, disertai perubahan preferensi terhadap karakteristik lingkungan kerja serta tingginya mobilitas tenaga kerja, fenomena job hopping menjadi isu strategis bagi organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan, seperti work-life balance, dukungan organisasi, dan pengaturan waktu kerja, menjadi langkah penting dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan retensi karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi perilaku *job hopping*, sebagian besar studi tersebut hanya meneliti variabel tertentu secara terpisah. Penelitian yang menganalisis secara simultan pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Work-Life Balance*, dan *Working Time* terhadap perilaku *job hopping* masih relatif terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada konteks kota besar atau perusahaan multinasional, sehingga kajian yang secara khusus menyoroti perilaku *job hopping* pada Generasi Z di kota-kota tier dua seperti Semarang masih jarang ditemukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara bersamaan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap perilaku *job hopping* pada Generasi Z di Kota Semarang

Tinjauan Literatur

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Job Hopping

Work-Life Balance (WLB) menggambarkan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga meminimalkan konflik peran maupun tekanan berlebihan. Ketidakharmonisan antara kedua aspek tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja, melemahkan komitmen terhadap organisasi, serta mengurangi keinginan untuk bertahan dalam pekerjaan. Berbagai temuan penelitian terbaru menunjukkan bahwa WLB berperan signifikan dalam menekan kecenderungan perpindahan kerja, terutama pada generasi muda yang menjadikan fleksibilitas dan kualitas hidup sebagai prioritas utama (Angelica & Hutasuhut, 2025). Hasil penelitian ini menemukan bahwa work-life balance memiliki pengaruh negatif terhadap job hopping pada gen Z. Beberapa penelitian terbaru mendukung pentingnya WLB dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja individu. Gustina *et al.* (2025) menemukan bahwa individu yang memiliki keseimbangan waktu yang baik antara pekerjaan dan keluarga cenderung memiliki tingkat stres lebih rendah dan kepuasan hidup lebih tinggi.

Muzuka & Lasiyono (2025) menekankan bahwa keterlibatan yang seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak positif terhadap loyalitas karyawan dan produktivitas organisasi. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Nuha & Hindiarto, (2025) menunjukkan adanya pengaruh negatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa work-life balance berhubungan negatif dengan job hopping. Apabila kebutuhan tersebut tidak dipenuhi, mereka lebih mudah mengalami tekanan kerja dan terdorong untuk mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih mendukung tercapainya keseimbangan hidup (Hanifah & Yudanegara, 2025). H1: *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap job hopping generasi Z di Kota Semarang.

Pengaruh antara *Perceived Organizational Support* terhadap Job Hopping

Perceived Organizational Support (POS) mengacu pada sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta memperhatikan kondisi dan kesejahteraan mereka. Tingginya persepsi terhadap dukungan organisasi dapat memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*), meningkatkan komitmen afektif, serta membangun keterikatan emosional dengan organisasi. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa POS berperan penting dalam menekan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mendorong keberlanjutan hubungan kerja dalam jangka panjang (Lestari & Indah, 2025). Penelitian Fahira & Septanti, (2025) menunjukkan bahwa generasi Z cenderung lebih cepat meninggalkan organisasi ketika mereka merasa kurang diapresiasi atau tidak memperoleh dukungan yang memadai. Kondisi ini menegaskan bahwa *perceived organizational support* berperan sebagai faktor kunci dalam upaya mempertahankan karyawan muda. Oleh karena itu, POS dapat dipahami sebagai persepsi komprehensif yang terbentuk melalui interaksi antara karyawan dan organisasi, yang merefleksikan tingkat penghargaan, kepedulian, serta dukungan yang diberikan, dan berdampak pada motivasi, komitmen, serta perilaku kerja karyawan. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Mufidah & Wicaksono, (2024) menunjukkan adanya pengaruh negatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap intensi job hopping pada pekerja generasi milenial. Tingkat dukungan yang tinggi berkorelasi dengan intensi job hopping yang rendah, dan sebaliknya. H2: *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif terhadap job hopping generasi Z di Kota Semarang.

