PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN FLEXIBEL WORK ARRANGEMENT TERHADAP JOB HOPPING KARYAWAN GENERASI Z KABUPATEN KUBURAYA

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

ICHA FEBRIANTI

B1021201128

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN FLEXIBEL WORK ARRANGEMENT TERHADAP JOB HOPPING KARYAWAN GENERASI Z KABUPATEN KUBURAYA

SKRIPSI

DISUSUN OLEH:

ICHA FEBRIANTI

B1021201128

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Icha Febrianti
NIM	:	B1021201128
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi	:	Pengaruh *Work Life Balance* dan *Flexibel Work Arrangement* terhadap *Job Hopping* Karyawan Generasi Z Kabupaten Kuburaya

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi 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 terdapat kesalahan dan kekeliruan 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, 14 September 2025

Icha Febrianti

NIM. B1021201128

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Icha Febrianti
NIM	:	B1021201128
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Ujian	:	9 September 2025

Judul Skripsi

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN FLEXIBEL WORK ARRANGEMENT TERHADAP JOB HOPPING KARYAWAN GENERASI Z KABUPATEN KUBURAYA.

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

Pontianak, 14 September 2025

Icha Febrianti

NIM. B1021201128

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN FLEXIBEL WORK ARRANGEMENT TERHADAP JOB HOPPING KARYAWAN GENERASI Z KABUPATEN KUBURAYA

Penanggung Jawab Yuridis

ICHA FEBRIANTI
NIM B1021201128

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 9 September 2025

Majelis Penguji

No	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.Si. NIP. 196905152000032001	1/10 2025	
2	Pembimbing 2	Pramana Saputra, SE., M.M. NIP. 199101142022031006	1/10 2025	
3	Penguji 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. NIP. 197402021998031001	30/9 2025	
4	Penguji 2	Endah Mayasari, S.Pd., M.M. NIP. 199404272022032011	29/9 2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 01 OCT 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirahim

Dengan memanjatkan puja dan puji Syukur atas kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Work Life Balance* dan *Flexible Work Arrangement* Terhadap *Job Hopping* Karyawan Generasi Z Kabupaten Kuburaya**". Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan seberkas cahaya terang dan menghantarkan kita pada kerangka pembelajaran hidup yang memiliki makna yang tinggi. Skripsi ini digunakan sebagai syarat untuk memperoleh gelar S1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin diselesaikan dengan baik tanpa ada dukungan, bantuan, bimbingan serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih pada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Ibu Dr. Maria Christiana Iman Kalis, SE., M.M. selaku Dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan bijaksana dalam membimbing serta memberikan arahan, nasehat dan semangat penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.

7. Bapak Pramana Saputra, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan bijaksana dalam membimbing serta memberikan arahan, nasehat dan semangat penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.
8. Bapak Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M., sebagai Dosen Penguji I yang telah memberikan arahan, saran serta nasehat di dalam penulisan skripsi ini.
9. Ibu Endah Mayasari, S.Pd., M.M., sebagai Dosen Penguji II yang telah memberikan arahan, saran serta nasehat di dalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis.
11. Para 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 selesainya skripsi ini.
12. Kepada Ibundaku tercinta yang selalu mendukung setiap perjalananku, yang selalu menompang langkah hidupku, yang selalu memberi semangat untu melanjutkan pendidikan ini sampai selesai. Terimakasih sudah menjadi orang tua yang selalu mendukung setiap pilihan anak-anakmu dan mendoakan yang terbaik untuk perjalananku mencapai cita-cita yang aku ingin, terimakasih selalu memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai seperti sekarang.
13. Kepada ibu dan ayah mertuaku terima kasih aku ucapkan karna mendukung perjalanan pendidikanku dan menjadi ibu kedua yang baik untukku yang membuatku merasa didukung oleh orang tua sendiri
14. Kepada Suamiku Pathul Mubarok, terimakasih aku ucapkan atas kehadiranmu mendampingi setiap langkahku dalam mengerjakan skripsi ini. Terimakasih semangat yang diberikan sangat membantu untukku menyelesaikan skripsi ini hingga aku merasa perjalanan mengerjakan semuanya terasa lebih mudah i love you my husband.

