PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *GRIT* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* MELALUI *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN GEN Z DI SEKTOR F&B (*FOOD AND BEVERAGES*) KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

NADYA PUTRI WIDARY
B1021211046

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *GRIT* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* MELALUI *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN GEN Z DI SEKTOR F&B (*FOOD AND BEVERAGES*) KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

NADYA PUTRI WIDARY
B1021211046

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Nadya Putri Widary
NIM	: B1021211046
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Grit* Terhadap Intensi *Job Hopping* Melalui *Work-Life Balance* Pada Karyawan Gen Z Di Sektor F&B (*Food and Beverages*) Kalimantan Barat

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).
Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 22 Juni 2026

Nadya Putri Widary
NIM. B1021211046

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Nama	: Nadya Putri Widary
NIM	: B1021211046
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 1 Juli 2026

Judul Karya Akhir* :
Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Grit* Terhadap Intensi *Job Hopping* Melalui *Work-Life Balance* Pada Karyawan Gen Z Di Sektor F&B (*Food and Beverages*) Kalimantan Barat

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 22 Juni 2026

Nadya Putri Widary
NIM. B1021211046

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *GRIT* TERHADAP *INTENSI JOB HOPPING* MELALUI *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN GEN Z DI SEKTOR F&B *(FOOD AND BEVERAGES)* KALIMANTAN BARAT

Penanggung Jawab Yuridis

Nadya Putri Widary
NIM B1021211046

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 1 Juli 2026

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Prof. Mustaruddin, SE, M.Si, Ph.D 196206021989031002	7/7/26	
2	Pembimbing 2	Yulyanti Fahruna, SE., M.Si 197902182014042001	7/7/26	
3	Penguji 1	Prof. Dr. Hj. Nurul Komari, S.E., M.P. 196005191987032002	7/7/26	
4	Penguji 2	Arman Jaya, S.Pd.I., M.M 199009202022031006	7/7 2026	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 08 JUL 2026
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul " Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping* melalui *Work-Life Balance* pada karyawan Gen Z di sektor F&B (*Food and Beverages*) Kalimantan Barat". Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tanjungpura.

Penulis menyadari bahwa selama penulisan skripsi ini berlangsung masih terdapat kelemahan dan keterbatasan, sehingga penulis juga banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Dalam kesempatan yang baik ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., Selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc., Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama masa perkuliahan.
7. Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si, Selaku Dosen Pembimbingan Skripsi Pertama yang telah memberikan motivasi, bimbingan, arahan dan masukan selama proses penulisan skripsi ini.
8. Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P Selaku Dosen Penguji Pertama saya dan bapak Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. Selaku Dosen Penguji Kedua saya yang telah banyak memberikan masukan dan saran sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
10. Seluruh Staf Akademik, Tata Usaha dan Staf Perpustakaan serta semua karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak, yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
11. Tuhan Yang Maha Esa, atas segala karunia dan anugerah-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

12. Kepada kedua orang tua penulis Bapak Nada Herwani dan Ibu Wiwin Winarti, S.Pd.SD Terima kasih atas doa yang dipanjatkan, setiap dukungan yang diberikan, serta kasih sayang yang tidak pernah putus. Tanpa kehadiran dan pengorbanan bapak dan mama, penulis tidak akan mampu sampai pada titik ini. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat membuat bapak dan mama lebih bangga karena telah berhasil menjadikan anak perempuan pertamanya ini menyandang gelar sarjana seperti yang diharapkan. Besar harapan penulis semoga bapak dan mama selalu sehat, panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih di masa yang akan datang.
13. Adik laki-laki penulis, Rhio Nazwin Anggara yang selalu membuat penulis termotivasi untuk bisa terus belajar menjadi sosok kakak yang dapat memberikan pengaruh *positif,* baik dalam bidang akademik maupun *non*-akademik, serta berusaha menjadi panutannya di masa yang akan datang kelak.
14. Keluarga besar, atas doa, dukungan, dan cinta yang senantiasa menguatkan di setiap langkah perjuangan ini. Terima kasih untuk kehangatan dan ketulusannya.
15. Kepada Tri Hadi Purnama S.Tr.P yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis. Terima kasih sudah membuat hari-hari dalam penulisan skripsi ini terasa lebih mudah.
16. Para rekan seperjuangan di kelas Manajemen Reg A angkatan 2021 khususnya para sahabat yaitu Anzil Saputri, Lidia, Ruswati, Tatia, Ranti Madona Fitri, dan Afriyani Prastika R.S yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
17. Kepada sahabat tersayang, Yolla, Tika, Pija dan Tiara, yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis sejak masa kecil hingga saat ini. Terima kasih atas tawa, cerita, dukungan, doa, dan semangat yang selalu diberikan disetiap keadaan.
18. Terakhir, kepada diri saya sendiri, Nadya Putri Widary, yang telah berani menepikan segala ketakutan dan memilih untuk berani terus melangkah dalam proses penyusunan skripsi ini. Terimakasih telah bertahan, belajar, dan terus berusaha di saat diri sendiri hampir menyerah. Terima kasih pula telah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah dimulai, serta membuktikan bahwa segala perjuangan ini tidak sia-sia.

