Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital
Volume 3, Nomor 2, Mei 2026
e-ISSN: 3047-1184; p-ISSN: 3047-1575, Hal. 108-124
DOI: https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v3i2.1702
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JIMaKeBiDi

Pengaruh *Work-Life Balance*, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap *Job Hopping* melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

(Studi Kasus pada Pekerja Part-Time Gen Z di Kota Semarang)

Theresia Reike Christina Elen[1*], Maria Magdalena Minarsih[2], Heru Sri Wulan[3]
[1-3] Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang, Indonesia

**Penulis Korespondensi: theresiaelen7@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance, Salary, and Work Environment on Job Hopping, with Work Motivation serving as an intervening variable among Generation Z part-time workers in Semarang City. The data used are quantitative. The data source is primary data obtained through questionnaires. The sampling technique used was purposive sampling with a total sample of 100 respondents determined using the Slovin formula. The data analysis techniques include instrument testing (validity and reliability tests), classical assumption testing (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests), multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test and coefficient of determination), and the Sobel test to examine the mediating effect. The results indicate that Work-Life Balance has a negative and significant effect on Work Motivation, while Salary and Work Environment have positive and significant effects on Work Motivation. Work-Life Balance has a positive and significant effect on Job Hopping, Salary has no significant effect on Job Hopping, while Work Environment has a negative and significant effect on Job Hopping. Work Motivation has a positive and significant effect on Job Hopping, and is proven to mediate the effects of Work-Life Balance, Salary, and Work Environment on Job Hopping among Generation Z workers. This research model demonstrates a very strong explanatory power for Job Hopping, with an Adjusted R Square value of 98.2%.*

Keywords: *Generation Z; Job Hopping; Salary; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap *Job Hopping* melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada pekerja Part-Time Generasi Z di Kota Semarang. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan koefisien determinasi), serta uji Sobel untuk menguji pengaruh mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, sedangkan Gaji dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping*, Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Hopping*, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Hopping*. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping*, serta terbukti mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance*, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap *Job Hopping* pada Generasi Z. Model penelitian ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan *Job Hopping* dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 98,2%.

Kata Kunci: Gaji; Generasi Z; *Job Hopping;* Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, penggerak, sekaligus pengendali berbagai sumber daya organisasi. Robbins dan Coulter (2014) menempatkan manajemen sebagai rangkaian aktivitas yang mengoordinasikan pekerjaan orang lain secara efektif dan efisien, sedangkan Schermerhorn (2014) menekankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan. Dalam konteks tersebut,

Naskah Masuk: 13 April 2026; Revisi: 05 Mei 2025; Diterima: 29 Mei 2026; Terbit: 31 Mei 2026

kemampuan organisasi mempertahankan tenaga kerja yang sesuai menjadi bagian penting dari efektivitas manajemen. Ketika pekerja sering berpindah, organisasi tidak hanya menghadapi biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, tetapi juga berpotensi mengalami gangguan produktivitas dan kontinuitas pekerjaan.

Fenomena perpindahan kerja menjadi semakin relevan ketika dibahas pada Generasi Z. Dalam skripsi ini Generasi Z diposisikan sebagai kelompok yang lahir pada 1997–2012 dan memiliki kedekatan dengan teknologi digital, pola kerja yang lebih fleksibel, serta perhatian yang kuat terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Karakteristik tersebut membuat keputusan untuk bertahan atau berpindah pekerjaan tidak semata-mata ditentukan oleh imbalan finansial. Faktor psikologis, pengalaman kerja, kenyamanan, kondisi lingkungan, dan peluang memperoleh pengalaman baru juga dapat memengaruhi keputusan tenaga kerja muda.

Job Hopping merupakan kecenderungan individu berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam periode relatif singkat atas dorongan pribadi. Gusvita (2023) dan Sabila (2024) membahas fenomena ini dalam konteks Generasi Z. Dalam skripsi, kecenderungan *Job Hopping* diukur melalui pencarian pekerjaan yang lebih sesuai dengan harapan, pemikiran untuk berpindah dalam waktu dekat, ketidakpuasan yang memicu keinginan berpindah, serta tidak adanya rencana untuk bertahan lebih dari satu sampai dua tahun. Dengan demikian, *Job Hopping* bukan sekadar turnover administratif, melainkan perilaku yang berkaitan dengan persepsi dan keputusan pekerja.