15. Kepada Saudaraku tersayang Rosi Hanuar, Abil Ramanda, Zaiyn Frezee, Gelshi Nur Acila. Kalian bagaikan malaikat yang selalu mendukung jalan hidupku yang selalu menyayangiku, terima kasih atas dukungan yang selalu kalian berikan padaku semoga kelak hidup kalian semua lebih sukses dan masa depan yang sangat cerah.
16. Kepada teman-temanku Aisyah Syafina Putri, Fanny Rahmasari, dan Nurhidayah terima kasih sudah menjadi teman yang baik yang pernah berjuang bersama memberikan semangat yang sangat berguna dalam perjalanan skripsiku ini semoga kelak kita sama-sama sukses dan hidup bahagia selalu.
17. Kepada Kak Widya Syafina Ain terima kasih dukungan yang pernah diberikan terima kasih jasa yang telah engkau berikan tidak akan pernah terlupakan, berkat kakak aku bisa menempuh pendidikan hingga selesai seperti sekarang. Kepada Kak Fitrea dan Lala Lovendea terima kasih pernah berjasa dalam proses perkuliahanku terima kasih atas kebaikan yang selalu kalian berikan dalan hidupku.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Pontianak, 14 September 2025

Icha Febrianti

NIM.B1021201128

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN FLEXIBEL WORK ARRANGEMENT TERHADAP JOB HOPPING KARYAWAN GENERASI Z KABUPATEN KUBURAYA

Icha Febrianti
B1021201128
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Job Hopping merupakan fenomena di mana karyawan sering berpindah pekerjaan dalam kurun waktu singkat, umumnya kurang dari tiga tahun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan *Flexible Work Arrangement* terhadap *Job Hopping* pada karyawan generasi Z di Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 100 responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping*. Hal yang sama juga ditemukan pada *Flexible Work Arrangement* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping*. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti berkontribusi secara positif terhadap kecenderungan karyawan generasi Z untuk melakukan *Job Hopping*. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kerja-hidup dan fleksibilitas kerja dalam merancang strategi retensi karyawan.

Kata Kunci: ***Work Life Balance, Flexibel Work Arrangement,*** **dan** ***Job Hopping***

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND FLEXIBEL WORK ARRANGEMENT ON JOB HOPPING GENERATION Z EMPLOYEES IN KUBURAYA REGENCY

Icha Febrianti
B1021201128
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

ABSTRACT

Job Hopping refers to the tendency of employees to change jobs within a relatively short period, typically less than three years. This study aims to examine the influence of Work-Life Balance and Flexible Work Arrangement on Job Hopping among Generation Z employees in Kubu Raya Regency. A quantitative approach was applied with 110 respondents obtained through an online survey. Data were analyzed using SPSS version 27.0. The results indicate that Work-Life Balance has a positive and significant effect on Job Hopping. Similarly, Flexible Work Arrangement also shows a positive and significant impact on Job Hopping. Furthermore, both variables simultaneously contribute positively to the tendency of Generation Z employees to engage in Job Hopping. These findings highlight the importance for organizations to consider work-life balance and flexible work arrangements as key factors in developing effective employee retention strategies.

Keywords: Work-Life Balance, Flexible Work Arrangement, Job Hopping

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN FLEXIBEL WORK ARRANGEMENT TERHADAP JOB HOPPING KARYAWAN GENERASI Z KABUPATEN KUBURAYA

1. Latar Belakang

Fenomena *job hopping* merupakan suatu permasalahan yang sedang marak terjadi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dalam dunia kerja. Fenomena *job hopping* telah diperkenallkan oleh Ghiselli pada tahun 1974. Menurut Ghiselli (1974), *job hopping* yang dikenalkan dengan istilah "*hobo-syndrome*" merupakan kecenderungan dalam berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang dipengaruhi oleh rasa ketidaknyamanan tanpa mempertimbangkan motif yang rasional. Kecenderungan tersebut mengacu pada karyawan yang terdorong naluri.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh McKinsey pada tahun 2022 diungkapkan bahwa adanya kesenjangan terkait generasi di dunia kerja, Gen Z memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi lainnya. Selain faktor dan karakteristik yang dimiliki Gen Z, job hopping juga dapat terjadi karena seseorang mendapatkan berbagai faktor entah itu internal maupun eksternal yang mendorong mereka untuk melakukan *job hopping* (McKinsey, 2022). Alasan utama generasi Z dan milenial mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan tidak berubah, karena kompensasi yang lebih tinggi, keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, peluang untuk pertumbuhan karier, dan pengaturan kerja yang fleksibel, semuanya menempati peringkat sebagai prioritas utama pada generasi Z.

