J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Hubungan *Grit* Dan *Work Life Balance* Dengan Perilaku *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Z

Muhammad Ulin Nuha, Ferdinandus Hindiarto
Magister Profesi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang
E-mail : 22e30059@student.unika.ac.id ferdinand@unika.ac.id

Article History:
Received: 12 Februari 2025
Revised: 20 April 2025
Accepted: 30 April 2025

Keywords: *GRIT, Work Life Balance, Job Hopping.*

Abstract: *Dunia industri mendapatkan tantangan baru dalam hal manajemen SDM, salah satunya adalah pengelolaan karyawan generasi z yang sudah mulai memasuki usia kerja. Faktanya generasi z menjadi karyawan yang paling banyak melakukan job hopping, yaitu sindrom kutu loncat berupa perilaku seringnya berpindah-pindah pekerjaan dengan alasan yang tidak rasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara grit, work life balance dan perilaku job hopping pada karyawan generasi z. Pengumpulan data menggunakan skala psikologi grit, work life balance, dan job hopping dari 100 karyawan generasi z yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria sebagai pelaku job hopping. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan grit memiliki hubungan negatif dan sangat signifikan (β= -318, $p < 0.05$) terhadap job hopping dengan sumbangan efektif sebesar 30.6%. work life balance memiliki hubungan negatif dan sangat signifikan (β= -160, $p < 0.05$) terhadap job hopping dengan sumbangan efektif sebesar 15.3%. Terakhir grit dan work life balance secara bersama berkontribusi efektif sebagai prediktor 38.6% terhadap perilaku job hopping pada karyawan generasi z.*

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistika (2020) merilis data demografi penduduk Indonesia yang dilihat dari sudut pandang generasi berdasarkan usia, menyatakan bahwa mayoritas penduduk adalah generasi z yaitu sebesar 74,93 juta jiwa atau 27,94 % dari total populasi Indonesia. Hal itu merupakan sumber daya yang sangat potensial yang harus bisa dimanfaatkan seoptimal mungkin. Sumber daya generasi z yang besar menjadi salah satu faktor utama sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. Namun faktanya justru banyak perusahaan merasa kesulitan mencapai tujuannya disebabkan masalah sumber daya manusia. Generasi z saat ini menjadi salah satu tulang punggung dunia industri, karena umurnya yang sudah memasuki usia kerja. Generasi z merupakan individu yang lahir antara tahun 1995 sampai 2012 yang juga akrab disebut sebagai generasi net atau generasi internet (Stilman, 2017).

Sebagai generasi yang tumbuh dizaman teknologi dan internet yang sudah berkembang

pesat membuat mereka memiliki karakteristik yang khas, karakteristik yang dimiliki oleh generasi z diantaranya pertama, ambisius terhadap hal-hal yang ingin diraih dan dicita-citakan. Kedua, praktis cendeung tidak menyukai sesuatu yang ribet dan lebih menyukai perkara yang serba instan. Ketiga, menyukai kebebasan seperti halnya kebebasan mengeksplorasi hal baru, berpendapat, berkreasi sehingga menjadikan generasi z memiliki kepercayaan diri tinggi. Keempat, berfikir kritis dan detail dalam hal mencermati fenomena-fenomena yang berkembang, sebab kemudahan akses internet yang mereka miliki. Kelima, rasa ingin diakui oleh lingkungan, pujian, penghargaan, dan *reward* adalah hal penting bagi eksistensi generasi z. Keenam, tidak bisa terlepas dari internet serta sangat mengusai teknologi informasi digital hal tersebut dikarenakan generai z lahirkan saat teknologi informasi dan internet berkembang sangat pesat (Bakti dan Safitri, 2017).

Generasi z dengan karakteristik yang mereka miliki berdampak positif terhadap perusahaan seperti cakap dalam digitalisasi, kreatif, serta inovatif dan juga memiliki efektifitas kerja secara pribadi maupun kelompok. Disisi yang lain karakteristik generasi z seperti keinginan yang praktis serba instan, keinginannya terhadap kebebasan untuk mengeksplor hal-hal baru, dan juga mudahnya mendapatkan informasi pekerjaan lain melalui media sosial juga memiliki dampak negatif, salah satunya adalah tingginya *job hopping*. Fenomena *jop hopping* pertama kali diungkapkan oleh Ghiselli pada tahun 1974 dengan istilah *hobo-syndrome* (Arifin, Fitriana & Yuniasanti, 2024), atau bisa dikatakan sebagai sindrom kutu loncat yaitu kondisi karyawan yang memiliki kecenderungan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain karena alasan yang tidak rasional. Perilaku *job hopping* didasarkan atas sesering apa karyawan berpindah pekerjaan, karyawan dikatakan sebagai *job hopper* setidaknya minimal dalam masa kurang lebih satu tahun sudah berpindah (Yuen, 2016) artinya dalam masa di bawah dua tahun minimal sudah melakukan dua kali pindah pekerjaan.

Kasus *job hopping* memiliki intensitas yang lebih tinggi pada karyawan yang masih meniti karir diusia muda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, dengan kata lain semakin muda generasi akan lebih banyak potensi untuk melakukan *job hopping.* Hal itu terbukti dari *job hopping* pada generasi z yang ternyata mengalami trend meningkat dibandingkan pada generasi milenial. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Humaira, dkk (2024) menbandingkan antara *job hopping intention* 80 karyawan generasi z dan 80 karyawan generasi milenial di Aceh, menghasilkan bahwa generasi z mendapatkan nilai rata-rata 85 sedangkan generasi milenial mendapat nilai rata-rata 73.7. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi z lebih memiliki potensi untuk melakukan *job hopping* dari pada karyawan generasi milenial.

Peneliti memperkuat hasil penelitian tersebut dengan cara melakukan interview pendahuluan kepada lima karyawan generasi z yang bekerja di beberapa perusahaan di Jawa Tengah. Hasil interview yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa 3 orang karyawan sudah melakukan 1 kali pindah perusahaan dalam kurun waktu 6 bulan sampai 1 tahun, sedangkan 2 karyawan yang baru bekerja di bawah 6 bulan menyatakan sudah memiliki rencana untuk resign dan berpindah ke perusahaan lain. Motif yang mendorong kelima karyawan generasi z tersebut pindah perusahaan adalah diantaranya jam kerja begitu ketat apabila sudah masuk kerja tidak bisa keluar bahkan tidak boleh memakai HP dilingkungan perusahaan, mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan *pasion* yang dimiliki serta kesempatan mengembangkan kompetensi dan kemampuan, mencari suasana kerja yang lebih disukai, tempat kerja yang jauh sulit untuk dicapai sehingga ingin mencari yang lebih dekat, dan keinginan dalam meningkatkan karir dan gaji yang didapat.

