

Work Life Balance Sebagai Prediktor Job Hopping Motives pada Pekerja Generasi Milenial

Ainunia Woh Donyo¹, Aisyah Ratnaningtyas^{2*}

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara No.9, RT.1/RW.2, Duri Kepa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

E-mail: aisyah.ratnaningtyas@esaunggul.ac.id

*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i1.7336>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 09 Jul 2026

Revised: 15 Jul 2026

Accepted: 21 Jul 2026

Kata Kunci:

Work Life Balance, Job Hopping Motives, Generasi Milenial.

Keywords:

Work Life Balance, Job Hopping Motives, Millenial Generation.

ABSTRACT

Job hopping motives merupakan kecenderungan individu untuk berpindah pekerjaan dalam waktu relatif singkat atas dorongan atau keinginan pribadi. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kecenderungan tersebut adalah *work life balance*. Bagi pekerja generasi milenial, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek penting karena dapat berperan dalam keputusan individu untuk bertahan atau berpindah dari suatu pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *job hopping motives* pada pekerja generasi milenial di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Responden penelitian berjumlah 97 pekerja generasi milenial berusia 20–42 tahun yang telah berpindah pekerjaan lebih dari satu kali dalam kurun waktu kurang dari dua tahun. Instrumen *work life balance* terdiri atas 19 item dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0,980$, sedangkan instrumen *job hopping motives* terdiri atas 10 item dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0,964$. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi $p = 0,000 (<0,05)$ dengan persamaan regresi $Y = 43,988 + (-0,326)X$. *Work life balance* terbukti berpengaruh negatif terhadap *job hopping motives* dengan kontribusi sebesar 52,2% ($R^2 = 0,522$). Artinya, semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan pekerja, semakin rendah kecenderungan *job hopping motives*. Selain itu, mayoritas responden, yaitu 53%, berada pada kategori *job hopping motives* tinggi.

Job-hopping motives refer to an individual's tendency to change jobs within a relatively short period based on personal drive or intention. One factor that may influence this tendency is work-life balance. For millennial workers, maintaining a balance between work and personal life is an important aspect, as it may play a role in an individual's decision to remain in or leave a job. This study aims to analyze the effect of work-life balance on job-hopping motives among millennial workers in DKI Jakarta. This research employed a quantitative approach using a purposive sampling technique. The respondents consisted of 97 millennial workers aged 20–42 years who had changed jobs more than once within a period of less than two years. Work-life balance was measured using an instrument consisting of 19 items with a reliability coefficient of $\alpha = 0.980$, while job-hopping motives were measured using an instrument consisting of 10 items with a reliability coefficient of $\alpha = 0.964$. Data were analyzed using simple linear regression. The results showed a significance value of $p = 0.000 (<0.05)$ with the regression equation $Y = 43.988 + (-0.326)X$. Work-life balance was found to have a negative effect on job-hopping motives, with a contribution of 52.2% ($R^2 = 0.522$). This means that the higher the work-life balance perceived by workers, the lower their tendency toward job-hopping motives. In addition, the majority of respondents, namely 53%, were in the high job-hopping motives category.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Ainunia Woh Donyo, et al. (2026), *Work Life Balance Sebagai Prediktor Job Hopping Motives pada Pekerja Generasi Milenial*, 5(1). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i1.7336>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan menghadapi persaingan dan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan lebih berkembang. Dalam suatu perusahaan terdapat beberapa generasi yang menjadi pekerja. Berdasarkan data yang didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) penduduk di Indonesia yang bekerja pada Februari 2024 sebanyak 142,18 juta orang, naik sebanyak 3,55 juta orang dari Februari 2023. Pada tahun 2022, jumlah angkatan kerja didominasi oleh generasi Z sebesar 27,94% dibandingkan dengan generasi milenial (1982-2004) sebesar 25,87% (BPS, 2020).

Dilihat dari data diatas menurut teori generasi Strauss & Howe (Van Twist & Newcombe, 2021) generasi milenial adalah kelompok individu yang lahir antara tahun 1982 – 2004 yang dimana pada tahun 2024 memasuki usia 20 – 42 tahun. Sedangkan, generasi Z adalah sekelompok individu yang lahir antara tahun 2005 – setelahnya dengan usia 19 tahun kebawah. Menurut Ali dan Purwandi (2017) generasi milenial memiliki karakteristik *creative*, *confidence*, dan *connected*. *Creative* dalam arti individu yang berpikir kreatif, penuh dengan ide-ide baru, dan mampu menyampaikan pemikiran serta gagasannya dengan sangat baik. *Confidence* artinya individu yang memiliki kepercayaan diri, berani menyampaikan pendapat, dan tidak ragu untuk berdiskusi di depan umum. Dan terakhir *connected*, artinya individu yang pandai bersosialisasi dalam situasi apapun, serta aktif menjelajahi kemajuan teknologi seperti internet.

