

The Role of Employee Engagement as a Moderator in the Effect of Work-Life Balance on Job Hopping among Generation Z Employees in Yogyakarta

Peran *Employee Engagement* sebagai Pemoderasi pada *Pengaruh Work-Life Balance* terhadap *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z di Yogyakarta

Princes Rahmadania¹, Candra Vionela Merdiana²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan

¹princesramadania@gmail.com, ²candra.vm@uad.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work-life balance on job hopping and the role of employee engagement as a moderating variable among Generation Z employees in Yogyakarta. This research used a quantitative approach with a survey method involving 260 respondents selected through purposive sampling. The data were analyzed using Partial Least Square (PLS-SEM) with SmartPLAS. The results show that work-life balance has a negative and significant effect on job hopping. However, employee engagement was not proven to moderate the effect of work-life balance on job hopping. These findings indicate that the balance the work-life balance perceived by employees, the lower their tendency to engage in job hopping.

Keywords: *Work-Life Balance, Employee Engagement, Job Hopping*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *job hopping* serta peran *employee engagement* sebagai variabel moderasi pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 260 responden yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS-SEM) melalui SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping*. Namun, *employee engagement* tidak terbukti mampu memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job hopping*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin seimbang *work-life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Employee Engagement, Job Hopping*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. SDM memiliki peran sebagai penggerak utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2019), SDM adalah individu yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas, dan usaha dalam suatu organisasi sehingga pengelolaan SDM yang baik akan menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan SDM agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Seiring berkembangnya dunia kerja, pengelolaan SDM juga menghadapi tantangan baru dengan masuknya Generasi Z ke lingkungan kerja.

Generasi Z adalah generasi yang lahir pada tahun 1997-2012 dan tumbuh dalam era digital. Generasi ini memiliki karakter yang mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan hidup, kenyamanan, serta pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan (Rachmawati, 2019, dalam Prayoga & Lajira, 2021). Karakteristik tersebut menjadikan Generasi Z lebih terbuka terhadap kesempatan kerja baru dan lebih memperhatikan kesesuaian antara pekerjaan dengan kebutuhan hidup mereka, sehingga kondisi ini kemudian menimbulkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan atau yang dikenal dengan istilah *job hopping* (Safitri & Musoli, 2025).

Fenomena *job hopping* pada Generasi Z semakin terlihat dalam dunia kerja saat ini. Survei JobPlanet (2017) menunjukkan bahwa tingkat mobilitas kerja Generasi Z lebih tinggi dibandingkan Generasi sebelumnya. Hal tersebut diperkuat oleh temuan Resumelab yang menyatakan bahwa 83% tenaga kerja Generasi Z mengakui kecendrungan untuk berpindah tempat kerja dalam waktu yang relatif singkat (Szczepanek, 2023; Suryani & Addinpujoartanto, 2026). Dalam kajian ketenagakerjaan, perilaku ini dipahami sebagai perpindahan pekerjaan yang terjadi secara berulang tanpa jeda karier yang panjang, sebagaimana dikemukakan oleh (Larasati & Aryanto, 2020). Dengan demikian, *job hopping* dapat menjadi tantangan bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas dan kesinambungan tenaga kerja.

Fenomena ini juga semakin marak di Yogyakarta. Berdasarkan penelitian Oktafiani *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa terdapat 104 responden Generasi Z di Yogyakarta menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah melakukan perpindahan kerja, mulai dari satu kali hingga lebih dari lima kali, sementara hanya 27,9% yang tidak pernah berpindah pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa *job hopping* telah menjadi kecendrungan yang cukup menonjol di kalangan Generasi Z di Yogyakarta dan layak menjadi perhatian dalam pengelolaan tenaga kerja muda.