Fenomena *job hopping* tentunya bertentangan dengan kondisi ideal yang diinginkan

dalam dunia industri, kebanyakan industri perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang kompeten serta mampu bertahan dan memiliki keterikatan terhadap pekerjaanya dalam perusahaan tersebut, hal ini karena akan lebih efektif dalam menunjang serta mendukung tercapainya cita-cita perusahaan, karena karyawan yang mampu bertahan lama dan memiliki keterikatan dalam sebuah perusahaan akan membuat terjalinya kemistri yang baik menjadi sebuah konstruk hubungan dua arah antara karyawan dan perusahaan yang saling mendukung (Wicaksono & Rahmawati, 2019). Oleh karena untuk mengantisipasi hal itu perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat membangun hubungan saling mendukung serta nyaman sehingga karyawan generasi z tidak berfikiran untuk melakukan perilaku *job hopping,* selain itu karyawan gen z juga harus memahami pentingnya memiliki keterikatan pada perusahaan. Sebab kondisi *job hopping* yang tidak terkontrol dengan baik akan memunculkan berbagai dampak negatif.

Dampak negatif perilaku *job hopping* pada generasi z dialami bagi kedua belah pihak, baik dari karyawan maupun dari sisi perusahaan, disisi karyawan akan berdampak pada pandangan sebelah mata perusahaan terhadap karyawan *job hopper,* karena dianggap tidak loyal sehingga akan mengurangi peluang karyawan tersebut dalam mendapatkan kesempatan pengembangan baik gaji, kompetensi, maupun karir di perusahaan tersebut. Perusahaan juga tidak luput dari dampak negatif *job hopping,* dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih untuk melakukan rekrutmen ulang karyawan baru, kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman serta terlatih, dan juga bagi karyawan yang masih memutuskan bertahan akan mengalami demoralisasi karena bertambahnya beban kerja hingga mengarah pada menurunya produktivitas, bahkan sampai pada kerugian perusahaan yang berupa bocor dan menyebarnya hal-hal yang berbau rahasia perusahaan yang harusnya dijaga (Suryati & Abadi, 2018).

Dampak negatif yang begitu banyak menjadikan fenomena *job hopping* pada gen z tidak bisa dipandang sebelah mata, harus ada langkah taktis yang diambil oleh perusahaan guna mengurai masalah tersebut. Feng dan Angeline (2010) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *job hopping* yaitu kepuasan kerja dan kelelahan emosional. Kelelahan emosional ditandai dengan kondisi individu yang hilang minat, antusiasme dan kepercayaan terhadap pekerjaanya (Chairina. R., 2019), kondisi-kondisi tersebut sesuai dengan aspek-aspek *grit* yaitu gairah dan daya tahan (Duckworth, 2007). Oleh karena itu *grit* dipilih karena memiliki kaitan yang erat terhadap perilaku *job hopping.* Hal tersebut diperkuat bahwa *grit* adalah dorongan yang kuat individu berupa inisiatif, ambisi, dan ketekunan untuk mengatasi kesulitan yang membuat kelelahan secara emosional (Shakir *et al,* 2020), artinya kelelahan emosional yang dihadapi oleh individu dapat diatasi dengan *grit* yang dimiliki.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku *job hopping* yang marak dilakukan oleh karyawan gen z memiliki hubungan dengan *grit* yang dimiliki oleh individu tersebut. Lebih lanjut *grit* adalah kemampuan individu mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diharapkan (Duckworth, 2007), merupakan karakter gen z yang menjadi salah satu faktor penyebab mereka memutuskan bertahan atau berpindah ke perusahaan lain. Penelitian yang dilakukan permatasari (2021) terhadap karyawan generasi milenial menemukan pengaruh negatif dan signifikan *grit* terhadap *job hopping intention*, senada dengan hal tersebut *grit* berhubungan positif dan signifikan dengan keterikatan karyawan (Feriana dan Mulyana 2023), selanjutnya menurut penelitian Damanik (2024) keterikatan karyawan memiliki sumbangan efektif sebesar 44.5% terhadap *job hopping.* Kesimpulan yang dapat diambil dari ketiga penelitian di atas adalah *grit* berberdampak pada keterikatan karyawan yang akan meminimalisir kemungkinan karyawan tersebut untuk

melakukan *job hopping.*

Faktor yang mempengaruhi *job hopping* kedua adalah kepuasan kerja, hal ini terjadi karena ketidak puasan terhadap pekerjaan akan menimbulkan perasaan tidak nyaman hingga keinginan untuk pindah pekerjaan. Kepuasan kerja didapat apabila apa yang didapatkan dari pekerjaan sesuai dengan batasan minimal ekspektasi yang diinginkan, semakin tinggi yang didapat dari pada yang diinginkan maka akan berdampak pada semakin tinggi kepuasan kerja (Indrasari, 2017), artinya kondisi pekerjaan yang semakin sesuai dengan yang diharapkan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja bagi karyawan generasi z. Salah satu kondisi pekerjaan yang diingikan oleh generasi z adalah perusahaan yang bisa memberikan *work life balance,* hal tersebut sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Agarwal dan Vaghela (2018) yang menyatakan bahwa gen z adalah generasi yang menganggap penting faktor fleksibilitas maka dalam penelitiannya *work life balance* menjadi faktor penting bagi gen z setelah karir dan kesempatan untuk membantu orang lain. Maka *work life balance* adalah kondisi yang diharapkan oleh karyawan gen z sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja, pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian Rondonuwu, Rumawas & Asaloei (2018) yang menyatakan bahwa *work life balance* akan berdampak pada kepuasan kerja. Hal tersebutlah yang menjadi alasan pemilihan work life balance sebagai salah satu faktor yang memiliki keterkaiatan dengan *job hopping.*

Uraian di atas diperkuat dengan penelitian Qisthi dan Yusuf (2023) mengungkapkan *work life balance* yang tidak dirasakan oleh karyawan akan mendorong munculnya perilaku *job hopping*. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja diartikan sebagai kondisi dimana adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Runtu *et al*, 2022). Lebih lanjut *work life balance* adalah kondisi dimana individu memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu dengan baik sehingga dapat menyelaraskan antara pekerjaan, keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon *et al,* 2019). Maka dapat disimpulkan keseimbangan kehidupan yang didapatkan oleh generasi z dalam dunia kerja akan menimbulkan perasaan puas sehingga menurunkan potensi generasi z untuk melakukan *job hopping.* senada dengan hal tersebut Wider *et al* (2023) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi *job hopping behavior* menemukan *work life balance* menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan. dengan kata lain semakin tinggi *work life balance* akan berdampak pada rendahnya *job hopping intention* pada karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka penelitian ini akan sangat penting untuk dilakukan karena sangat bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan generasi z. Keuntungan untuk perusahaan adalah dapat mengetahui apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan generasi z. Adapun keuntungan yang akan didapat karyawan generasi z adalah mengetahui karakteristik individu yang perlu ditingkatkan agar memiliki penilaian yang baik dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Grit dengan Perilaku _Job Hopping_