Pontianak, 22 Juni 2026

Nadya Putri Widary
NIM. B1021211046

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *GRIT* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* MELALUI *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN GEN Z DI SEKTOR F&B (*FOOD AND BEVERAGES*) KALIMANTAN BARAT

Nadya Putri Widary

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping* melalui *Work-Life Balance* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert (1–5) dan disebarkan kepada 154 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling.* Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance.* Selain itu, *Perceived Organizational Support, Grit,* dan *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat. Penelitian ini juga menemukan bahwa *Work-Life Balance* mampu memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping* secara negatif dan signifikan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan *Perceived Organizational Support, Grit,* dan *Work-Life Balance* guna menekan tingkat Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support, Grit, Work-Life Balance,* Intensi *Job Hopping.*

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND GRIT ON JOB HOPPING INTENTIONS THROUGH WORK-LIFE BALANCE IN GEN Z EMPLOYEES IN THE F&B (FOOD AND BEVERAGES) SECTOR OF WEST KALIMANTAN

Nadya Putri Widary

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Perceived Organizational Support and Grit on Job Hopping Intention through Work-Life Balance among Gen Z employees in the Food and Beverages (F&B) sector in West Kalimantan, both directly and indirectly through a mediating variable. The research design employed was causal research with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires based on a Likert scale (1–5) and distributed to 154 respondents selected using purposive sampling technique. Data analysis was conducted using SmartPLS 4.0. The results of the study indicate that Perceived Organizational Support and Grit have a positive and significant effect on Work-Life Balance. In addition, Perceived Organizational Support, Grit, and Work-Life Balance have a negative and significant effect on Job Hopping Intention among Gen Z employees in the Food and Beverages (F&B) sector in West Kalimantan. This study also found that Work-Life Balance is able to mediate the effect of Perceived Organizational Support and Grit on Job Hopping Intention negatively and significantly. This study is expected to serve as a reference for companies in improving Perceived Organizational Support, Grit, and Work-Life Balance in order to reduce the level of Job Hopping Intention among Gen Z employees in the Food and Beverages (F&B) sector in West Kalimantan.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Grit, Work-Life Balance, Job Hopping Intention.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *GRIT* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* MELALUI *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN GEN Z DI SEKTOR F&B (*FOOD AND BEVERAGES*) KALIMANTAN BARAT

1. Latar Belakang

Fenomena *Job Hopping* semakin menonjol seiring dengan masuknya Gen Z ke dunia kerja. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya karena lebih mengutamakan maka kerja, dukungan organisasi, fleksibilitas, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketidaksesuaian antara harapan karyawan Gen Z dengan kondisi kerja yang mereka alami sering kali mendorong munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan. Kondisi ini menjadi tantangan bagi perusahaan karena tingginya mobilitas karyawan dapat mengganggu stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan.

Sektor *Food and Beverages* (F&B) merupakan salah satu sektor yang berkembang pesat dan menjadi penyerap tenaga kerja yang besar di Kalimantan Barat. Dominasi usaha kuliner serta tingginya jumlah tenaga kerja usia muda menjadikan sektor ini rentan terhadap fenomena *Job Hopping*, khusunya pada karyawan Gen Z. Tingginya mobilitas karyawan dapat menimbulkan berbagai dampak bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan serta terganggunya stabilitas operasional perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat menekan Intensi *Job Hopping* adalah *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu persepsi karyawan mengenai dukungan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Selain itu, faktor internal berupa *Grit* juga berperan dalam membantu karyawan tetap bertahan dan konsisten dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Di sisi lain, *Work-Life Balance* menjadi aspek yang semakin penting bagi Gen Z dalam menentukan keberlanjutan kariernya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping* melalui *Work-Life Balance* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.

2. Permasalahan

1) Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?
2) Apakah *Grit* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?
3) Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?
4) Apakah *Grit* berpengaruh terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?

5) Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?
6) Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap Intensi *Job Hopping* melalui *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?
7) Apakah *Grit* berpengaruh terhadap Intensi *Job Hopping* melalui *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Grit* terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Intensi *Job Hopping* melalui *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping* melalui *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan *SmartPLS* versi 4.0. populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Gen Z yang bekerja pada sektor *Food and Beverages* (F&B) di Kalimantan Barat. Sampel penelitian berjumlah 154 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form* dengan skala Likert 1-5. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode *PLS-SEM* untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian.

5. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh temuan utama sebagai berikut:

1) *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* (WLB) dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,731 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai *original sample* sebesar 0,309.
2) *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* (WLB) dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,694 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai *original sample* sebesar 0,438.
3) *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi *Job Hopping* dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,766 dan *p-value* sebesar 0,006. Nilai *original sample* sebesar -0,198.
4) *Grit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi *Job Hopping* dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,535 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai *original sample* sebesar -0,419.
5) *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi *Job Hopping* dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,615 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai *original sample* sebesar -0,382.
6) *Work-Life Balance* mampu memediasi secara negatif dan signifikan pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Intensi *Job Hopping* dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,563 dan *p-value* sebesar 0,010. Nilai *original sample* sebesar -0,167.
7) *Work-Life Balance* mampu memediasi secara negatif dan signifikan pengaruh *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping* dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,975 dan *p-value* sebesar 0,048. Nilai *original sample* sebesar -0,118.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* Kalimantan Barat. Selain itu, *Perceived* Organizational Support, *Grit,* dan *Work-Life Balance* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi *Job Hopping*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* mampu memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping*. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi, ketekunan individu, dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam menurunkan kecenderungan karyawan Gen Z untuk berpindah pekerjaan.

7. Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan *Perceived Organizational Supp*ort dan *Grit* dapat menjadi strategi yang efektif dalam menurunkan Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z. Selain itu, *Work-Life Balance* terbukti berperan sebagai mekanisme yang memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Intensi *Job Hopping*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek dukungan organisasi, pengembangan karakter individu, dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai upaya mempertahankan karyawan Gen Z.

8. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) di Kalimantan Barat sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan variabel *Perceived Organizational Support*, *Grit*, dan *Work-Life Balance* dalam menjelaskan Intensi *Job Hopping*. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan *cross-sectional* atau dilakukan dalam satu periode waktu sehingga belum dapat menggambarkan kondisi responden dalam jangka panjang.

9. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan di sektor *Food and Beverages* diharapkan dapat meningkatkan dukungan organisasi dan menciptakan kebijakan kerja yang mendukung *Work-Life Balance* guna menekan Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu meningkatkan *Grit* melalui pengembangan konsistensi dan tujuan karier jangka panjang agar lebih mampu menghadapi tantangan kerja dan mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan rujukan dengan menambahkan variabel lain serta memperluas objek dan wilayah penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS ..... **Error! Bookmark not defined.**
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.2.1 Pernyataan Masalah 10
1.2.2 Pertanyaan Penelitian 11
1.3 Tujuan Penelitian 12
1.4 Kontribusi Penelitian 12
1.4.1 Kontribusi Teoritis 12
1.4.2 Kontribusi Praktis 13
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian 14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 16
2.1 Landasan Teori 16
2.1.1 Pengertian Perceived Organizational Support 16
2.1.1.1 Faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support* 17
2.1.1.2 Manfaat *Perceived Organizational Support* 19
2.1.1.3 Indikator *Perceived Organizational Support* 20
2.1.2 Pengertian *Grit* 21
2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi *Grit* 21
2.1.2.2 Aspek – Aspek *Grit* 23
2.1.2.3 Indikator *Grit* 23
2.1.3 Pengertian Intensi *Job Hopping* 24
2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Intensi *Job Hopping* 24
2.1.3.2 Aspek – Aspek Intensi *Job Hopping* 25
2.1.3.3 Indikator Intensi *Job Hopping* 26
2.1.4 Pengertian Work-Life Balance 27

2.1.4.1 Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance* . 28
2.1.4.2 Aspek – Aspek *Work-Life Balance* 30
2.1.4.3 Indikator *Work-Life Balance* 31
2.2 Kajian Empiris..... 31
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 45
2.3.1 Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Work- Life Balance 46
2.3.2 Pengaruh Grit Terhadap Work-Life Balance..... 48
2.3.3 Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Intensi Job-Hopping..... 49
2.3.4 Pengaruh *Grit* Terhadap Intensi *Job-Hopping* 50
2.3.5 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Intensi *Job-Hoppin*g 51
2.3.6 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Intensi Job-Hopping melalui Work-Life Balance..... 52
2.3.7 Pengaruh *Grit* Terhadap Intensi *Job-Hopping* melalui *Work-Life Balance* 53
BAB III METODE PENELITIAN..... 64
3.1 Jenis Penelitian 64
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian 64
3.3 Data Penelitian..... 64
3.3.1 Jenis Data Penelitian..... 64
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data 65
3.4 Populasi dan Sampel..... 66
3.4.1 Populasi 66
3.4.2 Sampel 67
3.5 Variabel Penelitian dan Operasional Penelitian 67
3.5.1 Variabel Penelitian..... 67
3.5.2 Operasional Penelitian..... 68
3.6 Metode Analisis..... 73
3.6.1 Statistik Deskriptif..... 74
3.6.2 Outer Model..... 75
3.6.3 Inner Model 76
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 64
4.1 Hasil Penelitian..... 64
4.1.1 Karakteristik Responden..... 64
4.1.1.1 Usia..... 64
4.1.1.2 Jenis Kelamin 65
4.1.1.3 Pendidikan Terakhir 65
4.1.1.4 Masa Kerja..... 66
4.1.1.5 Lokasi Tempat Bekerja..... 67
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif..... 69
4.2.1.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Perceived Organizational Support* (POS)..... 69
4.2.1.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Grit* (G).... 70

4.2.1.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Work-Life Balance* (WLB) 71
4.2.1.4 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Intensi *Job Hopping* (IJH)..... 72
4.1.3 Uji Model Pengukuran *(Outer Model)* 74
4.1.3.1 *Convergent Validity*..... 74
4.1.3.2 *Reliability Test*..... 76
4.1.3.3 *Discriminant Validity* 76
4.1.4 Uji Model Struktural *(Inner Model)* 79
4.1.4.1 Evaluasi R-*Square* 79
4.1.4.2 Evaluasi *F-Square* 80
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis..... 81
4.1.4.4 *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)..... 82
4.1.4.5 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung) 84
4.2 Pembahasan..... 85
4.2.1 Perceived Organizational Support Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Work-Life Balance..... 85
4.2.2 *Grit* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Work-Life Balance* 86
4.2.3 Perceived Organizational Support Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Intensi Job Hopping 87
4.2.4 *Grit* Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap *Intensi Job Hopping*..... 88
4.2.5 *Work-Life Balance* Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap *Intensi Job Hopping*..... 90
4.2.6 Work-Life Balance Memediasi Secara Negatif dan Signifikan Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Intensi Job Hopping..... 91
4.2.7 *Work-Life Balance* Memediasi Secara Negatif dan Signifikan Pengaruh *Grit* terhadap *Intensi Job Hopping* 92
BAB V PENUTUP..... 94
5.1 Kesimpulan..... 94
5.2 Implikasi Penelitian..... 95
5.2.1 Implikasi Teoritis..... 95
5.2.2 Implikasi Praktis..... 96
5.3 Keterbatasan Penelitian 97
5.4 Saran..... 98
DAFTAR PUSTAKA 100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pertumbuhan FnB di Kalimantan Barat 3
Tabel 2. 1 Kajian Empiris 32
Tabel 3. 1 Skala *Likert* 66
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian 69
Tabel 3. 3 Pengukuran Variabel Penelitian..... 74
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 64
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 65
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 66
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 67
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Tempat Bekerja 68
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Perceived Organizational Support* (POS)..... 69
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Grit* (G)..... 70
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Work-Life Balance* (WLB) 71
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Intensi *Job Hopping* (IJH) 73
Tabel 4. 10 Nilai *Outer Loading*..... 74
Tabel 4. 11 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)..... 75
Tabel 4. 12 Nilai *Reliability*..... 76
Tabel 4. 13 *Discriminant Validity* melalui Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) 77
Tabel 4. 14 *Discriminant Validity* melalui Nilai *Fornell-Larcker*..... 77
Tabel 4. 15 *Discriminant Validity* melalui *Cross Loading*..... 78
Tabel 4. 16 Evaluasi *R-Square*..... 79
Tabel 4. 17 Evaluasi *F-Square*..... 80
Tabel 4. 18 Hasil *Path Coefficient*..... 82
Tabel 4. 19 Hasil *Indirect Effect (Mediating Effect)*..... 84