Pengaruh *Working Time* terhadap Job Hopping

Beban kerja dan pengaturan *working time*, seperti durasi kerja yang panjang, tingginya frekuensi lembur, serta rendahnya fleksibilitas jam kerja, berpotensi memicu kelelahan kerja (*burnout*) dan stres, yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan

pekerjaannya (Azzahra, 2025). Penelitian empiris menunjukkan bahwa lembur dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga jam kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kecenderungan berpindah kerja (Sartika & Akhmad, 2023). Beberapa penelitian terbaru menegaskan faktor-faktor yang memengaruhi *Job Hopping*. Aulia *et al.* (2025) menemukan bahwa karyawan dengan orientasi pertumbuhan karier tinggi cenderung memiliki niat berpindah pekerjaan lebih besar. Tran *et al.* (2025) menekankan peran motivasi pribadi dan lingkungan kerja dalam memicu *turnover intention*. Zahari & Puteh (2023) menambahkan bahwa kesempatan pengembangan karier dan kepuasan kerja memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan organisasi. Penelitian Azzahra, (2025) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lembur (*overtime*) dan *turnover intention* pada perusahaan di Indonesia. Studi di sektor perhotelan juga menunjukkan bahwa jam kerja berkontribusi terhadap peningkatan *burnout*, yang berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara jam kerja dan niat berpindah kerja. Sebaliknya, pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel terbukti mampu menekan mobilitas tenaga kerja, mengindikasikan bahwa tingkat fleksibilitas menjadi faktor penting yang menentukan arah dan kekuatan pengaruh *working time* terhadap keputusan perpindahan kerja. H3: *Working time* berpengaruh positif terhadap *job hopping* generasi Z di Kota Semarang.

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Perceived Organizational Support*, dan *Working Time* terhadap *Job Hopping*

Ketiga variabel *Work-Life Balance*, *Perceived Organizational Support*, dan *Working Time* merupakan faktor penting yang menentukan kenyamanan, kepuasan, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kombinasi dari keseimbangan hidup, dukungan organisasi, serta pola waktu kerja yang sesuai secara bersama-sama dapat mengurangi keinginan generasi Z untuk berpindah pekerjaan. Penelitian komprehensif oleh Naibesi *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa faktor-faktor psikologis dan struktural dalam organisasi memiliki pengaruh simultan terhadap *turnover*

intention dan mobilitas kerja. Dengan demikian, hipotesis selanjutnya dirumuskan sebagai berikut: H4: *Work-Life Balance*, *Perceived Organizational Support*, dan *Working Time* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job hopping* generasi Z.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berorientasi pada pengujian hipotesis melalui data numerik yang dianalisis secara statistik guna memperoleh kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Sementara itu, penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat, yaitu sejauh mana variabel independen yang meliputi *Work-Life Balance* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2), dan *Working Time* (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen *Job Hopping* (Y). Populasi dalam penelitian ini penduduk usia produktif berjumlah 1,13 juta. Sampel merupakan bagian dari populasi yang merepresentasikan karakteristik populasi tersebut (Sugiyono, 2021). Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi 1.130.000 penduduk usia produktif digunakan rumus Slovin jika populasi besar dan tidak diketahui variansnya dengan tingkat margin of error sebesar 10%.

$$N = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi (1.130.000)

e = margin of error

$$\begin{aligned} N &= \frac{1.130.000}{1 + 1.130.000(0,1^2)} \\ &= \frac{1.130.000}{1 + 1.130.000(0,01)} \\ &= \frac{1.130.000}{1 + 11.301} = 100 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, jumlah sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Metode tersebut dipilih untuk memastikan bahwa responden yang dijadikan sampel memenuhi kriteria tertentu yang relevan, sehingga dapat merepresentasikan karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden (narasumber) yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

- 1) Individu yang termasuk dalam kategori Generasi Z (rentang usia produktif sesuai data deskriptif, yaitu 17 hingga 28 tahun).
- 2) Berdomisili atau bekerja di Kota Semarang.
- 3) Memiliki pengalaman kerja (pernah bekerja atau sedang bekerja).
- 4) Pernah melakukan perpindahan kerja minimal satu kali (untuk memotret fenomena *job hopping*).

