

# Outline Journal of Education

Journal homepage: <http://outlinepublisher.com/index.php/OJE/index>

## Research Article

## The Relationship Between Work-life Balance and Job Hopping Motives Among Gen Z Employees

(Hubungan Work-life Balance Dengan Job Hopping Motives Pada Karyawan Gen Z)

Ananda Tiara Salsabila<sup>1\*</sup>, Marhisar Simatupang<sup>2</sup>, Sulis Mariyanti<sup>3</sup>, Aisyah Ratnaningtyas<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Psikologi, Universitas Esa Unggul, Indonesia

\*Correspondence: [tiaradhik8@gmail.com](mailto:tiaradhik8@gmail.com)

### Keyword:

Employees,  
Generation Z,  
Job Hopping Motives,  
Work-life Balance

### Abstract

Generation Z represents an increasingly mobile segment of the workforce, with job mobility influenced by employees' perceptions of their work environment and career opportunities. One factor that may shape employees' intention to change jobs is work-life balance, particularly the extent to which individuals are able to manage work-related demands alongside personal life. This study aimed to examine the relationship between work-life balance and job-hopping motives among Generation Z employees. A quantitative correlational research design was employed. The study involved 150 Generation Z employees aged 18–29 years who were selected using purposive sampling. Data were collected using the Work-Life Balance Scale and the Job-Hopping Motives Scale. Instrument validity was evaluated using Aiken's V coefficient, while reliability was assessed based on internal consistency coefficients. All 11 work-life balance items and 10 job-hopping motives items demonstrated satisfactory content validity, with Aiken's V values of  $\geq 0.70$ . The reliability coefficients were 0.814 and 0.864 for the work-life balance and job-hopping motives scales, respectively, indicating adequate reliability. Pearson's Product-Moment correlation analysis demonstrated a significant negative relationship between work-life balance and job-hopping motives ( $p = 0.007$ ;  $r = -0.219$ ). Although the strength of the relationship was weak, the finding indicates that employees with higher levels of work-life balance tend to report lower motives for job hopping. The findings underscore the importance of organizational practices that support work-life balance as part of efforts to reduce job-hopping tendencies and promote greater workforce stability among Generation Z employees.

## PENDAHULUAN

Perubahan dinamika dunia kerja turut memengaruhi cara Generasi Z memandang pekerjaan dan karier. Generasi Z dikenal sebagai kelompok yang adaptif terhadap perkembangan teknologi serta memiliki preferensi

kerja yang lebih fleksibel dibandingkan generasi sebelumnya. Selain mempertimbangkan aspek pekerjaan, Generasi Z juga memberikan perhatian terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta kesejahteraan dalam bekerja (Schroth, 2019; Benítez-Márquez et al., 2022). Karakteristik tersebut turut membentuk cara Generasi Z dalam mempertahankan maupun mengevaluasi pekerjaan yang sedang dijalani.

Salah satu fenomena yang berkaitan dengan karakteristik tersebut adalah tingginya kecenderungan berpindah pekerjaan pada Generasi Z. Penelitian Humaira, (2024) menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat motif *job hopping* yang lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya, dengan sekitar 20% pekerja Generasi Z berada pada kategori intensi tinggi. Temuan lain menunjukkan bahwa sekitar 40% individu berusia 20-24 tahun memilih meninggalkan pekerjaannya, sedangkan survei Benítez-Márquez et al., (2022) menunjukkan bahwa 44,5% Generasi Z memiliki rencana untuk keluar dari pekerjaan dalam jangka waktu satu hingga dua tahun (Karolina & Saryatmo, 2024; Oktavianisa & Halida, 2025). Data tersebut menunjukkan bahwa perpindahan pekerjaan pada Generasi Z merupakan fenomena yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi keberlangsungan hubungan antara karyawan dan organisasi.

Perpindahan pekerjaan secara sukarela dalam waktu relatif singkat dapat dipahami sebagai *job hopping*. Sebelum melakukan perpindahan, individu dapat memiliki motivasi tertentu yang mendorong keputusan tersebut. Lake et al., (2017) menjelaskan bahwa *job hopping motives* mencakup dua motif utama, yaitu motif menghindar (*escape motive*) dan motif pengembangan karier (*advancement motive*). Motif menghindar berkaitan dengan keinginan meninggalkan kondisi pekerjaan yang dianggap tidak sesuai atau tidak nyaman, sedangkan motif pengembangan karier berkaitan dengan keinginan memperoleh gaji, promosi, keterampilan, atau peluang karier yang lebih baik. Dengan demikian, keputusan berpindah pekerjaan tidak selalu menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, tetapi dapat menjadi respons individu terhadap kondisi pekerjaan maupun upaya memperoleh kondisi yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi dan karier.