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. 1 Pandangan Gen Z Terhadap *Work-life Balance* 7
Gambar 1. 2 Alasan Pentingnya *Work-Life Balance* Bagi Gen Z 8
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 54
Gambar 4. 1 *Graphical Output*.....74
Gambar 4. 2 Hasil *Bootstrapping*.....81

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN KUESIONER 106
LAMPIRAN TABULASI DATA 110
LAMPIRAN OLAH DATA..... 118

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis mendorong terjadinya perubahan perilaku kerja, khususnya di kalangan generasi muda. Salah satu fenomena yang semakin menonjol adalah *Job Hopping*, yaitu kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan dalam jangka waktu relatif singkat. Fenomena ini banyak ditemukan pada karyawan Gen Z, yang dikenal memiliki orientasi karier yang fleksibel, dinamis, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja, kesejahteraan, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Fenomena *Job Hopping* semakin menonjol seiring dengan masuknya Gen Z ke dunia kerja. Gen Z merupakan kelompok usia produktif yang saat ini mulai mendominasi angkatan kerja. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, di mana orientasi kerja tidak hanya berfokus pada keamanan kerja jangka panjang, tetapi juga pada makna kerja, fleksibilitas, dukungan organisasi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketidaksesuaian antara ekspektasi Gen Z dan kondisi kerja yang mereka alami sering kali memicu munculnya intensi untuk berpindah kerja (Oktavianisa & Halida, 2025).

Fenomena *Job Hopping*, yaitu kecenderungan karyawan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam jangka waktu yang relatif singkat, telah menjadi isu penting dalam kajian perilaku organisasi modern. Perilaku ini tidak hanya berdampak pada stabilitas tenaga kerja, tetapi juga menimbulkan konsekuensi serius bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta terganggunya efektivitas operasional perusahaan (Mufidah & Wicaksono, 2024).

Kecenderungan *Job Hopping* tersebut menjadi perhatian serius pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, salah satunya adalah sektor *Food and Beverages* (F&B). Sektor ini memiliki karakteristik pekerjaan dengan intensitas kerja tinggi,

jam kerja yang tidak selalu tetap, serta tuntutan pelayanan yang besar, sehingga berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan dan stabilitas tenaga kerja.

Sektor *Food and Beverages* (F&B) merupakan salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan signifikan di Indonesia. Berdasarkan publikasi *Food and Beverages Service Activities Statistics* yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025, jumlah usaha penyedia makanan dan minuman di Indonesia pada tahun 2024 mencapai sekitar 5,28 juta unit usaha. Jumlah tersebut mencerminkan besarnya skala sektor F&B sebagai sektor padat karya yang memiliki ketergantungan tinggi terhadap tenaga kerja, sehingga stabilitas dan keberlanjutan sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam menjaga keberlangsungan operasional usaha (Badan Pusat Statistik, 2025).

Di Kalimantan Barat, sektor F&B dapat dinyatakan sebagai sektor strategis dalam perekonomian daerah. Data menunjukkan bahwa sekitar 63,7% UMKM di Kalimantan Barat bergerak di bidang kuliner, yang mencerminkan dominasi sektor F&B dalam menyerap tenaga kerja lokal dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah (Inside Pontianak, 2024). Tingginya ketergantungan sektor ini terhadap tenaga kerja menjadikan isu retensi karyawan sebagai persoalan yang krusial.

Di tingkat regional, sektor F&B juga menunjukkan peran strategis dalam perekonomian daerah Kalimantan Barat. Berdasarkan laporan Dedi & Ananda (2023), geliat usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kalimantan Barat didominasi oleh sektor kuliner (F&B), dengan jumlah pelaku usaha yang mencapai sekitar 52.000 unit usaha. Dominasi sektor ini menunjukkan bahwa industri F&B menjadi salah satu penyerap tenaga kerja terbesar di daerah, khususnya bagi tenaga kerja usia muda, termasuk Gen Z, yang banyak bekerja pada sektor tersebut.

Berdasarkan data laporan perkembangan sektor F&B menurut dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat tahun 2024, disajikan dalam bentuk Tabel berikut.