Pekerja milenial digambarkan sebagai orang yang mempunyai kelemahan seperti tidak sabar dan tidak mampu untuk bertahan di pekerjaan yang sama (Alisa et al., 2022). Kemudian penelitian yang telah dilakukan oleh Fabiansyah & Adibah, (2024) menunjukkan bahwa alasan individu memilih untuk menetap atau berpindah pekerjaan didasarkan pada sepuluh tema utama, yaitu faktor lingkungan kerja (rekan kerja, pimpinan, kondisi tempat kerja), gaji, beban kerja, peluang pengembangan diri dan jenjang karir, budaya organisasi, kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja yang baru, keinginan untuk mengeksplorasi pengalaman dari tempat kerja lain, keyakinan individu terhadap perusahaannya, cara pandang individu terhadap kemampuannya di tempat kerja, dan harapan keluarga. Survei CareerBuilder (2017) menunjukkan bahwa sekitar 45% lulusan baru hanya bertahan di perusahaan kurang dari dua tahun, mencerminkan ekspektasi milenial yang berbeda dibanding generasi sebelumnya. Mereka tidak hanya mencari gaji yang kompetitif, tetapi juga lingkungan kerja yang dapat memberikan pertumbuhan, pengakuan, dan kesejahteraan yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka (Landrum, 2017).

Menurut Erikson (1963) dalam teori Perkembangan Psikoanalisa, usia pekerja termasuk dalam tahap perkembangan ketujuh yaitu Generativitas vs Stagnasi yang terjadi pada dewasa pertengahan (40 – 65 tahun). Pada tahap ini, generativitas yang artinya sudah seharusnya individu berkontribusi pada masyarakat luar, karir, dan pengasuhan untuk membantu generasi setelahnya. Namun, bagi individu yang tidak bisa berkontribusi bisa disebut mengalami stagnasi. Hal tersebut berbeda pendapat dengan Yuen (2016) bahwa yang terjadi pada generasi milenial (20 – 42 tahun) cenderung melakukan pindah-pindah pekerjaan dalam kurun waktu kurang dari dua tahun, dibandingkan dengan generasi setelahnya.

Saat ini permasalahan yang terjadi pada generasi milenial berbeda dari generasi sebelumnya yaitu mereka memiliki kebiasaan sering berpindah tempat kerja ke tempat kerja lain (Ramadhani dkk, 2023). Hal ini diperkuat dengan hasil survei di Indonesia yang dilakukan oleh JakPat di tahun 2016 dengan responden sebanyak 1.376 mamaparkan bahwa, pekerja generasi milenial di Indonesia telah melakukan pindah pekerjaan sebanyak 1-3 kali sebanyak 78,51% dan sebanyak 69,14% partisipan mengatakan bahwa mereka melakukan pindah pekerjaan kurang dari 1 tahun. Selain itu, data yang dipaparkan Gallup (2016) yang mengungkapkan bahwa 21% generasi milenial telah berpindah pekerjaan dalam waktu satu tahun terakhir. Selanjutnya, data dari Kumparan (2019) bahwa sebanyak 42% generasi milenial melakukan pindah-pindah tempat kerja. Fenomena berpindah-pindah pekerjaan dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun disebut dengan *job hopping*.

Menurut Pranaya (2014) *job hopping* adalah pola berpindah perusahaan setiap satu atau dua tahun sekali karena kemauan karyawan sendiri bukan karena dipecat atau penutupan perusahaan. Sementara, Yuen (2016) mendefinisikan *job hopping* sebagai perpindahan pekerjaan yang terjadi secara rutin dalam waktu yang relatif singkat. Perpindahan pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat disebabkan oleh dorongan atau alasan tertentu yang dilakukan secara sukarela yang dikenal dengan istilah *job hopping motives* (Lake et., al, 2018)

Lake et., al, (2018) mengatakan bahwa *job hopping motives* terbagi menjadi dua aspek yaitu, *escape* (melarikan diri) dan *advancement* (kemajuan karir). Aspek melarikan diri (*escape*)

menggambarkan pekerja yang sering berpindah pekerjaan karena ingin melarikan diri dari lingkungan pekerjaan yang tidak mereka sukai. Sementara, aspek kemajuan karir (*advancement*), berkaitan dengan proaktif yang positif (kegigihan, pertumbuhan membutuhkan kekuatan), komponen teori yang fleksibel dan tanpa batas.