Grit merupakan salah satu kekuatan karakter individu yang erat kaitanya dengan ketekunan, daya tahan, tahan banting, ambisi kemauan untuk bekerja keras serta kebutuahan akan berprestasi. Duckworth (2007) menyatakan bahwa *grit* merupakan karakter individu yang ditunjukan melalui ketekunan dan semangat juang dalam upaya mencapai tujuan jangka panjang. *Grit* menjadi salah satu faktor penting bagi karyawan untuk mampu serta memiliki daya tahan yang lebih untuk menghadapi kesulitan-kesulitan saat bekerja dalam sebuah perusahaan. Lebih lanjut Duckworth juga mengungkapkan aspek *grit* adalah antusiasme dan daya tahan. Sedangkan aspek-aspek *grit* menurut Majorsy (2008) yaitu antusiasme, daya tahan dan kemampuan untuk melawan frustasi. Artinya dengan *grit* yang dimiliki oleh karyawan akan membantunya untuk

memandang pekerjaan bukanlah sesuatu yang mengerikan, serta memiliki pemahaman bahwa kunci sukses bukan hanya karena faktor kecerdasan semata (Hochanadel & Finamore, 2015)

Sebagaimana aspek-aspek *grit* yang telah diungkapkan di atas menunjukkan keterkaitanya dengan *job hopping*, sehingga faktor *grit* pada individu dapat mengatasi fenomena *job hopping* pada generasi z. Karena *job hopping* merupakan ketidak mampuan individu untuk bertahan lama atau lebih dari dua tahun dalam sebuah perusahaan yang dilakukan atas dasar sukarela (Yuen, 2016). Maka aspek *grit* berupa daya tahan pada individu menjadi salah satu faktor individu untuk mampu bertahan pada sebuah perusahaan sehingga tidak melakukan *job hopping*. Menurut Naresh dan Rathman (2015) *job hopping* merupakan perilaku yang menjadi bagian integral dari faktor psikologis individu diantaranya adalah persepsi, sikap, serta motivasi saat menghadapi masalah. Individu yang memiliki semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang dan termotivasi untuk mengatasi masalah yang dihadapi, hal itu akan membuat individu tersebut tidak mudah putus asa dan kecewa saat mengahdapi kesulitan kerja yang pada akhirnya memutuskan untuk melakukan *job hopping.*

Hubungan *grit* dan *job hopping* hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara dan Rostiana (2018) yang meneliti *grit* dan keterikatan kerja pada karayawan bank menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara keduanya. Artinya semakin tinggi *grit* yang dimilik akan berdampak pada tingginya pula keterikatan kerja pada karyawan. Ditemukan juga temuan Mufidah dan Wicaksono (2024) yang meneliti karyawan generasi milenial menemukan *grit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention,* sehingga semakin tinggi *grit* akan berdampak pada rendahnya perilaku *job hopping.* Maka dari itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah;

Hipotesis 1: *Terdapat hubungan negatif grit dengan perilaku job hopping pada karyawan generasi z*

Work Life Balance* dengan Perilaku *Job Hopping

Work life balance didefinisikan sebagai keadaan individu yang memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu yang dimiliki sehingga berdampak pada kualitas hidup yang saling selaras antara kehidupan pribadi, keluarga, dan pekerjaan (Lumunon *et al,* 2019). Selain itu *work life balance* juga didefinisikan sebagai pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi (Noviani, 2021). Aspek-aspek *work life balance* adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Hudson, 2005), adapun aspek aspek *work life balance* menurut Fisher *et al* (2009) adalah perbandingan waktu pribadi dan organisasi, perilaku untuk kegiatan pribadi dan organisasi, ketegangan yang didapat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dan energi untuk pribadi dan pekerjaan. Seorang individu yang memiliki keleluasan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan akan meningkatkankan kepuasan kerja (Rondonuwu, Rumawas & Asaloei, 2018), sedangkan kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang menyebabkan seseorang melakukan *job hopping* (Feng dan Angeline, 2010). Maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memeliki keterkaitan dengan perilaku *job hopping.*

Industri yang mampu meberikan *work life balance* bagi karyawannya akan menjadi salah satu faktor yang diinginkan oleh generasi z agar enggan melakukan *job hopping.* Hal itu terjadi karena generasi z tidak perlu menghadapi kondisi dimana harus memilih memprioritaskan kepentingan pribadi, keluarga, atau pekerjaan yang membuat mereka tidak nyaman dan mendorong untuk melakukan pindah pekerjaan. Perusahaan yang dapat memberikan *work life balance* kepada karyawan akan memberikan fleksibilitas yang membuat karyawan mendapat keseimbangan kehidupan antara tanggung jawab dan minat pribadi, maka karyawan tersebut

dapat menjalankan dua peran sekaligus atau bahkan lebih. *Work life balance* digambarkan dengan kondisi dimana individu merasa bahwa pekerjaanya tidak menggangu kehidupan pribadinya begitu juga sebaliknya, artinya *work life balance* terkait dengan keseimbangan sekaligus mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan (Fidyani, 2018). Uraian tersebut menunjukkan *work life balance* membuat generasi z merasa nyaman terhadap pekerjaannya sehingga akan mengurangi kemungkinan mereka untuk melakukan *job hopping.*

Pernyataan di atas hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan Abashimo (2020) yang meneliti *work life balance* dan keterikatan karyawan menunjukkan hubungan yang positif, artinya semakin tinggi *work life balance* maka akan meningkatkan potensi karyawan merasa terikat terhadap perusahaanya. Selanjutnya Deti, Qisthi, dan Yusuf (2023) meneliti faktor yang mempengaruhi perilaku *job hopping* salah satunya adalah *work life balance*, dengan kata lain kondisi pekerjaan yang mampu memberikan *work life balance* akan membuat *job hopping* pada karyawan rendah. Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka hipotesis kedua adalah;

Hipotesis II: *Terdapat hubungan negatif work life balance dengan perilaku job hopping pada karyawan generasi z*

