



**LABEL” KUTU LONCAT” DI TEMPAT KERJA, EKSPLORASI *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI PREFERENSI PEKERJAAN PADA GENERASI MILENIA DAN ZILENIAL**

Imanda Nabilasari<sup>1</sup>, Reza Fitriani<sup>2</sup>, Raisya Amalia<sup>3</sup>, Muhammad Yusuf<sup>4\*</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

[Imandanabilasari.stiebima22@gmail.com](mailto:Imandanabilasari.stiebima22@gmail.com)<sup>1</sup>, [rezafitriani.stiebima22@gmail.com](mailto:rezafitriani.stiebima22@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[raisyaamalia.stiebima22@gmail.com](mailto:raisyaamalia.stiebima22@gmail.com)<sup>3</sup>

Email Korespondensi : [yusufzm.stiebima@gmail.com](mailto:yusufzm.stiebima@gmail.com)<sup>4\*</sup>

Info Artikel	Abstrak
<b>Kata Kunci:</b> Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, Sikap Kerja <i>Work Life Balance</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja terhadap <i>Work Life Balance</i> Karyawan Generasi Milenia dan Zilenia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 120 karyawan dengan sampel generasi milenia sejumlah 120 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Work Life Balance</i> . Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap <i>Work Life Balance</i> . Sikap Kerja Berpengaruh terhadap <i>Work Life Balance</i> Dan Efikasi Diri (X1) Kecerdasan Emosional (X2) dan Sikap Kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap <i>Work Life Balance</i> Karyawan Generasi Mileniadan Zilenia. Agar generasi Z dan generasi Y dapat meningkatkan <i>Work Life Balance</i> sehingga dapat menurunkan Label Kutu Loncat di Tempat Kerja.
<b>Info Article</b>	<b>Abstract</b>
<b>Keywords:</b> <i>Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Work Attitude, Work Life Balance</i>	<i>This study aims to determine the effect of Self-Efficacy, Emotional Intelligence, and Work Attitude on Work-Life Balance of Millennial and Zilenia Generation Employees. The approach used in the study is an associative approach. The population in the study amounted to 120 employees with a sample of 120 millennial generation employees. Data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, T tests, and F tests processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program. The results of the study show that Self-Efficacy (X1) has a significant effect on Work-Life Balance. Emotional Intelligence (X2) has an effect on Work-Life Balance. Work Attitude Affects Work-Life Balance and Self-Efficacy (X1). Emotional Intelligence (X2) and Work Attitude simultaneously (simultaneously) affect Work-Life Balance of Millennial and Zilenia Generation Employees. So that generation Z and generation Y can improve Work Life Balance so that they can reduce the label of job hoppers in the workplace.</i>

**I. PENDAHULUAN**

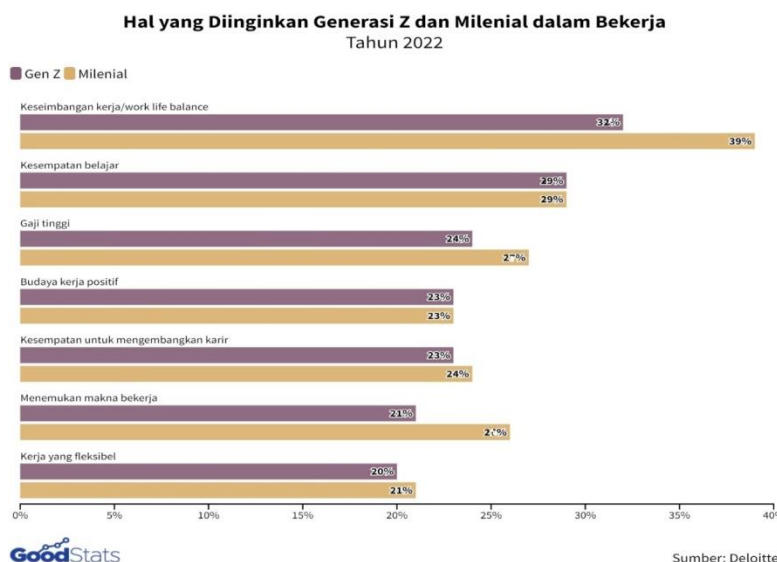
Perpindahan pekerjaan merupakan fenomena umum di kalangan tenaga kerja saat ini, terutama di kalangan generasi milenial dan ekspatriat. Jika dibahas secara rinci, fenomena job hopping adalah praktik seseorang berpindah pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam kurun waktu yang singkat. Dikenal juga sebagai “kutu loncat” di tempat kerja,

