

PENGARUH WLB, JOB SATISFACTION, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP JOB HOPPING KARYAWAN GENERASI Z KEDIRI

Ayhesha Putri Pasya Mazwardi^{1*}, Bastoumi Muslih², Sigit Wisnu Setya Bhirawa³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

ayheshaptr@gmail.com*, basthoumi@unpkediri.ac.id, sigitwisnu@unpkediri.ac.id

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of WLB, job satisfaction, and career development on job hopping decisions among generation z employees in Mojoroto Kediri. A quantitative causality approach was chosen as the research method. Data collection was carried out by distributing questionnaires in person and online. Then the data results were analyzed using multiple linear regression tests. From the analyzed data, the results obtained were that individual WLB, job satisfaction, and career development had a negative and significant influence on job hopping decisions. The results of the simultaneous test stated that all research variables had a significant influence on job hopping decisions. It can be interpreted that when achieving a good work-life balance, job satisfaction increases, and available career development increases, the decision of generation z employees to do job hopping tends to decrease. The research currently being conducted will help understand the factors that influence retention in the generation z workforce.

Keywords: WLB, Job Satisfaction, Career Development, Job Hopping, Generation Z

Abstrak

Tujuan adanya penelitian ini adalah menganalisis pengaruh dari WLB, *job satisfaction*, dan pengembangan karir terhadap keputusan *job hopping* di karyawan generasi z di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri. Pendekatan kuantitatif kausalitas dipilih sebagai metode penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner secara langsung dan daring. Kemudian hasil data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Dari data yang sudah di analisis, diperoleh hasil bahwa individual WLB, *job satisfaction*, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keputusan *job hopping*. hasil uji serempak menyatakan bahwa ketiga variabel penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan *job hopping*. Dapat diartikan bahwa ketika mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik, kepuasan kerja semakin meningkat, dan pengembangan karir yang tersedia semakin besar, keputusan karyawan generasi z untuk *melakukan job hopping* cenderung semakin rendah. Penelitian yang saat ini sedang dilakukan akan membantu memahami faktor yang memengaruhi terjadinya retensi pada tenaga kerja generasi z.

Kata Kunci: WLB, Job Satisfaction, Pengembangan Karir, Job Hopping, Generation Z

PENDAHULUAN

Era transformasi digital dan globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam dunia kerja serta memengaruhi perilaku tenaga kerja, khususnya generasi z. Generasi z adalah generasi setelah generasi Y yang terdiri dari tahun 1997 hingga 2012 dan saat ini mulai mendominasi pasar kerja sebagai kekuatan utama dalam struktur tenaga kerja nasional. Data Badan Pusat Statistik (BPS) berdasarkan data 2020 menunjukkan bahwa jumlah generasi z sebesar 74,93 juta jiwa atau berkisar 27,94% dari total penduduk Indonesia. Dominasi generasi ini mencerminkan besarnya peran mereka dalam mendorong perubahan dan perkembangan di berbagai sektor ekonomi. Di sisi lain, perekonomian Indonesia juga didukung oleh sektor usaha yang memberikan kontribusi lebih dari 60% kepada Produk Domestik Bruto (PDB), didominasi oleh usaha mikro yang mencapai 99,6% dari keseluruhan unit usaha dan mampu menyerap sekitar 97% tenaga kerja. Sektor perdagangan ritel dan restoran menjadi salah satu bidang usaha yang paling banyak menyerap tenaga kerja tersebut (BPS, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki peran yang semakin penting dalam pasar kerja dan menjadi sumber daya manusia yang strategis bagi keberlangsungan organisasi maupun pertumbuhan ekonomi nasional [1].