Tabel 1. 1 Pertumbuhan FnB di Kalimantan Barat

Kabupaten / Kota	Pertumbuhan (%)
Kota Pontianak	23,02%
Kabupaten Kubu Raya	14,13%
Kabupaten Sambas	11,51%
Kabupaten Ketapang	9,81%
Kota Singkawang	9,56%
Kabupaten Sanggau	5,16%
Kabupaten Mempawah	4,79%
Kabupaten Sintang	4,70%
Kabupaten Bengkayang	3,38%
Kabupaten Landak	3,27%
Kabupaten Melawi	3,16%
Kabupaten Sekadau	3,01%
Kabupaten Kapuas Hulu	2,72%
Kabupaten Kayong Utara	1,78%

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Barat (2024)

Kota Pontianak memiliki kontribusi terbesar yaitu sebesar 23,02%, diikuti oleh Kabupaten Kubu Raya sebesar 14,13%, dan Kabupaten Sambas sebesar 11,51%. Selanjutnya, Kabupaten Ketapang dan Kota Singkawang juga menunjukkan kontribusi yang cukup signifikan masing-masing sebesar 9,81% dan 9,56%. Sementara itu, wilayah lain seperti Kabupaten Sanggau (5,16%), Mempawah (4,79%), dan Sintang (4,70%) berada pada tingkat menengah dalam distribusi aktivitas ekonomi. Adapun kabupaten lainnya seperti Bengkayang (3,38%), Landak (3,27%), Melawi (3,16%), Sekadau (3,01%), Kapuas Hulu (2,72%), dan Kayong Utara (1,78%) menunjukkan kontribusi yang relatif lebih kecil.

Tingginya aktivitas ekonomi pada sektor F&B di Kalimantan Barat tidak hanya ditunjukkan oleh banyaknya pelaku usaha yang beroperasi, tetapi juga tercermin dari tingkat konsumsi masyarakat yang mengindikasikan pentingnya sektor ini dalam mendukung perekonomian daerah. Data dari Darmawan (2025) menunjukkan bahwa rata-rata pengeluaran per kapita sebulan untuk makanan dan minuman salah satunya di Kota Pontianak pada tahun 2024 mencapai sekitar Rp1.461.426, dengan proporsi yang sangat dominan dalam struktur pengeluaran rumah tangga. Tingginya tingkat konsumsi makanan dan minuman jadi ini mengindikasikan bahwa sektor F&B memiliki permintaan yang stabil dan

berkelanjutan, sehingga membutuhkan tenaga kerja yang konsisten dan berkomitmen untuk menjaga kualitas layanan.

Berdasarkan data yang diperoleh terkait Sektor (F&B) di Kalimantan Barat saat ini tengah mengalami transformasi signifikan seiring dengan pertumbuhan ekonomi regional yang mencapai angka 5,31% (yoy) pada akhir tahun 2025. Pertumbuhan ini selaras dengan peningkatan angkatan kerja di Kalimantan Barat yang mencapai 2,91 juta orang, di mana segmen pasar kerja kini didominasi oleh Gen Z. Meskipun sektor F&B berkontribusi besar terhadap PDRB daerah, industri ini menghadapi tantangan krusial berupa tingginya fenomena *Job Hopping*. Laporan Indonesia Millennial and Gen Z Report 2025 menunjukkan bahwa 69% responden Gen Z sedang mencari pekerjaan yang lebih aman, yang mengindikasikan tingginya keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka (IDN Research Institute, 2025). Fenomena ini di Kalimantan Barat dipicu oleh karakteristik Gen Z yang sangat memprioritaskan fleksibilitas dan kesejahteraan emosional dibandingkan loyalitas tradisional. Rendahnya *Perceived Organizational Support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi, seperti kurangnya apresiasi dan keadilan kompensasi di lingkungan kerja F&B yang memiliki tekanan tinggi, disinyalir menjadi pemicu utama meningkatnya Intensi *Job Hopping*.

Gen Z merupakan individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 menurut Pew Research Center (2023), sehingga pada tahun 2026 berada pada kisaran usia 14 hingga 29 tahun. Berdasarkan data jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Provinsi Kalimantan Barat tahun 2026 yang mencapai 5.834.955 jiwa, tercatat sebanyak 1.419.637 jiwa termasuk dalam kategori Gen Z. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 24,33% dari total populasi di Kalimantan Barat merupakan Gen Z, yang mencerminkan proporsi yang cukup signifikan dalam struktur demografi daerah. Besarnya jumlah Gen Z ini mengindikasikan potensi dominasi kelompok usia muda dalam pasar tenaga kerja, khususnya pada sektor-sektor dinamis seperti (F&B), serta berimplikasi pada munculnya karakteristik perilaku kerja yang khas, seperti kecenderungan terhadap mobilitas kerja atau *Job Hopping*.

Faktor organisasi yang berperan penting dalam menekan Intensi *Job Hopping* adalah *Perceived Organizational Support* (POS). POS menggambarkan sejauh mana karyawan memersepsikan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi *Job Hopping*, di mana semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah kerja (Mufidah & Wicaksono, 2024).