Salah satu kondisi pekerjaan yang dapat berkaitan dengan munculnya *job hopping motives* adalah *work-life balance*. Fisher et al., (2009) menjelaskan *work-life balance* sebagai kondisi ketika individu mampu mengelola hubungan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, baik dalam bentuk gangguan maupun manfaat timbal balik antarkedua ranah tersebut. Dalam konteks pekerjaan, keseimbangan menjadi penting karena tuntutan pekerjaan yang terlalu besar dapat mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi, sedangkan kehidupan pribadi yang tidak terkelola juga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, ketika individu merasa pekerjaan tidak lagi memberikan keseimbangan yang sesuai dengan kebutuhannya, kondisi tersebut dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam mengevaluasi keberlanjutan pekerjaannya.

Kondisi tersebut menjadi semakin relevan pada Generasi Z karena keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu aspek yang mereka pertimbangkan dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan. Laporan *Indonesia Gen Z Report* menunjukkan bahwa *work-life balance* menjadi salah satu faktor penting bagi Generasi Z dalam kehidupan kerja. Di sisi lain, pola kerja yang semakin fleksibel juga dapat membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kurang jelas, termasuk munculnya pekerjaan di luar jam kerja formal. Ketika kondisi tersebut tidak sesuai dengan harapan individu, pekerjaan dapat dipersepsikan kurang mampu memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi maupun kesejahteraan mereka. Sebaliknya, ketika individu mampu memperoleh keseimbangan yang baik, pekerjaan dapat menjadi lebih sesuai dengan kebutuhan hidup dan menjadi alasan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Hubungan antara *work-life balance* dan kecenderungan berpindah pekerjaan juga telah diteliti sebelumnya, tetapi hasilnya belum sepenuhnya konsisten. Oktavianisa & Halida, (2025) menemukan adanya hubungan negatif antara *work-life balance* dan *job hopping* pada karyawan Generasi Z di PT X Surabaya. Hasil serupa ditemukan oleh Manalu et al., (2026), yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z. Namun, penelitian Addawiyah, (2026) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* Jakarta. Sementara itu, Nurhasanah (2025) justru menemukan hubungan positif antara *work-life balance* dan *job hopping intention* pada Generasi Z di Bandar Lampung. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan kecenderungan berpindah pekerjaan masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada karyawan Generasi Z.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian, *job hopping motives* juga tidak hanya berkaitan dengan *work-life balance*. Naresh & Rathnam, (2015) menjelaskan bahwa keputusan berpindah pekerjaan dapat dipengaruhi oleh pengembangan karier, kompensasi, peluang promosi, dan kondisi organisasi. Dengan demikian, *work-life balance* dapat dipandang sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan *job hopping motives*, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menentukan keputusan individu untuk berpindah pekerjaan. Hal ini menjadi penting untuk diuji karena karakteristik Generasi Z menunjukkan adanya kebutuhan terhadap keseimbangan kehidupan kerja sekaligus kesempatan untuk berkembang dalam karier.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai hubungan *work-life balance* dengan *job hopping motives* pada karyawan Generasi Z penting dilakukan untuk memperjelas hubungan kedua variabel tersebut di tengah adanya hasil penelitian terdahulu yang belum konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *job hopping motives* pada karyawan Generasi Z.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian adalah karyawan Generasi Z berusia 18-29 tahun yang bekerja di Indonesia. Sebanyak 150 responden diperoleh melalui teknik purposive sampling. *Work-life balance* diukur menggunakan skala yang mengacu pada Fisher et al., (2009), yang mencakup WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW. *Job hopping motives* diukur menggunakan *Job-Hopping Motives Scale* (JHMS) yang diadaptasi dari Lake et al., (2017), yang mencakup *escape motive* dan *advancement motive*. Validitas isi instrumen diuji menggunakan koefisien Aiken's V dengan melibatkan 10 rater. Aitem yang digunakan memenuhi kriteria validitas isi dengan nilai Aiken's V  $\geq 0,70$ . Reliabilitas instrumen diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dan menghasilkan koefisien 0,814 untuk *work-life balance* serta 0,864 untuk *job hopping motives*. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji normalitas, linearitas, dan korelasi Pearson *Product-Moment*. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,200, sehingga data berdistribusi normal. Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi 0,008, sehingga hubungan kedua variabel dinyatakan linear. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan  $r = -0,219$  dengan  $p = 0,007$  ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara *work-life balance* dan *job hopping motives*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian melibatkan 150 karyawan Generasi Z. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, berusia 22-25 tahun, dan berdomisili di Jabodetabek. Komposisi responden adalah 115 perempuan (76,7%) dan 35 laki-laki (23,3%); 22 responden berusia 18-21 tahun (14,6%), 71 responden berusia 22-25 tahun (47,3%), dan 57 responden berusia 26-29 tahun (38,0%). Sebanyak 144 responden (96,0%) berdomisili di Jabodetabek dan 6 responden (4,0%) berdomisili di luar Jabodetabek.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