Kota Semarang memberikan ruang yang relevan untuk mengkaji fenomena tersebut. Data BPS Kota Semarang yang digunakan dalam penelitian menunjukkan jumlah penduduk tahun 2025 sebesar 1.722.421 jiwa dengan pertumbuhan 0,86% per tahun. Distribusi penduduk antarwilayah tidak seragam, dengan Tembalang dan Pedurungan termasuk wilayah berpenduduk besar. Pertumbuhan penduduk dan dinamika ekonomi perkotaan berpotensi meningkatkan persaingan kerja dan kebutuhan memperoleh penghasilan, termasuk melalui pekerjaan paruh waktu. Pekerja part-time di Semarang banyak dijumpai pada sektor seperti coffee shop, restoran, swalayan, dan jasa lain yang relatif dekat dengan tenaga kerja muda.

Di sisi ekonomi, penelitian menggunakan data Upah Minimum Kota Semarang sebagai konteks. UMK meningkat dari Rp2.810.025 pada 2021 menjadi Rp3.454.827 pada 2025. Kenaikan tersebut menunjukkan adanya perubahan nominal upah, tetapi besaran gaji yang diterima individu tetap dipersepsikan melalui kesesuaiannya dengan beban kerja, kebutuhan, jadwal, pendidikan, dan bagian pekerjaan. Karena itu, variabel Gaji dalam penelitian tidak hanya dimaknai sebagai angka nominal, tetapi sebagai persepsi responden atas kompensasi yang diterimanya.

Work Life Balance menjadi faktor lain yang penting. Pekerja part-time sering harus membagi waktu antara pekerjaan, pendidikan, keluarga, aktivitas sosial, dan kehidupan pribadi. Ketika pembagian waktu dan energi dirasakan tidak seimbang, pekerjaan dapat mengganggu aktivitas personal dan menurunkan kualitas pengalaman kerja. Sebaliknya, keseimbangan yang lebih baik dapat menjadi pertimbangan pekerja untuk bertahan. Skripsi juga mengutip data survei yang menunjukkan bahwa fleksibilitas dan cuti merupakan perhatian penting bagi pekerja Generasi Z, serta data mengenai alasan pengunduran diri Gen Z yang menempatkan gaji tidak sesuai pekerjaan, jam kerja berlebihan, budaya kerja tidak sehat, aturan tidak jelas, dan ketiadaan *Work Life Balance* sebagai beberapa alasan utama.

Lingkungan Kerja mencakup kondisi fisik dan sosial tempat kerja. Lingkungan yang nyaman, aman, mendukung hubungan antar rekan, serta menyediakan fasilitas yang memadai dapat membentuk pengalaman kerja yang lebih positif. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif dapat memperbesar ketidaknyamanan dan mendorong pekerja mempertimbangkan alternatif pekerjaan. Agimat et al. (2023), Polii et al. (2023), dan Virginia et al. (2025) dalam daftar pustaka skripsi sama-sama menempatkan lingkungan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kerja digunakan sebagai variabel intervening karena keputusan berpindah pekerjaan dapat dipahami sebagai proses yang tidak selalu berlangsung secara langsung. Persepsi terhadap keseimbangan hidup, kompensasi, dan lingkungan kerja dapat membentuk dorongan internal maupun eksternal untuk bekerja. Motivasi yang muncul kemudian berhubungan dengan kecenderungan pekerja mempertahankan pekerjaan atau mencari pilihan lain. Skripsi menunjukkan bahwa motivasi kerja diukur melalui indikator promosi, prestasi kerja, dan pekerjaan itu sendiri, sehingga motivasi ditempatkan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani kondisi pekerjaan dengan perilaku *Job Hopping*.

