



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 5 (2) Maret-Agustus 2026: 29-38

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



PERAN *WORK LIFE BALANCE* DALAM MEMENGARUHI PERILAKU PERPINDAHAN KERJA BERULANG PADA GENERASI Z DI INDONESIA

Umi Nurhidayah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

22012010229@student.upnjatim.ac.id

ABSTRAK

Generasi Z saat ini menjadi kelompok dominan dalam angkatan kerja Indonesia dan menunjukkan kecenderungan tinggi terhadap perilaku *job hopping*. Fenomena tersebut menimbulkan tantangan bagi organisasi, terutama dalam menjaga retensi karyawan dan stabilitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan menganalisis karakteristik perilaku *job hopping* serta peran *work life balance* dalam memengaruhi perilaku tersebut pada Generasi Z di Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan literatur naratif melalui analisis berbagai publikasi ilmiah periode 2022–2026 yang diperoleh dari *Google Scholar* dan *ScienceDirect*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* pada Generasi Z dilakukan secara sukarela, terencana, dan dalam waktu relatif singkat. Perilaku tersebut dipengaruhi oleh rendahnya *work life balance*, keterbatasan peluang pengembangan karier, ketidakpuasan kerja, burnout, serta ketidaksesuaian nilai individu dengan organisasi. *Work life balance* berperan dalam menurunkan kecenderungan *job hopping* melalui peningkatan kepuasan kerja, penguatan *employee engagement*, dan penurunan burnout. Temuan penelitian menunjukkan bahwa organisasi perlu menerapkan kebijakan *work life balance* dan pengembangan karier sebagai strategi retensi karyawan Generasi Z di Indonesia.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, *Job Hopping*, Generasi Z

ABSTRACT

Generation Z is currently the dominant group in the Indonesian workforce and exhibits a high tendency towards job-hopping behavior. This phenomenon poses challenges for organizations, particularly in maintaining employee retention and human resource stability. This study aims to analyze the characteristics of job-hopping behavior and the role of work-life balance in influencing this behavior among Generation Z in Indonesia. The study used a qualitative approach with a narrative literature review method through an analysis of various scientific publications from 2022– 2026 obtained from *Google Scholar* and *ScienceDirect*. The results show that job-hopping behavior among Generation Z is voluntary, planned, and relatively short-term. This behavior is influenced by low work-life balance, limited career development opportunities, job dissatisfaction, burnout, and a misalignment between individual and organizational values. Work-life balance plays a role in reducing the tendency of

jobhopping by increasing job satisfaction, strengthening employee engagement, and reducing burnout. The research findings suggest that organizations need to implement work-life balance and career development policies as employee retention strategies.

Keywords : *Work Life Balance, Job Hopping, Generation Z*

1. PENDAHULUAN

Masuknya Generasi Z ke dunia kerja meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir seiring dengan pergeseran demografi tenaga kerja global dan nasional. Generasi yang lahir pada rentang 1997–2012 ini mulai mendominasi angkatan kerja produktif, khususnya pada level awal karier yang krusial bagi keberlangsungan organisasi (Sidiq & Poerwita, 2025). Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) menunjukkan bahwa lebih dari 62,5% tenaga kerja formal di sektor jasa dan industri perkotaan berasal dari kelompok usia produktif yang didominasi oleh generasi Milenial dan Generasi Z. Temuan tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z mulai memegang peran yang semakin strategis dalam struktur ketenagakerjaan Indonesia, khususnya pada posisi *entry-level* dan *early career* yang penting bagi keberlangsungan organisasi. Generasi ini memiliki karakteristik khas, seperti kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi, preferensi terhadap fleksibilitas kerja, serta orientasi pada makna pekerjaan (Jamalulel & Chang, 2025). Kondisi ini tidak hanya mencerminkan rotasi tenaga kerja, tetapi juga menunjukkan adanya perubahan struktural yang mendorong organisasi untuk menyesuaikan budaya kerja.