Penelitian yang dilakukan Rezky, dkk (2019) generasi milenial memiliki perilaku mudah untuk *resign* dalam tempat mereka bekerja. Hal tersebut didukung dengan hasil survei Konsep Ulang Pekerjaan EY (2023) bahwa, seperempat dari karyawan generasi Z dan milenial yang ada di Kanada diperkirakan akan berhenti dari tempat mereka bekerja dalam waktu satu tahun kedepan.

Salah satu alasan atau motif yang menyebabkan seseorang sering berpindah pekerjaan yaitu mencari gaji yang sesuai, selain itu kemajuan karir juga menjadi motif dari seseorang sering melakukan pindah pekerjaan (Kompas, 2024). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Lake et., al, (2018) yang mengatakan bahwa motif seseorang sering berpindah pekerjaan untuk kemajuan karir. Selain itu, setiap individu pada generasi milenial yang melakukan *job hopping* pasti memiliki motif atau alasan contohnya seperti, lingkungan kerja yang kurang suportif, karakteristik serta budaya dalam perusahaan. *Job hopping* berbeda dengan perilaku *turnover*, meskipun termasuk dalam kategori *voluntary turnover* yang dimana ketika seseorang meninggalkan pekerjaan atas kemauan sendiri Lake et., al, (2018). Namun, perbedaannya terletak pada frekuensi perpindahan pekerjaan yang lebih cepat dalam perilaku *job hopping* yaitu kurang dari dua tahun (Yuen, 2016).

Menurut Waskito (2023), generasi milenial cenderung menyukai perusahaan tempat mereka bekerja jika perusahaan tersebut memberikan *work life balance*. Setiap karyawan akan merasakan kehidupan yang lebih baik dan sehat jika memiliki *work life balance* yang tinggi, karena hal ini berhubungan dengan kesehatan mental (seperti kecemasan, depresi, stres, dan lain-lain). Selain itu, karyawan juga akan merasakan kepuasan kerja serta memiliki strategi untuk menangani stres baik di lingkungan pekerjaan maupun di rumah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi yang dapat menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan, salah satunya dengan memberikan *work life balance* bagi karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil survei The Deloitte pada tahun 2022 yang memaparkan bahwa sebanyak 39% pekerja generasi milenial mengutamakan *work life balance*. Sama halnya dengan survei yang dilakukan JobStreet (2023), sebanyak 63% responden setuju bahwa *work life balance* merupakan faktor paling penting ketika mencari pekerjaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yeaton (2008) disebutkan bahwa generasi milenial mementingkan *work life balance*, menurut Armour (2005) dan Johnson & Lopes (2008) hal tersebut menjadi faktor generasi milenial berpindah pekerjaan (dalam Yuen, 2016). Hal ini sependapat dengan Sonier (2012) yang menyatakan bahwa generasi milenial lebih mementingkan *work life balance* dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Flexjobs (2023) selain upah (gaji), alasan utama karyawan berpindah tempat kerja adalah untuk mendapatkan tingginya *work life balance*.

Work life balance merupakan hal penting bagi pekerja, karena pekerja tidak hanya menjalankan kehidupan di dalam pekerjaannya tetapi kehidupan di luar pekerjaan (keluarga, teman, dll) juga harus dijalankan. Dengan tingginya *work life balance* pekerja akan membatalkan niat untuk berpindah pekerjaan. Alasan tersebut bahkan lebih diinginkan karyawan, karena dengan mendapatkan keseimbangan kerja, kesadaran mereka terhadap kesehatan mental akan meningkat.

Fisher et., al, (2009) mendefinisikan *work life balance* merupakan usaha seseorang dalam menyeimbangkan lebih dari satu peran yang dihadapi. Sedangkan, menurut Moorhead dan Griffin (2013) *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan individu dan keluarga. Sementara, Parkes dan Langford (2008) berpendapat bahwa *work life balance* adalah kondisi dimana seseorang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga serta bertanggung jawab dalam kegiatan non-pekerjaan.

Menurut Fisher et., al, (2009) *work life balance* terbagi menjadi empat dimensi. Dimensi pertama, *Work Interference with Personal Life* (WIPL) yang artinya sejauh mana pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi. Dimensi kedua, *Personal Life with Interference Work* (PLIW) yang artinya sejauh mana kehidupan pribadi mempengaruhi urusan pekerjaan. Dimensi ketiga, *Work Enhancement of personal life* (WEPL) yang artinya sejauh mana pekerjaan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan pribadi individu. Dimensi keempat, *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) yang

artinya sejauh mana kehidupan pribadi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu di tempat kerja.