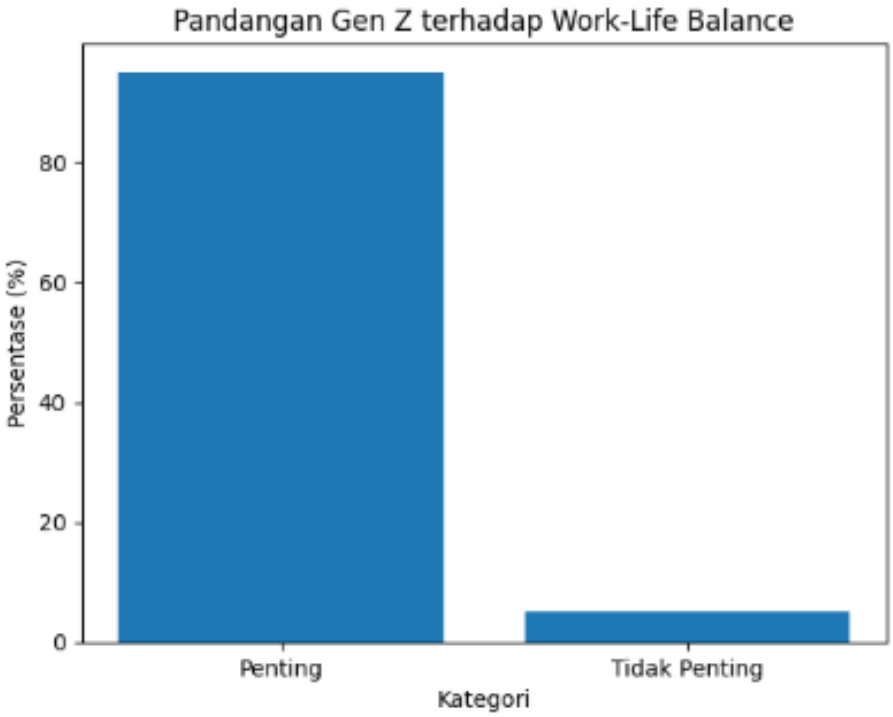
Perilaku kerja karyawan Gen Z tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasional, tetapi juga oleh faktor internal individu yang dapat memengaruhi cara mereka menghadapi tantangan dan mengambil keputusan dalam pekerjaan. Salah satu karakteristik personal yang relevan dalam menjelaskan kecenderungan bertahan atau berpindah kerja adalah *Grit*. *Grit* menggambarkan ketekunan dan konsistensi individu dalam mengejar tujuan jangka panjang meskipun dihadapkan pada tekanan, hambatan, dan kondisi kerja yang menantang (Andrianie *et al*., 2025). Dalam konteks sektor *Food and Beverages* (F&B) yang memiliki beban kerja fisik tinggi, jam kerja tidak menentu, serta tuntutan pelayanan yang intens, keberadaan *Grit* menjadi faktor penting yang membedakan karyawan yang mampu bertahan dengan karyawan yang cenderung memiliki Intensi *Job Hopping*. Dengan demikian, selain dukungan organisasi yang bersifat eksternal, kekuatan mental dan ketekunan individu seperti *Grit* juga berperan dalam membentuk sikap dan keputusan kerja karyawan Gen Z.

Lebih lanjut, pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping* diduga tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui *Work-Life Balance*. Bagi Gen Z, *Work-Life Balance* merupakan salah satu aspek penting dalam menilai kualitas pekerjaan karena berkaitan dengan kemampuan menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Data dari penelitian Mahardika *et al*. (2022) menunjukkan bahwa 43,9% Gen Z merasa tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang ideal, yang menunjukkan adanya kecenderungan untuk mencari peluang kerja di perusahaan lain. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa rendahnya *Work-Life Balance* dapat meningkatkan

kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan perpindahan kerja. Oleh karena itu, memahami peran *Work-Life Balance* menjadi penting dalam menjelaskan Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z.

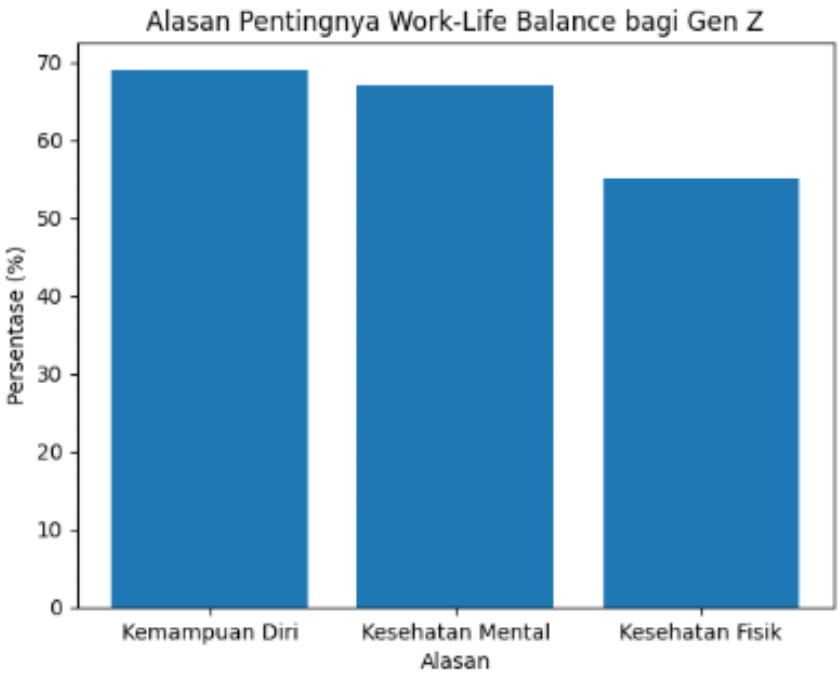
Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor individual dan Intensi *Job Hopping*. Selain itu, Nuha & Hindiarto (2025) menemukan bahwa *Grit* yang dimiliki karyawan dapat menurunkan Intensi *Job Hopping* melalui terciptanya *Work-Life Balance* yang lebih baik, khususnya pada karyawan Gen Z.