Seiring dengan meningkatnya partisipasi Generasi Z dalam dunia kerja, muncul fenomena tingginya kecenderungan perpindahan kerja atau *job hopping*. Generasi Z diketahui memiliki tingkat retensi kerja yang relatif rendah, dengan kecenderungan berpindah kerja hingga 134% lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya (Putri & Sumaryono, 2023). Selain itu, survei (Deloitte, 2025) melaporkan bahwa sebanyak 53% Generasi Z secara global memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan dalam dua tahun ke depan, yang salah satunya dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian (Humaira et al., 2024) menunjukkan bahwa Generasi Z di Indonesia memiliki kecenderungan *job hopping* yang lebih tinggi dibandingkan Generasi Y, sehingga mengindikasikan bahwa *job hopping* merupakan salah satu karakteristik perilaku kerja Generasi Z yang perlu mendapat perhatian khusus dari organisasi.

Perilaku perpindahan kerja berulang tersebut menimbulkan berbagai implikasi bagi organisasi, khususnya dalam aspek manajemen sumber daya manusia. Dampak utama terlihat pada meningkatnya beban finansial akibat tingginya *turnover*, yang memaksa perusahaan mengalokasikan biaya besar untuk rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru (Kuutila et al., 2025). Selain itu, organisasi juga menghadapi risiko *organizational knowledge loss*, yaitu hilangnya pengetahuan dan keahlian penting seiring keluarnya karyawan. Ketidakstabilan ini menunjukkan perlunya pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang melatarbelakangi tingginya perilaku perpindahan kerja pada Generasi Z. Salah satu faktor utama yang berperan dalam memengaruhi perilaku perpindahan kerja Generasi Z adalah *work life balance* (WLB). Generasi ini cenderung menempatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sebagai dasar utama dalam

pengambilan keputusan karier (Putri & Sumaryono, 2023). Secara global, keseimbangan kehidupan kerja telah melampaui faktor gaji sebagai pertimbangan utama dalam memilih pekerjaan, khususnya bagi generasi muda (Randstad, 2025). Hal ini menegaskan bahwa WLB merupakan determinan kunci dalam membentuk perilaku perpindahan kerja berulang pada Generasi Z, sehingga menjadi variabel strategis yang penting untuk dikaji lebih dalam.

Penelitian terkait *work life balance* dan perilaku kerja Generasi Z menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir. (Putri & Sumaryono, 2023) menemukan bahwa *work life balance* memiliki hubungan negatif dengan intensi *job hopping*, di mana peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berkaitan dengan penurunan kecenderungan berpindah kerja. Selain itu, (Sidiq & Poerwita, 2025) menunjukkan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap penurunan *turnover intention* pada Generasi Z di Indonesia. Penelitian lain oleh (Marlenaa et al., 2025) mengidentifikasi bahwa perilaku *job hopping* pada Generasi Z dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain peluang pengembangan karier, kompensasi, dan lingkungan kerja. Secara keseluruhan, penelitian mengenai *work life balance* dan *job hopping* pada Generasi Z telah berkembang pesat. Namun, sebagian besar penelitian masih menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis survei pada konteks yang spesifik, seperti satu wilayah atau sektor tertentu. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya mengkaji *work life balance* dan *job hopping* dalam konteks *turnover intention* dan kepuasan kerja, sehingga kajian yang secara komprehensif menganalisis keterkaitan kedua variabel tersebut dalam konteks perilaku perpindahan kerja berulang pada Generasi Z di Indonesia masih terbatas.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan literatur naratif. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti mensintesis berbagai temuan penelitian dengan metodologi, kerangka teori, dan konteks yang beragam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang dikaji (Ferrari, 2015; ScienceDirect Topics, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis karakteristik perilaku perpindahan kerja berulang pada Generasi Z di Indonesia berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, serta menganalisis peran *work life balance* dalam memengaruhi perilaku tersebut melalui sintesis berbagai hasil penelitian terdahulu.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Utama

Work Life Balance

Work life balance merupakan konsep yang telah banyak dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Berbagai peneliti memberikan definisi yang saling melengkapi terhadap konsep ini. *Work life balance* didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara seimbang, sekaligus memenuhi komitmen dan tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan lainnya seperti aktivitas sosial (Atiqah, 2025). Definisi ini menekankan bahwa *work life balance* tidak semata-mata berkaitan

dengan pembagian waktu, melainkan terkait kemampuan individu dalam mengelola berbagai peran secara bersamaan tanpa mengorbankan salah satunya.