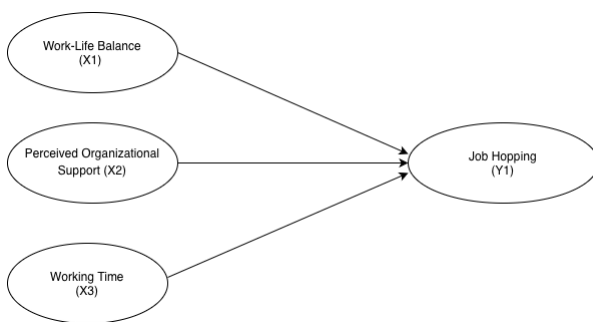
Metode pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian untuk memperoleh data yang akurat dan obyektif. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data utama yang dilakukan dengan cara memberi set pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner disebarluaskan secara daring (*online*) menggunakan media Google Forms kepada Generasi Z di Kota Semarang. Instrumen ini diukur menggunakan Skala Likert 5 Poin untuk mendapatkan data interval yang diperlukan dalam analisis SmartPLS. Responden diminta memilih jawaban dari poin 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga poin 5 (Sangat Setuju). Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara non-partisipan untuk mengamati fenomena *job hopping* yang terjadi di dunia kerja, khususnya di wilayah Kota Semarang. Kegiatan observasi ini berperan sebagai data pendukung yang bertujuan memperkuat latar belakang permasalahan terkait tingginya tingkat mobilitas kerja pada Generasi Z. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Partial Least Squares (PLS), yang merupakan salah satu pendekatan dalam Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varians. Metode PLS dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel laten secara simultan, baik melalui model pengukuran (*outer model*) maupun model struktural (*inner model*). Selain itu, PLS dinilai

sesuai untuk penelitian dengan jumlah sampel yang relatif terbatas serta data yang tidak mensyaratkan distribusi normal. Penelitian ini menerapkan teknik analisis data Partial Least Squares (PLS) sebagai bagian dari pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varians. PLS dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antar konstruk laten secara simultan, baik pada model pengukuran (*outer model*) maupun model struktural (*inner model*). Selain itu, metode ini dianggap tepat untuk penelitian dengan ukuran sampel yang relatif kecil serta data yang tidak memerlukan asumsi distribusi normal. Sebelum kuesioner disebarluaskan kepada responden, instrumen penelitian terlebih dahulu melalui proses validasi awal untuk memastikan kejelasan dan kesesuaian indikator dalam mengukur variabel penelitian. Proses ini dilakukan melalui *expert judgment* dengan meminta penilaian dari ahli yang memahami bidang manajemen sumber daya manusia dan metodologi penelitian.

Selain itu, dilakukan pula uji coba awal (*pilot test*) kepada sejumlah responden untuk mengetahui tingkat pemahaman terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Hasil dari proses tersebut digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan atau penyempurnaan instrumen sebelum digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Tahap berikutnya adalah evaluasi model struktural (*inner model*) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Pengujian ini dilakukan dengan meninjau nilai R-square guna mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, serta nilai path coefficient untuk mengidentifikasi arah dan kekuatan pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis dalam analisis PLS dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* dengan mempertimbangkan nilai t-statistics dan p-values. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics melebihi 1,96 dan p-values berada di bawah 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Melalui tahapan analisis tersebut, metode PLS diharapkan mampu menghasilkan temuan yang akurat dan komprehensif dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	<i>Work-Life Balance</i> (X1)	<i>Work-Life Balance</i> merupakan konsep yang mencerminkan sejauh mana individu mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan aspek kehidupan pribadi secara selaras dan berkelanjutan.	1. Time Balance 2. Involvement Balance 3. Satisfaction Balance	Eisenberger <i>et al.</i> , (2020)
2.	Perceived Organizational Support	<i>Perceived Organizational Support</i> (POS) merupakan persepsi afektif yang terbentuk melalui pengalaman karyawan terhadap berbagai praktik organisasi, seperti kebijakan perusahaan, keadilan, perhatian dari pimpinan, serta kondisi lingkungan kerja.	1. Support for Employee Well-being 2. Recognition of Contributions 3. Fairness of Treatment 4. Supervisor Support	Sofiansyah <i>et al.</i> , (2025)
3.	Working Time (X3)	<i>Working time</i> atau waktu kerja adalah keseluruhan durasi yang dihabiskan karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan, yang mencakup jam kerja reguler, lembur, sistem kerja bergilir (<i>shift</i>), serta pengaturan jadwal kerja yang bersifat fleksibel.	1. Duration 2. Flexibility 3. Predictability 4. Fatigue Control	Dražeta & Milosavljević, (2021).
4.	Job Hopping (Y)	Job Hopping adalah perilaku karyawan berpindah-pindah pekerjaan dalam jangka waktu relatif singkat untuk mengejar peluang karier yang lebih baik	1. Turnover Intention 2. Motivation to Switch 3. Career Growth Orientation	Wider <i>et al.</i> , (2023)



