

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Work-life Balance

Work-life balance (WLB) merupakan kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun sosialnya. Konsep ini menjadi semakin penting seiring meningkatnya kompleksitas pekerjaan, persaingan kerja, serta perubahan gaya hidup modern. Keseimbangan ini bukan hanya berdampak pada kualitas hidup karyawan, tetapi juga berpengaruh pada produktivitas, kepuasan kerja, serta loyalitas terhadap organisasi.

Menurut Ghobbe & Nohekhan, (2023), work-life balance adalah sejauh mana seseorang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga tanpa menimbulkan konflik antar peran. Sementara SaThierbach et al., (2015) menjelaskan bahwa work-life balance terjadi ketika individu mampu mengalokasikan waktu dan energinya secara adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Perusahaan yang mampu mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan akan menciptakan iklim kerja yang sehat, mengurangi stres, meningkatkan retensi karyawan, serta mendorong kinerja yang lebih optimal.

Oleh karena itu, penelitian mengenai *work-life balance* menjadi relevan untuk memahami bagaimana organisasi dapat menciptakan kebijakan yang mendukung karyawan serta bagaimana individu mengatur kehidupannya secara lebih baik.

a. Pengaruh Work-life Balance

Pengaruh *Work-Life Balance* Menurut Mishra et al., (2024) dalam penelitiannya menekankan bahwa dukungan sosial di tempat kerja— baik dari supervisor maupun organisasi—berperan penting dalam mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka menemukan bahwa ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan organisasi yang spesifik terhadap kebutuhan *work-family*, maka tingkat *work-family conflict* menurun secara signifikan dan keseimbangan kehidupan meningkat. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *workplace social support* dapat memengaruhi *work-life balance* melalui 5 (lima) aspek utama:

1) Mengurangi Work-Family Conflict

Dukungan organisasi yang tinggi membantu karyawan mengelola tuntutan ganda dari pekerjaan dan keluarga, sehingga konflik antar peran dapat ditekan. Hal ini membuat individu lebih mampu menjaga keseimbangan (Hoshino et al., 1979).

2) Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Karyawan yang merasakan keseimbangan hidup akan lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi karena merasa diperhatikan (Hoshino et al., 1979).

3) Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis (Well-being)

Work-Life Balance yang baik berdampak pada berkurangnya stres, kelelahan emosional, dan burnout. Hal ini mendorong kondisi mental yang lebih sehat (Ismail et al., 2014).

4) Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja

Ketika konflik kerja-keluarga berkurang, energi karyawan dapat lebih terfokus pada pekerjaannya, sehingga kinerja individu meningkat (Ajisuksmo & Saputri, 2017).

5) Meningkatkan Retensi Karyawan

Work-Life Balance yang baik membuat karyawan lebih loyal dan menurunkan intensi untuk keluar (*turnover intention*), karena perusahaan dianggap mendukung kebutuhan pribadi dan keluarga (Ndzwayiba et al., 2018).

b. Indikator Yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

1) Dukungan Supervisor (*Supervisor Support*)

Sejauh mana atasan memberikan dukungan, pengertian, dan fleksibilitas terhadap kebutuhan pribadi dan keluarga karyawan. Supervisor yang mendukung akan

memudahkan karyawan menjaga keseimbangan peran (Mundhe & Shikshan, 2025).

2) Dukungan Organisasi (*Organizational Support*)

Kebijakan dan fasilitas perusahaan yang ramah keluarga, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti keluarga, work from home, atau layanan childcare. Semakin tinggi dukungan organisasi, semakin baik tingkat *Work-Life Balance* karyawan (Nuha & Hindiarto, 2025).

3) *Work-Family Conflict*

Indikator berupa tingkat konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Jika konflik rendah, artinya keseimbangan lebih baik (Oktavian & Supeno, 2023).

4) Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-being*) *Work-Life Balance* diukur juga dari kondisi mental karyawan: rendahnya stres, burnout, dan kelelahan emosional (Ismail et al., 2014).

2. Locus Of Control

Locus of control merupakan konsep psikologis yang diperkenalkan oleh Rotter, (1966) , yang merujuk pada keyakinan individu terhadap sejauh mana mereka merasa memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. Individu dengan internal *locus of control* percaya bahwa pencapaian mereka sebagian besar bergantung pada usaha dan tindakan pribadi, sementara individu dengan *external locus of control* cenderung mengaitkan keberhasilan atau

kegagalan dengan faktor eksternal seperti nasib, takdir, atau kekuatan orang lain (Rotter, 1966).

Locus of control menjadi determinan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan, termasuk kecenderungan mereka untuk menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB) perilaku prososial sukarela yang mendukung efektivitas organisasi, tetapi tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal. Schultz (2010) dalam bukunya "*Psychology and Work Today (10th Edition)*" menyatakan bahwa individu yang menunjukkan OCB pada dasarnya berperilaku dengan cara yang mendorong keberhasilan organisasi. Mereka tidak hanya melaksanakan tugas utama mereka, tetapi juga berinisiatif untuk membantu rekan kerja, mematuhi norma organisasi, serta terlibat aktif dalam pemecahan masalah tanpa diminta.