Generasi z mulai mendominasi pasar tenaga kerja dan memiliki karakteristik yang berbeda dibanding generasi sebelumnya, seperti adaptif terhadap teknologi, menghargai fleksibilitas kerja, serta memiliki orientasi kuat terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan [2][3]. *Turnover intention* merupakan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan akibat adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan sehingga mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan lain[4]. Kondisi tersebut turut memengaruhi pola pengambilan keputusan karier,

termasuk kecenderungan melakukan *job hopping*[5]. Perilaku *job hopping* menggambarkan perpindahan pekerjaan dalam waktu relatif singkat yang dilakukan secara sukarela untuk memperoleh kondisi kerja yang dianggap lebih sesuai [6]. Tingginya kecenderungan *job hopping* dapat menimbulkan berbagai konsekuensi bagi organisasi. Perpindahan karyawan yang terjadi dalam waktu relatif singkat dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, mengganggu kontinuitas operasional, serta menurunkan efektivitas transfer pengetahuan dalam perusahaan. Selain itu, tingginya tingkat perpindahan karyawan juga dapat memengaruhi produktivitas dan operasional perusahaan. Maka, perusahaan sangat penting untuk memahami berbagai faktor yang mendorong karyawan Generasi Z melakukan *job hopping* sehingga dapat merumuskan strategi retensi yang lebih efektif.

Faktor ekonomi bukan hanya faktor yang memengaruhi adanya fenomena *job hopping* pada generasi z, namun dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja maupun faktor psikologis karyawan [7]. Kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau bias disebut WLB dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi. Keseimbangan tersebut menjadi perhatian penting bagi generasi z karena berkaitan dengan kenyamanan, kesejahteraan, dan keberlangsungan karier. Selain itu peran kepemimpinan serta budaya organisasi juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, selain kedua faktor tersebut, WLB juga merupakan aspek penting yang tidak boleh disepelekan. WLB adalah bentuk kemampuan individu untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan yang dimiliki. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut lebih memiliki kepuasan kerja dengan tingkat lebih tinggi, stres dengan tingkat lebih rendah, serta produktivitas kerja dengan lebih optimal [8]

Selain itu, *job satisfaction* juga berpengaruh terhadap keputusan bertahan atau berpindah kerja [9][10][11]. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari aspek kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan peluang promosi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi [12][1]. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah pengembangan karir yang mencerminkan kesempatan memperoleh pelatihan, peningkatan kompetensi, serta jenjang karir yang jelas. Bagi generasi z, pekerjaan tidak hanya sebagai tempat untuk memperoleh pendapatan saja, namun juga tempat sebagai sarana pengembangan diri dan pencapaian tujuan karir. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu memberikan dukungan keseimbangan kerja dalam bentuk lingkungan untuk kerja baik, memberikan kepuasan dalam pekerjaan yang memadai, serta menawarkan peluang pengembangan karir yang jelas akan memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan karyawan. Sebaliknya, ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, Generasi Z cenderung mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan harapan dan aspirasi karir mereka. Bagi generasi z, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai sarana pengembangan diri dan pencapaian tujuan akhir. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, memberikan kepuasan kerja yang memadai, serta menawarkan peluang pengembangan karir yang jelas akan memiliki peluang besar untuk mempertahankan karyawan. Sebaliknya, ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, generasi z cenderung mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai harapan dan aspirasi mereka.

Studi sebelumnya menemukan bahwa WLB, *job satisfaction*, serta pengembangan karir mempunyai hubungan terhadap kecenderungan perpindahan kerja maupun *turnover intention* [13][10][12]. Namun, mayoritas penelitian masih berkonsentrasi pada perilaku *turnover intention*, sektor tertentu, atau menggunakan variabel mediasi [14][10][11]. Berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh WLB, *job satisfaction*, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* maupun *job hopping* secara terpisah. Studi yang menggunakan ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam memaparkan perilaku *job hopping* yang terjadi pada generasi z masih relatif terbatas khususnya pada konteks karyawan di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri [13][10][12].