Jadi, pekerja generasi milenial dengan *work life balance* tinggi dapat menyeimbangkan perannya di tempat kerja dan di luar pekerjaan, dengan begitu akan mengurangi stres dan menjaga kesehatan mental mereka. Namun sebaliknya, ketika *work life balance* rendah, mereka menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk pindah pekerjaan, sehingga meningkatkan tingginya *job hopping motives*. Hal ini sesuai dengan pernyataan Crosbie & Moore (dalam Anugrah & Priyambodo, 2021) bahwa pekerja akan merasakan kepuasan kerja dan kesehatan psikis yang baik ketika memiliki *work life balance* yang tinggi, namun ketika *work life balance* rendah, mereka cenderung mencari pekerjaan lain dan akan meningkatkan terjadinya *job hopping*.

Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Dewi (2023) ditemukan adanya hubungan negatif antara *work life balance* dan *job hopping motive* pada pekerja generasi milenial. Namun, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya bahwa peneliti sebelumnya membahas mengenai korelasi positif atau negatif, sedangkan penelitian ini membahas mengenai kausal yaitu pengaruh *work life balance* terhadap *job hopping motives* pada pekerja generasi milenial.

Job hopping dapat berdampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan (Larasati & Aryanto, 2020). Dari pihak perusahaan merasa dirugikan, sebab dalam perekrutan karyawan baru memerlukan biaya untuk perekrutan dan pelatihan yang dilakukan dalam kurun waktu 1 hingga 2 tahun (Deti dkk, 2023). Demikian pula menurut Memon dkk (dalam Khotimah, 2015), bagi karyawan yang masih berada di perusahaan merasa bertambah beban kerja karena menggantikan pekerjaan yang ditinggalkan dan dapat menurunkan produktivitas kerja bagi karyawan yang lain. Selain itu, pernyataan Awali (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan jangka panjang akan menjadi aset berharga bagi perusahaan, dan karyawan jangka pendek tidak dianggap menjadi aset yang tepat bagi organisasi ataupun perusahaan apapun.

Rahmawati & Gunawan (2020) berpendapat bahwa, penerapan *work life balance* dapat mengurangi konflik peran di tempat kerja dan di rumah, yang artinya individu dapat lebih efektif dalam menjalankan perannya di tempat kerja maupun di luar pekerjaan. Penerapan *work life balance* sangat berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka (Larasati dkk., 2019). Karena itu, dengan tingginya *work life balance*, maka tingkat *job hopping motives* pun menjadi rendah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain non-eksperimental, korelasional-prediktif, dan pengambilan data secara potong lintang (*cross-sectional*). Penelitian bertujuan untuk menguji peran *work-life balance* dalam memprediksi *job-hopping motives* pada pekerja generasi milenial di wilayah DKI Jakarta. Dalam penelitian ini, *work-life balance* ditempatkan sebagai variabel prediktor, sedangkan *job-hopping motives* sebagai variabel kriterium. Seluruh variabel diukur tanpa adanya manipulasi dan data dikumpulkan dalam satu periode pengukuran. Oleh karena itu, pengaruh yang diperoleh melalui analisis regresi dipahami sebagai hubungan prediktif secara statistik dan tidak secara langsung menunjukkan hubungan sebab-akibat.

Populasi penelitian adalah pekerja generasi milenial yang bekerja di wilayah DKI Jakarta dan memiliki pengalaman berpindah pekerjaan lebih dari satu kali dalam kurun waktu kurang dari dua tahun. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu memilih responden berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden meliputi: (1) bekerja di wilayah DKI Jakarta; (2) berusia 20–42 tahun; dan (3) pernah berpindah pekerjaan lebih dari satu kali dalam kurun waktu kurang dari dua tahun. Berdasarkan proses pengumpulan dan penyaringan data, diperoleh 97 responden yang memenuhi seluruh kriteria penelitian.