Dalam perspektif yang lebih luas, *work life balance* mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, di mana ketidakseimbangan antara keduanya dapat memicu stres, konflik rumah tangga, hingga *burnout* (Runtu et al., 2025). Sementara itu, penelitian terbaru dengan pendekatan fenomenologis memberikan sudut pandang yang lebih kontekstual, khususnya pada Generasi Z. Generasi Z menginterpretasikan *work life balance* tidak hanya sebagai alokasi waktu semata, melainkan juga mencakup keterlibatan psikologis, kepuasan emosional, serta kemampuan untuk mengelola batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sejalan dengan prinsip-prinsip *Border Theory* (Atiqah, 2025).

Job Hopping

Job hopping atau perpindahan kerja berulang merupakan fenomena yang semakin banyak dikaji seiring meningkatnya angkatan kerja dari Generasi Z. *Job hopping* didefinisikan sebagai pola perpindahan pekerjaan dalam waktu singkat, yakni sekitar satu hingga dua tahun, yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan, bukan karena pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemecatan (Fawzyah & Adiati, 2022). Aspek kesukarelaannya inilah yang membedakan *job hopping* dari *turnover* yang bersifat *involunter*. Pada Generasi Z, *job hopping* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti rendahnya *work life balance*, ketidakpuasan kerja, dan kurangnya kesesuaian dengan nilai-nilai pekerjaan yang dianut, sehingga membedakannya secara substantif dari motif perpindahan kerja yang terjadi pada generasi X maupun Y (Arlita & Sari, 2025). Dougherty memperluas definisi tersebut dengan menyatakan bahwa *job hopping* merupakan perilaku karyawan yang sering berpindah atau berganti perusahaan bukan sekadar berpindah jenis pekerjaan (Sabila et al., 2024).

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* pada Generasi Z dipengaruhi oleh perubahan preferensi kerja dan meningkatnya perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja. (Deloitte, 2022) melaporkan bahwa lebih dari 50% Generasi Z memiliki kecenderungan meninggalkan pekerjaan dalam dua tahun pertama, yang menunjukkan tingginya mobilitas karier pada generasi ini. Sejalan dengan itu, (Randstad, 2025) menemukan bahwa *work life balance* menjadi salah satu pertimbangan utama Generasi Z dalam memilih maupun mempertahankan pekerjaan, bahkan melampaui aspek kompensasi finansial. Dalam konteks Indonesia, (Putri & Sumaryono, 2023) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap intensi *job hopping*, sedangkan (Sidiq & Poerwita, 2025) menunjukkan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja merupakan prediktor penting *turnover intention* pada Generasi Z. Penelitian (Marlenaa et al., 2025) juga menegaskan bahwa keterbatasan peluang pengembangan karier dan lingkungan kerja menjadi faktor pendorong keputusan berpindah kerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan literatur naratif. Menurut (Sugiyono, 2019), pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama, dengan tujuan memahami makna dan fenomena secara mendalam. Metode tinjauan literatur naratif dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi, mengkaji, dan mensintesis berbagai temuan penelitian terdahulu dengan metodologi, kerangka teori, dan konteks yang beragam guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti (Ferrari, 2015).

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh melalui penelusuran literatur secara sistematis pada basis data akademik *Google Scholar* dan *ScienceDirect*. Penelitian dilakukan menggunakan kata kunci terkait *work life balance*, *job hopping* dan Generasi Z di Indonesia. Proses seleksi literatur dilakukan berdasarkan kriteria berikut: (1) artikel ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2022– 2026, (2) memiliki relevansi dengan topik penelitian, (3) tersedia dalam bentuk teks lengkap. Sumber data yang digunakan mencakup jurnal nasional, jurnal internasional, prosiding ilmiah, dan laporan lembaga riset terpercaya.