Kecamatan Mojoroto dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki aktivitas ekonomi yang cukup dinamis dengan dominasi sektor jasa, ritel, dan usaha yang banyak melibatkan tenaga kerja usia produktif [3]. Karakteristik tersebut menjadikan wilayah ini relevan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi perilaku *job hopping* pada generasi z. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, *job satisfaction*, dan pengembangan karir terhadap keputusan *job hopping* pada karyawan generasi z di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri.

METODE

Metode kuantitatif dipilih sebagai metode pendekatan dengan kuantitatif sebagai desain penelitiannya. Perolehan data penelitian melalui penggunaan instrumen tertutup yang tersusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan skala 1-5 sebagai alat ukur, mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju hingga

sangat setuju[15]. Penyusunan instrumental dilakukan berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditetapkan untuk mengukur persepsi responden untuk seluruh variabel penelitian.

Populasi yang digunakan merupakan seluruh generasi z yang bekerja di Kecamatan Mojojoto Kota Kediri. Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian ini tidak dapat diidentifikasi secara pasti jumlahnya, maka *purposive sampling* merupakan teknik yang tepat sebagai teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel dilakukan dengan menetapkan sesuai kriteria tertentu. Data hasil diolah dan di analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen baik secara individual maupun serempak menggunakan aplikasi SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, data akan melalui serangkaian uji instrumen dan uji dengan asumsi klasik yang terdiri dari uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Model konseptual penelitian menggambarkan hubungan antara WLB, *job satisfaction*, dan pengembangan karir terhadap keputusan *job hopping* pada karyawan generasi z di Kecamatan Mojojoto Kota Kediri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 170 responden yang seluruhnya merupakan generasi z yang berusia 17 tahun hingga 28 tahun. Seluruh responden merupakan karyawan yang saat ini berstatus pekerja yang bekerja di instansi di wilayah Kecamatan Mojojoto Kota Kediri. Selirih responden yang terlibat memiliki masa minimal kerja 6 bulan dan mempunyai pengalaman melakukan *job hopping* kurang lebih dua kali dalam dua tahun.

Pernyataan pertama kuesioner (X1.1.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 60%. Pernyataan kedua kuesioner (X1.1.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 35,9%. Pernyataan ketiga kuesioner (X1.2.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 47,1%. Pernyataan keempat kuesioner (X1.2.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 41,8%. Pernyataan kelima kuesioner (X1.3.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 43,5%. Pernyataan keenam kuesioner (X1.3.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 42,9%. Pernyataan ketujuh kuesioner (X1.4.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 42,9%. Pernyataan kedelapan kuesioner (X1.4.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 45,3%. Keseluruhan nilai total rata-rata sebesar 32,8 menunjukkan sebagian besar responden menyetujui pernyataan yang mengukur *work-life balance*.

Pernyataan pertama kuesioner (X2.1.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 47,6%. Pernyataan kedua kuesioner (X2.1.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 49,4%. Pernyataan ketiga kuesioner (X2.2.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 44,7%. Pernyataan keempat kuesioner (X2.2.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 56,5%. Pernyataan kelima kuesioner (X2.3.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 47,1%. Pernyataan keenam kuesioner (X2.3.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 57,6%. Pernyataan ketujuh kuesioner (X2.4.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 45,3%. Pernyataan kedelapan kuesioner (X2.4.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 55,3%. Pernyataan kesembilan kuesioner (X2.5.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 50%. Pernyataan kesepuluh kuesioner (X2.5.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 43,5%. Pernyataan kesebelas kuesioner (X2.6.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 62,4%. Pernyataan keduabelas kuesioner (X2.6.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 50,6%. Pernyataan ketigabelas kuesioner (X2.7.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 50,6%. Pernyataan keempatbelas kuesioner (X2.7.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 55,3%. Keseluruhan nilai total rata-rata sebesar 32,8 menunjukkan sebagian besar responden menyetujui pernyataan yang mengukur *job satisfaction*.