Responden penelitian terdiri atas 49 perempuan (50,5%) dan 48 laki-laki (49,5%). Mayoritas responden berada pada rentang usia 26–30 tahun, yaitu sebanyak 47 orang (48,5%), dan berstatus belum menikah sebanyak 62 orang (63,9%). Berdasarkan wilayah tempat bekerja, responden terbanyak bekerja di Jakarta Selatan, yaitu sebanyak 30 orang (30,9%). Berdasarkan status pekerjaan, sebagian besar responden merupakan karyawan kontrak, yaitu sebanyak 49 orang (50,5%). Sementara itu, berdasarkan riwayat perpindahan pekerjaan, sebanyak 49 responden (50,5%) tercatat telah berpindah pekerjaan

sebanyak tiga kali. Karakteristik tersebut digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara daring melalui Google Form. Penyebaran kuesioner secara daring dipilih untuk mempermudah jangkauan responden yang bekerja di berbagai wilayah DKI Jakarta serta memberikan fleksibilitas waktu dan tempat dalam proses pengisian. Kuesioner penelitian terdiri atas bagian karakteristik responden, skala *work-life balance*, dan skala *job-hopping motives*. Data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, wilayah tempat bekerja, status pekerjaan, dan riwayat perpindahan pekerjaan. Data yang telah terkumpul kemudian diperiksa kesesuaiannya dengan kriteria responden dan diolah menggunakan perangkat lunak pengolahan data statistik.

Work-life balance diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan konsep dan dimensi *work-life balance* dari Fisher et al. (2009). Skala ini terdiri atas 19 aitem yang mencakup empat dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Instrumen menggunakan skala model Likert dengan empat pilihan respons, yaitu “Tidak Pernah”, “Jarang”, “Sering”, dan “Sangat Sering”. Hasil pengujian menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,980. Sementara untuk *Job-hopping motives* diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan konsep dan dimensi *job-hopping motives* dari Lake et al. (2018). Skala ini terdiri atas 10 aitem yang mencakup dua dimensi, yaitu *escape motive* dan *advancement motive*. Instrumen menggunakan skala model Likert dengan empat pilihan respons, yaitu “Sangat Tidak Sesuai”, “Tidak Sesuai”, “Sesuai”, dan “Sangat Sesuai”. Hasil pengujian menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,964.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan distribusi skor variabel penelitian. Data kategorikal disajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase, sedangkan skor *work-life balance* dan *job-hopping motives* dideskripsikan melalui nilai rata-rata, simpangan baku, skor minimum, dan skor maksimum.

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak pengolahan data statistik. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi skor masing-masing variabel. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui peran *work-life balance* dalam memprediksi *job-hopping motives*. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji normalitas terhadap residual model menggunakan Kolmogorov–Smirnov dan uji linearitas menggunakan *test of linearity*. Hipotesis dinyatakan didukung apabila nilai signifikansi $p < 0,05$. Hasil analisis dilaporkan dalam bentuk koefisien regresi, nilai t dan F , serta koefisien determinasi (R^2). Kategorisasi skor *work-life balance* dan *job-hopping motives* dilakukan berdasarkan rata-rata empiris untuk memberikan gambaran deskriptif mengenai tingkat masing-masing variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas	
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
<i>Unstandardized Residual</i>	
N	97
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d

Uji normalitas dilakukan terhadap residual model regresi menggunakan teknik Kolmogorov–Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Berdasarkan tabel 1 di atas, skor residual *work life balance* terhadap *job hopping motives* sebesar 0,200 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa residual *work life balance* terhadap *job hopping motives* terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas		
Hubungan Variabel	Sig.	Hasil
<i>Work Life Balance dan Job Hopping Motives</i>	0,000	Linear

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara *work-life balance* dan *job-hopping motives* mengikuti pola linear. Berdasarkan hasil pada tabel 2, nilai *linearity* signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel saling berhubungan secara linear.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Nilai Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	779.726	1	779.726	103.759	.000 ^b
Residual	713.903	95	7.515		
Total	1493.629	96			

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang artinya hipotesis ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *job hopping motives* pada pekerja generasi milenial.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43.988	1.025		42.911	.000
Work Life Balance	-.326	.032	-.723	-10.186	.000

Koefisien regresi *work-life balance* menunjukkan nilai $B = -0,326$, $SE = 0,032$, $\beta = -0,723$, $t = -10,186$, dan $p = 0,000$. Koefisien negatif menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *job-hopping motives*. Artinya, semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki pekerja generasi milenial, semakin rendah kecenderungan mereka untuk memiliki *job-hopping motives*. Sebaliknya, semakin rendah *work-life balance*, semakin tinggi kecenderungan *job-hopping motives*.

Tabel 5. Hasil Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.517	2.741

Nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,522$ menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu menjelaskan 52,2% variasi *job-hopping motives*, sedangkan 47,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh negatif *work-life balance* terhadap *job-hopping motives* dinyatakan didukung.