Beberapa studi salah satunya yang dilakukan Maitri, (2023) menunjukkan bahwa *locus of control*, khususnya yang bersifat internal, berhubungan positif dengan kecenderungan individu untuk menunjukkan perilaku OCB karena adanya keyakinan bahwa tindakan mereka berdampak langsung terhadap hasil organisasi . Di sisi lain, karyawan dengan locus eksternal cenderung pasif karena merasa kontribusi mereka tidak berdampak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* tidak hanya memengaruhi motivasi intrinsik, tetapi juga merupakan prediktor penting terhadap perilaku kontribusional seperti OCB yang secara kumulatif mendorong kinerja organisasi.

Beberapa studi menunjukkan bahwa *locus of control*, khususnya yang bersifat internal, berhubungan positif dengan kecenderungan individu untuk menunjukkan perilaku OCB karena adanya keyakinan bahwa tindakan mereka berdampak langsung terhadap hasil organisasi (Ajisuksmo & Saputri, 2017). Di sisi lain, karyawan dengan locus eksternal cenderung pasif karena merasa kontribusi mereka tidak berdampak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa locus of control tidak hanya memengaruhi motivasi intrinsik, tetapi juga merupakan prediktor penting terhadap perilaku kontribusional seperti OCB yang secara kumulatif mendorong kinerja organisasi (Mufidah & Wicaksono, 2024).

Diasumsikan untuk menangkap beberapa faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku dan mengindikasikan seberapa keras orang bersedia untuk mencoba dan seberapa besar upaya yang mereka rencanakan untuk dikerahkan, dan untuk melakukan perilaku tersebut. Gagasan bahwa pencapaian perilaku tergantung pada motivasi (niat) dan kemampuan (kontrol perilaku) yang menjadi dasar untuk berteori tentang berbagai isu salah satunya yaitu tingkat aspirasi (Siqueira et al., 2022).

Dikutip dari Rhodes (1994) *Locus of control refers to an individual's generalized expectancy about degree to which reinforcements are controlled by their own behavior or by external forces*, dimana dapat dijelaskan dengan keyakinan umum (*Generalized Expectancy*) tentang apakah hasil (*Reinforcements*) atau pujian, kegagalan, promosi, dan hukuman yang ditentukan

oleh tindakan diri sendiri maupun pengaruh luar diri seperti nasib, keberuntungan atau orang lain. Faktor psikologis lain yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Bandura, Albert, (1999) yaitu adalah efikasi diri dan kepercayaan diri atau kontrol yang berasal dari kontrol diri (Fidyani, 2018).

a. Faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Dalam buku *Theories of Personality*, Schultz & Schultz menjelaskan bahwa *locus of control* seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor internal eksternal yang berkembang sejak masa anak-anak hingga dewasa. Berikut faktornya:

1) *Cultural and Social Influence*

Budaya Individualistik (Westernisasi) cenderung mendorong internal LOC karena berfokus memberikan dorongan atau pressure dalam kebebasan berindividu dan tanggung jawab pribadi. Budaya Kolektivistik (Asia) lebih sering dikaitkan dengan external LOC karena menekankan pengaruh sosial, nasib dan struktural kelompok (Nuha & Hindiarto, 2025).

2) *Life Success and Failure*

Keberhasilan hidup dan kegagalan merupakan pengalaman nyata terhadap persepsi pribadi antara keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan hidup atau *life goals* seseorang. Cara seseorang dalam memaknai hal tersebut sangat beragam dan dapat mempengaruhi perkembangan psikologis, terutama *locus of control*. Sebuah kesuksesan dapat dicapai karena usaha pribadi yang memperkuat

pernyataan tentang Internal dari *locus of control* juga bisa berdampak dengan kegagalan yang tidak bersumber dari eksternal *locus of control* (Maitri, 2023).

3) *Work Enviroment*

Sistem kerja yang memberikan otonomi dan tanggung jawab secara personal memperkuat internal locus of control dan lingkungan kerja yang otoriter dapat memperkuat eskternal *locus of control* (Abashemo, 2020)

4) *Education and Training*

Pemberian bekal pengetahuan dan training yang dapat mendorong problem solving dan refleksi diri dapat menumbuhkan *internal*

locus of control (Duckworth et al., 2007).

b. Indikator Yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

1) Kontrol terhadap hasil kerja

Kontrol diri terhadap hasil kerja dapat ditunjukkan dengan rasa tanngung jawab dan hasil ataupun sebaliknya yaitu acuh tak acuh (Lake et al., 2018)

2) Reaksi terhadap kegagalan

Bagaimana refleksi seseorang dalam menghadapi kegagalan baik itu memperbaiki diri atau justru cenderung frustasi dan menyalahkan lingkungan sekitar.

3) Motivasi untuk berprestasi

Bagaimana menumbuhkan rasa motivasi diri ataupun menunggu peluang dari luar.

4) Ketangguhan terhadap stress kerja

Dalam menghadapi stress kerja, kita dapat melihat bagaimana orang tersebut bisa atau dapat menghadapi dirinya sendiri atau kata lain cenderung lebih stabil atau depresi dan rentan mendapat distraksi.