Pernyataan pertama kuesioner (X3.1.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 59,4%. Pernyataan kedua kuesioner (X3.1.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 50%. Pernyataan ketiga kuesioner (X3.2.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 50%. Pernyataan keempat kuesioner (X3.2.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 50%. Pernyataan kelima kuesioner (X3.3.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 45,3%. Pernyataan keenam kuesioner (X3.3.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 45,3%. Keseluruhan nilai total rata-rata sebesar 32,8 menunjukkan sebagian besar responden menyetujui pernyataan yang mengukur pengembangan karir.

Pernyataan pertama kuesioner (Y.1.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 50%. Pernyataan kedua kuesioner (Y.1.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 50%. Pernyataan ketiga kuesioner (Y.2.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 48,2%. Pernyataan keempat kuesioner (Y.2.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 52,9%. Pernyataan kelima kuesioner (Y.3.1) persentase jawaban menyetujui sebanyak 59,4%. Pernyataan keenam kuesioner (Y.3.2) persentase jawaban menyetujui sebanyak 54,7%. Keseluruhan nilai total rata-rata sebesar 32,8 menunjukkan sebagian besar responden menyetujui pernyataan yang mengukur *job hopping*.

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat dalam model regresi terdapat residual yang mengganggu atau memiliki distribusi yang normal. Hasil uji asumsi klasik memperlihatkan bahwa seluruh persyaratan yang diperlukan model regresi telah terpenuhi. Uji normalitas memperlihatkan bahwa datanya memiliki distribusi yang normal dilihat dari grafik *Normal Probability Plot*, penyebaran titik-titiknya menyebar di sekitar garis lurus dan pengembangannya secara konsisten mengikuti arah garis lurus. Artinya, asumsi normalitas dalam data ini telah dipenuhi oleh model regresi. Supaya memperkuat hasil normalitasnya, maka perlu melakukan uji dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Hasilnya menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,886 > 0,05$, yang berarti tidak ada bukti hipotesis nol ditolak, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, baik variabel dependen maupun independen dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas yang dipergunakan untuk menguji dalam model regresi ini ditemukan atau tidak korelasi yang linear dan kuat diantara variabel independennya penelitian. Kriteria yang digunakan sebagai acuan adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Hasilnya menyatakan bahwa VIF masing masing variable independen yaitu WLB sebesar 1.170, *job satisfaction* sebesar 1.127, dan pengembangan karir sebesar 1.075. Ketiga variable tersebut mempunyai independen tersebut mempunyai nilai VIF yang lebih kecil dari batas maksimal 10, maka dalam model regresi ini sama sekali tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel independennya, sehingga hubungan antar variabel bersifat ortogonal atau saling bebas, nilai VIF < 10 , artinya model di dalam regresi ini antar variabel independennya tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas berfungsi untuk mengidentifikasi residual data memiliki ragam yang seragam pada seluruh pengamatan dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* memperlihatkan distribusi titik yang menyebar tanpa pola simetris dan berada pada kedua sisi sumbu Y. Pola sebaran yang acak ini membuktikan secara empiris bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian. Uji *glejser* menunjukkan deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji *glejser* menunjukkan WLB memperoleh signifikansi nilai sejumlah $0,655 < 0,05$, variabel *job satisfaction* memperoleh signifikansi nilai sejumlah $0,233 < 0,05$ dan variabel peluang pengembangan karir mendapatkan signifikansi nilai sejumlah $0,190 < 0,05$. Seluruh variabel memperoleh nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga setiap variabel independen dan residual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 40,095 - 0,077(X_1) - 0,063(X_2) - 0,297(X_3)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh di atas besar konstanta adalah 40,095. Nilai ini mengidentifikasikan apabila variabel WLB (X_1), *job satisfaction* (X_2), dan pengembangan karir (X_3) diasumsikan bernilai 0, maka nilai kecenderungan perilaku *job hopping* (Y) berada pada angka konstan sebesar 40,095 satuan.