Uji Kategorisasi

Tabel 6. Hasil Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	97	20	57	30.87	8.753
Job Hopping Motives	97	20	40	33.94	3.944
Valid N	97				

Berdasarkan hasil pada tabel 6, terdapat skor *mean work life balance* sebesar 30,87 dan skor *mean job hopping motives* sebesar 33,94. Hasil skor *mean* tersebut digunakan untuk menentukan kategori yang akan dibagi ke dalam dua kategori yaitu, tinggi dan rendah, berikut penjelasan lebih lanjut pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Kategorisasi Work Life Balance

Variabel	Kriteria	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
Work-life balance	$X \geq 30,87$	Tinggi	31	32,0%
	$X < 30,87$	Rendah	66	68,0%
Job-hopping motives	$X \geq 33,94$	Tinggi	51	52,6%
	$X < 33,94$	Rendah	46	47,4%

Kategorisasi skor dilakukan berdasarkan rata-rata empiris masing-masing variabel. Skor yang sama dengan atau lebih besar daripada rata-rata empiris dikategorikan tinggi, sedangkan skor di bawah

rata-rata empiris dikategorikan rendah. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa 66 responden (68,0%) berada pada kategori *work-life balance* rendah dan 31 responden (32,0%) berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, sebagian besar responden memiliki *work-life balance* yang relatif rendah dibandingkan dengan rata-rata kelompok penelitian.

Pada variabel *job-hopping motives*, sebanyak 51 responden (52,6%) berada pada kategori tinggi, sedangkan 46 responden (47,4%) berada pada kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa proporsi responden dengan *job-hopping motives* tinggi sedikit lebih besar dibandingkan dengan responden yang berada pada kategori rendah.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan secara signifikan dalam memprediksi *job-hopping motives* pada pekerja generasi milenial di DKI Jakarta, dengan nilai $p < 0,001$. Koefisien regresi yang bernilai negatif ($B = -0,326$; $\beta = -0,723$) menunjukkan bahwa peningkatan *work-life balance* diikuti oleh penurunan *job-hopping motives*. Dengan demikian, semakin mampu pekerja menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, semakin rendah dorongan untuk berpindah pekerjaan dalam waktu relatif singkat. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kecenderungan pekerja untuk mencari pekerjaan lain yang dipersepsikan mampu memberikan kondisi kerja yang lebih sesuai.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Dewi (2023), yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara *work-life balance* dan *job-hopping motives* pada pekerja generasi milenial. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi salah satu pertimbangan utama pekerja dalam menentukan apakah akan bertahan atau meninggalkan suatu organisasi. Ketika tuntutan pekerjaan dapat dikelola tanpa menghambat kehidupan pribadi, pekerja cenderung merasa lebih nyaman dan memiliki alasan yang lebih kuat untuk mempertahankan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila pekerjaan secara terus-menerus mengganggu kehidupan pribadi, individu dapat memandang perpindahan pekerjaan sebagai alternatif untuk memperoleh kondisi kerja yang lebih baik.

Nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,522$ menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu menjelaskan 52,2% variasi *job-hopping motives*. Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan prediktor yang cukup kuat terhadap dorongan berpindah pekerjaan pada responden penelitian. Sementara itu, sebesar 47,8% variasi *job-hopping motives* kemungkinan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, seperti kebutuhan pemenuhan diri, konflik pekerjaan-keluarga, peluang pengembangan karier, kompensasi, budaya organisasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, dan daya tarik kesempatan kerja yang ditawarkan oleh organisasi lain.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Deti et al. (2023), yang menyatakan bahwa *work-life balance* menjadi salah satu pertimbangan generasi milenial untuk bertahan dalam perusahaan. Keputusan berpindah pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini, tetapi juga dapat berkaitan dengan dukungan keluarga, pengaruh rekan kerja, budaya perusahaan, keinginan mengeksplorasi pengalaman baru, peluang pengembangan profesional, jenjang karier, dan kompensasi yang lebih baik. Sejalan dengan hal tersebut, Dennira dan Ekowati (2020) menjelaskan bahwa generasi milenial cenderung lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tidak hanya mempertimbangkan pendapatan, tetapi juga fleksibilitas, kesejahteraan, dan kesempatan untuk menjalankan kehidupan pribadi secara proporsional.