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hasil dan Pembahasan

Hasil Deskripsi Responden

Bagian ini menyajikan gambaran karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Work-Life Balance*, dan *Working Time* terhadap perilaku *Job Hopping*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 115 responden. Berdasarkan data primer yang berhasil dikumpulkan, profil responden selanjutnya dikelompokkan ke dalam beberapa karakteristik sebagai berikut:

Tabel 2. Data Responden

Deskripsi	Rincian	Jumlah	Presentase (%)
Usia	>28 Tahun	17	14.8
	17-20 Tahun	8	7.0
	21-24 Tahun	49	42.6
	25-28 Tahun	41	35.7
Gender	Laki-laki	54	47.0
	Perempuan	61	53.0
Domisili	Kota Semarang	92	80.0
	Luar Kota Semarang	23	20.0
Status Kerja	Pernah bekerja	12	10.4
	Sedang bekerja	103	89.6
Pengalaman Kerja	<6 bulan	9	7.8
	1-2 tahun	44	38.3
	6-12 bulan	35	30.4
	>2 tahun	27	23.5
Perpindahan Kerja	1 kali	4	3.5
	2 kali	60	52.2
	3 kali	37	32.2
	>3 kali	14	12.2
Jenis Pekerjaan	Freelance	21	18.3
	Kontrak	55	47.8
	Paruh Waktu	27	23.5
	Tetap	12	10.4

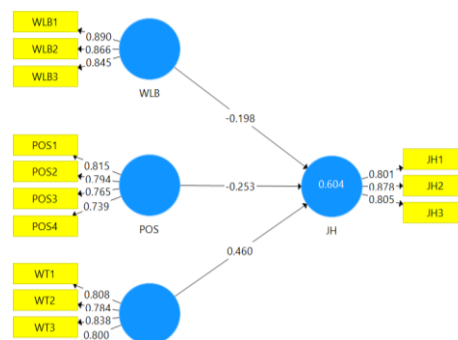
Berdasarkan karakteristik usia dan gender, responden didominasi oleh kelompok usia produktif muda, yaitu rentang usia 21–24 tahun (42,6%) dan 25–28 tahun (35,7%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap awal pengembangan karier. Dari sisi gender, responden perempuan berjumlah 53%, sedikit lebih tinggi dibandingkan responden laki-laki sebesar 47%.

Ditinjau dari aspek domisili dan status kerja, mayoritas responden berdomisili di Kota Semarang (80%). Sebagian besar responden juga berstatus sedang bekerja, yaitu sebesar 89,6%, yang mengindikasikan bahwa data yang diperoleh relevan untuk menggambarkan persepsi terhadap kondisi kerja aktual. Berdasarkan pengalaman kerja, responden paling banyak memiliki masa kerja pada rentang 1–2 tahun (38,3%) dan 6–12 bulan (30,4%). Dari sisi mobilitas kerja, mayoritas responden telah mengalami perpindahan pekerjaan sebanyak dua kali (52,2%) dan tiga kali (32,2%), yang menguatkan adanya fenomena *job hopping* pada sampel penelitian. Selanjutnya, karakteristik status pekerjaan menunjukkan

bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan status kontrak (47,8%) dan paruh waktu (23,5%), sementara karyawan tetap hanya sebesar 10,4%. Kondisi ini selaras dengan karakteristik *job hopper* yang umumnya memiliki ikatan kerja tidak tetap.

Analisis Data

Analisis data diawali dengan membangun model struktural, kemudian uji validitas dan reliabilitas model pengukuran (*outer model*), uji signifikansi hubungan antar variabel (*inner model*) (Sugiyono, 2021). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Outer Model

Validitas Konvergen

Dalam penelitian ini validitas indicator dilihat dari nilai *factor loading* pada *outer loading* yang mendefinisikan hubungan indikator dan

variable yang diteliti. Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai lebih dari 0,7 (Ghozali, 2019).