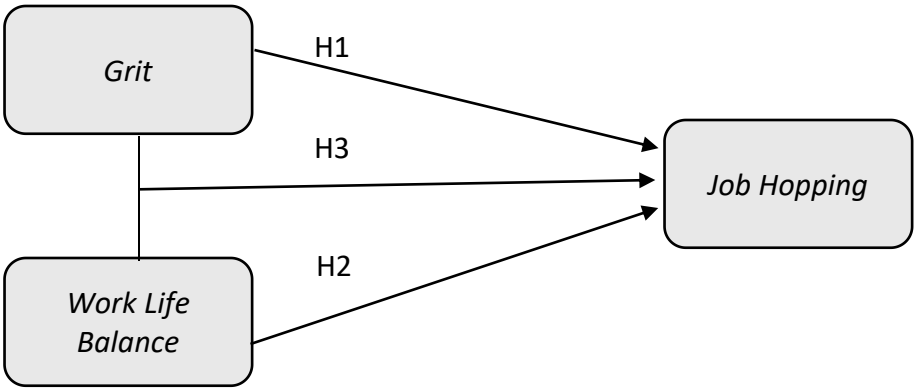
Grit dan *Work Life Balance* Terhadap Perilaku *Job Hopping*

Job hopping adalah kondisi karyawan yang memiliki kecenderungan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain karena alasan yang tidak rasional (Yuen, 2016), lebih lanjut Sulaeman (2013) menyatakan bahwa *job hopping* adalah perilaku karyawan yang meninggalkan perusahaanya kemudian berpindah keperusahaan lain. Green (2013) menyatakan *job hopping* adalah perilaku meninggalkan pekerjaan dalam waktu singkat. Adapun aspek-aspek *job hopping* adalah *escape* dan *advancement* (Lake, 2017) yaitu lari dari kondisi yang tidak disukai dan pergi untuk sarana kemajuan. Menurut Yuen (2016) faktor-faktor *job hopping* adalah persepsi individu terhadap perilaku *job hopping,* anggapan orang lain terhadap perilaku *job hopping,* dan *job hopping* sebagai sarana kemajuan. Maka orang yang beranggapan bahwa *job hopping* adalah perilaku yang tidak tercela maka kan mendorong orang tersebut untuk melakukan job hopping.

Dampak *job hopping* menjadi bagian strategis yang harus dicarikan solusi karena begitu besarnya dampak negatif bagi perusahaan, disatu sisi masih cukup minimnya penelitian yang telah membahasnya secara mendalam. Selanjutnya dari berbagai penelitian belum ada yang menggabungkan variable *grit* dan *work life balance* dengan *job hopping* sebagaimana yang telah diuraikan di atas, adapun penelitian yang hampir serupa terhadap ketiga variable tersebut menunjukkan *grit* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Yuliani dkk, 2024), lebih lanjut Permatasari (2021) juga meneliti tentang *grit,* kepuasan kerja, dan *job hopping intention,* hasilnya adalah *grit* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention* maka karyawan yang memiliki ketangguhan atau *grit* serta lingkungan kerja yang membuat karyawan puas dan nyaman akan dapat menurunkan keinginan *job hopping* pada karyawan.

Berdasarkan pernyataan di atas maka penelitian ini bertujuan ingin mengetahui hasil dari hubungan *grit, work life balance,* dan *job hopping.* Serta dapat memberikan sumbangsih pengetahuan yang belum ada pada penelitian sebelumnya, sekaligus menggabungkan ketiga variable tersebut. Selanjutnya penelitian sebelumnya juga masih sedikit yang meneliti pelaku *job hopping* secara langsung karena kebanyakan penelitian yang telah ada hanya meneliti karyawan yang memiliki niat atau keinginan untuk melakukan *job hopping.* Maka dari itu hipotesis terakhir yang diajukan oleh peneliti adalah sebagaimana berikut:

Hipotesis III*: Terdapat hubungan negatif grit dan work life balance dengan perilaku job hopping pada karyawan generasi z.*



Gambar 1: Bagan konsep kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam penentuan partisipanya dengan kriteria yaitu merupakan karyawan generasi z, artinya adalah individu yang bekerja dalam sebuah perusahaan serta lahir pasca tahun 1995 sampai 2012. Pernah melakukan perpindahan perusahaan minimal 2 kali dengan motif kemauan sendiri tidak karna dipecat atau bangkrut dalam kurun waktu kerja di bawah 2 tahun. Total populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti jumlahnya maka pengambilan sample dilakukan berdasarkan teori limeshow yang memungkinkan untuk menentukan jumlah sample tanpa harus mengetahui jumlah populasi secara pasti yaitu minimal 96,4 (Limeshow, 1997). Adapun setelah dilakukan pengambilan data maka didapatkan jumlah sample sebanyak 100 karyawan generasi z yang telah melakukan *job hopping.*

Pengambilan data dilakukan dengan cara responden mengisi skala psikologis *grit, work life balance,* dan *job hopping* melalui link google form yang disebar secara online melalui berbagai *platform* media sosial seperti *whatsApp* dan *instagram*. Adapun ketiga alat ukur yang digunakan dikembangkan sendiri oleh peneliti, berbentuk skala *likert* dengan memberikan 4 alternatif pilihan jawaban. Skala *job hopping* diukur menggunakan dasar aspek-aspek perilaku *job hopping* yang dikembangkan oleh Lake (2018) yaitu *escape* dan *advancement. Escape* adalah keinginan individu untuk melarikan diri dari kondisi tidak nyaman, tidak memuaskan sebagaimana yang diharapkan, sedangkan *advancement* adalah minat individu untuk berpindah pekerjaan sebagai sarana kemajuan. Skala *job hopping* terdiri dari 8 item yang setelah dilakukan uji validitas 2 item dinyatakan gugur maka tersisa 6 item yang dinyatakan valid.

Skala psikologis yang digunakan untuk mengukur *grit* terdiri dari 6 item, hal tersebut didapatkan setelah 2 item dari 8 item dinyatakan tidak valid, adapun skala *grit* disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Duckworth (2007) yaitu gairah berupa minat tinggi yang mendorong individu berupaya lebih keras dalam bekerja, dan kualitas bertahan yaitu kemampuan mengkontrol diri tanpa harus kehilangan arah saat mengahadapi kesulitan. Selanjutnya skala *work life balance* yang berjumlah 9 item dan yang dinyatakan valid berjumlah 8 item, skala *work life balance* disusun berdasarkan aspek-aspek berupa keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan peran, dan keseimbangan kepuasan pada individu saat menghadapi pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hudson, 2005)

Data yang didapat dari skala psikologis selanjutnya diolah menggunakan aplikasi SPSS 2.4 *for windows.* adapun hasil olah data akan menjadi dasar dalam analisa dan interpretasi data yang ada.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas

Variable	*Alpha Cronbach*	*Corrected Item-Total Corelation*
Job Hopping	0.752	0.406-0.518
Grit	0.786	0.436-0.641
Work Life balance	0.792	0.439-0.587
Kesimpulan	**Reliable**	**Valid**