Hubungan antara *work-life balance* dan *job-hopping motives* dapat dijelaskan melalui empat dimensi yang dikemukakan Fisher et al. (2009). Dimensi *Work Interference with Personal Life* menggambarkan kondisi ketika tuntutan pekerjaan, seperti jam kerja panjang atau bekerja pada akhir pekan, mengurangi waktu individu untuk menjalankan kehidupan pribadi. Dimensi *Personal Life Interference with Work* menunjukkan bahwa persoalan dalam kehidupan pribadi dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan performa kerja. Sementara itu, *Work Enhancement of Personal Life* menjelaskan bahwa pengalaman dan sumber daya yang diperoleh dari pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Adapun *Personal Life Enhancement of Work* menggambarkan bagaimana dukungan keluarga dan kehidupan pribadi yang positif dapat meningkatkan energi, motivasi, serta kinerja individu di tempat kerja. Ketidakseimbangan pada keempat aspek tersebut dapat mendorong pekerja untuk mencari organisasi yang menawarkan fleksibilitas dan dukungan yang lebih baik.

Berdasarkan karakteristik responden, sebanyak 49 orang (50,5%) tercatat telah berpindah pekerjaan sebanyak tiga kali. Data tersebut memperlihatkan bahwa perpindahan pekerjaan merupakan

pengalaman yang relatif umum di antara responden penelitian. Namun, frekuensi perpindahan tersebut tidak secara langsung dapat diartikan sebagai rendahnya loyalitas atau bukti bahwa responden lebih mengutamakan *work-life balance*. Frekuensi perpindahan pekerjaan perlu dipahami bersama dengan berbagai faktor lain yang melatarbelakangi keputusan individu. Meskipun demikian, temuan ini sejalan dengan Amrulloh et al. (2023), yang mengemukakan bahwa pekerja generasi milenial cenderung lebih terbuka terhadap perpindahan pekerjaan, terutama ketika organisasi belum mampu memenuhi harapan mereka mengenai fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan pribadi, dan kesempatan pengembangan.

Isnawati et al. (2024) juga menyatakan bahwa generasi milenial cenderung memilih perusahaan yang mampu menyediakan *work-life balance*. Preferensi tersebut menunjukkan adanya perubahan orientasi kerja, yaitu pekerja tidak hanya menilai pekerjaan berdasarkan besarnya kompensasi, tetapi juga berdasarkan kualitas kehidupan yang dapat dipertahankan selama bekerja. Temuan ini mendukung konsep *work-life balance* dari Fisher et al. (2009), yang menekankan adanya interaksi timbal balik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap pengaturan jam kerja yang wajar, fleksibilitas kerja, beban kerja yang proporsional, dukungan atasan, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa 66 responden (68,0%) berada pada kategori *work-life balance rendah*, sedangkan 31 responden (32,0%) berada pada kategori tinggi. Kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki skor *work-life balance* di bawah rata-rata empiris kelompok. Rendahnya *work-life balance* dapat berkaitan dengan kondisi ketika aktivitas kehidupan pribadi mengurangi motivasi dan semangat dalam bekerja, atau sebaliknya, ketika tuntutan pekerjaan mengurangi kesempatan untuk menjalankan kehidupan pribadi. Temuan tersebut sejalan dengan Durahman (2016), yang menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan motivasi kerja. Kebijakan fleksibilitas waktu dapat membantu pekerja menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan di luar pekerjaan sehingga energi dan motivasi kerja dapat dipertahankan.

Pada variabel *job-hopping motives*, sebanyak 51 responden (52,6%) berada pada kategori tinggi dan 46 responden (47,4%) berada pada kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa proporsi responden dengan *job-hopping motives* di atas rata-rata kelompok sedikit lebih besar dibandingkan kategori rendah. Salah satu bentuk dorongan berpindah pekerjaan tercermin dari hilangnya minat terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Ketika individu merasa pekerjaannya tidak lagi menarik, tidak sesuai dengan minat, atau tidak memberikan kesempatan berkembang, mereka dapat terdorong untuk mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih memuaskan. Temuan tersebut sejalan dengan Ng dan Feldman (2008), yang menjelaskan bahwa berkurangnya ketertarikan terhadap pekerjaan dapat berkaitan dengan meningkatnya kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan. Ramadhani et al. (2023) juga menemukan bahwa kebosanan, kekhawatiran terhadap keberlanjutan karier, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mendorong generasi milenial untuk berpindah pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh negatif yang signifikan *work life balance* terhadap *job hopping motives* pada pekerja generasi milenial. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 ($<0,05$) dan persamaan regresi $Y = 43,988 + (-0,326)X$ yang artinya semakin tinggi *work life balance*, maka semakin rendah *job hopping motives*. Pada nilai kontribusi variabel R square menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,2%. Sementara, sekitar 47,8 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan aspek penting dalam menjelaskan *job-hopping motives* pada pekerja generasi milenial. Organisasi yang mampu membantu pekerja menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi mengurangi dorongan untuk berpindah pekerjaan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penerapan jam kerja yang proporsional, fleksibilitas waktu dan tempat kerja, pengelolaan beban kerja, dukungan atasan, kesempatan pengembangan karier, serta kebijakan organisasi yang memperhatikan kesejahteraan pekerja.