| Karakteristik | Kategori            | n   | %    |
|---------------|---------------------|-----|------|
| Jenis kelamin | Laki-laki           | 35  | 23,3 |
|               | Perempuan           | 115 | 76,7 |
| Usia          | 18–21 tahun         | 22  | 14,6 |
|               | 22–25 tahun         | 71  | 47,3 |
|               | 26–29 tahun         | 57  | 38,0 |
|               |                     |     |      |
| Domisili      | Jabodetabek         | 144 | 96,0 |
|               | Di luar Jabodetabek | 6   | 4,0  |

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji linearitas menghasilkan nilai signifikansi linearity sebesar 0,008, sehingga hubungan antara *work-life balance* dan *job hopping motives* dinyatakan linear.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Analisis**

| <b>Analisis</b>               | <b>Nilai</b> | <b>Interpretasi</b> |
|-------------------------------|--------------|---------------------|
| Normalitas Kolmogorov–Smirnov | 0,200        | Normal              |
| Linearitas                    | 0,008        | Linear              |
| Korelasi Pearson              | $r = -0,219$ | Negatif; rendah     |
| Signifikansi korelasi         | $p = 0,007$  | Signifikan          |
| Jumlah responden              | $N = 150$    |                     |

Uji korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,219$  dengan nilai signifikansi  $0,007$ . Karena  $p < 0,05$ , terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan *job hopping motives*. Tanda negatif pada koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, sedangkan besar koefisien menunjukkan bahwa kekuatan hubungan berada pada kategori rendah. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *work-life balance* dengan *job hopping motives* pada karyawan Generasi Z, dengan nilai korelasi  $r = -0,219$  dan signifikansi  $p = 0,007$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki karyawan Generasi Z, semakin rendah *job hopping motives* yang dimiliki. Sebaliknya, ketika *work-life balance* yang dirasakan semakin rendah, kecenderungan munculnya motif untuk berpindah pekerjaan semakin tinggi. Meskipun hubungan yang ditemukan tergolong lemah, hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tetap menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Hubungan negatif tersebut dapat dipahami karena *work-life balance* berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalankan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ketika karyawan merasa pekerjaan masih dapat dijalankan tanpa mengganggu kehidupan pribadinya, individu cenderung memperoleh pengalaman kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhannya. Kondisi tersebut dapat mengurangi dorongan untuk mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, ketika tuntutan pekerjaan lebih banyak mengganggu kehidupan pribadi atau kehidupan pribadi menghambat pekerjaan, individu dapat merasakan ketidakseimbangan yang mendorongnya untuk mempertimbangkan pekerjaan dengan kondisi yang dianggap lebih sesuai.