Tabel di atas menunjukkan nilai yang didapat dalam masing-masing variable skala. Berdasarkan besaran nilai di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel sehingga memenuhi syarat dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

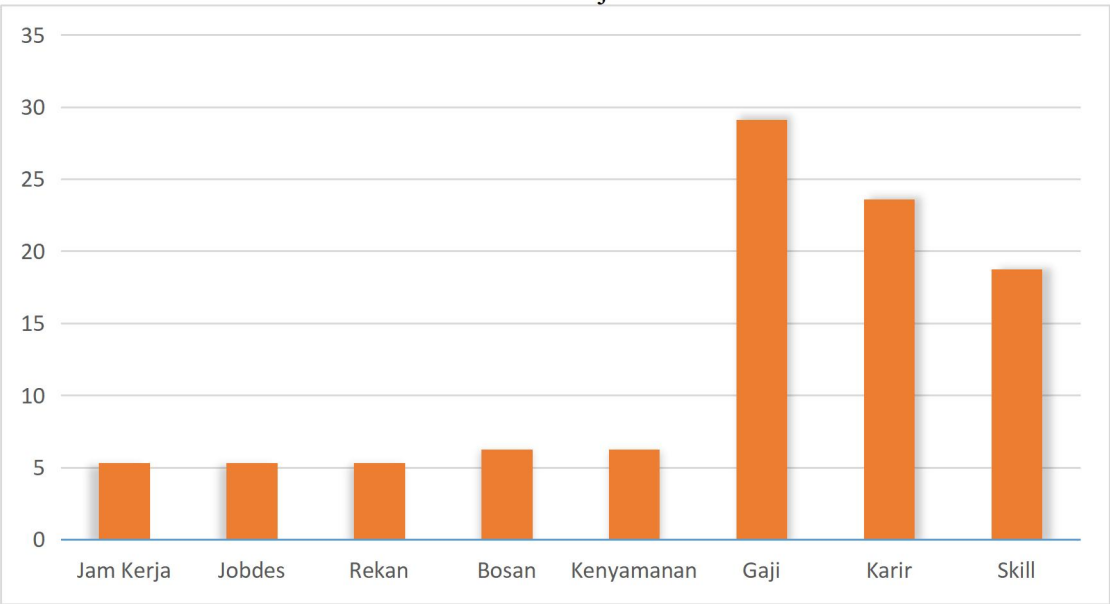
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji diskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis. Uji diskripsi dilakukan untuk mengetahui lebih mendalam kaitanya dengan sebaran serta karakteristik dari partisipan yang ikut dalam penelitian ini, adapun hasil uji diskriptif adalah sebagaimana berikut:

Tabel 2. Karakteristik Partisipan

Demografi	n	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	52	52
Perempuan	48	48
Total	100	100.0
Kategori usia		
20-22	36	36
23-25	42	42
Total	100	100.0
Tingkat pendidikan		
SLTA	63	63
D3	2	2
S1	35	35
Total	100	
		100.0
Intensitas Pindah		
2	79	79
3	17	17
>3	4	4
Total	100	100.0

Tabel 3. Alasan Pindah Pekerjaan dalam Dua Tahun



Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden cukup merata antara jumlah laki-laki dan perempuan, laki-laki hanya lebih unggul dua orang dari pada perempuan. Selanjutnya kalau dilihat dari usia responden mayoritas adalah karyawan yang berusia 23-25 tahun kemudian disusul karyawan yang berusia 20-22 tahun terakhir adalah karyawan yang berusia 26-28 tahun. Adapun dari faktor pendidikan mayoritas karyawan generasi z yang menjadi responden adalah lulusan SLTA sebanyak 63%, kemudian lulusan S1 sebanyak 35% dan hanya ada 2% yang lulusan D3. Sebagai karyawan yang sering melakukan pindah pekerjaan responden dalam penelitian ini intensitas pindahnya kebanyakan dua kali yaitu mencapai 79%, selanjutnya tiga kali pindah sebanyak 17%, dan yang sudah melakukan lebih dari tiga kali pindah sebanyak 4%.

Alasan-alasan yang menyebabkan responden memilih untuk pindah pekerjaan juga sangat beragam, pada urutan pertama terdapat 29% responden pindah pekerjaan dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan harapan, sehingga berpindah pekerjaan dengan tujuan untuk mendapatkan kenaikan gaji. 24% pindah pekerjaan karena ingin menaikkan karir, kemudian sebanyak 19% pindah pekerjaan karena ingin mengembangkan kompetensi diri yang tidak didapat dari perusahaan sebelumnya. Selanjutnya sebesar 6% memutuskan pindah karena merasa tidak nyaman dengan kondisi pekerjaan, merasa bosan, dan karena jam kerja yang tidak sesuai harapan. Dan terakhir sebanyak 5% responden pindah pekerjaan karena masalah rekan kerja dan jobdes yang tidak sesuai. Data di atas memperkuat temuan Zahari dan Puteh (2023) yaitu berupa alasan-alasan yang berpengaruh secara signifikan sehingga karyawan generasi z memutuskan untuk melakukan *job hopping*, urutan pertama adalah gaji dan pencapaian. Kemudian alasan kondisi pekerjaan seperti merasa tidak dihargai, terakhir adalah karena alasan hubungan antar rekan kerja.

Uji asumsi yang disyaratkan berdasarkan uji hipotesis yang akan dilakukan adalah uji normalitas untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal, uji linieritas yaitu untuk mengetahui apakah data bersifat linier, uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variable, dan uji heteroskedastisitas yaitu keadaan terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan variable bebas, demikian adalah uji asumsi yang disyaratkan untuk uji hipotesis agar didapatkan data yang baik.

Uji asumsi yang pertama adalah untuk menguji apakah data yang bersifat normal atau tidak, berdasarkan hasil analisis data maka didapatkan hasil nilai signifikansi 0.71 (ρ >0.05). hal tersebut menunjukkan bahwa data yang ada bersifat normal. Hasil uji asumsi lainya yang disyaratkan untuk memastikan data layak untuk digunakan adalah sebagaimana berikut:

Tabel 4. Uji Asumsi

Variable	Linieritas (ρ <0.05)	Multikolinieritas (VIF<10)	Heteroskedastisitas (ρ >0.05)
Job Hopping terhadap Grit	0.000	1.045	0.202
Job Hopping terhadap Work Life Balance	0.000	1.045	0.197
Keterangan	Linier	Tidak Multikolinieritas	Tidak Heteroskedastisitas

Berdasarkan uraian hasil dalam uji asumsi di atas maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat normal, linier dan tidak terjadi gejala multikolinieritas maupun heteroskidastisitas, sehingga menjadikan data yang ada memenuhi syarat untuk dilakukan uji hipotesis.