Job hopping dapat diartikan sebagai kecendrungan karyawan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam waktu yang relatif singkat. Pranaya (2014), menjelaskan bahwa *job hopping* merupakan perilaku perpindahan kerja yang dilakukan secara sukarela dalam waktu singkat untuk memperoleh peluang yang lebih baik. Larasati dan Aryanto (2020), juga mendefinisikan *job hopping* sebagai pola perpindahan pekerjaan yang dilakukan secara berulang dalam waktu singkat tanpa jeda karier yang panjang. Jilan & Dudija (2024) menyatakan bahwa *job hopping* adalah kecendrungan individu untuk berpindah pekerjaan dalam rentang waktu 1-2 tahun karena mencari kondisi kerja yang dianggap lebih sesuai. Sementara itu, Amruloh *et al.*, (2025) menjelaskan bahwa *job hopping* adalah perilaku sering berpindah kerja yang dilakukan oleh karyawan muda akibat dorongan *fleksibilitas*, pengembangan diri, dan pencarian lingkungan kerja yang lebih bermakna. Maka menurut sudut pandang peneliti, *job hopping* dipahami sebagai kecendrungan karyawan Generasi Z untuk berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam waktu relatif singkat karena mempertimbangkan keseimbangan hidup, kenyamanan kerja, dan peluang yang lebih baik.

Kecendrungan tersebut tidak lepas dari semakin kuatnya harapan karyawan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam hal ini, *work-life balance* menjadi salah satu faktor yang dianggap penting. Greenhaus & Allen (2011), menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan efektif dalam menjalankan peran di pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Clark (2000) menjelaskan *work-life balance* sebagai kondisi

ketika seseorang mampu menyeimbangkan tekanan dari pekerjaan dan keluarga melalui pengelolaan peran yang baik.

Hudson (2005) juga mengartikan *work-life balance* sebagai tingkat kepuasan karyawan dalam menyeimbangkan waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Maka menurut sudut pandang peneliti, *work-life balance* ini dipahami sebagai kemampuan karyawan untuk membagi waktu, tenaga, dan perhatian secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan.

Apabila perusahaan mampu menciptakan *work-life balance* yang baik, maka karyawan cenderung merasa lebih nyaman dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaannya. Namun *work-life balance* belum tentu cukup untuk membuat karyawan bertahan dalam organisasi apabila tidak memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, *employee engagement* menjadi faktor yang juga penting untuk diperhatikan. Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai kondisi positif yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam bekerja. Macey dan Schneider (2008) menjelaskan *employee engagement* sebagai tingkat keterlibatan karyawan yang tercermin dari energi, semangat, dan keterikatan terhadap pekerjaan maupun organisasi. Robinson *et al.*, (2004) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan sikap positif karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam komitmen untuk memberikan usaha terbaik. Maka menurut sudut pandang peneliti, *employee engagement* dipahami sebagai tingkat keterikatan emosional dan keterlibatan aktif karyawan Generasi Z terhadap pekerjaan dan organisasinya, yang tercermin melalui semangat, perhatian, dan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Keterlibatan karyawan ini diduga dapat berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh *work-life balance* terhadap *job hopping*. Karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi umumnya lebih merasa terhubung dengan organisasinya, sehingga meskipun menghadapi tekanan kerja, mereka cenderung tetap bertahan. Sebaliknya, *employee engagement* rendah, maka walaupun *work-life balance* sudah cukup baik, dorongan untuk berpindah kerja tetap bisa muncul. Oleh karena itu, *employee engagement* diduga memiliki peran penting sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan *job hopping*.

Peneliti terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance*, *employee engagement*, dan *job hopping* belum menghasilkan temuan yang konsisten. Katili *et al.*, (2021) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Jannata & Perdhana (2022) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, baik secara langsung maupun tidak langsung. Di sisi lain, Septiani & Frianto (2023) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada konteks tertentu.

Pemilihan karyawan Generasi Z di Yogyakarta sebagai objek penelitian didasari oleh sejumlah pertimbangan yang bersifat empiris dan kontekstual. Yogyakarta merupakan wilayah dengan proporsi angkatan kerja muda yang dominan. Berdasarkan Latar Belakang dan Research Gap ini, maka peneliti akan meneliti dengan judul: **"Peran Employee Engagement sebagai Pemoderasi pada Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Hopping pada Karyawan Generasi Z di Yogyakarta"**.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada Generasi Z yang berdomisili dan bekerja di Yogyakarta serta memiliki pengalaman berpindah kerja minimal dua kali. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria responden berusia 17–28 tahun, berdomisili dan bekerja di Yogyakarta, memiliki pengalaman berpindah kerja minimal dua kali, serta memiliki masa kerja minimal satu tahun. Berdasarkan aturan *rule of thumb* Hair *et al.* (2021) untuk analisis SEM-PLS, dengan 50 item pertanyaan diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 250 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis *Google Form* menggunakan skala Likert lima tingkat dengan skor 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan SmartPLS.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$, sedangkan konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai AVE $\geq 0,50$.

