

Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Work Life Balance* Terhadap *Job Hopping* Pada Kalangan Generasi Milenial Di Kabupaten Purwakarta

Dedeng Abdul Gani Amrulloh

Manajemen, Universitas Islam Dr. Khez Muttaqien, Indonesia

Wahyu Yulianto

Manajemen, Universitas Islam Dr. Khez Muttaqien, Indonesia

Indah Rahmah Wijaya

Manajemen, Universitas Islam Dr. Khez Muttaqien, Indonesia

Penulis Korespondensi

Wahyu Yulianto

wahyuyuliantokp@gmail.com

ABSTRACT

Article history :

Received:

05 February 2025

Revised:

22 February 2025

Accepted:

26 February 2025

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence on Job Hopping among the millennial generation in Purwakarta Regency. In this research, the Employee Engagement and Work Life Balance variables are used as independent variables and the Job Hopping variable is the dependent variable. Primary data was collected using non-probability sampling techniques, namely sampling techniques that do not provide equal opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample and the sample used in this research was 100 people. The data analysis method used in this research is multiple linear regression with the help of SPSS 25 software. Based on the results of research that has been carried out, it shows that partially Employee Engagement and Work Life Balance have a negative and significant effect on Job Hopping. And the entire dependent variable has a simultaneous effect on Job Hopping with a calculated F value of 25,641 with a significance level of $0.00 < 0.05$. And the R square value shows a result of 0.675, which means that the entire dependent variable has a simultaneous effect of 67.5%.

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

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

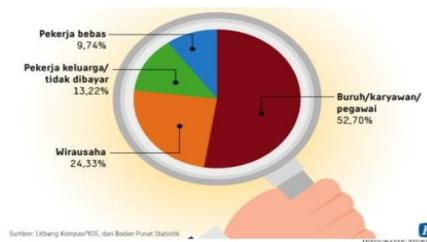


PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat mempengaruhi berbagai aspek industri dan organisasi. Setiap perusahaan memiliki lima sumber daya penting, yaitu manusia, uang, mesin, metode, dan bahan baku. Dari kelima sumber daya tersebut, manusia memiliki peranan paling utama sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja manusia dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Sebagai komponen utama perusahaan, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Perusahaan berinvestasi dalam rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saat ini, perusahaan juga menghadapi persaingan ketat dan kondisi pasar yang dinamis, memaksa mereka untuk melakukan efisiensi di berbagai sektor. Dalam konteks ini, karyawan generasi milenial, yang lahir antara 1981 hingga 1996, memainkan peran penting dalam angkatan kerja.

Gambar 1.1
Tenaga kerja Milenial di Indonesia tahun 2022



Sumber: kompas (2024)

Berdasarkan gambar 1.1 bahwa jumlah tenaga kerja milenial di Indonesia sejumlah 62%, hal ini membuktikan bahwa jumlah tenaga kerja milenial menduduki peringkat tertinggi di dalam dunia kerja. Hasil telusur pada laman <https://kominfo.go.id/> peneliti mengidentifikasi generasi millennial adalah generasi yang lahir pada tahun 1981 sampai tahun 2000 dan diperkirakan usia mereka pada tahun ini (Februari, 2024) kisaran 24 tahun sampai 43 tahun.

Tabel 1.1
Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas
Pada Tahun 2024 di Kabupaten Purwakarta

Uraian	Total
Tenaga kerja	472.075
Bukan tenaga kerja	251.823

Sumber: Sakernas yang diperoleh peneliti tahun 2024

Keberadaan perilaku generasi milenial di tempat kerja tidak terlepas dari Fenomena *job hopping* tempat kerja (Pertiwi, 2018) (Achmad Dwi Putro et al., 2020). Fenomena pekerja yang sering berpindah-pindah pekerja disebut dengan The Grasshopper phenomenon atau yang dikenal dengan istilah “kutu loncat” (Yuliawan & Himam, 2007) dalam (Putro, dkk. 2020) (Yuliawan & Himam, 2015).

Employee Engagement yaitu kemampuan dan keinginan yang ada di dalam karyawan berdampak pada perilaku *job hopping* karyawan (*Bureau of Labor Statistics, job openings and Labor Turnover Summary*, 2018) (NR Sianturi, 2015) kemampuan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya sering dipengaruhi oleh ketersediaannya pilihan pekerjaan yang lebih baik.