Koefisien $X_1 = -0,077$, variabel (X_1) WLB memiliki koefisien bertanda negatif, yang menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik terhadap variabel (Y) *job hopping*. Koefisien regresi yang diperoleh sejumlah 0,077 mengindikasikan jika ada kenaikan kualitas WLB sebanyak 1 satuan, tingkat *job hopping* karyawan generasi z terjadi penurunan angka sebesar 0,077 satuan, dengan catatan variabel *job satisfaction* (X_2) dan pengembangan karir (X_3) berada dalam kondisi konstan. Koefisien $X_2 = -0,063$, variabel (X_2) *job satisfaction* memiliki koefisien bertanda negatif, yang menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik terhadap variabel (Y) *job hopping*. Koefisien regresi yang diperoleh sejumlah 0,063 mengindikasikan jika ada kenaikan kualitas *job satisfaction* sejumlah 1 satuan, maka tingkat *job hopping* karyawan generasi z terjadi penurunan angka sebesar 0,063 satuan, dengan catatan variabel WLB (X_1) dan pengembangan karir (X_3) berada dalam kondisi konstan. Koefisien $X_3 = -0,297$, variabel (X_3) pengembangan karir memiliki koefisien bertanda negatif, yang menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik terhadap variabel (Y) *job hopping*. Nilai koefisien regresi sebesar 0,297 ini mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan kualitas pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka tingkat *job hopping* karyawan generasi z akan mengalami penurunan sebesar 0,297 satuan, dengan catatan variabel WLB (X_1) dan *job satisfaction* (X_2) berada dalam kondisi konstan.

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi daya jelaskan model terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,187, yang mencerminkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Hal ini menggambarkan WLB (X_1), *job satisfaction* (X_2), dan pengembangan karir (X_3) hanya mampu menjelaskan atau memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabilitas fenomena perilaku *job hopping* karyawan generasi z di Kediri sebesar 18,7%. Sementara itu, sisa

persentase yang jauh lebih besar yaitu sebesar 81,3% dijelaskan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh berbagai faktor lain yang berada di luar cakupan model penelitian.

Hasil pengujian uji-t, kolom t dan sig. menunjukkan nilai signifikan variabel pengawasan sebesar 0,034 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Hasil pengujian uji-t pada tabel 3, kolom t dan sig., menunjukkan nilai signifikan variabel pengawasan sebesar 0,034 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

Evaluasi hipotesis secara individual dilakukan menggunakan uji t memperlihatkan variabel WLB mendapatkan nilai signifikansi sejumlah 0,040, < 0,05 dan memperoleh t-hitung sejumlah -2,072 < t-tabel sejumlah 1,974, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa WLB memiliki pengaruh yang signifikan ke *job hopping*. Variabel *job satisfaction* mendapatkan nilai signifikansi sejumlah 0,048, < 0,05 dan memperoleh nilai t-hitung sejumlah -1,995 < t-tabel sejumlah 1,974, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job hopping*. Variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikansi sejumlah 0,000, < 0,05 dan memperoleh nilai t-hitung sejumlah -4,415 < t-tabel sejumlah 1,974, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir mempengaruhi *job hopping* secara signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.497	3	37.166	13.943	.000 ^b
	Residual	442.480	166	2.666		
	Total	553.976	169			

a. Dependent Variable: Job Hopping

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Job Satisfaction, Worklife Balance

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji simultan menggunakan uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai F-hitung sebesar 13,943 > F-tabel sebesar 2,666, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa WLB, *job satisfaction*, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh terhadap *job hopping*.

Pembahasan

Pengaruh WLB Terhadap *Job Hopping*

Variabel *worklife balance* mendapatkan hasil dari uji t nilai signifikansi sejumlah 0,040 yang nilainya dibawah 0,05 dan mendapatkan nilai t-hitung sejumlah -2,072 sedangkan t-tabelnya sejumlah 1,974 yang berarti t-hitung memiliki nilai diatas t-tabel sehingga dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini memberikan bukti bahwa semakin baik kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, rendah juga tingkat karyawan untuk *job hopping*.