Tabel 1. Hasil Nilai *Outer Loading*

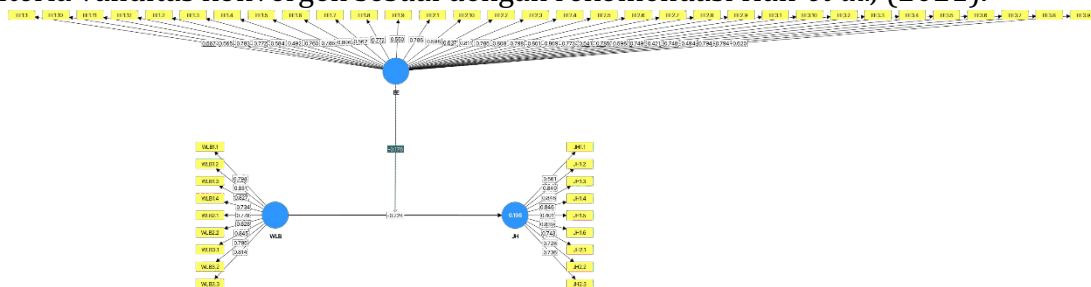
Nilai <i>Outer Loading</i>			
Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Work-Life Balance (X)	WLB 1.1	0.798	Valid
	WLB 1.2	0.833	Valid
	WLB 1.3	0.826	Valid
	WLB 1.4	0.736	Valid
	WLB 2.1	0.777	Valid
	WLB 2.2	0.820	Valid
	WLB 3.1	0.845	Valid
	WLB 3.2	0.799	Valid
	WLB 3.3	0.816	Valid
Job Hopping (Y)	JH 1.2	0.862	Valid
	JH 1.3	0.858	Valid
	JH 1.4	0.861	Valid
	JH 1.6	0.852	Valid
	JH 2.1	0.747	Valid
	JH 2.2	0.729	Valid
	JH 2.3	0.730	Valid
Employee Engagement (Moderasi)	EE 1.4	0.776	Valid
	EE 1.5	0.808	Valid
	EE 1.6	0.826	Valid
	EE 1.8	0.797	Valid
	EE 1.11	0.803	Valid
	EE 1.12	0.794	Valid
	EE 2.1	0.810	Valid
	EE 2.3	0.824	Valid
	EE 2.4	0.773	Valid
	EE 2.5	0.822	Valid
	EE 2.6	0.798	Valid
	EE 2.7	0.808	Valid
	EE 2.8	0.821	Valid
	EE 2.9	0.780	Valid

	EE 3.3	0.769	Valid
	EE 3.5	0.776	Valid
	EE 3.7	0.822	Valid
	EE 3.8	0.808	Valid
	EE 3.10	0.803	Valid

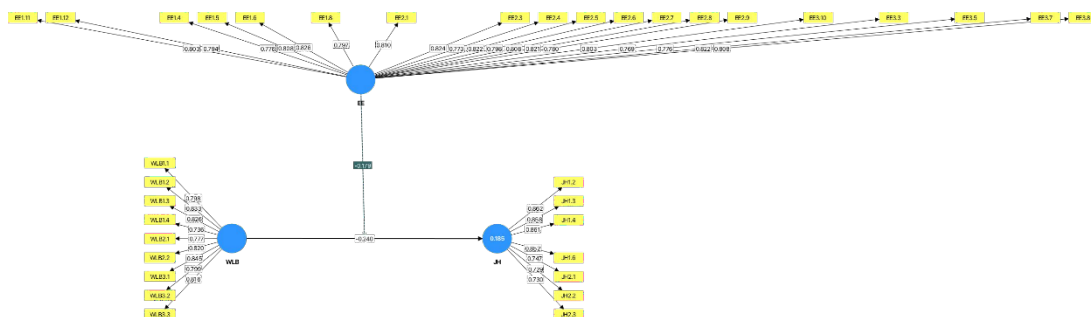
Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian *convergent validity* menunjukkan bahwa seluruh indikator yang dipertahankan pada variabel *work-life balance*, *job hopping*, dan *employee engagement* memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Nilai *outer loading* pada variabel *work-life balance* berada pada rentang 0,736-0,845, variabel *job hopping* berada pada rentang 0,729-0,862, sedangkan variabel *employee engagement* berkada pada rentang 0,769-0,826. Menurut Hair *et al.*, (2021), indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *convergent validity*, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Sebelum diperoleh hasil tersebut, dilakukan evaluasi terhadap model pengukuran (*outer model*) dengan mengidentifikasi indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah batas minimum yang ditetapkan. Berdasarkan hasil pengujian awal, terdapat beberapa item pertanyaan yang belum memenuhi kriteria, yaitu (EE 1.1, 1.2, 1.3, 1.7, 1.9, 1.10, 2.2, 2.10, 3.1, 3.2, 3.4, 3.6, 3.9), dan (JH 1.1, 1.5). Oleh karena itu, item pertanyaan tersebut dieliminasi agar model pengukuran memenuhi kriteria validitas konvergen sesuai dengan rekomendasi Hair *et al.*, (2021).