fenomena berpindah pekerjaan ini sangat kontras dengan generasi sebelumnya, yang cenderung mengutamakan masa kerja jangka panjang di satu perusahaan selama karier mereka.

IDN Times yang menggelar survey kepada 211 responden untuk mengetahui tentang *job hopping* ditemukan bahwa 41,2% generasi milenial dan zilenial berpindah-pindah tempat kerja dengan durasi 6-12 bulan dan sebanyak 30,4% mengaku pernah pindah kerja sebanyak 2 kali dan 29,1% lainnya telah pindah kerja lebih dari 3 kali dalam satu tahun (Hanina, 2022). Hal serupa juga diungkap dalam platform pencarian kerja Indeed menemukan bahwa 45% milenial dan zilenial telah berganti pekerjaan dalam 12 bulan terakhir (Rahmah, 2022).

Jobstreet (2023) menjelaskan bahwa *job hopping* tak jarang menjadi salah satu solusi yang dipilih banyak orang, termasuk generasi milenial dan zilenial untuk dapat menghindari pekerjaan dan lingkungan kerja yang buruk. Afifah (2023) menjelaskan bahwa karyawan generasi zilenial memiliki keinginan berganti pekerjaan 134% lebih tinggi dikarenakan memilih *work life balance* yang lebih baik. Dengan berpindah-pindah pekerjaan, diharapkan pada akhirnya bisa menemukan perusahaan yang bisa menghadirkan kualitas *work-life balance* yang paling sesuai.

*Work life balance* (Keseimbangan kehidupan kerja) adalah cara bekerja tanpa mengabaikan semua aspek pekerjaan, pribadi, keluarga, spiritual, dan kehidupan sosial. Twenge dan Campbell (Baihaqi, 2020) menyatakan bahwa generasi milenial dan dewasa muda di dunia kerja lebih tertarik pada pengembangan pribadi dan keseimbangan kehidupan kerja daripada mencari imbalan ekstrinsik seperti mendapatkan reputasi baik atau pertumbuhan ekonomi.



**Gambar 1. Preferensi Milenial dan Zilenial Dalam Bekerja**

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Deloitte* yang berjudul “*The Deloitte Global 2022 Gen Z dan Millennial Survey*” mengungkapkan bahwa mayoritas generasi generasi Z dan Milenial tidak mengutamakan kepentingan ekonomi atau gaji yang tinggi dalam bekerja. Sebesar 32 % dan generasi zilenial dan sebesar 39 % generasi milenial lebih mengutamakan keseimbangan kehidupan kerja (Angelia, 2022). Hasil riset lain oleh Rahmah

(2022) juga menyatakan hal yang sama bahwa mayoritas generasi milenial dan gen zilenial (19,04%) memilih pekerjaan dengan *work life balance* yang baik sebagai prioritas utama. Hal ini menunjukkan bahwa generasi milenial dan generasi zilenial dalam bekerja menginginkan *work life balance*.

Hasil riset terbaru oleh SEEK yang merupakan perusahaan induk dari aplikasi pengembangan karir dan pencarian kerja di Asia menemukan bahwa 71% responden diseluruh bidang pekerjaan, negara dan generasi mengatakan bahwa *work life balance* sebagai prioritas utama dalam memilih pekerjaan (Tribunnews, 2023). Hal serupa dijelaskan dalam data yang di publikasikan GWI salah satu Lembaga Market Research di USA disebutkan bahwa 72% generasi milenial dan zilenial sangat membatasi diri dalam urusan kehidupan maupun pekerjaan mereka (Sanita, 2023).