Tabel 3. Outer Loading

Indikator	JH	POS	WLB	WT
JH1	0,801			
JH2	0,878			
JH3	0,805			
POS1		0,815		
POS2		0,794		
POS3		0,765		
POS4		0,739		
WLB1			0,890	
WLB2			0,866	
WLB3			0,845	
WT1				0,808
WT2				0,784
WT3				0,838
WT4				0,800

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator pada masing-masing konstruk menunjukkan nilai outer loading di atas 0,70, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator *Job Hopping*, *Perceived Organizational Support*, *Work-Life Balance*, dan *Working Time* mampu merepresentasikan konstruk terkait secara memadai dan layak digunakan dalam analisis model struktural.

Validitas Diskriminan

Nilai Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan sejauh mana varian indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten yang bersangkutan. Apabila nilai AVE lebih besar dari 0,5, hal ini menandakan bahwa validitas konvergen konstruk tersebut tergolong baik (Ghozali, 2019).

Tabel 4. Validitas Konvergen

Variabel	AVE
<i>Job Hopping</i>	0,687
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,606
<i>Work-Life Balance</i>	0,752
<i>Working Time</i>	0,653

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50, yakni *Job Hopping* sebesar 0,687, *Perceived Organizational Support* sebesar 0,606, *Work-Life Balance* sebesar 0,752, dan *Working Time* sebesar 0,653. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

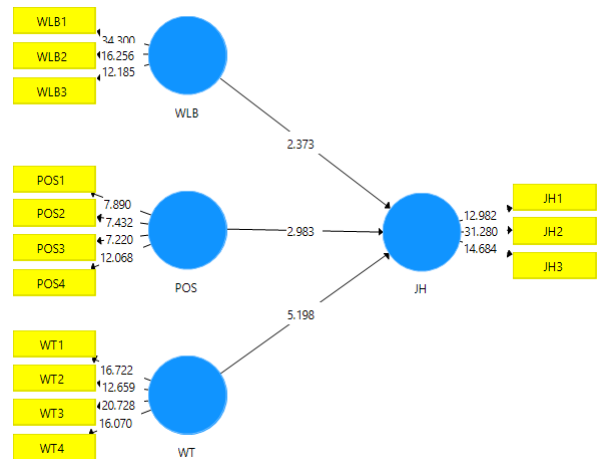
Composite Reliability

Composite Reliability yaitu konstruk yang menjelaskan indikator-indikator yang digunakan dianggap stabil dan konsisten dalam pengukuran jika nilai lebih dari 0.7 (Ghozali, 2019).

Tabel 5. Reliabilitas Komposit

Variabel	Nilai Komposit
<i>Job Hopping</i>	0,868
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,860
<i>Work-Life Balance</i>	0,901
<i>Working Time</i>	0,882

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas komposit, seluruh variabel menunjukkan nilai Composite Reliability di atas 0,70, yaitu *Job Hopping* sebesar 0,868, *Perceived Organizational Support* sebesar 0,860, *Work-Life Balance* sebesar 0,901, dan *Working Time* sebesar 0,882. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan konsisten, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar 4. Inner Model

R-Square

struktural dalam analisis *SEM-PLS*. Kriteria nilai *r-square* yang mendekati 0.67 dinilai kuat, 0.33 sebagai moderat, dan 0.19 sebagai lemah (Ghozali, 2019). Nilai *r-square* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. R-Square

Variabel Endogen	R Square	Adjusted R Square
<i>Job Hopping</i>	0,604	0,593

Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,606, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel eksogen dalam model mampu menjelaskan 60,4% variasi *Job Hopping*, sedangkan 39,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model tergolong cukup kuat. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,593 mencerminkan koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, model masih mampu menjelaskan 59,3% variasi *Job Hopping*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural yang digunakan stabil dan layak untuk menjelaskan fenomena *Job Hopping* dalam penelitian ini.