Pada Generasi Z, kondisi tersebut menjadi semakin relevan karena kelompok ini memiliki perhatian terhadap fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja. *Work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan jumlah waktu bekerja, tetapi juga bagaimana individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa kehilangan kesempatan untuk menjalankan kehidupan di luar pekerjaan. Oleh karena itu, ketika pekerjaan mampu memberikan ruang yang cukup bagi kehidupan pribadi, kebutuhan individu terhadap keseimbangan dapat lebih terpenuhi sehingga motif untuk meninggalkan pekerjaan menjadi lebih rendah.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Oktavianisa & Halida, (2025) serta Manalu et al., (2026) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work-life balance* dan kecenderungan *job hopping* pada Generasi Z. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Nurhasanah, (2025) yang menemukan hubungan positif serta Addawiyah, (2026) yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan *work-life balance* dengan *job hopping motives* tidak selalu memiliki pola yang sama dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden maupun kondisi pekerjaan yang berbeda. Meskipun demikian, rendahnya *job hopping motives* tidak semata-mata ditentukan oleh *work-life balance*. Motif berpindah pekerjaan juga dapat berkaitan dengan faktor lain, seperti kesempatan pengembangan karier, kompensasi, peluang promosi, kondisi organisasi, dan keinginan memperoleh pekerjaan yang lebih sesuai. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan *job hopping motives*, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menjelaskan kecenderungan karyawan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-life balance* dan *job hopping motives* pada karyawan Generasi Z. Karyawan yang memiliki keseimbangan lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi berpindah pekerjaan yang lebih rendah, sedangkan keseimbangan yang lebih rendah berkaitan dengan motivasi berpindah yang lebih tinggi. Meskipun demikian, hubungan tersebut tergolong lemah sehingga *work-life balance* bukan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan *job hopping motives*. Implikasi penelitian bagi perusahaan adalah pentingnya menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan sekaligus menyediakan kesempatan pengembangan karier yang jelas. Penelitian selanjutnya disarankan menguji faktor lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, *employee engagement*, dukungan organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Addawiyah, M. R. (2026). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan start-up di Kota Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 64–77.
- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik generasi Z dan kesiapannya dalam menghadapi bonus demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1).
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98–107.
- Ayalew, F., Worku, A., & Kebede, A. (2021). Work-life balance and turnover intention among employees: A systematic review. *BMC Psychology*, 9(1).
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydzman, E. S. (2022). Generation Z within the workforce and in the workplace: A bibliometric analysis. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Chillakuri, B., & Mahanandia, R. (2018). Generation Z entering the workforce: The need for sustainable strategies in maximizing their talent. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 34–38. <https://doi.org/10.1108/HRMID-01-2018-0006>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Deloitte. (2022). *The Deloitte global 2022 Gen Z and millennial survey*.
- Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center.
- Dolot, A. (2018). The characteristics of Generation Z. *E-Mentor*, 74, 44–50. <https://doi.org/10.15219/em74.1351>
- Fisher, G. G. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study*. Dissertation Abstracts International: Section B, 63(1), 575.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Four dimensions of work-life interface. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 235–250.
- Fitri, F. F., Aiman, R. M. P., Angelica, C. N. R., Putri, N. T. A., & Saraswati, K. D. H. (2023). Career adaptability: Studi deskriptif pada karyawan Gen Z. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 17(1), 39–56.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). *True Gen: Generation Z and its implications for companies*. McKinsey & Company.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-life balance: Suatu studi literatur. 3, 11320–11330.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349–358.
- Humaira, S., et al. (2024). Intensi job hopping pada generasi Y dan Z. *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(1), 1–10.

- Karolina, N., & Saryatmo, M. A. (2024). Employee engagement, work life balance, dan turnover intention pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek: Peran mediasi job satisfaction. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 306–320.
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2017). Validation of the job-hopping motives scale. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 531–548.
- Lyons, S. T., & Kuron, L. K. J. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S139–S157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>
- Maimunah, Kadiyono, J. P., & Nugraha, A. (2024). Adaptasi skala work-life balance untuk karyawan remote di Indonesia: Uji validitas dan reliabilitas.
- Manalu, A. N. V., Tiyaasingi, E., & Randa, F. (2026). Pengaruh job satisfaction, employee engagement, dan work life balance terhadap intensi job hopping pada generasi Z studi kasus karyawan coffee shop di Tanjungpinang. *Musyarti: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 25(2), 41–50.
- Mufidah, M., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh perceived organizational support dan grit terhadap intensi kerja melompat ke pekerja generasi milenial. *Jurnal Psikologi Bahasa Indonesia*, 1(4), 1–14.
- Muslihat, T. Y. (2026). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention pada pekerja generasi Z. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 1476–1484.
- 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.
- Nurhasanah, S. (2025). Pengaruh work life balance dan job satisfaction terhadap intensi job hopping karyawan (Studi kasus Generasi Z di Bandar Lampung).
- Oktavianisa, N. A., & Halida, A. N. (2025). Hubungan antara work-life balance dengan job hopping pada karyawan Generasi Z di PT. X Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1), 335–346.
- Perangin Angin, M. R., & Saragih, R. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19. *Journal of Business and Management Studies*, 1(2).
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Pranaya, D. (2014). Job-hopping: Tinjauan analitis. 2, 67–72.
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). The impact of work-life balance on employee engagement in Generation Z. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 25(5), 62–66.
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). Implikasi kepribadian Gen Z bagi daya saing organisasi: Suatu kajian systematic literature review. *Liquidity: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 13–20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2024). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sabila, G. S., El Karimah, K., & Nurfadila, F. (2024). Fenomena job hopping pada Gen Z dalam bidang komunikasi. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 98–106. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i2.923>
- Sally, Y. S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB) [Thesis]. Lingnan University.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). Work-life balance di dunia kerja. *Pace Padang*.
- Satwika, P. A., & Suhariadi, F. (2023). Work-life balance in Generation Z employees. *Prosiding International Conference of Psychology, Health, and Humanity (ICPSYH2)*, 1(9), 72–78.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–33.
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the Generation Z: The future workforce. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(3), 1–5.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *Gen Z @ work: How the next generation is transforming the workplace*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwito, E. D., Pamungkas, R. A., & Indrawati, R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance tenaga kesehatan di rumah sakit pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3).
- Wandasari, [inisial tidak tercantum]. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention.