

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z
DI KOTA SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh:

MAULIDYA KHOIRUNNISA
NPM. 22042010168

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2026**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z
DI KOTA SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh:

MAULIDYA KHOIRUNNISA
NPM. 22042010168

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z
DI KOTA SURABAYA**

Disusun Oleh:

MAULIDYA KHOIRUNNISA
NPM. 22042010168

Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi

**Menyetujui,
Pembimbing Utama**


Maharani Ikaningtyas, S.E., M.AB
NPT. 21219920526338

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik**


Prof. Dr. Catur Suratnoail, M.Si
NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z
DI KOTA SURABAYA**

Disusun Oleh:

MAULIDYA KHOIRUNNISA
NPM. 22042010168

**Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 7 Juli 2026**

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Tim Penguji


Maharani Ikaningtyas, S.E., M.AB
NPT. 21219920526338

1. Ketua


Dra. Sidi Ning Farida, M.Si
NIP. 196407291990032001

2. Sekretaris


Dr. Acep Samsudin, S.Sos., MM., MA
NIPPPK. 197712042025211022

3. Anggota


Maharani Ikaningtyas, S.E., M.AB
NPT. 21219920526338

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik


Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si
NIP. 196804182021211006

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maulidya Khoirunnisa
NPM : 22042010168
Program : Sarjana(S1)
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada Skripsi/Tesis/Desertasi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 9 Juli 2026

Yang Membuat pernyataan


Maulidya Khoirunnisa
22042010168

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi berjudul “**Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction* terhadap *Job Hopping* pada Generasi Z di Kota Surabaya**” yang disusun guna memenuhi syarat kelulusan gelar Sarjana Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan studi ini tidak lepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, rasa terima kasih yang mendalam penulis sampaikan kepada Ibu Maharani Ikaningtyas, S.E., M.AB selaku Dosen Pembimbing atas arahan dan waktu yang telah diberikan. Apresiasi juga penulis tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A, selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis.
3. Seluruh dosen Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
4. Keluarga tercinta: Orang tua, kakak, kakak ipar dan keponakan atas doa dan dukungan moral maupun materiil yang tak terhingga.

5. Seluruh rekan, saudara, dan sahabat yang selama ini mendukung dan telah bersedia mendengarkan keluh kesah penulis dan selalu memberikan motivasi untuk tidak menyerah selama pengerjaan skripsi.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga penelitian ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Surabaya, Juli 2026

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAKSI.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Landasan Teori	18
2.2.1 <i>Work Life Balance</i>	18
2.2.1.1 Definisi <i>Work Life Balance</i>	18
2.2.1.2 Komponen-Komponen <i>Work Life Balance</i>	19
2.2.1.3 Faktor-Faktor <i>Work Life Balance</i>	21
2.2.1.4 Indikator <i>Work Life Balance</i>	24
2.2.2 <i>Job Satisfaction</i>	25
2.2.2.1 Definisi <i>Job Satisfaction</i>	25
2.2.2.2 Jenis-Jenis <i>Job Satisfaction</i>	26
2.2.2.3 Faktor-Faktor <i>Job Satisfaction</i>	28

2.2.2.4 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	29
2.2.3 <i>Job Hopping</i>	32
2.2.3.1 Definisi <i>Job Hopping</i>	32
2.2.3.2 Faktor-Faktor <i>Job Hopping</i>	33
2.2.3.3 Indikator <i>Job Hopping</i>	34
2.3 Hubungan Antar Variabel	35
2.3.1 Hubungan <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Job Hopping</i>	35
2.3.2 Hubungan <i>Job Satisfaction</i> dengan <i>Job Hopping</i>	36
2.4 Kerangka Berpikir	38
2.5 Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	41
3.2.1 Definisi Operasional	41
3.2.1.1 Variabel Independen (X)	42
3.2.1.2 Variabel Terikat (Y)	46
3.2.2 Pengukuran Variabel	53
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	54
3.3.1 Populasi	54
3.3.2 Sampel	55
3.3.3 Teknik Penarikan Sampel	56
3.4 Jenis, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data	57
3.4.1 Jenis Data	57
3.4.2 Sumber Data	58
3.4.3. Teknik Pengumpulan Data	58
3.5 Teknik Analisis Data	59
3.5.1 Kualitas Data	59
3.5.1.1 Uji Validitas	59
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	60
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	61
3.5.2.1 Uji Normalitas	61

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas.....	61
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	62
3.5.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	63
3.5.4 Uji Hipotesis.....	64
3.5.4.1 Uji F	64
3.5.4.2 Uji t	65
3.5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1 Hasil.....	69
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	69
4.1.2 Penyajian Data	69
4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	69
4.1.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	76
4.1.3 Uji Kualitas Data.....	103
4.1.3.1 Uji Validitas.....	103
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	105
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	106
4.1.4.1 Uji Normalitas.....	106
4.1.4.2 Uji Multikolinearitas.....	106
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas	107
4.1.5 Uji Regresi Linear Berganda.....	108
4.1.6 Uji Hipotesis.....	110
4.1.6.1 Uji F	110
4.1.6.2 Uji t	111
4.1.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	113
4.2 Pembahasan	113
4.2.1 Pengaruh Simultan	113
4.2.2 Pengaruh Parsial.....	115
4.2.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X1) terhadap <i>Job Hopping</i> (Y)	115