Berdasarkan survei dalam pekerjaan generasi Z cenderung mengharapkan fleksibilitas kerja sebesar 45% bekerja tidak selalu di kantor sebesar 69% (Prayoga & Lajira, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work life balance* dan *flexibel work arrangement* pada karyawan generasi Z dengan melihat dari maraknya Gen Z berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu singkat.

2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya?
2. Apakah *flexible work arrangement* berpengaruh terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya?
3. Apakah *work life balance* dan *flexible work arrangement* berpengaruh terhadap job hopping karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya?

3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *flexible work arrangement* terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan *flexible work arrangement* terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey untuk menguji hipotesis. Penelitian dilakukan pada karyawan generasi Z di Sungai Raya Dalam, Kabupaten Kuburaya. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan dari kuesioner dan data sekunder didapatkan dari studi dokumentasi dan studi literartur. Variabel yang bebas digunakan adalah *work life balance* dan *flexible work arrangement* sedangkan untuk variabel terikat yang digunakan adalah *job hopping*. Total sampel dalam penelitian berjumlah 98 orang yang berasal dari hasil perhitungan slovin.

5. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS maka didapatkan hasil penelitian, yaitu:

1. *Work life Balance* berpengaruh positif dan sigmifikan *terhadap job hopping* pada karyawan generasi z Kabupaten Kuburaya, dilihat dari hasil uji t diperoleh signifikan sebesar 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.
2. *Flexibel work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan generasi z Kabupaten Kuburaya, dilihat dari hasil uji t diperoleh signifkan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.
3. Pada tabel anova untuk menguji pengaruh variabel *work life balance* dan *flexibel work arrangement* secara bersama-sama berpengaruh terhadap job hopping diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) maka dapat disimpulkan variabel *work life balance* dan *flexibel work arrangement* secara bersama-sama berpengaruh terhadap job hopping yang berarti H3 diterima.

6. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job hopping*, *flexibel work arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *job hopping*, secara simultan *work life balance* dan *flexible work arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *job hopping.*

Berdasarkan kesimpulan, saran yang dapat dijadikan acuan dan pertimbangan untuk melakukan penelitian adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, jika menggunakan variabel yang sama, diharapkan dapat menyesuaikan dengan permasalahan pada objek yang diteliti.
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
3. Perusahaan perlu memperhatikan aspek work life balance untuk mengurangi intensi job hopping pada karyawan generasi Z.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT.....i
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI.....ii
KATA PENGANTAR.....iii
ABSTRAK.....vi
ABSTRACT.....vii
RINGKASAN SKRIPSI.....viii
DAFTAR ISI.....xi
DAFTAR TABEL.....xiv
DAFTAR GAMBAR.....xv
DAFTAR LAMPIRAN.....xv
BAB I PENDAHULUAN.....1
1.1 Latar Belakang.....1
1.2 Rumusan Masalah.....7
1.2.1 Pernyataan Masalah.....7
1.2.2 Pertanyaan Penelitian.....7
1.3 Tujuan Penelitian.....8
1.4 Kontribusi Penelitian.....8
1.4.1 Kontribusi Teoritis.....8
1.4.2 Kontribusi Praktis.....8
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian.....9
BAB II TINJUAN PUSTAKA.....11
2.1 Landasan Teori.....11
2.1.1 Work Life Balance.....11
2.1.2 Flexibel Work Arrangement.....13
2.1.3 Job Hopping.....17
2.2 Kajian Empiris.....21
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian.....27
2.3.1 Kerangka Konseptual.....27
2.3.2 Hipotesis Penelitian.....27
BAB III METODE PENELITIAN.....29
3.1 Bentuk Penelitian.....29
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....29
3.3 Data.....30