Generasi z cenderung mempertahankan pekerjaannya ketika perusahaan mampu memberikan fleksibilitas dan mendukung kesejahteraan hidup karyawannya. Hasil yang diperoleh sepaham dengan studi terdahulu yang menemukan bahwa WLB berperan menjadi penggerak dalam menekan kecenderungan *job hopping* dan *turnover intention* [13][9]. Selain itu, teedapat menemukan yang menjelaskan bahwa konflik kehidupan pribadi yang harus dijalani dengan kehidupan dalam dunia kerja dapat memacu individu untuk berpindah dari lingkungan kerja yang dianggap tidak kondusif [16].

Hal ini berarti perusahaan diharapkan mampu memenuhi ekspektasi karyawan gen z agar tidak cenderung melakukan *job hopping* sebagai bentuk pencarian tempat kerja yang lebih tepat dengan nilai, ekspektasi dan kebutuhan. Temuan ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan di Kecamatan Mojoroto untuk merancang peraturan dalam dunia kerja yang mendukung WLB bagi karyawan. Upaya tersebut merupakan invertasi strategis untuk mengurangi perpindahan tenaga kerja yang berpotensi merugikan perusahaan.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Job Hopping*

Variabel *job satisfaction* mendapatkan hasil dari uji t nilai signifikansi sejumlah 0,04 yang nilainya dibawah 0,05 dan mendapatkan nilai t-hitung sejumlah -1,995 sedangkan t-tabelnya sejumlah 1,974 yang berarti t-hitung memiliki nilai diatas t-tabel sehingga dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini memberikan bukti bahwa jika tingkat kepuasan dalam pekerjaan yang dirasakan karyawan mengalami kenaikan, tingkat keinginan untuk melakukan perpindahan kerja akan menurun. Kepuasan terhadap kompensasi, lingkungan dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, dan peluang promosi dapat memberikan peningkatan rasa loyalitas kepada perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu yang berperan penting memberikan pengaruh pada keputusan bertahan atau meninggalkan perusahaan [17][18]. Menurut teori Locke (1976) kepuasan kerja merupakan hasil penilaian positif perorangan terhadap pekerjaan yang dapat memengaruhi perilaku kerja, termasuk keputusan untuk tetap bekerja atau mencari pekerjaan lain.

Hal ini menegaskan perlunya perusahaan di Kecamatan Mojojoto untuk secara aktif memantau dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi z melalui berbagai strategi seperti menyediakan kompensasi yang adil dan kompetitif, membangun jalinan hubungan kerja yang bersifat positif kepada sesama rekan kerja, memberikan apresiasi atas kontribusi karyawan, dan membangun lingkungan kerja aman dan memberikan kenyamanan serta suasana yang aman dan tenang untuk mendukung produktivitas.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Job Hopping*

Variabel pengembangan karir mendapatkan hasil dari uji t nilai signifikansi sejumlah 0,000 yang nilainya dibawah 0,05 dan mendapatkan nilai t-hitung sejumlah -4,415 sedangkan t-tabelnya sejumlah 1,974 yang berarti t-hitung memiliki nilai diatas t-tabel sehingga dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel ini memiliki pengaruh paling besar jika dari variabel independen lainnya. Hal ini memberikan bukti bahwa generasi z sangat mempertimbangkan kesempatan pengembangan kompetensi, pelatihan, dan kejelasan jenjang karir. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menempatkan pengembangan karir sebagai faktor penting dalam mempertahankan talenta generasi z [1]. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa persepsi terhadap peluang Adanya jalur karir yang terstruktur dan prospektif mendorong karyawan untuk tetap bertahan, sehingga kecenderungan mencari pekerjaan di luar instansi menjadi lebih rendah. [19]. Penelitian lain juga mendukung pandangan bahwa generasi z memiliki orientasi kuat terhadap pertumbuhan dan pengembangan diri dalam dunia kerja [2].