Gambar 1. Hasil Uji Outer Model Sebelum Eliminasi



Gambar 2. Hasil Uji Outer Model Setelah Eliminasi

Discriminant Validity

Menurut Hair *et al.*, (2021), suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *outer loading* pada konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan nilai *loading* terhadap konstruk lainnya.

Tabel 2. Hasil Nilai *Cross Loading*

Item	EE	JH	WLB
EE 1.4	0.776	-0.095	-0.285
EE 1.5	0.808	-0.225	-0.283
EE 1.6	0.826	-0.329	-0.292
EE 1.8	0.797	-0.319	-0.333
EE 1.11	0.803	-0.201	-0.319
EE 1.12	0.794	-0.155	-0.268
EE 2.1	0.810	-0.240	-0.249
EE 2.3	0.824	-0.261	-0.214
EE 2.4	0.773	-0.177	-0.275
EE 2.5	0.822	-0.219	-0.284
EE 2.6	0.798	-0.194	-0.300
EE 2.7	0.808	-0.193	-0.241
EE 2.8	0.821	-0.225	-0.230
EE 2.9	0.780	-0.186	-0.285
EE 3.3	0.769	-0.151	-0.313
EE 3.5	0.776	-0.189	-0.350
EE 3.7	0.822	-0.215	-0.236
EE 3.8	0.808	-0.255	-0.222
EE 3.10	0.803	-0.217	-0.225
JH 1.2	-0.266	0.862	-0.203
JH 1.3	-0.289	0.858	-0.186
JH 1.4	-0.249	0.861	-0.210
JH 1.6	-0.265	0.852	-0.191
JH 2.1	-0.131	0.747	-0.085
JH 2.2	-0.113	0.729	-0.068
JH 2.3	-0.142	0.730	-0.074
WLB 1.1	-0.329	-0.141	0.798
WLB 1.2	-0.305	-0.176	0.833
WLB 1.3	-0.297	-0.172	0.826
WLB 1.4	-0.357	-0.091	0.736
WLB 2.1	-0.336	-0.115	0.777
WLB 2.2	-0.198	-0.191	0.820
WLB 3.1	-0.249	-0.247	0.845
WLB 3.2	-0.194	-0.101	0.799
WLB 3.3	-0.271	-0.088	0.816

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 3 seluruh indikator menunjukkan nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan *loading* pada konstruk lain. Hal ini menandakan setiap indikator mampu membedakan konstruk yang diwakilinya dari konstruk lain dalam model penelitian. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi kriteria *discriminant validity* berdasarkan hasil *cross loading*.

Tabel 4. Hasil Nilai *Fornell-Larcker Critericion*

Variabel	<i>Employee Engagement</i>	<i>Job Hopping</i>	<i>Work-Life Balance</i>
<i>Employee Engagement</i>	0.801		
<i>Job Hopping</i>	-0.282	0.808	
<i>Work-Life Balance</i>	-0.339	-0.202	0.806

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 4 nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasinya dengan konstruk lainnya. Variabel *Employee Engagement* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,801, lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan *Job Hopping* (-0,282) dan *Work-Life Balance* (-0,339). Variabel *Job*

Hopping memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,808, lebih besar dibandingkan korelasinya dengan *Employee Engagement* (-0,282) dan *Work-Life Balance* (-0,202). Sementara itu, variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,806, yang juga lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan *Employee Engagement* (-0,339) dan *Job Hopping* (-0,202).

Indicator Reliability

Indicator Reliability digunakan untuk menilai sejauh mana masing-masing indikator mampu menjelaskan konstruk laten yang diwakilinya. Menurut Hair *et al.*, (2021), reliabilitas indikator dapat dilihat dari nilai *outer loading*, di mana indikator dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator memiliki konstribusi yang kuat dalam menjelaskan konstruk laten yang diukur.

Tabel 5. Hasil Uji *Indicator Reliability (Outer Loading)*

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Work-Life Balance (X)	WLB 1.1	0.798	Reliabel
	WLB 1.2	0.833	Reliabel
	WLB 1.3	0.826	Reliabel
	WLB 1.4	0.736	Reliabel
	WLB 2.1	0.777	Reliabel
	WLB 2.2	0.820	Reliabel
	WLB 3.1	0.845	Reliabel
	WLB 3.2	0.799	Reliabel
	WLB 3.3	0.816	Reliabel
Job Hopping (Y)	JH 1.2	0.862	Reliabel
	JH 1.3	0.858	Reliabel
	JH 1.4	0.861	Reliabel
	JH 1.6	0.852	Reliabel
	JH 2.1	0.747	Reliabel
	JH 2.2	0.729	Reliabel
	JH 2.3	0.730	Reliabel
Employee Engagement (Moderasi)	EE 1.4	0.776	Reliabel
	EE 1.5	0.808	Reliabel
	EE 1.6	0.826	Reliabel
	EE 1.8	0.797	Reliabel
	EE 1.11	0.803	Reliabel
	EE 1.12	0.794	Reliabel
	EE 2.1	0.810	Reliabel
	EE 2.3	0.824	Reliabel
	EE 2.4	0.773	Reliabel
	EE 2.5	0.822	Reliabel
	EE 2.6	0.798	Reliabel
	EE 2.7	0.808	Reliabel
	EE 2.8	0.821	Reliabel
	EE 2.9	0.780	Reliabel
	EE 3.3	0.769	Reliabel
	EE 3.5	0.776	Reliabel
	EE 3.7	0.822	Reliabel

	EE 3.8	0.808	Reliabel
	EE 3.10	0.803	Reliabel

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian *indicator reliability* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Work-Life Balance*, *Job Hopping*, dan *Employee Engagement* memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Pada variabel *Work-Life Balance*, nilai *outer loading* berkisar antara 0,736-0,845. Selanjutnya, variabel *Job Hopping* memiliki nilai *outer loading* pada rentang 0,729-0,862, sedangkan *Employee Engagement* memiliki nilai *outer loading* berkisar antara 0,769-0,826. Menurut Hair *et al.*, (2021), suatu indikator dinyatakan memenuhi kriteria indikator reliabel apabila nilai *outer loading* $\geq 0,70$.

Internal Consistency Reliability

Menurut Hair *et al.*, (2021), reliabilitas konstruk dalam SEM-PLS dapat dievaluasi melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $\geq 0,70$.

Tabel 6. Hasil Pengujian *Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Hasil
EE	0.969	0.978	0.971	Reliabel
JH	0.915	0.949	0.929	Reliabel
WLB	0.934	0.970	0.944	Reliabel

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian *internal consistency reliability* menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* (ρ_a dan ρ_c) di atas 0,70. pada masing-masing variabel yang berada di atas batas minimum 0,70. Menurut Hair *et al.*, (2021), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $\geq 0,70$. Dengan Demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memnuhi kriteria *internal consistency reliability*, sehingga dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis tahap selanjutnya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Collinearity Assessment

Menurut Hair *et al.*, (2021), pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dinyatakan bebas dari masalah multikonearitas apabila nilai VIF $< 5,0$.

Tabel 7. Hasil Nilai VIF

Variabel	VIF
<i>Work-Life Balance > Job Hopping</i>	2.735
<i>Employee Engagement x Work-Life Balance > Job Hopping</i>	3.618
<i>Employee Engagement > Job Hopping</i>	3.455

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 7 hasil pengujian *collinearity assessment* menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hubungan *work-life balance > job hopping*

sebesar 2,735, *employee engagement x work-life balance > job hopping* sebesar 3,618, dan *employee engagement > job hopping* sebesar 3,455. Menurut Hair *et al.*, (2021), model dinyatakan bebas dari masalah *multikolinearitas* apabila memiliki nilai VIF < 5,0. Oleh karena itu, seluruh nilai VIF pada model struktural berada di bawah batas yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah *multikolinearitas* antar konstruk dalam model penelitian.