3.3.1 Data Primer....30
3.3.2 Data Sekunder....30
3.4 Populasi dan Sampel....31
3.4.1 Populasi Penelitian....31
3.4.2 Sampel Penelitian....31
3.5 Teknik Pengumpulan Data....31
3.6 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel....32
3.7 Metode Penelitian....34
3.7.1 Uji Instrumen....34
3.1.7.1 Uji Validitas....35
3.2.7.1 Uji Realiabilitas....35
3.7.2 Analisis Deskripif....35
3.7.3 Uji Asumsi Klasik....36
3.1.7.3 Uji Normalitas....36
3.2.7.3 Uji Linearitas....36
3.3.7.3 Uji Multikolonearitas....36
3.4.7.3 Uji Heteroskedastisitas....37
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda....37
3.7.5 Koefisien Determinasi....38
3.7.6 Pengujian Hipotesis....38
3.1.7.6 Uji Kelayakan Model (F)....38
3.2.7.6 Uji Parsial (Uji Statistik T)....38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN....40
4.1 Hasil Penelitian....40
4.1.1 Karakteristik Responden....40
4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin....40
4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia....41
4.3.1.1 Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan....41
4.4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir....42
4.5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jabatan....43
4.6.1.1 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja....44
4.7.1.1 Karakteristik Berdasarkan Berpindah Pekerjaan Dalam 1 Tahun....45
4.1.2 Uji instrumen Penelitian....50
4.1.1.2 Uji Validitas....50
4.2.1.2 Uji Reliabilitas....52

4.1.3 Analisis Statistik Deskriptif 46
4.1.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Work Life Balance (X1) ... 47
4.2.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Flexibel Work Arrangement (X2) 48
4.3.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Job Hopping (Y) 49
4.1.4 Uji Asumsi Klasik 52
4.1.1.4 Uji Normalitas 52
4.2.1.4 Uji Linearitas 54
4.3.1.4 Uji Multikolinieritas 56
4.4.1.4 Uji Heteroskedastisitas 57
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda 59
4.1.6 Uji Koefisien Determinasi 63
4.1.7 Uji Hipotesis 61
4.1.1.7 Uji Kelayakan Model (F) 61
4.2.1.7 Uji Parsial (Uji T) 61
4.2 Pembahasan 63
4.2.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Job Hopping 63
4.2.2 Pengaruh Flexibel Work Arrangement Terhadap Job Hopping 65
4.2.3 Pengaruh Work Life Balance dan Fleksibel Work Arrangement 66
BAB V PENUTUP 68
5.1 Kesimpulan 68
5.2 Saran 69
DAFTAR PUSTAKA 71
LAMPIRAN 73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Kab. Kubu Raya 6
Tabel 1.2 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Kabupaten Kubu Raya, 2023 7
Tabel 2. 1 Skala Likert 37
Tabel 2. 2 Variabel dan Indikator Penelitian 40
Tabel 2. 3 Tingkat Indikator dengan skala likert 45
Tabel 2. 4 Rentang Skor Nilai Rata-Rata 46
Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 50
Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 51
Tabel 3. 3 Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan 52
Tabel 3. 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir 52
Tabel 3. 5 Karakteristik Berdasarkan Jabatan 53
Tabel 3. 6 Karakteristik Berdasarkan Jabatan 54
Tabel 3. 7 Karakteristik Berdasarkan Berpindah Pekerjaan Dalam 1 Tahun 55
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas 56
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas 58
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Work Life Balance 59
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Flexibel Work Arrangement (X2) ... 60
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Job Hopping (Y) 61
Tabel 5. 1 Hasil Uji Normalistas menggunakan Kolmogorov Smirnov 63
Tabel 5. 2 Hasil Uji Linearitas 65
Tabel 5. 3 Hasil Uji Multikolinearitas 66
Tabel 5. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser) 67
Tabel 5. 5 Model Regresi Linear Berganda 68
Tabel 5. 6 Koefisien Determinasi 70
Tabel 6. 1 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) 71
Tabel 6. 2 Hasil Uji Parsial (Uji T) 72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual 33
Gambar 2.1 Uji Normalitas P-Plot 63
Gambar 2. 2 Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot) 68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian 74
Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner 81
Lampiran 3 : Uji Validitas 90
Lampiran 4 : Uji Reliabilitas 95
Lampiran 5 : Uji Normalitas 96
Lampiran 6 : Uji Linearitas 97
Lampiran 7 : Uji Multikolinearitas 98
Lampiran 8 : Uji Heterokedasitas 99
Lampiran 9 : Uji Koefisien Determinasi 100
Lampiran 10 : Uji Kelayakan Model F 101
Lampiran 11 : Uji Parsial (Uji T) 102