Hal ini berarti dorongan terbesar generasi z untuk berpindah-pindah kerja didominasi oleh keinginan menemukan ruang mencari kesempatan berkembang yang lebih cepat dan sesuai bidang spesialisasi [2]. Namun, ketika karyawan generasi z merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja saat ini telah memfasilitasi jalur karir dengan cukup baik, motivasi mereka untuk mencari peluang di luar dari sudut pandang ini cenderung menurun.

Pengaruh WLB, *Job Satisfaction*, Pengembangan Karir Terhadap *Job Hopping*

Berdasarkan uji F didapatkan hasil nilai signifikansi sejumlah 0,000 yang nilainya dibawah 0,05 dan F-hitung sejumlah 13,943 > F-tabel sejumlah 2,66 yang artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Hasil uji memperlihatkan Adjusted R^2 sebesar 18,7% mengindikasikan bahwa sebagian besar keragaman perilaku *job hopping* belum dapat diterangkan oleh model penelitian yang digunakan. Dengan demikian, terdapat beberapa faktor eksternal lain yang berpotensi memberikan kontribusi lebih dominan. Hal ini memperlihatkan bahwa kecenderungan perpindahan kerja pada Generasi Z merupakan fenomena yang bersifat multifaktorial dan tidak dapat dijelaskan hanya melalui beberapa variabel tertentu. Sejalan dengan penelitian yang menyatakan perilaku berpindah kerja pada generasi muda dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik [7]. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pendekatan yang lebih menyeluruh melalui peningkatan keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, jenjang karir untuk mengurangi kecenderungan *job hopping* yang dilakukan generasi z. Penelitian terdahulu menemukan bahwa WLB dan *job satisfaction* berpengaruh lebih kuat jika diuji secara simultan simultan, bukan secara parsial [10].

KESIMPULAN

Tujuan dari tersusunnya penelitian ini adalah untuk menguji dan melihat pengaruh WLB, *job satisfaction*, pengembangan karir terhadap *job hopping*. Berdasarkan rumusan masalah yang merujuk pada temuan analisis membuktikan bahwa WLB, *job satisfaction*, dan peluang pengembangan karir secara parsial mempunyai pengaruh yang negatif serta signifikan pada karyawan generasi z di Kecamatan Mojojoto Kota Kediri terhadap

perilaku *job hopping*. Semakin tercapainya tingkat keseimbangan dari beban pekerjaan dengan kehidupan secara pribadi yang karyawan rasakan, kemudian kepuasan kerja yang diperoleh naik baik dari aspek gaji, promosi, penghargaan, dan hubungan kerja yang kondusif, serta besar pengembangan karir yang disediakan perusahaan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan jenjang karir yang jelas, maka *job hopping* yang dilakukan karyawan generasi z cenderung rendah. Secara simultan, ketiga variable ini juga terbukti berpengaruh terhadap *job hopping*. Pengembangan karir merupakan variabel dengan pengaruh terbesar, mengindikasikan bahwa dorongan utama generasi z untuk berpindah kerja didominasi oleh keinginan memperoleh kesempatan berkembang yang lebih baik.