Untuk memperkuat gambaran mengenai pentingnya *Work-life Balance* bagi Gen Z, penelitian ini merujuk pada hasil survei JakPat bekerja sama dengan Jangkara. Grafik berikut menyajikan persentase Gen Z yang memandang *Work–Life Balance* sebagai faktor penting dalam memilih pekerjaan. Grafik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden (95%) menilai *Work–Life Balance* sebagai aspek yang penting, sementara hanya sebagian kecil responden (5%) yang menyatakan sebaliknya. Temuan ini menegaskan bahwa *Work–Life Balance* telah menjadi prioritas dominan bagi Gen Z dalam konteks dunia kerja saat ini. Hal ini ditunjukkan pada Gambar 1.1



Gambar 1. 1 Pandangan Gen Z Terhadap *Work-life Balance*
Sumber: Survei *JakPat x Jangkara*, 2024

Selain tingkat kepentingan secara umum, survei tersebut juga mengungkap alasan yang mendasari pentingnya *Work–Life Balance* bagi Gen Z. grafik yang ada di bawah menampilkan persentase responden berdasarkan aspek manfaat yang dirasakan dari keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan grafik tersebut, 69% responden menyatakan bahwa *Work–Life Balance* penting untuk mendukung kemampuan dan pengembangan diri, 67% mengaitkannya dengan kesehatan mental, serta 55% menilai penting bagi kesehatan fisik. Visualisasi data ini menunjukkan bahwa *Work–Life Balance* tidak hanya berfungsi sebagai preferensi kerja, tetapi juga berkaitan erat dengan kesejahteraan individu secara holistik. Berikut Gambar 1.2 yang menunjukkan alasan pentingnya *Work-Life Balance* bagi Gen Z.



Gambar 1. 2 Alasan Pentingnya *Work-Life Balance* Bagi Gen Z
Sumber: Survei *JakPat x Jangkara,* 2024

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS), *Grit*, dan *Work-Life Balance* merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan Intensi *Job Hopping*, kajian yang mengintegrasikan ketiga konstruk tersebut dalam satu model penelitian masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian lebih banyak berfokus pada pengujian pengaruh langsung POS maupun *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping*, sedangkan penelitian yang melibatkan *Work-Life Balance* umumnya menempatkannya sebagai variabel independen atau dependen. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana dukungan organisasi dan karakteristik individu memengaruhi kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan masih belum banyak dieksplorasi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping*, sehingga diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai proses terbentuknya keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Penelitian mengenai Intensi *Job Hopping* masih didominasi oleh objek penelitian pada perusahaan umum, sektor manufaktur, perbankan, maupun perusahaan berbasis teknologi yang sebagian besar berlokasi di Pulau Jawa. Penelitian yang secara khusus mengkaji karyawan Gen Z pada sektor *Food and Beverages* (F&B), terutama di Kalimantan Barat, masih sangat terbatas. Padahal, industri F&B memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan sektor lainnya, seperti tingkat interaksi pelayanan yang tinggi, jam kerja yang fleksibel, sistem kerja bergilir (*shift*), serta tingkat mobilitas tenaga kerja yang relatif tinggi. Selain itu, Kalimantan Barat memiliki karakteristik pasar tenaga kerja dan dinamika sosial ekonomi yang berbeda dengan wilayah metropolitan, sehingga memungkinkan terbentuknya pola hubungan antarvariabel yang tidak sepenuhnya sama dengan hasil penelitian sebelumnya. Dengan demikian, pengujian model penelitian pada konteks tersebut menjadi penting untuk memperluas validitas empiris teori yang telah berkembang.

Penelitian ini juga memiliki relevansi yang tinggi dengan perkembangan kondisi ketenagakerjaan saat ini. Dinamika dunia kerja pascapandemi, perubahan ekspektasi Gen Z terhadap lingkungan kerja, meningkatnya perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja, serta tingginya mobilitas tenaga kerja menyebabkan faktor-faktor yang memengaruhi Intensi *Job Hopping* terus mengalami perubahan. Oleh sebab itu, diperlukan bukti empiris yang lebih mutakhir untuk menjelaskan perilaku berpindah kerja pada Gen Z dalam konteks organisasi masa kini.

Berdasarkan uraian tersebut, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan model yang mengintegrasikan faktor organisasi (*Perceived Organizational Support*) dan faktor individual (*Grit*) dengan *Work-Life Balance* sebagai mekanisme mediasi dalam menjelaskan Intensi *Job Hopping*. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris melalui pengujian model pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* Kalimantan Barat, sebuah konteks yang masih jarang dikaji dalam penelitian terdahulu. Hasil penelitian diharapkan

tidak hanya memperkaya pengembangan teori perilaku organisasi, tetapi juga menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan dan menekan kecenderungan *Job Hopping*.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Tingginya mobilitas kerja atau fenomena *Job Hopping* di kalangan karyawan Gen Z menjadi tantangan serius bagi organisasi, khususnya pada sektor *Food and Beverages* (F&B) yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan kerja tinggi, jam kerja panjang, serta tingkat persaingan yang ketat. Di Kalimantan Barat, terutama pada usaha sektor *Food and Beverages* (F&B), perusahaan kerap menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan Gen Z yang cenderung memiliki intensi berpindah kerja dalam waktu relatif singkat. Kondisi ini berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan ulang, serta terganggunya stabilitas operasional perusahaan.