Penelitian terbaru lainnya yang dilakukan oleh Forum ekonomi Dunia menemukan bahwa 34% individu tidak akan tahan dengan lingkungan kerja yang buruk dan 48% individu akan meninggalkan pekerjaan jika hal tersebut menghalangi mereka menikmati hidup. Lebih lanjut penelitian tersebut menjelaskan bahwa di sektor teknologi lebih dari 225.000 orang telah berhenti dari pekerjaan di tahun 2023 dikarenakan tidak tercapai *work life balance* dalam bekerja (Weissang, 2023). Beberapa faktor yang dapat membantu generasi milenial dan gen zilenial untuk mencapai *work life balance* dalam bekerja diantaranya efikasi diri, kecerdasan emosional dan sikap kerja.

Faktor pertama adalah faktor internal yang meliputi aspek kepribadian individu, salah satunya adalah efikasi diri. Badrun dalam Triwijayanti (2019) menjelaskan bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang maka akan semakin optimis pula sikap dan perilakunya, sebaliknya semakin rendah efikasi dirinya maka akan semakin optimis pula sikapnya yang nantinya akan berpengaruh pada *work life balance* dan personal activity-nya. Weissang (2023) menjelaskan bahwa Microsoft dalam surveinya menemukan tenaga kerja global sudah membangun prioritas yang jelas artinya memiliki efikasi diri yang baik. Sebanyak 53% responden mengatakan akan memprioritaskan kesehatan dan kesejahteraan dibandingkan pekerjaan.

Faktor kedua adalah kecerdasan emosional. Noviati (2020) menjelaskan bahwa Seseorang dapat menggunakan kecerdasan emosional untuk mengendalikan emosinya dan menyelesaikan berbagai tuntutan atau konflik pekerjaan, sehingga menjadi lebih baik jika dapat diselesaikan. *work-life balance*. Weissang (2023) mengungkapkan Studi baru-baru ini oleh menjelaskan bahwa 37,8% responden memiliki masalah emosional dikarenakan buruknya *work life balance* dalam bekerja.

Faktor ketiga, Untuk meningkatkan *work life balance*, karyawan perlu memiliki sikap yang baik. Sikap kerja dapat digunakan sebagai indikator apakah suatu pekerjaan berjalan dengan baik atau tidak. Jika sikap kerja diterapkan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan lancar.

## **II. METODE PENELITIAN**

Riset ini menggunakan strategi eksplanatoris sekuensial (*sequential explanatory strategy*) yang dilakukan dengan dua tahap yaitu tahap pertama mengumpulkan dan

menganalisis data kuantitatif dan tahap kedua pengumpulan dan analisis data kualitatif yang dibangun berdasarkan hasil awal kuantitatif (Hair et al, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh generasi milenial dan Zilenial dengan rentang usia 18-42 tahun. Teknik sampling menggunakan *purposive sampling* sesuai dengan kebutuhan peneliti yaitu dengan kriteria

- a. Generasi milenial dan zilenial sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan di Seluruh Wilayah Indonesia
- b. Memiliki pekerjaan secara penuh waktu, paruh waktu atau *freelance*
- c. Berusia > 17 tahun dikarenakan telah mampu memahami isi pernyataan kuesioner.

Hair, Black, Babin & Aderson (2014) merekomendasikan ukuran sampel untuk populasi besar, yaitu lima kali jumlah item yang disertakan dalam survei. Oleh karena itu, ukuran sampel untuk penelitian ini adalah  $5 \times 24 = 120$  orang.

### III. HASIL PENELITIAN

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Efikasi Diri -> Kecerdasan Emosional	0.416	0.423	0.080	5.228	0.000
Efikasi Diri -> Sikap Kerja	0.619	0.628	0.055	11.242	0.000
Efikasi Diri -> Work Live Balance	0.192	0.193	0.066	2.911	0.004
Kecerdasan Emosional -> Work Live Balance	0.277	0.281	0.072	3.862	0.000
Sikap Kerja -> Work Live Balance	0.496	0.492	0.077	6.475	0.000

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Efikasi Diri -> Kecerdasan Emosional -> Work Live Balance	0.115	0.119	0.040	2.894	0.004
Efikasi Diri -> Sikap Kerja -> Work Live Balance	0.307	0.307	0.048	6.376	0.000

#### 1) Pengaruh Efikasi Diri terhadap Work Live Balance.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh Efikasi Diri terhadap Work Live Balance adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,004. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,192 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Efikasi Diri terhadap Work Live Balance adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** 1 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Work Live Balance adalah positif signifikan.