Perusahaan di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri disarankan untuk menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel demi mendukung *work-life balance*, membangun sistem kompensasi dan apresiasi yang adil untuk meningkatkan kepuasan kerja, serta menyusun program pengembangan karir yang terstruktur agar karyawan generasi z merasa memiliki prospek yang meyakinkan dalam jangka panjang. Hasil uji memperlihatkan Adjusted R² sebesar 18,7% menyatakan perilaku *job hopping* yang dilakukan karyawan generasi z merupakan fenomena yang sangat kompleks. Dengan masih terbatasnya kemampuan model dalam penelitian ini menjelaskan variabel dependen, studi selanjutnya perlu mempertimbangkan keterlibatan determinan lain, seperti kompensasi, pola kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, serta karakteristik personal Generasi Z agar diperoleh perspektif yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] TH L, Rosalia N. Talent Retention in Gen Z Workforce : the Role of Purposes Driven Leadership and Career Development Opportunities. *ManagementStudiesandBusinessJournal* 2025;2:2681–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.62207/zvq29d07>.
- [2] Salsabila GS, Karimah K El, Nurfadila F. Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi. *TUTURAN J Imlu Komunikasi, Sos dan Hum* 2024;2:96–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i2.923>.
- [3] Tohari A, Ramadhani RA, Muslih B, Kurniawan A. Structural Equation Modeling: Taxpayer Compliance of MSMEs in Kediri City. *Rev Gestão Soc E Ambient* 2024;18:e05829. <https://doi.org/https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-078>.
- [4] Aditya OM, Muslih B, Meilina R. Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *PENATARAN J Penelit Manaj Terap* 2021;6:39–54.
- [5] Tohari A, Ramadhani RA, Muslih B, Kurniawan A. Integrating business sustainability into fiscal behavior: evidence from MSMEs tax compliance in Kediri City. *Front Sustain* 2026;7:1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/frsus.2026.1820957>.
- [6] Yuen SHS. Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). *Minn Law Rev* 2006;91:459–83.
- [7] Kerckhofs L, Laure M, Kris V. Changing jobs like changing clothes : the hobo syndrome among career starters. *Discov Psychol* 2022;2. <https://doi.org/10.1007/s44202-022-00036-4>.
- [8] Nurhasan A, Poltak Sinambela L. The Effect of Work-Life Balance On Job Satisfaction and Productivity in The General and Financial Bureau of The Indonesian Quarantine Agency. *Int J Manag Sci Inf Technol* 2025;5:39–45. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v5i1.3622>.
- [9] Khoiriyah AZ, Soenaria SR, Handoyo S. Unpacking Turnover Intention : How Work-Life Balance , Job Satisfaction and Job Embeddedness Matter. *Int J Sci Soc* 2025;7:236–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/ijsoc.v7i1.1344>.
- [10] Soares CS, Putri RK. The Influence of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Turnover Intentions : A Study of Generation Z Employees in the Hospitality Industry of Dili , the Capital of Timor-Leste. *J Multidiscip Res Dev* 2025;3:699–706.
- [11] Udayani IGAPC, Sara IM, Indiani NLP. Job Satisfaction, Work Values And The Job Hopping Trend Among Millennial Hotel Employees In Bandung: The Mediating Role Of Employee Engagement. *Int J Environ Sustain Soc Sci* 2025;6:89–107. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v6i1.1306>.
- [12] Marcella J, Le M. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan karir terhadap Turnover Intention Karyawan. *J Muara Ilmu Ekon dan Bisnis* 2022;6:213–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>.
- [13] Ulin NM, Hindiarto F. Hubungan Grit Dan Work Life Balance Dengan Perilaku Job Hopping Pada

- Karyawan Generasi Z. J-CEKI J Cendekia Ilm 2025;4:3722–37.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.9406>.
- [14] Yanti LPK. Effect Of Work Life Balance And Job Insecurity On Turnover Intention Via Organizational Commitment. *J Ilm Manaj* 2023;7:68–87. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.2790>.
- [15] Sugiyono. metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. bandung: 2023. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.
- [16] Fisher GG, Bulger CA, Smith CS. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *J Occup Health Psychol* 2009;14:441–56. <https://doi.org/10.1037/a0016737>.
- [17] Hutami CB, Ramaditya M. Impact of Perceived Support and Satisfaction on Generation Z's Tendency To Frequently Change Jobs. *Bus Rev Case Stud* 2025;6:257. <https://doi.org/10.17358/brcs.6.2.257>.
- [18] Anwar S. The Role of Job Satisfaction Influencing Generation Z Turnover Intention With Organization Supporting Factors. *J Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam* 2024;7:1021–46.
- [19] Priyono MI, Perkasa DH. Determinan Faktor Pengembangan Karir Karyawan : Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Karakteristik Individu. *J Bina Bangsa Ekon* 2024;17:1153–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.545>.