Generasi milenial, yang pada tahun 2023 mencapai 65,4 juta jiwa di Indonesia (BPS, 2023), memiliki perilaku kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung menginginkan fleksibilitas, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), serta lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan diri. Hal ini memunculkan fenomena *job hopping* atau kecenderungan untuk sering berpindah pekerjaan, yang menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan.

Perilaku *job hopping* ini dapat berdampak negatif pada perusahaan, terutama dalam hal biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan milenial untuk berpindah pekerjaan, seperti keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan *work-life balance*. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi dapat menekan tingkat *job hopping* dan meningkatkan loyalitas karyawan (Sianturi & Prabawani, 2020).

Work Life Balance, ialah keseimbangan kehidupan kerja. Sebanyak 52% karyawan Milenial menginginkan waktu yang fleksibel dalam jam kerjanya (Imelda, dkk., 2019) (Hilmi 2016, 2016) Generasi Milenial menganggap ada kesalahan dalam memilih pekerjaan bila tidak menemukan work life balance (Richardson, 2010) dalam (Ningrum. I. L. 2020) (Hilmi 2016, 2016).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh *employee engagement* dan *work-life balance* terhadap *job hopping* pada generasi milenial di Kabupaten Purwakarta. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover.

KERANGKA TEORITIS DAN STUDI EMPIRIS

1) Employee Engagement

Schaufeli & bakker (2004) (Ansori et al., 2022) mendefinisikan *employee engagement* adalah peranan positif yang dimiliki individu, diukur terhadap pekerjaannya dengan disertai *kesediaan* untuk mencurahkan kemampuan dan energy yang dimunculkan melalui perilaku, dimana mereka akan merasamemiliki kepentingan, dapat

fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusiasme yang tinggi dengan pekerjaannya.

Schaufeli and Bakker (2004) membagi indikator *employee engagement* menjadi tiga (Srie Intan Maisyuri and Ariyanto, 2021) (Angela, 2023), yaitu:

a. Aspek Vigor

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

1. Aspek Dedication

Aspek dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Individu yang memiliki skor dedication yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

2. Aspek Absorption

Aspek absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya.

2) *Work life balance*

Work-life balance didefinisikan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. (Annisa Dinda Zaytuna & Dinda Dwarawati, 2024)

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi membentuk *Work life balance* yaitu: (Annisa Dinda Zaytuna & Dinda Dwarawati, 2024)

- a. *Work Interference With Personal Life* mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- b. *Personal Life Interference With Work* mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individual mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
- c. *Personal Life Enhancement Of Work* mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
- d. *Work Enhancement of Personal Life* mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk

memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

3) *Job Hopping*

Menurut Mobley et al (1978) dalam Ansori (2022) keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhentibekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Mobley, et al (1978) dalam (Ansori et al., 2022) indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:

- a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*): mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

4) *Hubungan Employee Engagemant Dan Job Hopping*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hemdi dkk (2018). Dalam penellitiannya juga ditemukan bahwa perusahaan dengan tingkat *engagement* karyawan yang tinggi, tidak hanya memiliki dua kali lipat tingkat keberhasilan perusahaan sebandingkan dengan yang tingkat *engagement*nya rendah, melainkan juga memiliki 40% tingkat kecenderungan *job hopping* yang lebih rendah.

H1 : Employee engagement berpengaruh negatif terhadap job hopping yang signifikan

5) *Hubungan Work Life Balance Dan Job Hopping*

Penelitian yang dilakukan Wiwik Sismawati Eisha Lataruva (2020) menunjukkan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang terjadi.

H2 : Work Life Balance berpengaruh negatif terhadap job hopping yang signifikan

METODE PENELITIAN

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diambil melalui survey penelitian kuantitatif yang berbentuk deskriptif, yang dapat menggambarkan fakta tentang populasi secara sistematis serta berhubungan dengan hasil penelitian

kuantitatif, yaitu penelitian dengan menggunakan data dalam bentuk angka atau data yang diangkakan. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel independen (bebas) *employee engagement* X1 dan *work life balance* X2 sedangkan untuk variabel Dependen (terikat) yaitu *job hopping* Y. Alat yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda yang bertujuan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas.