#### 2) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Work Live Balance.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Work Live Balance adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,277 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Work Live Balance adalah positif. Dengan demikian

**hipotesis** 2 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Work Live Balance adalah positif signifikan.

**3) Pengaruh Sikap Kerja terhadap Work Live Balance.**

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh Sikap Kerja terhadap Work Live Balance adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,496 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Sikap Kerja terhadap Work Live Balance adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** 3 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Work Live Balance adalah positif signifikan.

Bedasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Fitri (2023) mengatakan bahwa ekikasi diri, kecerdasan emosional dan sikap kerja berpengaruh terhadap *work life balance* dan di perkuat oleh Panjaitan (2025) yang mengatakan ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap work life balance

**4) Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kecerdasan Emosional.**

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh Efikasi Diri terhadap Kecerdasan Emosional adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,416 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Efikasi Diri terhadap Kecerdasan Emosional adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** 4 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kecerdasan Emosional adalah positif signifikan.

**5) Pengaruh Efikasi Diri terhadap Sikap Kerja.**

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh Efikasi Diri terhadap Sikap Kerja adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,619 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Efikasi Diri terhadap Sikap Kerja adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** 5 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Sikap Kerja adalah positif signifikan.

**6) Mediasi Kecerdasan Emosional terhadap hubungan Efikasi Diri dan Work Live Balance**

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh mediasi Kecerdasan Emosional terhadap hubungan Efikasi Diri dan Work Live Balance adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,004. Dengan demikian **hipotesis** 6 dalam penelitian ini diterima. Kecerdasan Emosional memediasi hubungan Efikasi Diri dan Work Live Balance.

**7) Mediasi Sikap Kerja terhadap hubungan Efikasi Diri dan Work Live Balance**

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh mediasi Sikap Kerja terhadap hubungan Efikasi Diri dan Work Live Balance adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian **hipotesis** 7 dalam penelitian ini diterima. Sikap Kerja memediasi hubungan Efikasi Diri dan Work Live Balance.

#### IV. KESIMPULAN

Nilai *R-Square* model variabel *work life balance* sebesar 0,695 artinya keragaman *work life balance* dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri, kecerdasan emosional, *sikap kerja*

adalah 69,5%, sedangkan sisanya 30,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat pada model. Persamaan struktur model, hasil analisis SEM dapat dilihat lebih komprehensif.

Efikasi diri berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *work life balance*. Hal ini sejalan dengan Triwijayanti (2019) yang menyatakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang di perlukan untuk mencapai tujuan tertentu dan keyakinan seseorang akan kapasitasnya untuk mengendalikan motivasi, perilaku dan lingkungan sosialnya sendiri untuk menghasilkan kinerja tertentu.

Persepsi mediasi kecerdasan emosional terhadap hubungan efikasi diri dan *work life balance*. Hasil ini sejalan dengan Hanina & Tias (2022) seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki efikasi diri yang lebih baik karena kemampuannya untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri yang kemudian mempengaruhi keyakinan diri dalam menghadapi tantangan, Individu yang cerdas secara emosional lebih mampu untuk mendorong diri sendiri menuju tujuan. Kemampuan untuk memahami dan membantu individu mengelola stres, membangun hubungan kerja yang sehat dan berkomunikasi secara efektif yang pada akhirnya menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan profesional dan pribadi, Baihaki dan Kristanto (2020)