Tabel 5. Kategorisasi

Kategorisasi	Job Hopping	Grit	Work Life Balance
Rendah	1	38	23
Sedang	46	54	66
Tinggi	53	8	11

Tabel diatas menunjukkan bahwa respondon dalam penelitian ini memiliki tingkat job hopping tinngi 53 orang, sedang 46 orang dan rendah hanya 1 orang. Dilain sisi *grit* yang dimiliki oleh respondon mayoritas sedang dengan jumlah 54 orang, rendah 38 orang dan tinggi hanya 8 orang. Hasil tersebut juga hampir sama dengan *work life balance* yang responden dapat yaitu dalam kategori sedang 66 orang, rendah berjumlah 23 orang sedangkan tinggi hanya 11 orang. Hasil karegori di atas menunjukkan yang bertentangan dengan kondisi yang diharapkan karena mayoritas responden memiliki *job hopping* tinngi sedangkan *grit* dan work life balance pada responden justru pada kategori sedang hingga rendah. Sebagaimana yang telah diuraikan di atas bahwa *job hopping* memiliki dampak negatif yang besar, maka dari itu fenomena *job hopping* ini perlu dilihat secara mendalam faktor faktor yang mempengaruhinya, sehingga dapat digunakan perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut.

Tabel 6. Uji Persamaan regresi

Vaariable	Unstandarized Coefficients	Sig	Keterangan
Constant	24.127	.000	
Grit	-.318	.000	Sangat Signifikan
Work Life Balance	-.160	.001	Sangat Signifikan

Tabel 7. Uji Regresi Linier

Variable	r	R Square
Grit Terhadap Job Hopping	.553	.306
Work Life Balance Terhadap Job Hopping	.391	.153
Grit dan Work Life Balance Terhadap Job Hopping	.621	.386

Hasil data di atas menunjukkan bahwa apabila nilai *grit* dan *work life balance* bernilai nol maka perilaku job jopping memiliki nilai sebesar 24.127, namun apabila nilai grit naik 1 poin maka akan menurun kan angka job hopping sebesar 0.318 dengan nilai signifikansi 0.00, sehingga dapat disimpulkan bahwa *grit* berhubungan negatif dan sangat signifikan serta memiki kontribusi efektif sebagai prediktor sebesar 30.6% terhadap *job hopping.* Temuan itu diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufidah dan Wicaksono (2024) yang meneliti karyawan generasi milenial menemukan *grit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention,* senada dengan itu permatasari (2021) meneliti karyawan generasi milenial juga menemukan pengaruh negatif dan signifikan *grit* terhadap *job hopping intention* Artinya semakin tinggi *grit* yang dimiliki individu akan berdampak pada rendahnya perilaku *job hopping* pada karyawan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Temuan kedua adalah apabila *work life balance* naik satu poin maka akan menurunkan angka job hopping sebesar 0.160 dengan nilai signifikansi 0.001, maka dapat disimpulkan bahwa *grit* memiliki hubungan negatif dan sangat signifikan serta memiliki kontribusi efektif sebagai prediktor sebesar 15.3% terhadap perilaku *job hopping.* Hal tersebut sebagaimana penelitian yang dilakukan Deti, Qisthi, dan Yusuf (2023) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *job hopping* salah satunya adalah *work life balance*, senada dengan hal tersebut Wider *et al* (2023) menemukan *work life balance* menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Artinya semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan oleh individu akan berdampak pada menurunya perilaku *job hopping,* dengan kata lain hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah *grit* dan *work life balance* keduanya memiliki hubungan negatif terhadap perilaku *job hopping,* adapun sumbangan efektif kedua variable *grit* dan *work life* balance secara bersama-sama sebagai prediktor sebesar 38.6% terhadap perilaku *job hopping,* artinya *grit* dan *work life balance* dapat memprediksi munculnya perilaku *job hopping* sebesar 38.6% sedangkan 61.4% dipengaruhi oleh faktor lainya. Temuan ketiga ini menjadi kebaharuan dari penelitian ini, adapun penelitian yang hampir sama dengan temuan ketiga dalam penelitian ini adalah Permatasari (2021) yang meneliti tentang *grit,* kepuasan kerja, dan *job hopping intention,* hasilnya adalah *grit* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention,* sedangkan *work life balance* adalah faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Artinya dapat ditarik benang merah bahwa *grit* dan *work life balance* berhubungan negatif dan sangat signifikan terhadap *job hopping,* sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

Untuk memperdalam hasil penelitian ini peneliti mengaitkan masing-masing aspek dari *grit* dan *work life balance* agar dapat diketahui aspek mana yang memiliki sumbangsih paling kuat sebagai faktor yang mendorong perilaku *job hopping* pada karyawan generasi z.

Tabel 8. Keterkaitan Aspek-aspek Terhadap Job Hopping

Vaariable	Unstandarized Coefficients	Sig	Keterangan
Constant	24.701	.000	
Daya Tahan	-.414	.003	Sangat Signifikan
Minat	-.156	.182	Tidak Signifikan
Keseimbangan Kepuasan	-.459	.000	Sangat Signifikan
Keseimbangan Keterlibatan	-.150	.218	Tidak Signifikan
Keseimbangan Waktu	.091	.572	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua aspek berhubungan negatif

kecuali keseimbangan waktu, selanjutnya dari semua aspek terdapat aspek yang memiliki hubungan sangat signifikan ($\rho < 0.05$) yaitu aspek keseimbangan waktu dan aspek daya tahan. Oleh karena itu aspek yang paling memiliki sumbangsih terhadap perilaku *job hopping* adalah keseimbangan peran dengan nilai persamaan koefisiensi sebesar 0.459, artinya setiap keseimbagan kepuasan naik satu poin maka akan dapat menurunkan *job hopping* sebesar 456. Keseimbangan kepuasan adalah kondisi dimana seseorang merasa puas atas kehidupan pribadi dan pekerjaanya, terdapat keadaan yang saling mendukung dan menghargai antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hudson, 2005). Hal tersebut sesuai dengan salah satu faktor yang mempengaruhi *job hopping* adalah kepuasan kerja (Feng & Anggeline, 2010).