5) Perilaku dalam organisasi

Dalam perilaku organisasi terdapat 2 kemungkinan orang ataupun manusia bertindak, antara aktif dalam kata lain cenderung memiliki inisiatif lebih tinggi dan memiliki daya saing atau bisa jadi pasif dimana seseorang harus menunggu perintah terlebih dahulu agar dapat menjalankan sesuatu.

6) Kepuasan kerja & Komitmen organisasi

Loyalitas karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja secara pribadi dan dapat meningkatkan komitmen organisasi.

3. Job Hopping

Job Hopping menjadi perhatian utama di lingkungan perusahaan saat ini. Perekrutan, penyimpanan, dan manajemen sumber daya manusia adalah aspek penting dari dunia perusahaan (Lee et al., 2023). Perusahaan sering menganggap karyawan potensial sebagai berbicara tentang mengubah pekerjaan di, seringkali tidak stabil Smith (2013). Riwayat kerja merupakan faktor penting dalam menetapkan keputusan, dan banyak perusahaan ragu-ragu untuk merekrut kandidat karena disebabkan oleh beberapa faktor dan juga klasifikasi yang memenuhi standart suatu perusahaan. Kehilangan karyawan tidak hanya meningkatkan biaya

rekrutmen, tetapi juga meningkatkan risiko bahwa informasi sensitif akan dibagikan kepada pesaing (Duckworth et al., 2007).

Menurut Ngobeni (2006) dalam artikelnya tentang “*Black Job Hooping; it.s not all about money*”, dimana *job hopping* semata-mata didorong oleh motivasi finansial. Ia menekankan bahwa motivasi *job hopping* jauh lebih kompleks dan meliputi aspek seperti pengembangan karir, *locus of control*, pemcarian tantangan baru serta perubahan lingkungan kerja yang tidak memadai (Ndzwayiba et al., 2018). Perpindahan kerja yang dilakukan atas dasar inisiatif individu dan bukan hanya keinginan karena uang, melainkan sebagai sebagian bentuk besar strategi pengembangan karier (Ariani et al., 2025)

Menurut tanggapan dari Humaira et al., (2024) menyatakan bahwa seseorang yang sering berpindah pekerjaan disebut *job hopper*. *Job hopper* adalah seseorang yang memiliki kebiasaan untuk meninggalkan pekerjaan dengan cepat atau hanya bertahan beberapa tahun di satu perusahaan. Menurut Yuen, (2016), *job hopping* adalah tindakan seseorang yang secara sukarela mengganti pekerjaan dan hanya menetap dalam satu tempat kerja selama waktu singkat, biasanya kurang dari dua tahun sebelum pindah ke pekerjaan berikutnya.

Job hopping termasuk dalam kategori voluntary turnover, di mana seorang karyawan secara mandiri memutuskan untuk pindah pekerjaan setiap satu atau dua tahun, bukan karena kebijakan perusahaan . Menurut Yuen, (2016)turnover memengaruhi durasi seseorang bekerja di suatu pekerjaan, yang menjadi faktor penting dalam menentukan perilaku *job hopping*. Penelitian yang dilakukan

Oktavianisa, (2025) menunjukkan bahwa alasan seseorang melakukan *job hopping* adalah karena ingin mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Perbedaan utama antara *job hopping* dan konsep turnover biasa terletak pada lamanya seseorang bekerja di satu perusahaan sebelum memutuskan untuk berhenti. Dalam *job hopping*, seseorang biasanya keluar dari pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan perilaku voluntary turnover pada umumnya. *Job hopping* dianggap sebagai perilaku yang agak tidak biasa yang mengacu pada partisipasi karyawan yang meninggalkan perusahaan untuk periode lebih dari tiga tahun (Priyanga & Franksiska, 2019).

Beberapa studi mengidentifikasi perilaku ini adalah sebuah strategi individual ataupun berasal dari pribadi tersebut untuk mencapai *life goals* atau tujuan hidup dan untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun memenuhi keinginan untuk saling terhubung dengan orang lain. Semakin mencuat dalam diskursus manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi modern (Medillo, 2024). Meskipun kerap dinilai negatif karena dianggap mencerminkan ketidakloyalan, studi terkini justru menyoroti *job hopping* sebagai strategi personal dalam menghadapi ketidakpastian pasar kerja dan kebutuhan aktualisasi diri (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Karyawan, terutama generasi milenial dan Gen Z, memandang mobilitas kerja sebagai cara untuk mempercepat pencapaian *life goals*, memperluas jejaring profesional, memperoleh pengalaman lintas industri, serta menemukan makna kerja yang lebih sesuai dengan

nilai-nilai pribadi (Luong et al., 2024).

Secara psikologis, individu yang berpindah kerja tidak selalu terdorong oleh ketidakpuasan, melainkan juga oleh kebutuhan akan pengembangan diri (*personal growth*), fleksibilitas, dan keseimbangan hidup. Selain itu, faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kurang suportif, terbatasnya peluang karier, dan rendahnya keterlibatan karyawan turut mendorong intensi untuk pindah (Utami et al., 2025).