Coefficient of Determination (R²)

Coefficient of determination (R²) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Hair *et al.*, (2021), nilai R² sebesar 0,75 menunjukkan kategori kuat, 0,50 kategori sedang, dan 0,25 kategori lemah.

Tabel 8. Hasil *R-Square*

Variabel	R-square	R-square adjusted
JH	0.185	0.176

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai *R-square* pada variabel JH sebesar 0,185 dan nilai *R-square adjusted* sebesar 0,176. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance*, *employee engagement*, serta interaksi keduanya mampu menjelaskan variasi *Job Hopping* sebesar 18,5%, sedangkan sisanya sebesar 81,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Menurut Hair *et al.*, (2021), nilai *R-Square* sebesar 0,185 termasuk dalam kategori lemah, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel *job hopping* masih tergolong rendah.

Effect Size (f²)

Effect size (F²) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai f² sebesar 0,02 menunjukkan efek kecil, 0,15 efek sedang, dan 0,35 efek besar (Hair *et al.*, 2021).

Tabel 9. *EffectSize(f²)*

Variabel	f-square
<i>Work-Life Balance > Job Hopping</i>	0.026
<i>Employee Engagement x Work-Life Balance > Job Hopping</i>	0.007

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 9 hasil pengujian *effect size* (f²) menunjukkan bahwa pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Hopping* memiliki nilai f² sebesar 0,026. Menurut Hair *et al.*, (2021), nilai tersebut termasuk dalam kategori efek kecil (*small effect*) karena berada pada rentang 0,02-0,15. Sementara itu, pengaruh interaksi *Employee engagement x Work-Life Balance* terhadap *Job Hopping* memiliki nilai f² sebesar 0,007, sehingga termasuk dalam kategori efek yang sangat kecil karena nilainya di bawah 0,02. Dengan demikian, variabel moderasi memiliki kontribusi yang sangat rendah dalam menjelaskan variasi *job hopping*.

Predictive Relevance (Q²)

Predictive relevance (Q^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan prediksi model terhadap variabel endogen. Nilai Q digunakan untuk mengetahui sejauh mana model mampu memprediksi data observasi. Menurut Hair *et al.*, (2021), model dinyatakan memiliki *predictive relevance* apabila nilai Q lebih besar dari 0. Semakin besar nilai Q , semakin baik kemampuan prediktif model dalam menjelaskan variabel endogen.

Tabel 10. Hasil Uji Q^2 Predict

Variabel	Q^2 Predict
Job Hopping	0.152

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 10 hasil uji Q^2 Predict menunjukkan bahwa variabel *Job Hopping* memiliki nilai Q^2 sebesar 0,152. Menurut Hair *et al.*, (2021), model dinyatakan memiliki *predictive relevance* apabila nilai Q^2 lebih besar dari 0. Oleh karena itu, nilai Q^2 sebesar 0,152 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan *prediktif* terhadap variabel *job hopping*.

Path Coefficient

Path coefficient digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antarvariabel laten dalam penelitian. Pengujian signifikansi dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai *t-statistic* dan *p-value*. Nilai koefisien jalur positif (+) menunjukkan hubungan yang searah, sedangkan nilai koefisien jalur negatif (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Hair *et al.*, 2021).

Pada pengujian moderasi, variabel interaksi *work-life balance x employee engagement* digunakan untuk mengetahui apakah *employee engagement* dapat memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job hopping*. Nilai koefisien interaksi menunjukkan arah hubungan moderasi, sedangkan nilai *t-statistic* dan *p-value* digunakan untuk mengetahui signifikansi efek moderasi. Apabila koefisien interaksi signifikan, maka *employee engagement* dinyatakan mampu memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job hopping*. Sebaliknya, apabila koefisien interaksi tidak signifikan, maka *employee engagement* dinyatakan tidak mampu memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job hopping*.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis *path coefficient* pada SmartPLS dengan melihat nilai koefisien jalur (*original sample*), *t-statistics*, dan *p-value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistics* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Berikut tabelnya:

Tabel 11. Path Coefficients

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P Value	Hasil Uji Hipotesis
Work-Life Balance (WLB) > Job Hopping (JH)	-0.240	-0.291	0.088	2.710	0.007	H1: Terdukung