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada rentang tahun 1997–2012, di mana mereka tumbuh di era digital dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat. Sejak kecil, generasi ini sudah terbiasa dengan akses informasi yang cepat, penggunaan media sosial, serta interaksi global tanpa batas. Karakteristik ini menjadikan Gen Z memiliki cara pandang, nilai, serta preferensi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, khususnya dalam dunia kerja. Gen Z dikenal lebih kritis dalam memilih pekerjaan, menuntut keseimbangan hidup, serta mengutamakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung kesehatan mental.

Gen Z memiliki reputasi buruk sebagai *job hopper* alias tidak bertahan lama di suatu perusahaan. Dari Sensus Penduduk 2020, jumlah generasi Z yang ada di Indonesia berkisar 27,94% dari total 270 juta jiwa penduduk Indonesia. Generasi Z awal saat ini mulai memasuki dunia pasar kerja. Bagi perusahaan, masuknya gen Z dalam pasar kerja menjadi tantangan tersendiri. Deloitte mencatat ada beberapa faktor yang mempengaruhi pandangan dunia Gen Z. Pertama, dampak dari resesi ekonomi 2008 dan pemulihan ekonomi yang lambat. Kedua, naiknya ketimpangan pendapatan. Ketiga, peningkatan anggaran kebutuhan dasar, seperti rumah, transportasi, makanan, dan kesehatan. Terakhir, semakin besarnya biaya pendidikan. Hal-hal tersebut membentuk pandangan dan perilaku Gen Z. Salah satu perilaku Gen Z yang dikenal dalam perusahaan, yaitu praktik kutu loncat atau job hopping. Hal ini berarti jangka waktu Gen Z bertahan relatif singkat. Waktu lama bekerja Gen Z berkisar 2 tahun 3 bulan, 6 bulan lebih singkat dari Generasi Millennial.

Salah satu fenomena yang kerap muncul dalam kaitannya dengan generasi ini adalah *job hopping*. *Job hopping* dapat diartikan sebagai perilaku berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu relatif singkat, dengan tujuan mencari pekerjaan yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan, keinginan, maupun ekspektasi pribadi. Fenomena ini cukup menonjol pada karyawan Gen Z, karena mereka cenderung tidak ingin terikat lama pada perusahaan yang dianggap kurang

memberikan kepuasan, baik dari segi pengembangan karier, fleksibilitas, maupun keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam menjaga loyalitas karyawan muda.

Fenomena *job hopping* merupakan suatu permasalahan yang sedang marak terjadi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dalam dunia kerja. Fenomena *job hopping* telah diperkenalkan oleh Ghiselli pada tahun 1974. Menurut Ghiselli (1974), *job hopping* yang dikenalkan dengan istilah "*hobo-syndrome*" merupakan kecenderungan dalam berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang dipengaruhi oleh rasa ketidaknyamanan tanpa mempertimbangkan motif yang rasional. Kecenderungan tersebut mengacu pada karyawan yang terdorong untuk berpindah-pindah pekerjaan karena adanya dorongan naluri. Beberapa tahun setelahnya, Dougherty (1993) mendefinisikan *job hopping* sebagai perilaku karyawan yang sering berpindah atau berganti perusahaan bukan hanya berpindah pekerjaan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi *job hopping* adalah *work life balance*. Konsep ini merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, seperti keluarga, pendidikan, maupun rekreasi. Generasi Z menempatkan *work life balance* sebagai prioritas utama dalam kehidupan mereka, sehingga perusahaan yang tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut berpotensi ditinggalkan oleh karyawannya. Misalnya, jam kerja yang terlalu padat, tekanan kerja berlebihan, dan minimnya waktu untuk kehidupan pribadi dapat menjadi alasan kuat bagi Gen Z untuk mencari pekerjaan lain yang lebih mendukung keseimbangan hidup.