Job hopping menjadi manifestasi dari *career agility* kemampuan individu untuk cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan karier dan organisasi. Praktik *job hopping* juga menunjukkan pergeseran paradigma dalam hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi. Apa yang dahulu dianggap sebagai “kontrak psikologis jangka panjang” kini bergeser ke arah *short-term psychological exchange*, di mana karyawan mencari nilai timbal balik yang lebih cepat dan terukur dari pengalaman kerja mereka (Yuen, 2016). Akibatnya, manajer SDM ditantang untuk menciptakan sistem yang lebih fleksibel, berfokus pada pemberdayaan dan kesejahteraan karyawan, bukan hanya retensi semata (Ariani et al., 2025).

a. Faktor Yang Mempengaruhi Job Hoping

Menurut Ngobeni (2016) dalam kutipan jurnal Ndzwayiba et al., (2018) terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi *job hoping* antara lain:

- 1) Pencarian tantangan dan Pembelajaran lain

Pencarian tantangan dan pembelajaran lain merupakan keadaan dimana seorang manusia atau staff pekerja merasa ingin berpindah dari tempat satu ke lainnya guna untuk mengeksplora dunia kerja yang baru dari yang sebelumnya dilakukan (Mundhe & Shikshan, 2025)

2) Burnout dan Kesehatan mental

Burnout dan kesehatan mental terjadi akibat beberapa faktor, mungkin itu dari lingkungan kerja atau tekanan internal yang tinggi dan mengharuskan seseorang berpindah tempat kerja (Abashemo, 2020)

3) Stagnansi Pengembangan Karier

Stagnansi karier dapat mendorong pencarian peluang kerja lebih luas lagi yang mengakibatkan pekerja lebih tergiur dan memilih berhenti dan pindah dari tempat kerja yang sebelumnya (Malik, 2025).

c. Indikator Yang Mempengaruhi Job Hoping

Menurut Ngobeni (2016) terdapat 3 indikator yang mempengaruhi atau menyebabkan Fenomena job hoping bisa terjadi antara lain:

1) Frekuensi Pindah Kerja

Job hopping didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk berpindah-pindah pekerjaan dalam jangka waktu kurang dari lima tahun, sering kali dipicu

oleh ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, stagnasi karier, atau ekspektasi tidak terpenuhi (Anggraeni, 2025).

2) Motivasi

Motivasi yang mendorong job hopping mencakup keinginan untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi, pengakuan profesional, serta lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri, disertai dorongan untuk menghadapi tantangan baru yang selaras dengan nilai dan ambisi pribadi (Amruloh et al., 2023).

3) Perspektif

Perspektif diri terhadap job hopping terbentuk dari pengalaman sosial dan struktural, seperti diskriminasi di tempat kerja, minimnya kesempatan promosi, serta pengalaman masa lalu yang membentuk pandangan individu terhadap loyalitas dan komitmen pada organisasi (Ismail et al., 2014).

B. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang diberikan dengan penelitian

ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

Sumber: Penelitian Terdahulu (2025)

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
1.	Rudi et. al (2020)	Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi k asi	X1 : <i>Work-life balance</i>	Regresi berganda	1. Work-life balance berpengaruh

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
	Pengaruh <i>work-life balance</i> dan profesionalisme Terhadap <i>Job hopping</i> Jurnal Bingkai Ekonomi	variabel yang mempengaruhi <i>job hopping</i>	X2: Profesionalisme Y : <i>Job Hopping</i>		uh pada <i>job hopping</i>
2.	Kesumawatie et.al (2021) Impact of Locus Control and The Work Environment on Job Hopping Paper Companies in East Java	Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Locus of control	X1 : locus of control X2 : Work Environment Y : Job Hopping	Kuantitatif (PLS)	locus of control berpengaruh positif terhadap <i>job hopping</i>
3.	Sulik Kusuma Putri et.al (2021) Pengaruh Psychological Capital Dan Job Enjoyment Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Y	Menguji secara empiris peran psychological capital dan job enjoyment dalam menjelaskan intensi <i>job hopping</i> generasi milenial Indonesia.	X1 : Psychological capital (internal locus of control) X2 : Job Enjoyment Y : Job Hopping	Kuantitatif (Regresi Linear)	1. Tiga dimensi psychological dapat mempengaruhi <i>job hopping</i> . 2. Dimensi <i>job enjoyment</i> juga mempengaruhi hasil <i>job hopping</i>

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
	Jurnal Syntax Transformation Vol. 2 No. 8, Agustus 2021 Sosial Sains				
4.	Nasrullah et. Al (2022) Determinants of Job- Hopping: a Conceptual Paper Seminar Wacana Pendidikan 2022	Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji faktor penentu perpindahan pekerjaan. Ada banyak alasan yang Menyebabkan perpindahan	X1 : <i>Employee turnover</i> X2 : <i>Career Growth</i> Y : <i>Job Hopping</i>	Applied Research	Faktor employee turnover berdampa k pada career growth dan job hopping
5.	Siqueira et. Al (2022) Reporting Behaviour of People with Disabilities in relation to the Lack of Syiah Kuala Psychology Journal, 2 (1), 2024 INTENSI	Bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi <i>locus of control</i> dan <i>job hopping</i>	X : Locus of control Y : Job Hopping	Simple Regression	Locus of control memiliki pengaruh terhadap job hopping pada karyawan generasi milenial di kota palempan g