REFERENSI

Ali, H., & Purwandi, L. (2017). *Milenial nusantara*. Gramedia Pustaka Utama.

- Amruloh, D., Imbari, S., & Fitriyani, F. (2023). Reducing job hopping intentions *through* personal psychological aspects. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 6(2), 363–372. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i2.1069>
- Awali, M. R. P. (2020). *Gambaran Perilaku Job-Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial*. Disertasi: Universitas Airlangga.
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas Dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (6 Mei 2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,82 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,04 juta rupiah per bulan*. Badan Pusat Statistik. Diakses dari <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 194–209. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3658>
- Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). Fenomena Job Hopping Pada Generasi Milenial di Kota Bandung. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 65–74. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.303>
- Dewi, D. R. (2023). *Hubungan Antara Work Life Balance dan Job Jopping Motive pada Pekerja Generasi Milenial*. Jakarta: Universitas Pancasila
- Durahman, A. (2016). Analisis Tingkat Work-Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt. Buma Apparel Industry Di Subang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 30-40.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (Vol. 2). New York: Norton.
- Fabiansyah, A., & Adibah, A. (2024). Studi Kualitatif: Intensi Menetap Atau Berpindah Kerja Pada Karyawan. *Jurnal EMPATI*, 13(3), 19–33. <https://doi.org/10.14710/empati.2024.43932>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Howington, J. (2024). *Work-Life Balance or Better Pay? Two-Thirds Choose Balance*. FlexJobs. <https://www.flexjobs.com/blog/post/work-life-balance-or-better-pay-two-thirds-choose-balance>
- Isnawati, S. I., Fauzi, I., Efendi, F., & Widyastuti, S. (2024). Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial: Studi Kasus pada Universitas Ngudi Waluyo Ungaran. *Digital Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2166>
- Jakpat. (07 September 2016). *Survey Report on Indonesian's Switching Job Habit*. Blog.Jakpat.Net. Diakses dari <https://blog.jakpat.net/its-time-to-roll-survey-report-on-indonesians-switching-job-habit/>
- Kominfo. (24 Januari 2021). Angkatan Kerja Produktif Melimpah. Kominfo.go.id. Diakses dari <https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktif-melimpah/0/artikel>
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2018). Validation of the Job-Hopping Motives Scale. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 531–548. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>
- Landrum, S. (2017). *Millennials Aren't Afraid To Change Jobs, And Here's Why*. Forbes.Com. https://www.forbes.com/sites/sarahlandrum/2017/11/10/millennials-arent-afraid-to-change-jobs-and-heres-why/?utm_source=chatgpt.com
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-Hopping and the Determinant Factors. *Atlantis Press: Social Science, Education and Humanities Research*, 395, 54–56. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. *Atlantis Press: Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>

- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Journal of Management & Organization. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.22>
- Pranaya, D. (2014). Job-hopping-an analytical review. *International Journal of Research in Business Management*, 2(4), 67–72. www.impactjournals.us
- Ramadhani, F., Komalasari, S., & Musfichin. (2023). Kebiasaan job hopping pada pekerja generasi milenial. *Jurnal Al-Husna*, 4(3), 200–211. <https://doi.org/10.18592/jah.v4i3.6637>
- Rezky, M. P., Sutarto, J., Prihatin, T., Yulianto, A., & Haidar, I. (2019). Generasi Milenial yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5 . 0 dan Revolusi Industri 4 . 0) di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES*, 2(1), 1117–1125.
- Sinaga, B. A., & Parapat, R. E. (2024). Analisis Pengaruh Dimensi Work-Life Balance Terhadap Intensi Turnover Karyawan pada Generasi Milenial (Y). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 4706-4721.
- Sonier, D. (2012). Gen Xers and Millennials Still want Work-Life Balance. *Healthcare Design*, 12(2), 20–22.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Twist, A. van E. D. van, & Newcombe, S. (2021). Strauss-Howe Generational Theory. In *Critical Dictionary of Apocalyptic and Millenarian Movements* (Issue January, pp. 1–10). <https://www.cdamm.org/assets/articlePDFs/13346-strauss-howe-generational-theory.pdf>
- Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>
- Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). In *Digital Commons @ Lingnan University*. Lingnan University.