1) *Populasi dan Sampel*

Populasi merupakan objek atau subjek yang memenuhi kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti, atau bisa dikatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). populasi dalam penelitian ini adalah Masyarakat Purwakarta dengan mengambil jumlah populasi dari Generasi Milenial di Kabupaten Purwakarta.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling* karena tidak semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden (sampel). Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan rumus pengambilan sampel dari *Slovin*. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diteliti yaitu sebanyak 100 responden generasi milenial dari Masyarakat di Purwakarta yang akan mengisi kuisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survey dan analisis data statistik terhadap variabel-variabel *Celebrity Endorcer* dan *Publisitas* menunjukkan bahwa :

Tabel 4.1

Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-19.799	1.277		-15.500	.000
	<i>Employee engagement</i>	-.583	.084	-.592	6.966	.000
	<i>Work Life Balance</i>	-.270	.079	-.289	3.400	.001

a. Dependent Variable: *Job hopping*

Sumber: hasil SPSS Versi 2, (2024)

- 1) Berdasarkan pada penentuan hipotesis awal dengan ketentuan jika $H_0 : \beta_1 = 0$ maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. $H_1 : \beta_1 \neq 0$ maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
 Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Employee engagement* (X1) *Job hopping* (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$ dan t hitung $6.966 > t$ tabel 1.660 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Berdasarkan pada penentuan hipotesis awal dengan ketentuan jika $H_0 \beta_1 = 0$ maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. $H_1 : \beta_1 \neq 0$ maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Work Life Balance* (X2) terhadap *Job hopping* (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0.05$ dan t hitung $3.400 > t$ tabel 1.660 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4.2
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	260.818	2	130.409	25.641	.000 ^b
	Residual	493.342	97	5.086		
	Total	754.160	99			

a. Dependent Variable: *Job hopping*

b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, *Employee engagement*

Sumber: hasil SPSS Versi 2, (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* terhadap *Job Hopping* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $25.641 >$ dari F tabel 3.09 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara bersama-sama (simultan) *Employee Engagement* (X1) dan *Work Life Balance* (X2) berpengaruh terhadap *Job Hopping* (Y).

Tabel 4.3
Hasil Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.663	1.32977
a. Predictors: (Constant), <i>Work Life Balance</i> , <i>Employee engagement</i>				
b. Dependent Variable: <i>Job hopping</i>				

Sumber: Hasil SPSS Vesi 2, (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien determinasi atau *R Square* adalah 0,675 artinya menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* terhadap *Job Hopping* secara simultan adalah 0,675 atau 67,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh *Employee Engagemant* Terhadap *Job Hopping*

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan diketahui nilai t hitung untuk variabel Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Employee engagement* (X1) terhadap *Job hopping* (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan t hitung $-6,966 > t$ tabel 1.660 serta $\beta_1 -0,583$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara parsial *Employee engagement* (X2) berpengaruh negatif terhadap *Job hopping* (Y).

Berdasarkan hasil analisis deskripsi, bahwa menunjukkan nilai indeks variabel sebesar 3.00 hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel ini berada pada range “baik” dalam hal ini berarti menunjukkan bahwa semua responden memberikan persepsi yang baik terhadap *Employee engagement*, Persepsi yang tidak baik terhadap *Employee engagement* juga ditunjukkan dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan bahwa correlation pearson memiliki korelasi negatif terhadap *Job hopping* dengan nilai -0,518 artinya bahwa hasil uji analisis korelasi memiliki kriteria hubungan sedang. Nilai koefisien korelasi yang bertanda negatif menunjukkan bahwa hubungan *Employee engagement* dengan *Job hopping* memiliki hubungan berbanding terbalik. Artinya semakin tingginya *Employee engagement* maka *Job hopping* juga akan semakin menurun.

Koefisien regresi pada variabel *Employee engagement* adalah sebesar -0,583 yang artinya jika variabel *Employee engagement* mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari *Employee engagement* akan mengalami kenaikan sebesar -0,583 poin, hal ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya *Employee engagement* maka nilai dari *Job hopping* akan semakin meningkat.