Aspek daya tahan berada pada urutan kedua yang memiliki sumbangsih terhadap perilaku *job hopping* dengan nilai persamaan koefisiensi sebesar 0.414, artinya setiap daya tahan naik satu poin maka akan menurunkan *job hopping* sebesar 0.414. Daya tahan adalah kemampuan seseorang untuk bertahan dalam kondisi yang tidak disukai dikarenakan ingin mencapai tujuan jangka panjang (Majorsy, 2008). Oleh karena itu faktor daya tahan ini memiliki peranan yang sangat penting agar ketika individu mendapatkan sesuatu hal dalam pekerjaanya yang tidak sesuai dengan harapanya maka individu tersebut tidak mudah untuk melakukan *job hopping.*pendapat tersebut didukung oleh Yuen (2016) yang menyatakan *job hopping* merupakan ketidak mampuan individu untuk bertahan lama atau lebih dari dua tahun dalam sebuah perusahaan yang dilakukan atas dasar sukarela (Yuen, 2016). Maka daya tahan individu dalam suatu perusahaan akan berdampak pada meminimalkan potensi untuk melakukan *job hopping.*

Aspek selanjutnya yang juga memiliki sumbangsih terhadap *job hopping* adalah minat dan keseimbangan keterlibatan dengan persamaan koefisiensi 0.156 dan 0.150, yang artinya setiap minat naik satu poin akan menurunkan *job hopping* sebesar 0.156 dan apabila keseimbangan keterlibatan naik satu poin akan menurunkan *job hopping* sebesar 0.150. Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi minat dan keseimbangan keterlibatan pada individu maka akan menurunkan prilaku *job hopping.* Disisi lain keseimbangan waktu memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *job hopping* dengan persamaan koefisiensi sebsera 0.091, dengan kata lain apabila keseimbangan waktu naik satu poin maka akan meningkatkan juga *job hopping* sebesar 0.091. Artinya semakin seseorang memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu pribadi dan pekerjaanya justru dapat meningkatkan seseorang tersebut untuk melakukan *job hopping.*

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif dan sangat signifikan antara variable *grit* terhadap perilaku *job hopping*, hal itu berarti semakin tinggi *grit* yang dimiliki oleh karyawan gen z akan berdampak pada menurunya perilaku *job hopping.* Dengan demikian sebaliknya semakin rendah *grit* maka semakin tinggi perilaku *job hopping.* Sumbangan efektif *grit* pada perilaku *job hopping* adalah sebesar 30.6% bagi subyek. Selanjutnya terdapat pengaruh negatif dan sangat signifikan *work life balance* terhadap perilaku *job hopping,* maksutnya adalah semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan oleh individu maka akan menurunkan perilaku *job hopping,* sebaliknya semakin rendah *work life balance* yang dirasakan oleh individu maka akan memicu tingginya perilaku *job hopping.* Adapun sumbangan efektif *work life balance* pada perilaku *job hopping* adalah sebesar 15.3% bagi subyek.

Kesimpulan ketiga adalah terdapat hubugan negatif dan sangat signifikan *grit* dan *work life balance* secara bersama-sama terhadap perilaku *job hopping* pada karyawan generasi z. Artinya semakin tinggi *grit* yang dimiliki oleh individu dan *work life balance* yang dirasakan

maka akan berdampak pada meningkatnya perilaku *job hopping.* Sedangakan apabila *grit* dan *work life balance* yang dirasakan individu rendah maka akan meningkatkan perilaku *job hopping* dengan sumbangan efektif sebesar 38.6% bagi subyek. Lebih lanjut aspek aspek yang memiliki hubungan negatif terhadap *job hopping* yang paling kuat adalah keseimbangan kepuasan, diikuti oleh daya tahan, selanjutnya adalah minat dan keseimbangan keterlibatan. Maka semakin tinggi aspek-aspek tersebut maka akan berdampak pada rendahnya perilaku *job hopping* begitu juga sebaliknya. Terakhir untuk aspek keseimbangan waktu justru memiliki hubungan yang positif terhadap *job hopping,* sehingga semakin tinngi keseimbangan waktu yang dirasakan individu justru akan berdampak pada tingginya *job hopping.*

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah perusahaan dan karyawan generasi z harus bersama-sama menciptakan keseimbangan kepuasan atas kondisi pekerjaan dan kondisi kehidupan pribadi, hal tersebut akan menciptakan suasana pekerjaan yang disukai oleh karyawan generasi z. adapun saran bagi karyawan generasi z adalah hendaknya dapat meningkatkan *grit* pada dirinya terlebih dalam aspek daya tahan terhadap sesuatu yang tidak diinginkan, hal tersebut akan membuka pikiran generasi z bahwa keberhasilan bukan hanya bergantung pada kecerdasan semata, namun lebih dari itu dengan *grit* yang dimiliki akan membuka peluang karyawan generasi z tersebut agar dapat mencapai keberhasilan dan kesuksesan jangka panjang dalam sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abashimo, F. (2020). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Keterlibatan Karyawan di Bank Umum Ethiopia* (Disertasi Doktoral, ST. MARY'S UNIVERSITY). Diakses dari http://repository.smuc.edu.et/bitstream/123456789/5500/1/FEYISA%20ABASHEMO%20LENCHO%281%29.pdf

Agarwal, H., & Vaghela, P. (2018, December). Work values of Gen Z: Bridging the gap to the next generation. In *National Conference on Innovative Business Management Practices in 21st Century, Faculty of Management Studies, Parul University, Gujarat, India* (Vol. 1, p. 26). Diakses dari https://www.researchgate.net/profile/Pratiksinh-Vaghela/publication/334400459_WORK_VALUES_OF_GEN_ZBridging_the_Gap_to_the_Next_Generation/links/5d39cf0c92851cd04686491e/WORK-VALUES-OF-GEN-ZBridging-the-Gap-to-the-Next-Generation.pdf

Arifin, K. N., Fitriana, N., & Yuniasanti, R. (2024). Gen Z Generation: Does Job Hopping Matter. *JURNAL PSIKOLOGI MALAYSIA*, *38*(2). Diakses dari https://spaj.ukm.my/ppppm/jpm/article/download/811/626

Bakti, C. P., & Safitri, N. E. (2017). Peran bimbingan dan konseling untuk menghadapi generasi Z dalam perspektif bimbingan dan konseling perkembangan. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, *3*(1) diakses dari https://jurnal.umk.ac.id/index.php/gusjigang/article/download/1602/1072 .

Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). Fenomena Job Hopping Pada Generasi Milenial di Kota Bandung. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, *7*(1), 65-74. Diakses dari https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/view/303/279

Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology*, *92*(6), 1087. Diakse dari https://drive.google.com/file/d/13VoA5nruBwH74oYArO7X94ln7zwogtBG/view?usp=drivesdk

Feng, W. C., & Angeline, T. (2010). Turnover intention and job hopping behaviour of music teachers in Malaysia. African Journal of Business Management, 4(4), 425–434. Diakses dari https://academicjournals.org/article/article1380708569_Wong%20and%20Tay.pdf

Feriana, A.J., & Mulyana, O.P., (2023). Hubungan antara *Grit* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Karyawan. Jurnal Penelitian Psikologi. Vol. 10. No. 02, 603-620. Diakses dari https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53958/43078

Fidyani, L. (2018). *Pengaruh work life balance terhadap kesuksesan karier karyawan (Studi pada perawat rumah sakit umum daerah Kabupaten Sidoarjo)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya). Diakses dari http://repository.ub.ac.id/id/eprint/165856/1/Linda%20Fidyani.pdf

Fisher, G. G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April). Modeling The Relationship Between WorkLife Balance and Organizational Outcomes. In Annual Conference of The Society for Industrial Organisational Psychology. https://www.academia.edu/download/54054279/Modeling_the_Relati onship_between_WorkLi20170803 -19277-11dn75t.pdf

Hasil Sensus Penduduk Tahun 2020 - BPS Kabupaten Demak BPS Kabupaten Demak. Diakses dari https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html

Hudson. 2005. The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Diakses dari https://drive.google.com/file/d/13PGiYXYhwXIP_CdD2zbAl6HsRf3w7g49/view?usp=drivesdk

Humaira, S., Aprilia, E. D., Mirza, M., & Khatijatusshalihah, K. (2024). Intensi Job Hopping pada Generasi Y dan Z. *Syiah Kuala Psychology Journal*, *2*(1), 1-10. Diakses dari https://jim.usk.ac.id/Psikologi/article/download/29672/13886

Hochanadel, A., & Finamore, D. (2015). Fixed and Growth Mindset in Education And How Grit Helps Students Persist In The Face Of Adversity. Journal of International Education Research, 1 diakses dari https://eric.ed.gov/?id=EJ1051129

Indrasari, Meithiana., (2017) Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka. Diakses dari http://repository.unitomo.ac.id/549/1/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan.pdf

Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2018). Validation of the job-hopping motives scale. *Journal of Career Assessment*, *26*(3), 531-548. Diakses dari https://drive.google.com/file/d/13WPi9B8iYNNhHK0By4fiyNXVE5HNIMwh/view?usp=drivesdk

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workloadon Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. Jurnal EMBA, 7(4), 4671–4680 Diakses dari https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/25410/25068

Mufidah, M., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh Perceived organizational support dan Grit terhadap Intensi Job hopping pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi*, *1*(4), 14-14. Diakses dari https://journal.pubmedia.id/index.php/pjp/article/view/2571/2625

Naresh, B., & Rathnam, B. V. (2015). Job Hopping In Software Industry With Reference To

Select Software Companies: A Study. International Journal of Recent Research Aspects, 2(1), 38–45. Diakses dari http://bit.ly/3ZMIenM

Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Work from Home pada KantorKementerian Agama Kabupaten Indramayu. Jurnal Syntax Admiration, 2(11), 2036- 2050. Diakses dari https://www.jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/341

Permatasari, B. (2021). *Pengaruh Grit dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Milenial*. Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), Vol 1(1), 162-171. Diakses dari https://e-journal.unair.ac.id/BRPKM/article/view/24815/pdf

Raden Roro Lia Chairina, M. M. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Zifatama Jawara diakses dari https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=vcbTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=Raden+Roro+Lia+Chairina,+M.+M.+(2019).+Analisis+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+(Studi+Kasus+Kinerja+Perawat+Rumah+Sakit).+Zifatama+Jawara&ots=CCo-kPT88b&sig=co6PAz1NYeR1NmGZmJs_2fAnNIY

Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *7*(2), 30-39. Diakses dari https://media.neliti.com/media/publications/269395-pengaruh-work-life-balance-terhadap-kepu-3ad997e8.pdf

Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, *3*(4), 378-383. Diakses dari https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994/37864

Rusdi, M., Purwaningrum, E.K, & Ramadhan, Y.A (2023). Pengaruh grit terhadap work engagement generasi milenial. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* , *11* (1), 1-6. Diakses dari https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/18367/11872

Shakir, H. J., Cappuzzo, J. M., Shallwani, H., Kwasnicki, A., Bullis, C., Wang, J., ... & Levy, E. I. (2020). Relationship of grit and resilience to burnout among US neurosurgery residents. *World Neurosurgery*, *134*, e224-e236. Diakses dari https://drive.google.com/file/d/13ZQfU-UlBSsslsPps2dN2RjXWy1BBvKH/view?usp=drivesdk

Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, *9*(2). Diakses dari https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/30336/25165

Stillman, D., & Stillman J.(2017). Gen Z Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace. HarperCollins.

Sulaeman, A. (2013). Beragam Definisi Si Kutu Loncat. *Retrieved from Intisari online:* dakses dari *http://intisari.grid.id/read/0350977/beragam-definisi-bagi-si-kutu-loncat*

Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal Psikologis dan Intensi Job Hopping pada Pekerja Generasi Millenial. Ikraith-Humaniora, 2(2), 77–83. Diakses dari httpstilma://journals.upiyai.ac.id/index.php/ikraithhumaniora/article/download/223/122

Tiara, S., & Rostiana, R. (2018). Peran kualitas kehidupan kerja dan grit terhadap keterikatan kerja pada generasi millenial di industri perbankan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora,*

dan Seni, *2*(1), 342-349. Diakses dari https://lintar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10796002_4A155727.pdf

Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan direktorat sistem informasi dan transformasi digital institut pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *10*(2), 133-146. Diakses dari https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/30132/19490

Wider, W., Bakar, S. M. S. A., Dzulkalnine, N., Saad, A., Fauzi, M. W. M., & Ong, Z. H. (2023). Factors influencing Job-hopping Behaviour in Malaysian Construction Sector. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, *6*(10s (2)), 968-974. Diakses dari https://jrtdd.com/index.php/journal/article/view/1467/997

Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). Thesis-Dissertation. Tuen Mun: Departement of Applied Psycology Lignan University. Diakses dari https://commons.ln.edu.hk/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=psy_etd

Yuliani, H., Pratama, B. B., Putri, I. L. N. H., & Prasetya, A. B. (2024). PENGARUH GRIT, WORK-LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN MILENIAL: PERAN MEDITASI TERHADAP JOB SATISFACTION. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *8*(3), 1141-1167. Diakses dari https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/4561/2023

Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen Z workforce and job-hopping intention: A study among university students in Malaysia. *Sciences*, *13*(1), 902-927. Diakses dari https://www.researchgate.net/profile/Fadilah-Puteh-2/publication/367317418_Gen_Z-Workforce_and_JobHopping_Intention_A_Study_among_University_Students_in_Malaysia/links/63ce63edd9fb5967c2fd3a36/Gen-Z-Workforce-and-Job-Hopping-Intention-A-Study-among-University-Students-in-Malaysia.pdf