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
6.	Regina Deti et.al (2023) Fenomena Job Hopping Pada Generasi Milenial Di Kota Bandung INOVIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Volume 7, Nomor 1, Tahun 2023	Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaru hi job hopping generasi milenial	X : <i>Work-life balance</i> Y : <i>Job Hopping</i>		
7.	Faisal R et. al (2023) Kebiasaan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial Jurnal Al Husna, Desember 2023, hal 200211	Mengidentifikasi faktor faktor yang mempengaru hi kebiasaan job hopping pada pekerja generasi milenial dan mencari pemahaman mengenai kebiasaan job hopping pada pekerja generasi milenial.	X1 : Work-life balance X2 : Milenial generation Y : Job Hopping	Kualitatif Dengan Jenis Grounded Theory.	1.Hasil penelitian ini menunjuk kan bahwa kebiasaan job hopping pada pekerja generasi milenial Karena tantangan dan persyarat an industri

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
					yang khas, memprior itaska n peluang Hidup dan keseimba ngan kehidupa n kerja daripada kompensa si dan tunjangan moneter.
8.	Walton Wider, Syarifah Mastura Syed Abu Bakar, Natasha Dzulkalnine, 2023 Factors influencing Job- hopping Behaviour in Malaysian Construction Sector Journal for Re Attach Therapy and Developmenta	Dampak potensial dari kemajuan karier, kompensasi dan tunjangan, serta keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku perpindahan pekerjaan	1. <i>Work-life Balance</i> 2. <i>Job Hopping</i>	Kuantitatif	Karena tantangan dan persyarat an industri yang khas, memprior itaska n peluang pengemb angan karier dan keseimba ngan kehidupa n kerja daripada kompensa si dan tunjangan moneter

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
	1 Diversities				
9.	Humaira et.al (2024) Intensi Job Hopping Pada Generasi Y Dan Z (Job Hopping Intentions in Generations Y and Z) Syiah Kuala Psychology Journal, 2 (1), 2024 INTENSI	Melihat gambaran perbedaan intensi job hopping pada generasi Y dan generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode komparasi	X1 : Job Hopping 2.X2 : Career Development	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode komparasi responden dalam penelitian	Hasil dari penelitian ini adalah maraknya fenomena job hopping terjadi di kalangan gen Z karena faktor pengembang an karier dan turnover
10..	Azman Ismail, et. Al (2024) Perceived Career Development Support In Workplace Career Programme ECONOMIC	Mengukur hubungan antara program karir di tempat kerja, dukungan pengembang an karir yang dirasakan, dan kepuasan kerja.	1. <i>Career Development</i> 2. <i>Locus of control</i>	Kuantitatif	Dukung an pengemb angan karier yang dirasakan memang bertindak sebagai variabel mediasi penting dalam hubungan antara program karier di tempat kerja dan

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
	ANNALS, Volume LIX, No. 201 / April – June 2024				kepuasan kerja
11.	Humaira et.al (2024) Intensi Job Hopping Pada Generasi Y Dan Z (Job Hopping Intentions in Generations Y and Z) Syiah Kuala Psychology Journal, 2 (1), 2024 INTENSI	Melihat gambaran perbedaan intensi job hopping pada generasi Y dan generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode komparasi.	1. X1 : <i>Work- life balance</i> 2. X2 : <i>Job Hopping</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode komparasi responden	Hasil dari penelitian ini adalah maraknya fenomena job hopping terjadi di kalangan gen Z karena faktor pengembang an karier dan turnover
12.	J.Medillo et.al (2024) The Relationship Between Job- Hopping Motive and	Untuk menganalisis motif perpindahan pekerjaan dan pengembang an karier Gen Z di Metro Manila	X: <i>Work-life Balance</i> Y : <i>Job Hopping</i>	Kuantitati f Korelasio nal	Job- hopping di antara Generasi Z meliputi kebutuha n untuk posisi yang lebih baik serta kebutuha n untuk

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
	Career Development of Gen Z in Metro Manila Philippine Women's University Manila, Philippines www.pwu.edu .ph				meningka tkan gaya hidup seseorang ,
13.	Wilmei et.al (2024) Pengaruh Job Hopng (Human Source) IJAMESC Vol.2 No.3 June 2024	Mengetahui apakah job hopping berdampak signifikan pada loyalty dan career development	1. X1 : Work- life balance 3.X3 : Lotalty 4.Y : Job Hopping	Kuantitati f sampel	1.Job hopping dinyataka n berdampa k positif dan signifikan terhadap career developm ent dan job satisfactio n
14.	Ravendra et.al (2024) Impact of Social Media on Millennials Behaviour Towards Job Hopping	Untuk mempelajari dampak media sosial terhadap perilaku generasi milenial dalam berpindah pekerjaan	1.X1 : Job 2Satisfaction 2.X2 : Profesional Development 3.Y: Job Hopping	Data primer dikumpul kan mengguna kan kuesioner terstruktur	Media sosial secara signifikan memenga ruhi keputusan kerja generasi milenial.