Terakhir mediasi sikap kerja terhadap hubungan efikasi diri dan *work live balance* Novianti (2020) menjelaskan bahwa sikap kerja merujuk pada perasaan atau pendapat tentang pekerjaan, sementara efikasi diri keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas. Individu dengan efikasi diri tinggi lebih mungkin menganggap tantangan sebagai peluang untuk berkembang dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Frida. 2023. Hubungan *Work life balance* dengan Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Z. *Skripsi*. Universitas Gajah Mada.
- Angelia. 2022. *Work life balance* atau Gaji Tinggi, Mana yang Lebih penting ?. URL : <https://goodstats.id/article/work-life-balance-atau-gaji-tinggi-mana-yang-lebih-penting-OoDKa>. Diakses tanggal 12 februari 2024.
- Baihaqi, I. Kristanto, R.S. 2020. Pengaruh Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional dan Work-Life Balance terhadap Komitmen Karir (Studi Kasus Pada Generasi Y Kota Semarang). *Jurnal EconBank*. Volume 2. Nomor 2.
- Br Panjaitan, K. A. (2025). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Work Life Balance pada Pegawai di PT Maybrat Lestari* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Christin, L. Destiana, N.S & Sari, D.P. 2022. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Wanita Karir dengan mediasi Kelelahan Bekerja yang dimoderasi oleh dukungan organisasi dan Dukungan Keluarga. *Jurnal Business Managenent*. Volume 18. No 1.
- Fitri, V. Y., Hartati, R., & Fadhli, M. 2023. Bagaimana Efikasi Diri bisa meningkatkan Work-Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja?. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 6(2), 52-59.

- Hanina, Tyas. 2022. *Fenomena Job Hopping Kaum Millennials, Masih Ada Stigma?* URL: <https://www.idntimes.com/life/career/tyas-hanina-1/fenomena-job-hopping-bagi-kaum-millennials>. Diakses tanggal 12 Februari 2024.
- Jobstreet. 2023. *Job Hopping: Memahami Dampak Jadi Kutu Loncat di dunia kerja*. URL: <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/job-hopping-how-it-affects-your-career-success>. Diakses tanggal 13 februari 2024.
- Noviati, N. P. 2020. Peran Kecerdasan Emosi Dalam Hubungan Antara *Work life balance* Dan Work Engagement Karyawan. Universitas Islam Indonesia
- Rahmah. 2022. *Perkara Pekerjaan Ideal, Gen Z dan Milenial Sampingkan Gaji*. URL: <https://tirto.id/perkara-pekerjaan-ideal-gen-z-dan-milenial-sampingkan-gaji-gwEl>. Diakses tanggal 13 Februari 2024.
- Rahmania. Asmony,T & Nurmayanti,S. 2020. Pengaruh Waktu Kerja dan Dukungan Supervisor terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Generasi Y. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Volume 6. No 2.
- Sanita. 2023. *Gen Z Susah Diajak Kerjasama dalam Dunia Kerja*. URL: <https://communication.uii.ac.id/gen-z-susah-diajak-kerja-sama-dalam-dunia-kerja-simak-fakta-fakta-berikut-sebelum-men-judge/>. Diakses tanggal 12 Februari 2024.
- Tribunnews, 2023. *Survei Menunjukkan bahwa Para Pekerja di Indonesia Memprioritaskan Work life balance di Pasca pandemi*. URL: <https://www.tribunnews.com/nasional/2023/03/01/survei-menunjukkan-bahwa-para-pekerja-di-indonesia-memprioritaskan-work-life-balance-di-pascapandemi>. Diakses Tanggal 13 Februari 2024.
- Triwijayanti, D.A. Astiti, D.P. 2019. Peran Dukungan Sosial Keluarga dan Efikasi Diri Terhadap Tingkat Work-Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja di Dempasar. *Jurnal Psikologi Udayana*. Volume 6. No 2.
- Weissang. 2023. *Work-Life Balance Statistics That Leaders Need to Know in 2024*. URL: <https://www-run-io.translate.google/blog/work-life-balance-statistics? x tr sl=en& x tr tl=id& x tr hl=id& x tr pto=tc#>. Diakses Tanggal 12 Februari 2024.