F-Square

F-Square adalah uji yang dilakukan untuk menilai seberapa besar variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Adapun kriteria uji F-Square:

- 1) Nilai F-Square $\leq 0,02$ maka dampak variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki efek yang kecil.
- 2) Nilai F-Square $> 0,02$ atau $\leq 0,15$ maka dampak variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki efek yang sedang/menengah
- 3) Nilai F-Square $> 0,15$ maka dampak variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki efek yang besar.

Tabel 7. F-Square

Variabel	Job Hopping
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,096
<i>Work-Life Balance</i>	0,066
<i>Working Time</i>	0,298

Berdasarkan nilai *effect size* (f^2), variabel *Perceived Organizational Support* sebesar 0,096 dan *Work-Life Balance* sebesar 0,066 termasuk dalam kategori pengaruh kecil terhadap *Job Hopping*. Sementara itu, *Working Time* memiliki nilai 0,298 yang termasuk dalam kategori pengaruh sedang, sehingga menunjukkan kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan kedua variabel lainnya.

Uji Hipotesis

Nilai *original sample* yang mendekati +1 mengindikasikan hubungan yang positif, sedangkan nilai yang mendekati -1 mengindikasikan hubungan yang negatif (Sarstedt & Cheah, 2019). Nilai *t-statistics* lebih dari 1,96 atau p-value yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($<0,05$) mengindikasikan hubungan antar variabel adalah signifikan. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Total Effect

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (I O/STDEV I)	P Values	Keterangan
POS -> JH	-0,253	-0,250	0,085	2,983	0,003	Diterima
WLB -> JH	-0,198	-0,200	0,083	2,373	0,018	Diterima
WT -> JH	0,460	0,462	0,088	5,198	0,000	Diterima

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Hopping* (JH), dengan koefisien jalur -0,253, T-statistik 2,983, dan p-value 0,003 ($<0,05$). Artinya, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, *Work-Life Balance* (WLB) juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Hopping*, dengan koefisien jalur -0,198, T-statistik 2,373, dan p-value 0,018 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja, sehingga hipotesis kedua diterima. Sementara itu, *Working Time* (WT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping*, dengan koefisien jalur 0,460, T-statistik 5,198, dan p-value 0,000 ($<0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin berat atau tidak ideal waktu kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi

kecenderungan mereka untuk melakukan *job hopping*. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, dan *Working Time* menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi *Job Hopping*.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Hopping*, dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,198, T-statistik 2,373, dan p-values 0,018 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan untuk melakukan *job hopping* akan semakin rendah. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal dan keluarga cenderung merasa lebih puas dan nyaman, sehingga keinginan untuk berpindah pekerjaan dapat diminimalkan. Ketika keseimbangan tersebut tercapai, tingkat stres dan kelelahan kerja (*burnout*) dapat ditekan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya

komitmen karyawan terhadap organisasi dan menurunnya kecenderungan job hopping. *Work-Life Balance* memiliki peran penting dalam menekan Job Hopping. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja, pengaturan beban kerja yang adil, serta dukungan terhadap kebutuhan personal karyawan, guna meningkatkan retensi dan mengurangi kecenderungan job hopping. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Hopping. Penelitian oleh Oktavianisa & Halida, (2025) menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Hopping. Selain itu, Nuha & Hindiarto, (2025) menyatakan terdapat pengaruh negatif dan sangat signifikan *work life balance* terhadap perilaku job hopping.

Semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan oleh individu maka akan menurunkan perilaku job hopping, sebaliknya semakin rendah *work life balance* yang dirasakan oleh individu maka akan memicu tingginya perilaku job hopping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Hopping, dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,253, T-statistik 2,983, dan p-values 0,003 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka kecenderungan untuk melakukan job hopping akan semakin rendah. Dukungan organisasi yang dirasakan dalam bentuk perhatian terhadap kesejahteraan, keadilan kebijakan, pengakuan atas kinerja, serta bantuan dari atasan mampu meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap Perusahaan (Purwatiningsih & Endyanto, 2025). Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung membalasnya dengan perilaku positif seperti loyalitas, komitmen organisasi, dan keinginan untuk bertahan, sehingga niat untuk berpindah kerja dapat ditekan. Peningkatan *Perceived Organizational Support* melalui kebijakan yang adil, kepemimpinan yang suportif, serta perhatian