Selain itu, faktor *flexible work arrangement* juga menjadi penentu penting dalam loyalitas karyawan generasi ini. *Flexible work arrangement* mencakup kebijakan kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan, seperti pengaturan jam kerja fleksibel, opsi bekerja dari rumah (*remote work*), hingga sistem *hybrid*. Gen Z sangat menghargai kebebasan dalam menentukan cara bekerja, karena mereka percaya produktivitas tidak selalu ditentukan oleh kehadiran fisik di kantor,

melainkan oleh hasil kerja yang dicapai. Ketika perusahaan mampu menyediakan fleksibilitas kerja, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bertahan. Sebaliknya, jika fleksibilitas tidak diberikan, kecenderungan untuk melakukan job hopping menjadi lebih besar.

Penelitian sebelumnya di Indonesia, seperti yang dilakukan oleh Afifah & Sumaryono (2023), menemukan adanya hubungan signifikan antara *work life balance* dan intensi *job hopping* pada Generasi Z. Sementara itu, penelitian Akbar (2023) menunjukkan pengaruh *flexible work arrangement* terhadap *work life balance*, yang pada akhirnya berdampak pada retensi karyawan. Namun, sebagian besar penelitian ini dilakukan di wilayah perkotaan besar seperti Jakarta, Tangerang, dan Jabodetabek, sehingga belum tentu merepresentasikan kondisi tenaga kerja di daerah kabupaten.

Fenomena ini juga terlihat di Kabupaten Kubu Raya, salah satu daerah dengan jumlah penduduk muda yang cukup signifikan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, Kabupaten Kubu Raya memiliki potensi tenaga kerja dari kalangan generasi muda yang cukup dominan, termasuk Gen Z. Namun, tantangan yang dihadapi perusahaan di daerah ini adalah tingginya mobilitas karyawan muda yang sering berpindah kerja dalam waktu singkat. Kondisi ini dapat berdampak pada tingginya biaya rekrutmen, pelatihan, serta menurunnya stabilitas operasional perusahaan.

Tabel 1. 1

Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Kab. Kubu Raya

Kelompok Umur	Penduduk laki-laki	Penduduk perempuan	Total penduduk
0-4	29219	27932	57151
5-9	28117	26767	54884
10-14	27939	26276	54215
15-19	27493	25606	53099
20-24	27760	26509	54269
25-29	29495	28132	57627
30-34	27587	26236	53823
35-39	25065	24297	49362
40-44	22760	21904	44664
45-49	20648	19941	40589
50-54	17841	17518	35359
55-59	14905	14351	29256
60-64	11248	10519	21767
65-69	7558	7162	14720
70-74	4788	4696	9484
75+	4308	4673	8981
Jumlah/Total	326731	312519	639250

Sumber: BPS Kabupaten Kubu Raya,2023

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah Masyarakat di Kabupaten Kubu Raya didominasi oleh generasi Z dan milenial dengan gen Z dari jarak 15-19 tahun sebanyak 53.099 orang dan milenial dengan rentang umur 20-24 sebanyak 54.269 orang. Kelompok ini merupakan kelompok dengan jumlah penduduk lebih banyak dari kelompok laiinnya sehingga memerlukan perhatian khusus. Hal ini dikarenakan kelompok ini merupakan kelompok yang memberikan kontribusi besar dalam jumlah penduduk dan umur produktivitas bekerja, berdasarkan kelompok umur generasi Z ini maka penelitian ini memusatkan perhatian pada perilaku generasi dalam dunia pekerjaan. Fokus penelitian ini diambil dari salah satu kecamatan di Kabupaten Kubu Raya yang memiliki kontribusi besar dalam dunia pekerjaan yaitu kecamatan Sungai Raya Dalam.