Hal ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hemdi dkk (2018). Dalam

penelitiannya juga ditemukan bahwa perusahaan dengan tingkat engagement karyawan yang tinggi, tidak hanya memiliki dua kali lipat tingkat keberhasilan perusahaan dibandingkan dengan yang tingkat engagementnya rendah, melainkan juga memiliki 40% tingkat kecenderungan job hopping yang lebih rendah. Dengan kata lain, dengan meningkatkan tingkat engagement karyawan, maka juga akan menekan kecenderungan karyawan millennial untuk melakukan Fenomena job hopping.

2) Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job hopping*

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan diketahui nilai t hitung untuk variabel Work Life Balance (X2) terhadap Job hopping adalah sebesar $-3,400 > t$ tabel 1.660 dan didukung oleh signifikansi $0,01 < 0,05$ serta $\beta_1 -0,270$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial variabel Work Life Balance (X2) berpengaruh negatif terhadap Job hopping (Y).

Penelitian yang dilakukan Wiwik Sismawati Eisha Lataruva (2020) menunjukkan bahwa Work life balance memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja karyawan, maka semakin rendah turnover intention yang terjadi.

Berdasarkan analisis deskripsi, bahwa work Life Balance berada pada kriteria tidak baik dengan nilai indeks 2,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel ini memiliki persepsi yang baik terhadap Work Life Balance, persepsi yang baik terhadap Work Life Balance ditunjukkan dari hasil analisis uji korelasi yang menunjukkan bahwa correlation pearson memiliki korelasi negatif Job hopping dengan nilai $-0,136$ artinya bahwa hasil analisis korelasi memiliki kriteria hubungan yang sangat lemah. Nilai koefisien korelasi yang bertanda negatif menunjukkan bahwa hubungan Work Life Balance dengan Job hopping memiliki hubungan berbanding terbalik. Artinya semakin berkurangnya Work Life Balance maka Job hopping akan semakin meningkat.

Koefisien regresi pada variabel work Life Balance adalah sebesar $-0,270$ poin yang artinya jika variabel Work Life Balance mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka variabel tersebut akan mengalami kenaikan sebesar $-0,270$ poin. Artinya jika semakin meningkatnya Work Life Balance maka nilai dari Job hopping akan menurun.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, I. L. (2020). Dari persamaan hasil regresi didapatkan bahwa Work life balance memiliki pengaruh negatif terhadap intensi job hopping. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi nilai dan Work life balance karyawan generasi Milenial maka akan menurunkan intensitas job hopping.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Rasli dkk (2018) menyatakan bahwa baik faktor ekstrinsik maupun intrinsik termasuk work value mempengaruhi secara signifikan terhadap Job hopping.

3) Pengaruh *Employee engagement* Dan *Work Life Balance* Terhadap *Job hopping*

Berdasarkan data primer (kuisioner) yang telah diolah oleh peneliti dengan bantuan software SPSS 25, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Employee

engagement dan Work Life Balance mempengaruhi Job hopping kalangan milenial di Kabupaten Purwakarta, artinya diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas memiliki tanda negatif dan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan nilai F hitung 25.641

> dari F tabel 3.09 dengan taraf signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara bersama-sama (simultan) Employee engagement (X1) dan Work Life Balance (X2) berpengaruh negatif terhadap Job hopping (Y).

Penelitian yang dilakukan Sianturi & Prabawani (2020) menyatakan bahwa Employee engagement dan Work Life Balance berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Job hopping.

Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut bersifat negatif yang artinya semakin berkurangnya Employee Engagement dan Work Life Balance maka akan semakin tinggi Job hopping.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi terhadap Job hopping memiliki indeks nilai 3,57 hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel berada pada range “Tinggi” dalam hal ini berarti menunjukkan bahwa adanya keterkaitan yang tinggi antara Employee engagement dan work Life Balance terhadap Job hopping.

KESIMPULAN

Employee engagement menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan terhadap Job hopping pada kalangan generasi milenial di Kabupaten Purwakarta dimana indikator terendah yaitu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dengan indeks 2,93. Artinya semakin berkurangnya Employee engagement maka Job hopping akan semakin meningkat.