terhadap kesejahteraan karyawan menjadi strategi efektif bagi organisasi untuk menekan perilaku job hopping dan meningkatkan loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan Mufidah & Wicaksono, (2024) *perceived organizational support* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi job hopping. Oleh karena itu, dukungan organisasi saja tidak cukup untuk menurunkan angka *job hopping* tanpa dibarengi dengan strategi retensi lain yang lebih spesifik pada pengembangan karier dan kompensasi yang kompetitif. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa *Working Time* (WT) berpengaruh terhadap Job Hopping. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,460, dengan T-statistik 5,198 dan p-values 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa waktu kerja berpengaruh terhadap *job hopping* dinyatakan diterima. Arah koefisien positif ini menunjukkan hubungan searah; semakin tinggi atau semakin berat beban waktu kerja yang ditanggung oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan perilaku *job hopping*.

Temuan ini menggambarkan bahwa durasi waktu kerja merupakan faktor krusial yang dipertimbangkan oleh karyawan dalam mempertahankan loyalitasnya. Di lapangan, waktu kerja yang berlebihan seperti seringnya lembur, jam kerja yang tidak fleksibel, atau beban tugas yang tidak selesai dalam jam kerja normal sering kali memicu kelelahan fisik dan mental. Dalam kondisi ini, karyawan cenderung memandang *job hopping* sebagai solusi instan untuk melarikan diri dari tekanan waktu tersebut dan mencari organisasi lain yang menawarkan jam kerja lebih manusiawi atau jadwal yang lebih teratur. Bagi banyak pekerja, waktu kerja yang ekseesif dianggap mengurangi kualitas hidup, sehingga mereka tidak ragu untuk meninggalkan perusahaan demi mendapatkan keseimbangan waktu yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya Junaidi *et al.* (2020) menemukan pengaruh positif signifikan antara overtime dan *job hopping*. Temuan ini memperkuat teori bahwa manajemen waktu organisasi yang buruk merupakan pendorong utama (push factor) bagi karyawan untuk mencari peluang di luar. Berbeda dengan variabel dukungan organisasi

(POS) yang mungkin dianggap abstrak, waktu kerja adalah aspek nyata yang dirasakan karyawan setiap hari. Oleh karena itu, konsistensi hasil penelitian ini dengan studi terdahulu menegaskan bahwa pengaturan waktu kerja yang kaku dan berlebihan akan selalu menjadi katalisator bagi fenomena *job hopping* di pasar tenaga kerja yang kompetitif. Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS), *Work-Life Balance* (WLB), dan *Working Time* (WT) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Job Hopping. Hal ini dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0,606, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 60,6% variasi Job Hopping, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa keputusan karyawan untuk melakukan *job hopping* tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara dukungan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengaturan waktu kerja. Dukungan organisasi dan *Work-Life Balance* berperan dalam menekan kecenderungan berpindah kerja, sedangkan *Working Time* yang tidak ideal justru meningkatkan Job Hopping. Dengan demikian, pengelolaan ketiga aspek tersebut secara terpadu menjadi kunci penting bagi organisasi dalam upaya mengurangi Job Hopping dan meningkatkan retensi karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS), *Work-Life Balance* (WLB), dan *Working Time* (WT) berpengaruh signifikan terhadap *Job Hopping*. Secara parsial, POS dan WLB berpengaruh negatif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi dukungan organisasi dan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping* akan semakin menurun. Sebaliknya, *Working Time* berpengaruh positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa waktu kerja yang panjang atau tidak ideal dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 60,6% variasi Job

Hopping, sehingga dukungan organisasi, keseimbangan kerja-kehidupan, dan pengelolaan waktu kerja menjadi faktor penting dalam memengaruhi perilaku *job hopping* karyawan. Implikasi manajerial, perusahaan perlu memperkuat program dukungan organisasi seperti pemberian apresiasi, pengembangan karier, serta menciptakan kebijakan kerja yang mendukung *work-life balance*, misalnya pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel dan pengelolaan beban kerja yang proporsional guna meningkatkan retensi karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, atau budaya organisasi, serta menggunakan objek penelitian yang lebih beragam agar mampu menjelaskan fenomena *job hopping* secara lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Anastacia, J., & Kustini, K. (2024). The influence of psychological capital and perceived organizational support on job hopping intention of generation Z employees at conventional company in Surabaya City. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 609–618. <https://doi.org/https://doi.org/10.56457/jimk.v12i2.626>.
- Angelica, M., & Hutasuhut, S. (2025). The effect of work-life balance and job stress on employee performance at PT. Adyawinsa Plastic Industry, Bekasi Regency, using employment status as a moderating variable. *Journal Economic and Business*, 4(4), 696–706. <https://doi.org/https://doi.org/10.56495/ejeb.v4i4.1297>.
- Azzahra, P. F. (2025). Generasi Z di dunia kerja: Analisis beban kerja overload dan perilaku prokrastinasi terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 4(03), 207–217. <https://doi.org/https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02>.