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
	Letters in High Energy Physics volume 2024 ISSN: 2632- 2714				
15.	S. Shinde et.al (2024) Career Agility And Organizational Resilience : Responding to the Job Hopping Career Agility and Organizational Resilience : Responding to the Job Hopping Generation 2024	Meneliti bagaimana tingkat jobhopping dapat mempengaruhi pengembangan karir	X : Job Hopping Y: Career Agility	Kuantitatif	Job Hopping berpengar uh pada pengemb angan karir seseorang .
16.	Muhammad Ulin Nuha, et. Al (2025) Hubungan Grit Dan Work Life Balance Dengan Perilaku Job	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara grit, work life balance dan perilaku job hopping pada karyawan generasi z. Pengumpulan data	X1 : <i>Grit</i> X2 : <i>Work-life balance</i> Y : <i>Job Hopping</i>	Teknik purposive sampling	Hasil dari penelitian ini menunjuk kan grit memiliki hubungan negatif dan sangat signifikan ($\beta = 318$,

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
	<p>Hopping Pada Karyawan Generasi Z</p> <p>J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah Vol.4, No.3, April 2025</p>	<p>menggunakan skala psikologi grit, work life balance, dan job hopping</p>			<p>p < 0.05) terhadap job hopping dengan sumbangan efektif sebesar 30.6%. work life balance memiliki hubungan negatif dan sangat signifikan ($\beta = 160$, $p < 0.05$) 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.</p>
17.	Inge Hutagalung, et. Al (2020)	Penelitian ini bertujuan untuk	X1 : Work-life Balance	Metode deskriptif	Hasil penelitian

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
	The role of work life balance for organizational commitment Management Science Letters 10 (2020) 3693–3700, 2020	menguji dan menganalisis pengaruh work-life balance dan kecerdasan emosional pengaruh terhadap niat berpindah dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.	X2 : Emotional Intelligence Y : Job Hopping	Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS	menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi .
18.	Kholis Nur Arifin, et.al (2024) Gen Z Generation: Does Job Hopping Matter Jurnal Psikologi Malaysia 38 (2) (2024): 1-22 ISSN-2289-8174	Munculnya Gen Z di tempat kerja telah menimbulkan kekhawatiran dalam beberapa tahun terakhir organisasi karena karakteristiknya yang sering berganti pekerjaan, suatu perilaku yang disebut sebagai melompat-lompat pekerjaan.	X1 : Work-life balance X2 : Movement cycles Y : Job Hopping	Penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi	Mempunyai pandangan yang agak positif pandangan dan persepsi tentang perpindahan pekerjaan dan mengalami dampak yang lebih positif, baik dalam karier bijaksana dan pribadi.
19.	Mifta Mufidah, et. Al (2024)	Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh	X1 : <i>Work-life balance</i> X2 : <i>Grit</i>	Metode kuantitatif (Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
	Pengaruh Perceived organizational support dan Grit terhadap Intensi Job hopping pada Pekerja Generasi Milenial	perceived organizational support (POS) dan grit terhadap intensi job hopping pada pekerja generasi milenial.	Y : <i>Job Hopping</i>	Berganda)	bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi job hopping dengan koefisien determinasi sebesar 9,9%, grit juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi job hopping 13,5% secara parsial. Kemudian secara dapat memprediksi intensi job hopping sebesar 14,1% ($R^2 = 0,141$). Penelitian ini berimplikasi pada faktor-faktor

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
					yang memengaruhi intensi job hopping pada pekerja generasi milenial.
20.	Sarah Humaira, et. Al (2024) INTENSI JOB HOPPING PADA GENERASI Y DAN Z (JOB HOPPING INTENTIONS IN GENERATIONS Y AND Z) Syiah Kuala Psychology Journal, 2 (1), 2024	Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran perbedaan intensi job hopping pada generasi Y dan generasi Z.	X1 : Work-life balance X2 : Gen Z Y : Job hopping	Pendekatan kuantitatif (Pengumpulan data penelitian menggunakan skala Job Hopping)	Hasil analisis data uji statistik Independent T-test menunjukkan nilai signifikansi (p) =0,000 (0,000)
21.	Dedeng Abdul Gani, et. Al (2023) <i>Reducing job hopping intentions through personal psychological aspects</i> Published by LPMP Imperium	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak psikologis pribadi faktor-faktor, seperti keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dalam perpindahan pekerjaan niat generasi milenial.	X1 : <i>Work-life balance</i> X2 : <i>Job enjoyment</i> Y : <i>Job Hopping</i>	Kuantitatif (Pengambilan Sampel)	Penelitian memberikan bukti bahwa mengambil pendekatan psikologis pribadi kepada karyawan milenial dapat membantu mengukur