Work Life Balance menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan terhadap Job hopping pada kalangan generasi milenial di Kabupaten Purwakarta pada indikator sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu dengan indeks 2,45. Artinya semakin berkurangnya Work Life Balance maka Job hopping akan semakin meningkat.

Terdapat pengaruh negatif antara Employee engagement dan Work Life Balance terhadap Job hopping pada kalangan generasi milenial di Kabupaten Purwakarta. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memberikan kontribusi negatif terhadap Job hopping. Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan (Employee engagement) dan keseimbangan kerja-hidup (Work Life Balance), semakin rendah kemungkinan generasi milenial di Kabupaten Purwakarta untuk berpindah pekerjaan (Job hopping). Dengan kata lain, jika karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung akan lebih loyal dan tidak mudah berpindah tempat kerja. Sebaliknya, jika kedua variabel tersebut rendah, maka kemungkinan untuk berpindah pekerjaan akan

meningkat.

REFERENSI

- Achmad Dwi Putro, T., Ajeng Prameswari, N., Qomariyah, O., Psikologi, F., & Gadjah Mada, U. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Intensi Turnover Pada Generasi Milenial CORE Metadata, Citation And Similar Papers At Core.Ac.Uk Provided By Ejournal System Universitas Mulawarman. Ejournal System Universitas Mulawarman, 9(2), 154–163. <https://core.ac.uk/download/pdf/327124909.pdf>
- Allen, E., Bradley, L., & Brown, K. (2000). Explanations For The Provision Utilization Gap In *Work Family Policy*. *Women In Management Review*, 2(4), 321–352.
- Amrulloh, Dedeng Abdul Gani, Imbari, Salman & Fitriyani. (2023). Reducing *Job hopping* intentions through personal psychological aspects. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi bisnis*. Vol. 6 No. 2. 363 - 372.
- Angela, Y. (2023). Skripsi Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Turnover Intention Pada Staf Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023.
- Annisa Dinda Zaytuna, & Dinda Dwarawati. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement* Pada Guru SLB. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 7–14.
- Ansori, Manual, U., Brämswig, K., Ploner, F., Martel, A., Bauernhofer, T., Hilbe, W., Kühn, T., Leitgeb, C., Mlineritsch, B., Petzer, A., Seebacher, V., Stöger, H., Girschikofsky, M., Hochreiner, G., Ressler, S., Romeder, F., Wöll, E., Brodowicz, T., ... Baker, D. (2022). No. *Science*, 7(1), 1–8.
- Azzaki, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee engagement* Pada BRI Syariah Kantor Pusat. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*.
- Azzaki, M. (2020). Tipe *Employee engagement* dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 50-60.
- Ansori (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung. (Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka *Jurnal SOLMA*, 10 (01)
- Bairizki, A., Irwansyah, R., Arifudin, O., Asir, M., & Wijiharta. (2021). *Manajemen Perubahan*. In Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Binti, M. A., Rasli, M., Afiqah, N., Johari, B., Awanis, N., Muslim, B., & Romle, A. R. (2017). Intrinsic And Extrinsic Factors Of *Job hopping*: A Perspective From Final Year Business Student. *World Applied Sciences Journal*, 35(11), 2308–2314. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.2308.2314>
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management*. Hoboken: Wiley.
- Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). Fenomena *Job hopping* Pada Generasi Milenial Di Kota Bandung. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 65–74. <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v7i1.303>
- Dr. Ridwan, M.B.A., Dr. H. Sunarto, M.Si. 2011. *Pengantar Statistika (Untuk Penelitian*

- Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis, Cet IV, Bandung, Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke D). Prenada media Group.
- Fatimah, Putri, Effendy, Sjahril & Lubis, Rahmi. (2022). Peran Dukungan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap *Work – Life Balance* Pada Paramedis Keperawatan Wanita Di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Of Education, Humaniora and Sosial Sciences*. Vol. 5 No 2 November 2022: 1347 - 1355.
- Haliza, M. N. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Padapt Tristar Global Indonesia Jember.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hemdi, Mohamad Abdullah, Buang, Fatin Hanani, Saidmamatov, Olimjo (2018) Investigating the Role of Motivational Factors and Job Hopping Attitudes on Turnover Intentions of Gen Y Hotel Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol 8 No 15. 1 - 13.
- Hilmi. (2016). Pengaruh Career Growth Dan *Work Life Balance* Terhadap Intensi Jobhopping Pada Generasi Y. 4 (August), 30–59.
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora* (Vol. 6, Issue 2). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Mahmudah Enny W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPN Press.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S.R. (2016). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2024). *Organizational Behavior*. New York: Cengage Learning.
- NR Sianturi, B. (2020). Pengaruh *Employee engagement* dan *Work life Value* terhadap *Job hopping* karyawan Generasi Millennial Pada Golden Tulip Jineng Resort Bali. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.9 No. 2. 23 - 31
- Ningrum, I. L. (2020). Pengaruh *career growth* dan *Work life balance* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Y.
- Nur, T., Faradilah, M., Sidoarjo, U. M., Abadiyah, R., Sidoarjo, U. M., Andriani, D., Sidoarjo, U. M., Kusuma, K. A., & Sidoarjo, U. M. (2024). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT . Jatim Autocomp Indonesia). 10(1), 58–82.
- Nurlelarsari Ginting, S. E., Rijal, M. M., Sos, S., Husain Nurisman, M. A., Barin Barlian, M. M., Titin Patimah, M. M., Saprudin, M. M., & Ak, S. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1).
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor *Work-Life Balance* Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Rachman, R. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Peranan Komunikasi Dalam Perilaku Organisasi Pada Reposisi Jabatan Sekolah Tinggi Desain Indonesia. *Jurnal*

- Komunikasi,13(2),58–71.
- Ramadhani, F., & Komalasari, S. (2023). Kebiasaan *Job hopping* Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Al-Husna*, 4(3), 200–211. <https://doi.org/10.18592/jah.v4i3.6637>
- Rambe, M. T. (2023). *Teori Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- RM Fauzi. (2020). Pengaruh Self Efficacy, *Work Conflict*, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Cilacap. 1–13.
- Rosen, L. (2022). The Impact of *Job hopping* on Career Development. *Jurnal Manajemen Karir*, 10(1), 12-28.
- Saragih, S., & Margaretha, M. (2013). Antecedent Dan Konsekuensi *Employee engagement*: Studi Pada Industri Perbankan. Seminar Nasional Dan Call For Paper, 1–22.
- Sari, A. K., Rahayu, S., Harjanti, W., Choifin, M., & Wahjoedi, T. (2021). Metodologi Penelitian.
- Seprianto, O. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.52300/jms.v2i1.2795>
- Sianturi, N., & Prabawani, B. (2020). Pengaruh *Employee engagement* Bali. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 23–31.
- Sianturi Reandra Nathania. (2020). Pengaruh *Employee engagement* Dan *Work Value* Terhadap *Job hopping* Karyawan Generasi Millennial.
- Siew, P. (2021). *Job hopping* sebagai Fenomena Modern. *Jurnal Ekonomi*, 15(1), 55-70.
- Subhi, M. A., & Farah Wilda. (2023). Pengaruh Gender, *Work-Life Balance*, Dan *Workload* Terhadap Kinerja Auditor Dimoderasi Oleh *Work From Home*. 1– 175.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- STjiabrata, R., & lainnya. (2021). Keterlibatan Karyawan dalam Pekerjaan. *Jurnal Psikologi dan Sosial*, 8(2), 100-115.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif (Issue June).
- Vellya, P., Pio, D., & Rumawas, A. (2020). *Employee engagement*: A Study on Indonesian *Workforce*. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 40-56.
- Widjaja, D., Kristiani, S., & Marcella, E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper Di Industri Perhotelan Di Indonesia. *Jurnal PETRA*, 6(2), 90–101.
- Wijaya, Y. (2020). Konflik Kerja-Keluarga. *Jurnal Psikologi*, 6(1), 23-38.
- Yuliawan, T. P., & Himam, F. (2015). The Grasshopper Phenomenon : Studi Kasus Terhadap Profesional Yang Sering Berpindah - Pindah Pekerjaan. 34(1), 76–88.
- Znidaršič, J., & Marič, M. (2021). Factors Influencing *Job hopping*. *Jurnal Manajemen*, 10(3), 67-80.