Employee Engagement (EE) x Work-Life Balance (WLB) > Job Hopping (JH)	-0.179	0.117	0.143	1.251	0.211	H2: Tidak Terdukung
Employee Engagement (EE) > Job Hopping (JH)	-0.279	-0.333	0.092	3.033	0.002	

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 11 hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar -0,240, nilai *t-statistics* sebesar 2,710, dan *p-value* sebesar 0,007. Nilai *t-statistics* yang lebih besar dari 1,96 dan *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Koefisien jalur yang bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan *job hopping* memiliki arah yang berlawanan. Dengan demikian, **H1 terdukung**, yang berarti *work-life balance* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *job hopping*. Artinya, semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*.

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa interaksi antara *work-life balance* dan *employee engagement* memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,179, nilai *t-statistics* sebesar 1,251, dan *p-value* sebesar 0,211. Nilai *t-statistics* yang lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa efek interaksi tersebut tidak signifikan. Meskipun koefisien interaksi bernilai negatif, arah hubungan tersebut tidak dapat diinterpretasikan sebagai efek moderasi karena secara statistik tidak signifikan. Dengan demikian, **H2 tidak terdukung**. Artinya, *Employee Engagement* tidak terbukti memoderasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Hopping

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar -0,240, nilai *t-statistics* sebesar 2,710, dan *p-value* sebesar 0,007. Nilai *t-statistics* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis pertama **H1 terdukung**, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin karyawan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya berjalan dengan baik, semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan *job hopping*.

Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat kenyamanan kerja yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga keinginan untuk berpindah ke organisasi lain menurun. Dengan demikian, *Work-Life Balance* dapat dipandang sebagai aspek penting dalam mempertahankan karyawan, khususnya pada Generasi Z yang dikenal memiliki kecenderungan mobilitas kerja yang relatif tinggi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Blau (1964) dan dikembangkan oleh Cropanzano & Mitchell

(2005). Teori ini menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik, dimana karyawan akan memberikan respons positif apabila merasa memperoleh perlakuan yang adil dan menguntungkan. Ketika organisasi mampu menyediakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, karyawan memaknai hubungan pertukaran tersebut sebagai sesuatu yang menguntungkan dan cenderung membalasnya dengan meningkatkan komitmen serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, apabila *work-life balance* tidak terpenuhi, karyawan akan lebih muda memutuskan untuk mencari organisasi lain yang dinilai lebih mampu memenuhi kebutuhan mereka.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Nuha & Hindiarto (2025) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *job hopping*. Temuan tersebut memperkuat pemahaman bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin kecil pula kecenderungan mereka untuk berpindah pekerjaan. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan penelitian Fadiyah & Dudija (2024) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* justru berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job hopping*.

Berdasarkan hasil tersebut, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mampu mendukung terciptanya *work-life balance*, seperti fleksibilitas jam kerja, pembagian beban kerja yang proporsional, dan penyediaan waktu istirahat yang memadai. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan kerja, kesejahteraan karyawan, serta mendorong mereka untuk bertahan lebih lama di dalam organisasi.

Pengaruh *Employee Engagement* sebagai pemoderasi pada *Job Hopping*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak mampu memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien interaksi (*original sample*) sebesar -0,179, nilai *t-statistics* sebesar 1,251, dan *p-value* sebesar 0,211. Nilai *t-statistics* yang lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh moderasi tersebut tidak signifikan, sehingga hipotesis kedua **H2 tidak terdukung**. Dengan demikian, tinggi rendahnya *employee engagement* tidak mengubah kekuatan pengaruh *work-life balance* terhadap *job hopping*.

Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan Generasi Z, pemenuhan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tetap menjadi pertimbangan utama dalam keputusan berpindah kerja, sehingga *work-life balance* lebih dominan dalam menjelaskan kecenderungan *job hopping* dibandingkan tingkat keterlibatan terhadap pekerjaan. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *employee engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Secara teoritis, keterlibatan yang tinggi mendorong antusiasme dan komitmen karyawan. Namun, hasil penelitian ini, *employee engagement* belum terbukti memoderasi pengaruh antara *work-life balance* terhadap *job hopping*, karyawan tetap cenderung berpindah kerja apabila merasa kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak terpenuhi, meskipun tingkat keterlibatan terhadap pekerjaan cukup tinggi.

Penelitian Amruloah *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *job hopping* ketika dioperasionalkan sebagai variabel *independen*. Dalam penelitian ini, *employee engagement* diuji sebagai variabel moderasi dan terbukti tidak memiliki efek yang signifikan. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, *employee engagement* lebih tepat dipahami sebagai variabel yang berpengaruh langsung terhadap *job hopping* dibandingkan sebagai variabel moderasi.

Menurut Blau (1964) dalam Cropanzano & Mitchell (2005), Social Exchange Theory menjelaskan bahwa karyawan cenderung memberikan respons positif kepada organisasi ketika mereka merasa mendapatkan perlakuan serta timbal balik yang adil. Dalam penelitian ini, pemenuhan *work-life balance* tampak menjadi bentuk timbal balik yang lebih dirasakan oleh karyawan Generasi Z dibandingkan tingkat *employee engagement*. Ketika organisasi tidak mampu menyediakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, kecenderungan *job hopping* tetap muncul meskipun tingkat keterlibatan terhadap pekerjaan tinggi. Dengan demikian, *employee engagement* dalam penelitian ini belum terbukti mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh *work-life balance* terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Semakin tinggi tingkat *Work-Life Balance* yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah kerja.
- b. *Employee Engagement* tidak terbukti memoderasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta, sehingga tinggi rendahnya *Employee Engagement* tidak mengubah kuat atau lemahnya pengaruh *work-life balance* terhadap *job hopping*.

5. Daftar Pustaka

- Amrulloh, D. A., Yulianto, W., & Wijaya, I. R. (2025). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap *Job Hopping* Pada Kalangan Generasi Milenial Di Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 30–42.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. *New York: John Wiley & Sons*.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations* 2000, 747—770.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, Vol. 31 No. 6, 874-900.
- Delecta, P. (2011). WORK LIFE BALANCE. *International Journal Current Research of* Vol.33, Issue, 4,, 186-189.
- Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). FENOMENA JOB HOPPING PADA GENERASI MILENIAL DI KOTA BANDUNG. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* Volume 7, Nomor 1, 65-74.
- Fadiyah, F. D., & Dudija, N. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Z Dan Milenial Di Indonesia.

- eProceedings of Management*, 12(5), 167–186.
- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Australia: Hudson Global Resources.
- Jilan, T., & Dudija, N. (2025). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction terhadap *Job Hopping* Karyawan Generasi Z di Indonesia. *eProceedings of Management*, 12(5).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, *Work-Life Balance* and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS) ISSN: 2722-6247(online)* Vol. 2 No. 3, 199-205.
- Kinowska, H. (2021). Employee Engagement as a Condition for Employee Well-being. *Krakow Review of Economics and Management*, 2(992), 51-65.
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-Hopping and the Determinant Factors. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Volume 395, 54-56.
- Lestari, D., & Rahardianto. (2021). Work Life Balance and Job Satisfaction of Lecturer in Faculty of Economics and Business UNJANI. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1491–1504.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 3–30.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan). *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2809-6851.
- Nuha, M. U., & Hindiarto, F. (2025). Hubungan Grit Dan Work Life Balance Dengan Perilaku *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Z. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3722-3737.
- Pranaya, D. (2014). Job-hopping – An analytical review. *IMPACT: International Journal of Research in Business Management*, 67-72.
- Prayoga, R. A., & Lajira, T. (2021). Strategi Pengembangan Kualitas SDM “Generasi Millenial & Generasi Z” dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 37–40.
- Putri, R. F., Soetjipto, B. E., & Churiyah, M. (2024). The Effect of *Work-Life Balance* and Reward System on Turnover Intention with Employee Engagement as An Intervening Variable. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi*

- Pendidikan), 795–807.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies: IES Report 408.
- Safitri, M., & Musoli. (2025). Pengaruh Work life balance terhadap Turnover intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Wilayah DIY. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 67-78.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *ournal of Organizational Behavior*, 293–315.
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). Pengaruhwork life balancedan perceived organizational supportterhadap employee engagementpada BPJSKetenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 266-277.
- Sianturi, N. R., & Prabawani, B. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK VALUE TERHADAP *JOB HOPPING* KARYAWAN GENERASI MILLENNIALPADA GOLDEN TULIP JINENG RESORTBALI. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 23-31.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 2)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cet. 10)*. Jakarta: Prenadamedia Group.