3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif melalui tahapan klasifikasi, perbandingan, dan sintesis. Literatur yang telah terseleksi dikelompokkan berdasarkan tema yang relevan, kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola hubungan antara *work life balance* dan perilaku *job hopping* pada Generasi Z. Tahap akhir dilakukan melalui sintesis naratif untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Penelitian ini menggunakan 12 literatur utama yang dipilih melalui proses seleksi berdasarkan relevansi topik, tahun publikasi, dan ketersediaan teks lengkap. Literatur yang dianalisis meliputi penelitian kuantitatif, komparatif, serta kualitatif dengan konteks Indonesia maupun global. Ringkasan hasil penelitian disajikan sebagai berikut: **Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu tentang WLB dan *Job Hopping* pada Generasi Z**

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Utama	Hasil Utama	Relevansi terhadap Penelitian
----	------------------	----------------	-------------	-------------------------------

1	Putri Sumaryono (2023)	& WLB, Intensi Job Hopping	WLB berpengaruh negatif terhadap intensi <i>job hopping</i> pada karyawan Generasi Z.	Fondasi utama hubungan WLB dengan <i>job hopping</i> Gen Z di Indonesia.
2	Arlita & Sari (2025)	Intensi Job Hopping, WLB, Kepuasan Kerja, Nilai Kerja	Gen Z memiliki intensi <i>job hopping</i> tertinggi dan dipicu WLB buruk, ketidakpuasan kerja, serta ketidaksesuaian nilai kerja.	Perbandingan intensi <i>job hopping</i> lintas generasi X, Y, dan Z.
3	Sidiq & Poerwita (2025)	WLB, Kepuasan Kerja, Turnover Intention	WLB dan kepuasan kerja secara simultan merupakan prediktor <i>turnover intention</i> Gen Z di Indonesia.	Mengaitkan WLB dengan keputusan meninggalkan organisasi dalam konteks Indonesia
4	Soleha & Wulandaru (2025)	WLB, Kepuasan Kerja (mediasi), Turnover Intention	WLB tidak berpengaruh langsung terhadap <i>turnover intention</i> , tetapi berpengaruh melalui kepuasan kerja.	Mengungkap mekanisme mediasi kepuasan kerja antara WLB dan <i>job hopping</i> .
5	Jamalulel & Chang (2025)	WLB, Career Development, Kepuasan Kerja (mediasi), Turnover Intention	WLB dan pengembangan karier memengaruhi <i>turnover intention</i> Gen Z melalui mediasi kepuasan kerja.	Memperluas peran WLB dengan pengembangan karier dalam retensi Gen Z.
6	Nur et al. (2025)	WLB, Dukungan Organisasi, Job Burnout, Turnover Intention	WLB, dukungan organisasi, dan burnout secara simultan menentukan <i>turnover intention</i> Gen Z.	Mengidentifikasi <i>burnout</i> sebagai jalur psikologis WLB dan <i>job hopping</i> .

7	Syal et al. (2024)	Reward, WLB, Kepuasan Kerja (mediasi), Retensi Karyawan	WLB dan <i>reward</i> secara signifikan meningkatkan retensi karyawan Gen Z melalui kepuasan kerja.	Peran strategis WLB dalam meningkatkan retensi karyawan Gen Z.
8	Rochmawati et al. (2025)	Career Development, WLB, Employee Engagement (mediasi), Turnover Intention	Career development dan WLB berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>employee engagement</i> sebagai variabel intervening.	Dimensi <i>engagement</i> sebagai mekanisme WLB dalam loyalitas Gen Z.
9	Sabila et al. (2024)	Job Hopping, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Nilai Kerja	Gen Z melakukan <i>job hopping</i> karena motif intrinsik dan ekstrinsik.	Memperkaya faktor pendorong <i>job hopping</i> di luar WLB.
10	Wulandari (2025)	Peluang Pertumbuhan Karier, Job Hopping	Keterbatasan peluang pertumbuhan karier menjadi pemicu keputusan <i>job hopping</i> pada Gen Z.	Menegaskan pentingnya pengembangan karier sebagai faktor pendorong <i>job hopping</i> .
11	Humaira et al. (2024)	Intensi Job Hopping, Gen Y vs Z	Intensi <i>job hopping</i> Gen Z secara statistik lebih tinggi dibandingkan Gen Y.	Dasar perbandingan intensitas <i>job hopping</i> antargenerasi di Indonesia.
12	Deloitte Global (2022)	WLB, Turnover Intention, Job Satisfaction	53% Gen Z global berniat meninggalkan pekerjaan dalam 2 tahun dimana ketidakpuasan WLB sebagai faktor utama.	Data prevalensi global sebagai pembanding konteks Indonesia.