- Deloitte. (2023, May 17). Deloitte's 2023 Gen Z and Millennial Survey reveals workplace progress despite new setbacks.
- Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). Fenomena job hopping pada generasi milenial di Kota Bandung. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 65–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.303>.
- Fahira, K. T., & Septanti, A. L. (2025). Pengaruh psychological capital, perceived organizational support dan job enjoyment terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi Y di Kota Kudus. *Jurnal Mirai Management*, 10(1), 502–513. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v10i1.9230>.
- Ghozali, I. (2019). *Desain penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Universitas Diponegoro.
- Hafidz, L. (2023). 4 data statistik HR dalam employee retention. *Talentics*.
- Hanifah, N. N., & Yudanegara, A. (2025). Pengaruh employee engagement dan work value terhadap job hopping pada karyawan generasi Z di Kota Bandung. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(3), 1230–1242. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jafm.v6i3>.
- Lestari, & Indah, R. A. (2025). Pengaruh perceived organizational support dan grit terhadap intensi job hopping pada pekerja generasi milenial (Suatu studi pada karyawan Shahama Konveksi Kota Tasikmalaya). *Repository Unigal*.
- Mufidah, M., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh perceived organizational support dan grit terhadap intensi job hopping pada pekerja generasi milenial. *Jurnal Psikologi Volume*, 1(4), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2571>.
- Naibesi, A., Fanggidae, R. P. C., Aman, D. K. T., & Nursiani, N. P. (2024). Analisis kebijakan jam kerja lembur (overtime) dan keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) karyawan pada CV. Sukses Jaya Abadi, Kabupaten Madiun, Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 5(6), 1167–1174. <https://doi.org/https://doi.org/10.35508/glory.v5i6.16589>.
- Nuha, M. U., & Hindiarto, F. (2025). Hubungan grit dan work life balance dengan perilaku job hopping pada karyawan generasi Z. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 3722–3737. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.9406>.
- Nur, H. S., Astuti, S. D., & Ikasari, H. (2025). Work-life balance, organizational support, and job burnout as determinants of turnover intention in generation Z. *International Journal of Science, Technology & Management*, 6(6), 1036–1042. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v6i5.1357>.
- Oktavianisa, N. A., & Halida, A. N. (2025). The relationship between work life balance and job hopping in generation Z employees at PT.X Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 335–346. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740.cjpp.v12n1.p335-346>.
- Purwatiningsih, A. P., & Endyanto, D. A. (2025). The analysis of the work environment, work stress and work motivation on employee performance (case study at PT. Wilmar Nabati Indonesia cabang Semarang). *Journal of Social and Economics Research*, 7(2), 509–524.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan work life balance terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383.
- Sarstedt, M., & Cheah, J. H. (2019). Partial least squares structural equation modeling using SmartPLS: A software review. *Journal of Marketing Analytics*, 196–202.

- Sartika, M., & Akhmad, F. (2023). Determinant factors analysis of turnover intention in Y generation at Bank Syariah Indonesia, Semarang City. *Journal of Sharia Finance and Banking*, 3(1), 1–21.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Wahyudi, I., Primartono, Y. R., Andini, L., & Nugraheni, A. D. (2024). Pengaruh job hopping terhadap pengembangan karir generasi z. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi*, November, 272–278.
<https://doi.org/10.34151/prosidingsnast.v1i1.5077>.
- Wider, W., Mastura, S., Abu, S., Dzulkalnine, N., Saad, A., Wadhiha, M., Fauzi, M., & Ong, Z. H. (2023). Factors influencing job-hopping behaviour in Malaysian construction sector. *Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities*, 6(2018), 968–974.