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
					gi niat berpindah kerja, yaitu penting bagi perusahaan untuk meminimalkan kerugian akibat turnover.
22.	Waqas Zaigham, et.al (2024) Balancing Act: How Supervisor Support Mediates the Effects of Job Stress, Work-Life Balance, and Employee Creativity on Turnover Intention Journal of Business and Management Research EISSN:2958-5074 PISSN:2958-5066 Volume No:3 Issue No:3 (2024)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dan kreativitas karyawan terhadap niat berpindah, dengan mediasi supervisor dukungan di lingkungan perbankan Pakistan.	Teori Konservasi Sumber Daya (COR) dan Sosial Exchange Theory (SET)	Pengumpulan data kuisioner (Struktural Kuadrat Terkecil Parsial Equation Modeling (PLS-SEM))	Penelitian ini akan memberikan garis pedoman bagi manajemen untuk mengatasinya pada pekerjaan dan kehidupan kerja untuk mengurangi niat berpindah melalui peran positif pengawas
23.	Nor Siah Jaharuddin, et. al (2020) <i>The Impact of</i>	Penelitian ini mengkaji pandangan holistik terhadap hubungan antara WLB,	X1 : <i>Work-life balance</i> X2 : <i>Job enjoyment</i> Y : <i>Job</i>	Kuantitatif (kuisioner)	Temuan ini mengungkapkan adanya hubungan

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
	<p><i>Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention</i></p> <p><i>The South East Asian Journal of Management Vol. 13 No. 1, 2019 pp. 106-118</i></p>	keterlibatan kerja dan niat berpindah.	<i>Hopping</i>		<p>langsung antara kehidupan kerja dan kehidupan</p> <p>konflik dan keterlibatan kerja dan niat berpindah . Ada juga korelasi yang signifikan dengan pekerjaan</p> <p>keterlibatan terhadap niat keluar karyawan . Namun, tidak ada efek mediasi dari keterlibatan kerja</p> <p>ditemukan antara WLB dan niat berpindah .</p>
24.	<p>Regina Pefanis Schlee, et.al (2020)</p> <p>From Millennials</p>	Bertujuan untuk membandingkan sikap mahasiswa bisnis terhadap proyek kelompok antara generasi Millennials	<p>X1 : <i>Work-life balance</i></p> <p>X2 : <i>Attitude towards</i></p> <p>Y : <i>Job</i></p>	Survei dengan kuisisioner	Singkatnya, penelitian ini menunjukkan Gen Z lebih

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
	to Gen Z: Changes in student attitudes about group projects	(sampel 2005– 2007) dan Generasi Z (sampel 2017– 2018), sekaligus menelaah peran gaya sosial (social styles) seperti <i>assertiveness</i> dan <i>responsiveness</i> dalam memengaruhi sikap tersebut.	<i>Hopping</i>		cemas, lebih butuh bimbingan dosen, dan kurang menikmati kerja kelompok dibanding Millennials. Namun, kepribadian (social styles) juga sangat menentukan bagaimana mereka menyikapi proyek kelompok.
25.	Marlenaa, et. al (2025) Exploring the Determinants of Job Hopping Among Generation Z TAUJIHAT: Jurnal Bimbingan Konseling Islam Vol 6, No 1, (2025)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah modal psikologis dan kehidupan kerja keseimbangan mempengaruhi job hopping pada karyawan Generasi Z di Banjarmasin Kota.	X1 : <i>Work-life balance</i> X2 : <i>Psychological capital</i> Y : <i>Job Hopping</i>	(Kuantitatif korelasional) Kuisisioner <i>purposive sampling</i>	Kesimpulannya adalah meskipun modal psikologis dan kehidupan kerja seimbang secara bersamaan mempengaruhi job hopping pada pegawai Generasi Z di Kota Banjarmasin

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
					sin, yaitu pengaruh modal psikologis terhadap perpindahan pekerjaan adalah positif. Sebaliknya, pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap perpindahan pekerjaan adalah negatif.
26.	<p>Nur Afni Oktavianisa, et.al (2025)</p> <p>Hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Job Hopping</i> pada Karyawan Generasi Z di PT.X Surabaya</p> <p>Jurnal Penelitian Psikologi 2025, Vol. 12, No.01</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Job Hopping</i> pada karyawan generasi Z di PT.X Surabaya.</p>	<p>X1 : <i>Work-life balance</i></p> <p>X2 : Gen Z</p> <p>Y : <i>Job Hopping</i></p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai koefisien korelasi yang diterima adalah -0.722. Berdasarkan nilai koefisien tersebut dapat diinterpretasikan bahwa adanya korelasi yang kuat</p>

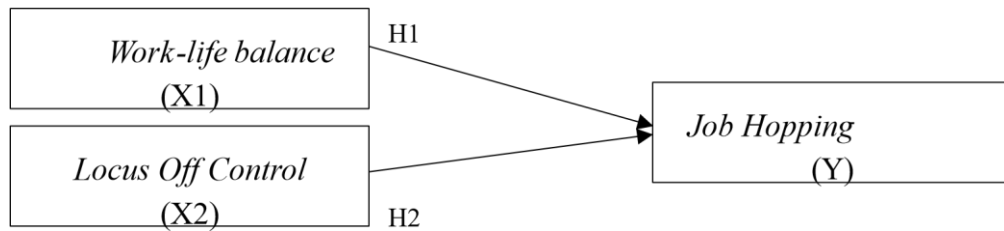
NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
					serta signifikan antara Work Life Balance dengan Job Hopping pada karyawan generasi Z di PT.X Surabaya. Dengan arah hubungan negatif yang memiliki makna bahwa ketika tingkat Work Life Balance yang dirasakan karyawan rendah, maka tingkat Job Hopping karyawan akan tinggi. Berlaku juga sebaliknya, karyawan dengan tingkat Work Life Balance yang tinggi

NO	Peneliti/ Tahun/ Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Teknik Analisis Data
					akan memiliki Job Hopping yang rendah.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir berkaitan dengan teori yang berhubungan dengan identifikasi suatu faktor sebagai masalah penting. Kerangka berpikir dinyatakan baik jika dapat menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel satu dengan variabel lain yang akan diteliti, sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian (Runtunuwu, 2021). Variabel-variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel independen, dimana variabel ini dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel lain dan variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.

Berdasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah kerangka penelitian yang dapat memudahkan pembaca memahami permasalahan utama yang diteliti. Penelitian ini memiliki tiga variabel independen, yaitu *Work-life Balance* (X1) dan *Locus of Control* (X2) yang berpotensi mempengaruhi *Job Hopping* (Y). Oleh karena itu, untuk menjelaskan masalah yang sedang diteliti, dibuatlah sebuah gambaran kerangka pemikiran secara skematis sebagai berikut



Gambar 3. 1 Kerangka Berpikir Penelitian.

Sumber: Penelitian dari Priyangga & Franksiska (2020).

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Imam Ghozali (2018), hipotesis adalah dugaan atau asumsi sementara yang dirumuskan berdasarkan teori atau hasil penelitian terdahulu, dan kemudian diuji secara empiris melalui pengumpulan serta analisis data. Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan sementara mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel yang dapat diuji secara empiris. (Ghozali, 2018: hal. 45–46). Berdasarkan pada penelitian terdahulu serta kerangka konseptual, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Work-life balance terhadap Job Hopping

Menurut Ngobeni (2006) *Job hopping* semata-mata didorong oleh motivasi finansial. Ia menekankan bahwa motivasi *Job Hopping* jauh lebih kompleks dan meliputi aspek-aspek seperti pengembangan karir, *locus of control*, pemcarian tantangan baru serta perubahan lingkungan kerja yang tidak memadai. Perpindahan kerja yang dilakukan atas dasar inisiatif individu dan bukan hanya keinginan karena uang, melainkan sebagai sebagian bentuk besar strategi

pengembangan karier terhadap adaptasi lingkungan kerja yang tidak memuaskan dan respon terhadap perubahan sosial dalam konteks lokal.

Menurut tanggapan dari (Humaira et al., 2024) menyatakan bahwa seseorang yang sering berpindah pekerjaan disebut job hopper. Job hopper adalah seseorang yang memiliki kebiasaan untuk meninggalkan pekerjaan dengan cepat atau hanya bertahan beberapa tahun di satu perusahaan. Menurut Yuen (2016), job hopping adalah tindakan seseorang yang secara sukarela mengganti pekerjaan dan hanya menetap dalam satu tempat kerja selama waktu singkat, biasanya kurang dari dua tahun sebelum pindah ke pekerjaan berikutnya. *Job hopping* sendiri termasuk dalam kategori voluntary turnover, di mana seorang karyawan secara mandiri memutuskan untuk pindah pekerjaan setiap satu atau dua tahun, bukan karena kebijakan perusahaan (Pranaya, 2014). Hal ini dapat dipicu karena adanya pengembangan

karier.

Beberapa studi mengidentifikasi perilaku ini adalah sebuah strategi individual ataupun berasal dari pribadi tersebut untuk mencapai *life goals* atau tujuan hidup dan untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun memenuhi keinginan untuk saling terhubung dengan orang lain (Priyangga & Franksiska, 2019)

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, fenomena, penelitian serta beberapa pernyataan serta konsep yang mendukung yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : *Job Hopping* diduga berpengaruh terhadap *Job Hopping*

2. Pengaruh Locus of Control terhadap *Job Hopping*

Menurut dari Schultz (2010) menjelaskan sebagai setiap individu yang bernaung dalam bidang OCB maupun suatu perusahaan ataupun organisasi dapat berperilaku dengan cara senantiasa berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi. Faktor psikologis lain yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Bandura (2007) yaitu adalah efikasi diri dan kepercayaan diri atau kontrol yang berasal dari kontrol

diri.

Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya hubungan antara kinerja dan efikasi diri, seperti yang dicatat oleh Kawet dan Rimper

(2014),

Harnyoto dan rekan-rekannya (2020), serta Arfan dan timnya (2021). Demikian pula, hubungan antara kinerja dan harga diri juga telah menjadi fokus dalam beberapa penelitian.

Menurut Rafiditya dan Syarifuddin (2020) serta Khaer dan Nursyafitri (2017). Selain itu, ada juga penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara kinerja dan kepemimpinan diri, seperti yang dilakukan oleh Sawitri dan kolega (2018) serta Hammado (2015). Hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan, sehingga memberikan peluang untuk dilakukan penelitian lanjutan.

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, fenomena, penelitian serta beberapa pernyataan serta konsep yang mendukung yang sudah dijelaskan diatas,

dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : *Locus of control* berpengaruh pada *Job hopping*