Sumber: Diolah dari berbagai sumber literatur (2022–2026)

Berdasarkan tabel diatas, literatur yang dianalisis secara umum mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara *work life balance* (WLB) dan perilaku *job hopping* pada Generasi Z. Keragaman pendekatan metodologis yang digunakan dalam penelitianpenelitian tersebut turut memperkuat validitas temuan pada berbagai konteks penelitian. Selain WLB, beberapa variabel lain yang turut berperan dalam memengaruhi perilaku *job hopping* meliputi kepuasan kerja, *burnout*, *employee engagement*, dan peluang pengembangan karier.

4.2 Pembahasan

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* pada Generasi Z di Indonesia merupakan perpindahan kerja sukarela yang dilakukan secara terencana dalam waktu relatif singkat (Fawzyah & Adiati, 2022). Generasi Z diketahui memiliki kecenderungan berpindah kerja lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga berpotensi memengaruhi stabilitas organisasi dan meningkatkan tantangan retensi karyawan. Faktor utama yang mendorong perilaku ini meliputi rendahnya *work life balance*, terbatasnya peluang pengembangan karier, dan ketidaksesuaian nilai individu dengan organisasi (Arlita & Sari, 2025). Selain itu, lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi internal, serta kepuasan kerja juga memengaruhi keputusan berpindah kerja pada Generasi Z.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berperan penting dalam menurunkan intensi *job hopping* pada Generasi Z, sehingga semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja (Putri & Sumaryono, 2023). Pengaruh tersebut berlangsung melalui beberapa mekanisme psikologis, yaitu peningkatan kepuasan kerja, penurunan tingkat burnout, dan penguatan *employee engagement*. Pengembangan karier juga berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat retensi karyawan dalam lingkungan kerja yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Jamalulel & Chang, 2025). Hal ini menegaskan bahwa strategi retensi karyawan perlu mengintegrasikan kebijakan *work-life balance* secara komprehensif, tidak terbatas pada pemberian kompensasi finansial semata (Syal et al., 2024).

Interpretasi atas hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* pada Generasi Z relevan dijelaskan melalui *Border Theory* yang menekankan pentingnya pengelolaan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks Generasi Z, *work life balance* tidak hanya dipahami sebagai keseimbangan alokasi waktu, tetapi juga mencakup kesejahteraan psikologis, kepuasan emosional, dan kemampuan menjaga batas peran secara optimal (Atiqah, 2025). Ketika organisasi tidak mampu menyediakan fleksibilitas kerja, mengelola beban kerja, maupun menciptakan lingkungan yang suportif, kondisi tersebut berpotensi memunculkan stres, konflik peran, hingga burnout yang mendorong intensi berpindah kerja. Hasil sintesis ini sejalan dengan penelitian (Putri & Sumaryono, 2023) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work life balance* dan *job hopping* pada Generasi Z di Indonesia, sehingga memperkuat relevansi *Border Theory* dalam menjelaskan perilaku perpindahan kerja pada generasi tersebut.

Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan kebijakan *work life balance* sebagai bagian utama strategi retensi karyawan Generasi Z di Indonesia. Organisasi perlu menyediakan fleksibilitas kerja, membatasi komunikasi di luar jam kerja, serta memberikan otonomi dalam pelaksanaan tugas guna mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, penyediaan jalur pengembangan karier yang jelas dan terstruktur juga perlu diperhatikan, mengingat keterbatasan peluang pertumbuhan karier merupakan salah satu pendorong utama *job hopping* pada Generasi Z (Wulandari, 2025). Upaya pencegahan *burnout* melalui pemantauan kesejahteraan karyawan dan

dukungan psikologis turut menjadi komponen penting dalam strategi retensi. Dengan demikian, pendekatan retensi yang mengintegrasikan *reward*, *work life balance*, dan kepuasan kerja dinilai lebih efektif dibandingkan strategi yang hanya berfokus pada kompensasi finansial.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* pada Generasi Z di Indonesia merupakan pola perpindahan kerja yang dilakukan secara sukarela, terencana, dan dalam waktu relatif singkat. Perilaku tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama rendahnya *work life balance*, keterbatasan peluang pengembangan karier, serta ketidaksesuaian antara nilai individu dan organisasi. Hasil sintesis juga menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki peran penting dalam menurunkan kecenderungan *job hopping* pada Generasi Z, baik secara langsung maupun melalui pengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan, seperti kepuasan kerja, *burnout*, dan *employee engagement*. Temuan ini menegaskan bahwa upaya mempertahankan karyawan Generasi Z perlu mempertimbangkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sebagai salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

6. KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penggunaan metode tinjauan literatur naratif memungkinkan adanya subjektivitas dalam proses pemilihan, interpretasi, dan sintesis literatur. Kedua, sebagian besar studi yang dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis survei pada konteks wilayah tertentu di Indonesia, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi Generasi Z secara luas. Ketiga, penelitian ini belum membedakan dinamika *work life balance* dan *job hopping* berdasarkan sektor industri, mengingat karakteristik pekerjaan pada masing-masing sektor berpotensi menghasilkan pola yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *longitudinal* untuk mengamati perubahan intensi *job hopping* seiring perubahan *work life balance* pada Generasi Z.

REFERENSI

- Arlita, E., & Sari, P. O. (2025). *Intensi Job Hopping pada Generasi X , Y dan Z di Kota Surakarta*. 3(1), 966–976.
- Atiqah, F. (2025). *Work-Life Balance Among Generation Z Employees at Bank Bri Semarang Regional Office*. 05(04), 4189–4206.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia 2024. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Deloitte. (2022). Deloitte Global 2022 Gen Z and millennial survey. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com>
- Deloitte. (2025). Gen Z and Millennial Survey 2025. In

<https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>.

- Ferrari, R. (2015). Writing narrative style literature reviews. *Medical Writing*, 24(4), 230–235.
- Fawzyah, N. A., & Adiati, R. P. (2022). *Artikel Penelitian Pengaruh Career Development Dan Employee Engagement Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Z Di PT X*. 2022.
- Humaira, S., Prasetyo, A., & Lestari, N. (2024). Perbandingan intensi job hopping antara Generasi Y dan Generasi Z di Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 112–124.
- Jamalulel, I., & Chang, C.-L. (2025). *Work Life Balance And Career Development : How Job Satisfaction Mediates Their Impact On Turnover Intention Among Indonesian Generation Z*. 26(3), 907–926.
- Kuutila, M., Männistö, J., & Häkkinen, K. (2025). Employee turnover and organizational knowledge loss in modern organizations. *International Journal of Human Resource Studies*, 15(1), 77–91.
- Marlenaa, Ariani, L., & Corinna Marsha, G. (2025). Exploring the Determinants of Job Hopping Among Generation Z. *Marlenaa Ariani, Lita Marsha, Gladis Corinna*, 6(1), 45–60. <https://doi.org/10.21093/tj.v6i1.10455>
- Putri, F. A. H., & Sumaryono. (2023). *Hubungan Work Life Balance dengan Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Z*. 652, 2023.
- Randstad. (2025). Randstad workmonitor 2025: The new workplace expectations. Randstad NV. <https://www.randstad.com>
- Runtu, M., Worang, F. G., & Tumbel, T. M. (2025). Pengaruh work life balance terhadap burnout pada karyawan Generasi Z. *Jurnal EMBA*, 13(1), 88–97.
- Sabila, G. S., Karimah, K. El, & Nurfadila, F. (2024). *Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi*. 2(2).
- Sidiq, A., & Poerwita, F. (2025). *Generation Z in the Workplace : How Work-Life Balance and Job Satisfaction Drive Turnover Intention in Indonesia*. 11(3), 64–74.
- Sugiyono, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*.
- Syal, A., Rosnani, T., Daud, I., Christiana, M., Kalis, I., Hendri, M. I., & Tanjungpura, U. (2024). *The influence of reward , work-life balance on employee retention : The mediating effect of Job satisfaction Generation Z employees in West Kalimantan*. 7(1), 270–279.
- Wulandari, N. (2025). Pengaruh peluang pertumbuhan karier terhadap keputusan job hopping pada Generasi Z di dunia kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 101–110.