4.2.2.2 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> (X2) terhadap <i>Job Hopping</i> (Y)	117
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	120
5.1Kesimpulan.....	120
5.2Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA.....	123
LAMPIRAN.....	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Surabaya	2
Gambar 1.2 Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Surabaya	3
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	39
Gambar 3.1 Regresi Linier Berganda.....	63
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2.2 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.2 Pemberian Nilai Skala Likert.....	54
Tabel 3.3 Ketentuan Interpretasi Koefisien Korelasi	68
Tabel 4.1 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2 Klasifikasi Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3 Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
Tabel 4.4 Klasifikasi Berdasarkan Sektor Pekerjaan Saat ini	72
Tabel 4.5 Klasifikasi Berdasarkan Posisi/Jabatan Saat ini.....	73
Tabel 4.6 Klasifikasi Berdasarkan Masa Kerja Saat Ini	74
Tabel 4.7 Klasifikasi Berdasarkan Estimasi Pendapatan	75
Tabel 4.8 Klasifikasi Berdasarkan Berdasarkan Frekuensi Job Hopping 3 Tahun Terakhir	76
Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Work Life Balance (X1)	77
Tabel 4.10 Deskriptif Variabel Job Satisfaction (X2).....	85
Tabel 4.11 Deskriptif Variabel Job Hopping (Y).....	95
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas.....	104
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	105
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	106
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	107
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	108
Tabel 4.17 Hasil Uji F	110
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	111
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	113

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian	129
Lampiran 2: Kuisisioner Google Formulir	135
Lampiran 3: Tabulasi Data.....	140
Lampiran 4: Hasil Uji SPSS.....	158
Lampiran 5: Waktu Penelitian	164
Lampiran 6: Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Tingkat Plagiarisme	165
Lampiran 7: Skor Hasil Uji Plagiarisme	166
Lampiran 8: LOA Jurnal	167

ABSTRAKSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA SURABAYA

Maulidya Khoirunnisa, Maharani Ikaningtyas

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *job satisfaction* secara parsial maupun simultan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya. Fenomena ini menarik perhatian besar seiring tingginya mobilitas kerja generasi muda di lingkungan perkotaan. Generasi Z memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja sehingga lebih mudah berpindah pekerjaan ketika harapan tersebut tidak terpenuhi. Kota Surabaya sebagai pusat kegiatan ekonomi, perdagangan, dan jasa menyediakan peluang kerja yang luas sehingga mendorong tingginya mobilitas tenaga kerja Generasi Z. Kondisi tersebut menjadikan fenomena *job hopping* sebagai tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian bersifat tidak terhingga (*infinite population*), dengan sampel sebanyak 150 responden yang ditentukan menggunakan rumus *Lemeshow*. Teknik sampling menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria responden adalah Generasi Z (18–29 tahun) di Kota Surabaya yang telah melakukan *job hopping* minimal 2 kali dalam 3 tahun terakhir.

Data dikumpulkan melalui kuesioner daring (*Google Form*) berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS. Hasil penelitian melalui uji F menunjukkan bahwa *work life balance* dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku *job hopping*. Secara parsial *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *job hopping*. Sementara itu, *job satisfaction* memiliki hasil negatif dan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping*. Hasil koefisien determinasi R^2 menunjukkan kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi *Job Hopping* pada objek penelitian. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kebijakan fleksibilitas kerja guna mengoptimalkan retensi karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Job Satisfaction*, *Job Hopping*, Generasi Z, Kota Surabaya.

ABSTRACT

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN JOB SATISFACTION TERHADAP JOB HOPPING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA SURABAYA

Maulidya Khoirunnisa, Maharani Ikaningtyas

This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of Work life balance and Job satisfaction on Job hopping among Generation Z employees in Surabaya. This phenomenon has gained significant attention along with the high job mobility of the younger generation in urban environments. Generation Z has high expectations regarding work life balance and job satisfaction, making them more likely to change jobs when these expectations are not met. As a major center of economic, trade, and service activities, Surabaya offers abundant employment opportunities, which contribute to the high mobility of Generation Z employees. Consequently, job hopping has become a significant challenge for companies in retaining their workforce. This study employed a quantitative associative research design. The population was infinite, and a sample of 150 respondents was determined using the Lemeshow formula. The sampling technique used was nonprobability sampling with a purposive sampling method. The respondents were Generation Z employees (aged 18–29 years) in Surabaya who had changed jobs at least twice within the past three years.

Data were collected through an online questionnaire (Google Forms) using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression via SPSS. The F-test results indicate that work-life balance and job satisfaction simultaneously have a significant effect on job-hopping behavior. Partially, work-life balance has a significant positive effect on job hopping. Meanwhile, job satisfaction shows a negative result and has no significant effect on job hopping. The results of the coefficient of determination R^2 demonstrate the contribution of the independent variables in explaining the variation of job hopping in the research subject. It is recommended that companies evaluate work flexibility policies to optimize the retention of Generation Z employees.

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction, Job Hopping, Generation Z, Surabaya City.