Tabel 1. 2

Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Kabupaten Kubu Raya, 2023

Desa / Village	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29
Sungai Raya	1835	1834	1623	1097	1332	1421
Kapur	1512	1881	1624	1035	1380	1524
Arang Limbung	2195	2564	2535	1830	2477	2345
Kuala Dua	2747	2936	2967	2020	2937	2858
Sungai Ambangah	580	639	526	365	513	531
Tebang Kacang	260	423	463	240	327	339
Sungai Bulan	261	328	334	190	428	319
Sungai Asam	541	572	602	310	597	594
Pulau Limbung	190	199	251	195	218	180
Gunung Tamang	142	182	180	92	165	144
Limbung	1407	1626	1483	1128	1536	1497
Teluk Kapuas	967	1150	1188	939	1236	1165
Madu Sari	1135	1327	1456	217	392	516
Mekar Sari	1219	1502	1150	226	1090	1153
Mekar Baru	1539	1558	1620	659	892	1256
Sungai Raya Dalam	1598	1943	1989	1567	2200	2000
Parit Baru	2107	2707	2772	2019	2761	2681
Pulau Jambu	67	88	82	54	78	74
Kalibandung	156	204	202	131	186	145
Muara Baru	147	163	145	105	113	84
Permata Jaya	367	463	448	246	443	384
Sukulanting	201	250	276	112	245	192
Kecamatan Sungai Raya	19918	22850	22238	14964	21458	21484

Sumber: BPS Kab. Kubu Raya,2023

Pada tahun 2023, kecamatan Sungai raya dalam memiliki jumlah penduduk sebanyak 12.807 jiwa dengan penduduk berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11.659 jiwa dan Perempuan sebanyak 1.148 jiwa. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Kubu Raya pada kecamatan Sungai raya, desa Sungai raya dalam jumlah generasi Z cukup mendominasi dengan rentang umur 15-24 tahun yang berjumlah 3.767 jiwa. Berdasarkan data tersebut peneliti memfokuskan penelitian pada Sungai raya dalam yang memiliki jumlah generasi Z yang cukup banyak dan banyak usaha yang dibuka didaerah ini.

Penelitian-penelitian terdahulu di Indonesia memperkuat relevansi kedua variabel tersebut terhadap intensi berpindah kerja generasi muda. Misalnya, studi Frida Afifah H. P. & Sumaryono (2023) menemukan hubungan bermakna antara *work life balance* dan intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z, sedangkan penelitian Ahmad Farhan (2023) menyingkap pengaruh *flexible work arrangement* terhadap *work-life balance* dan implikasinya pada tenaga kerja Generasi Z (studi di kawasan Jabodetabek). Studi-studi lokal lain juga menunjukkan korelasi positif antara fleksibilitas kerja, kepuasan kerja dan retensi karyawan muda. Namun sebagian besar studi ini berlokasi di pusat kota/area urban besar (misalnya Jabodetabek, Tangerang) dan menggunakan sampel yang tidak selalu merepresentasikan wilayah kabupaten atau komunitas lokal lainnya di Indonesia.

Di sisi lain, kondisi pasar tenaga kerja dan praktik organisasi di daerah seperti Kabupaten Kuburaya mungkin memiliki karakteristik yang berbeda (akses lapangan kerja, kultur kerja, peluang karier, fasilitas teknologi, dan kebijakan perusahaan lokal). Oleh karena itu hasil studi yang dilakukan di kota besar belum tentu generalisable ke konteks kabupaten. Selain itu, meskipun ada bukti bahwa *work life balance* dan *flexible work arrangement* masing-masing berpengaruh pada niat berpindah kerja, masih terbatas penelitian yang menguji pengaruh simultan (bersama-sama) kedua variabel tersebut terhadap *job hopping* pada sampel Generasi Z di wilayah kabupaten. Kesenjangan inilah yang mendorong perlunya penelitian ini untuk mengisi kekosongan bukti empiris di tingkat kabupaten.

Secara praktis, memahami kontribusi relatif *work life balance* dan *flexible work arrangement* pada intensi *job hopping* di Kabupaten Kuburaya akan membantu pihak manajerial dan pembuat kebijakan lokal merancang program retensi yang sesuai karakteristik generasi pekerja setempat misalnya kebijakan fleksibilitas yang adil, program kesejahteraan, dukungan teknologi untuk kerja jarak jauh, serta pembentukan budaya kerja yang menghargai keseimbangan hidup. Temuan yang kontekstual akan memperkaya literatur dan memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat diadaptasi oleh perusahaan di wilayah serupa.

Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan *flexible work arrangement* terhadap kecenderungan *job*

hopping pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku berpindah kerja pada generasi ini. Hasilnya juga dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi karyawan, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan Gen Z sekaligus meningkatkan loyalitas mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik mengangkat tema penelitian dengan judul "**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN FLEXIBEL WORK ARRANGEMENT TERHADAP JOB HOPPING PADA KARYAWAN GENERASI Z KABUPATEN KUBURAYA"**

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, pernyataan masalah pada penelitian ini adalah apakah *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya, apakah *flexible work arrangement* memiliki pengaruh terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya, dan apakah *work life balance* dan *flexible work arrangement* memiliki pengaruh terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya.

1.2.2. Pertanyaan Masalah

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

1. Apakah *work life balance berpengaruh* terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya?
2. Apakah *flexibel work arrangement* berpengaruh terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya?
3. Apakah *work life balance* dan *flexible work arrangement* berpengaruh terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *flexible work arrangement* terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan *flexible work arrangement* terhadap *job hopping* karyawan generasi Z Kabupaten Kuburaya.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis dengan menggabungkan konsep-konsep *work life balance*, *flexibel work arrangement*, dan *job hopping* dalam konteks karyawan generasi Z. Melalui penelitian ini, akan dihasilkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan mempengaruhi tingkat *job hopping* pada karyawan generasi Z. Penelitian ini juga akan memperkaya literatur akademik yang berkaitan dengan *work life balance*, *flexibel work arrangement*, dan *job hopping* dengan menghadirkan perspektif khusus pada karyawan generasi Z. Hal ini dapat memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi karyawan generasi Z dalam menghadapi perkembangan karir mereka.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini akan memberikan panduan praktis bagi para pemimpin organisasi dalam mengelola karyawan generasi Z. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang peran *work life balance* dan *flexibel work arrangement* dalam mempengaruhi *job hopping*, manajer dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mendorong karyawan generasi Z agar lebih terbuka terhadap pengembangann karir mereka.

Penelitian ini juga akan memberikan wawasan kepada pemimpin organisasi tentang pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, peluang untuk pertumbuhan karier, dan pengaturan kerja yang fleksibel. Dengan meningkatkan tiga hal tersebut, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan proporsi dan keinginan generasi Z sehingga mereka lebih lama bekerja di organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif bagi karyawan generasi Z. Program ini dapat difokuskan pada meningkatkan keterampilan keseimbangan kehidupan kerja,pengaturan kerja yang fleksibel, dan peluang pertumbuhan karir guna mengurangi tingkat *job hopping* pada karyawan generasi Z. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan masukan dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan generasi Z.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Dalam konteks organisasi yang terus berubah dan kompleks, meningkatkan keterampilan keseimbangan kerja dan pengaturan kerja yang fleksibel menjadi faktor penting dalam mempengaruhi karyawan generasi Z untuk mengembangkan karir mereka. Karyawan generasi Z, yang merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, memiliki karakteristik unik dan nilai-nilai yang berbeda dalam hal pekerjaan dan kehidupan profesional.

Work life balance merupakan kondisi untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan. Kondisi dimana seorang pekerja bisa mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga.

Flexibel work arrangement menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan. Pengaturan sistem kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk dapat menyelesaikan kembali waktu dan lokasi bekerja.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan *flexible work arrangement* terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z. Penelitian ini akan melihat bagaimana *work life balance* dan *flexible work arrangement* mempengaruhi tingkat *job hopping* pada karyawan generasi Z.

Dengan memahami pengaruh dan mekanisme ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana organisasi dapat membangun *work life balance* dan *flexible work arrangement* yang kuat dalam rangka mengurangi tingkat *job hopping* pada karyawan generasi Z. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam mengembangkan strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam mengelola perubahan dan mencapai tujuan organisasi.