Dalam konteks tersebut, beberapa faktor psikologis dan organisasional diduga memengaruhi Intensi *Job Hopping* karyawan Gen Z, di antaranya *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Grit*. POS mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, sementara *Grit* menggambarkan ketekunan dan konsistensi individu dalam mencapai tujuan jangka panjang. Kedua faktor ini diyakini dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, *Work-Life Balance* juga menjadi aspek penting bagi karyawan Gen Z, mengingat generasi ini cenderung menempatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sebagai salah satu prioritas utama dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Grit* terhadap perilaku kerja karyawan, serta hubungan *Work-Life Balance* dengan Intensi *Job Hopping*, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara spesifik menguji peran *Work-Life Balance* sebagai variabel

mediasi dalam hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping*, khususnya pada karyawan Gen Z di sektor F&B. Terlebih lagi, penelitian dengan konteks wilayah Kalimantan Barat masih relatif terbatas, sehingga diperlukan kajian empiris yang lebih mendalam dan kontekstual.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan pernyataan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?
2. Apakah *Grit* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?
4. Apakah *Grit* berpengaruh terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?
5. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?
6. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap Intensi *Job Hopping* melalui *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?
7. Apakah *Grit* berpengaruh terhadap Intensi *Job Hopping* melalui *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Grit* terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Intensi *Job Hopping* pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Intensi *Job Hopping* melalui *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping* melalui *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B) Kalimantan Barat.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

1. Pertama, penelitian ini memperluas pemahaman teoretis mengenai hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping* dengan memasukkan *Work-Life Balance* sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi

keputusan karyawan untuk bertahan atau berpindah kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya meninjau hubungan langsung antar variabel, tetapi juga menjelaskan proses mediasi yang terjadi di dalamnya, khususnya pada karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* (F&B).

2. Kedua, penelitian ini berkontribusi dalam mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait faktor-faktor yang memengaruhi mobilitas kerja Gen Z, mengingat masih terbatasnya penelitian empiris yang mengkaji fenomena *Job Hopping* pada kelompok generasi ini dalam konteks industri sektor *Food and Beverages* (F&B) wilayah Kalimantan Barat secara umum. Dengan menghadirkan konteks lokal dan sektor industri yang spesifik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang selama ini lebih banyak berfokus pada sektor formal atau wilayah perkotaan besar.
3. Ketiga, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis melalui pengujian peran *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping*. Peran mediasi *Work-Life Balance* masih relatif jarang dibahas secara mendalam dalam penelitian sebelumnya, khususnya pada sektor jasa yang memiliki karakteristik jam kerja tidak tetap dan beban kerja tinggi seperti industri sektor *Food and Beverages* (F&B) yang berkaitan dengan sektor perhotelan dan layanan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kerangka konseptual dan model teoretis terkait perilaku kerja karyawan Gen Z dalam konteks industri jasa.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi dunia kerja, khususnya bagi pelaku usaha dan manajemen sektor *Food and Beverages* (F&B), di Kalimantan Barat. Adapun kontribusi praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen dan Pengelola sektor *Food and Beverages* (F&B).

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen mengenai pentingnya *Perceived Organizational Support* dalam menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif dan stabil bagi karyawan Gen Z. Dengan memahami persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, manajemen dapat merancang kebijakan dan praktik kerja yang lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga mampu meningkatkan rasa keterikatan dan menurunkan Intensi *Job Hopping*.

2. Bagi Pengembangan Karyawan Gen Z

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai peran *Grit* dalam membantu karyawan Gen Z menghadapi tantangan kerja di sektor *Food and Beverages* (F&B) yang memiliki tekanan kerja cukup tinggi. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan program pelatihan dan pembinaan karyawan yang berfokus pada peningkatan ketekunan, ketahanan, dan komitmen kerja, sehingga karyawan lebih mampu bertahan dan beradaptasi di lingkungan kerja.

3. Bagi Strategi Peningkatan *Work-Life Balance*

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pengusaha dan manajer *Food and Beverages* (F&B) dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung *Work-Life Balance* karyawan. Dengan terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, perusahaan diharapkan mampu menekan tingkat Intensi *Job Hopping* serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

4. Bagi Pengambilan Keputusan Manajerial

   Secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan strategis terkait retensi karyawan Gen Z di sektor F&B, sehingga perusahaan tidak hanya berfokus pada aspek operasional, tetapi juga pada kesejahteraan dan keberlanjutan sumber daya manusia.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam konteks sektor *Food and Beverages* (F&B) di Kalimantan Barat yang mengalami pertumbuhan pesat dan memiliki ketergantungan tinggi terhadap tenaga kerja, khususnya karyawan Gen Z. Sektor

F&B merupakan sektor padat karya dengan karakteristik jam kerja yang fleksibel namun intens, tuntutan pelayanan yang tinggi, serta tekanan kerja yang relatif besar. Kondisi tersebut menjadikan stabilitas dan keberlanjutan sumber daya manusia sebagai faktor krusial bagi keberlangsungan usaha di sektor ini.

Gen Z yang mendominasi tenaga kerja di sektor *Food and Beverages* Kalimantan Barat memiliki karakteristik kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, di mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, dukungan organisasi, serta makna kerja menjadi pertimbangan utama dalam menentukan keberlanjutan karier. Ketidaksesuaian antara ekspektasi Gen Z dan kondisi kerja yang mereka alami berpotensi meningkatkan Intensi *Job Hopping*, yang pada akhirnya berdampak pada tingginya tingkat pergantian karyawan di sektor F&B.

Dalam konteks organisasi, *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Grit* menjadi faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat memperkuat keterikatan dan menurunkan kecenderungan berpindah kerja, sementara *Grit* mencerminkan ketekunan individu dalam menghadapi tekanan dan tantangan kerja yang khas di sektor F&B. Namun, pengaruh kedua faktor tersebut tidak dapat dilepaskan dari kemampuan karyawan dalam menjaga *Work-Life Balance*.

Work-Life Balance diposisikan sebagai mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana *Perceived Organizational Support* dan *Grit* memengaruhi Intensi *Job Hopping* karyawan Gen Z di sektor *Food and Beverages* Kalimantan Barat. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antara dukungan organisasi, *Grit*, dan *Work-Life Balance* terhadap Intensi *Job Hopping* dalam konteks sektoral dan geografis yang spesifik, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif serta rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor F&B.