Permasalahan penelitian berangkat dari adanya kemungkinan hubungan yang berbeda antarvariabel. *Work Life Balance* secara teoritis dapat menurunkan keinginan berpindah, tetapi hasil penelitian justru menunjukkan arah positif terhadap *Job Hopping*. Gaji secara langsung tidak signifikan terhadap *Job Hopping*, namun menjadi signifikan melalui Motivasi Kerja. Lingkungan Kerja secara langsung menurunkan *Job Hopping*, sedangkan Motivasi Kerja justru berarah positif terhadap *Job Hopping*. Perbedaan tersebut membuat penelitian ini penting karena menunjukkan bahwa perilaku pekerja Generasi Z tidak selalu dapat dijelaskan oleh satu faktor secara sederhana.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses mengoordinasikan dan memantau pekerjaan orang lain untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2014). Schermerhorn (2014) menempatkan manusia sebagai salah satu sumber daya yang perlu dikelola melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dalam penelitian ini, pengelolaan SDM diarahkan pada bagaimana organisasi menciptakan kondisi yang dapat memengaruhi keputusan pekerja untuk bertahan atau berpindah. Gaji, *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja merupakan bagian dari pengalaman kerja yang berada dalam ruang lingkup pengelolaan SDM.

Work Life Balance

Work Life Balance merujuk pada kemampuan individu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan secara proporsional. Dalam konteks pekerja part-time Generasi Z, keseimbangan ini berkaitan dengan kemampuan membagi waktu, gangguan pekerjaan terhadap aktivitas pribadi, kelelahan fisik atau mental, serta manfaat pekerjaan terhadap kemandirian dan kepercayaan diri. Adetiyas (2024), Fitrah dan Prasetyo (2024), serta Prafitriandini (2022) dalam daftar pustaka penelitian menempatkan *Work Life Balance* sebagai faktor yang berkaitan dengan pengalaman dan produktivitas kerja. Namun, hasil empiris penelitian ini menunjukkan arah yang unik sehingga perlu dibaca bersama variabel motivasi.

Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kontribusi kerja. Dalam instrumen penelitian, gaji dioperasionalkan melalui kesesuaian dengan beban pekerjaan, kecukupan untuk kebutuhan sehari-hari, pengaruh jadwal kerja terhadap besaran gaji, keterkaitan pendidikan dengan besaran gaji, serta kesesuaian gaji dengan bagian kerja. Susanti (2024), Gede (2022), Pratiwi (2023), dan Albert et al. (2026) menjadi rujukan yang digunakan skripsi untuk membahas kompensasi dan motivasi. Dengan demikian, gaji dipahami bukan sekadar nilai uang, melainkan persepsi mengenai keadilan dan kecukupan imbalan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah kondisi di sekitar pekerja ketika melaksanakan tugas. Aspek yang dibahas dalam skripsi mencakup kondisi fisik tempat kerja, fasilitas, penerangan, suhu atau aliran udara, serta hubungan antarrekan kerja. Lingkungan yang mendukung diharapkan meningkatkan kenyamanan dan mendorong motivasi, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung dapat meningkatkan ketidaknyamanan dan kecenderungan berpindah. Temuan

penelitian terdahulu dalam daftar pustaka seperti Agimat et al. (2023), Polii et al. (2023), dan Yonata dan Sugandha (2021) memperkuat relevansi lingkungan kerja terhadap pengalaman kerja dan motivasi.

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang mau melakukan aktivitas dan mengarahkan usahanya untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan. Dalam penelitian ini, motivasi diukur melalui promosi, prestasi kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Dalam hubungan dengan Job Hopping, motivasi menjadi penting karena pekerja yang terdorong untuk berkembang dapat menilai pekerjaan sekarang sebagai sarana pencapaian tujuan atau justru sebagai tahap sementara sebelum memperoleh peluang yang dianggap lebih baik.

Job Hopping

Job Hopping adalah kecenderungan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam periode relatif singkat atas keinginan pribadi. Indikator yang digunakan meliputi pencarian pekerjaan yang lebih sesuai, pemikiran untuk berpindah dalam waktu dekat, ketidakpuasan yang memicu perpindahan, dan tidak memiliki rencana bertahan lebih dari satu sampai dua tahun. Fenomena ini dapat mempunyai sisi strategis, misalnya memperoleh pengalaman dan penghasilan lebih baik, tetapi dapat pula menunjukkan ketidaknyamanan atau ketidakcocokan yang berulang.

3. HIPOTESIS

H1: Diduga ada pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja

H2: Diduga ada pengaruh antara Gaji terhadap Motivasi Kerja

H3: Diduga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

H4: Diduga ada pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap *Job Hopping*

H5: Diduga ada pengaruh antara Gaji terhadap *Job Hopping*

H6: Diduga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap *Job Hopping*

H7: Diduga ada pengaruh antara *Job Hopping* terhadap Motivasi Kerja

H8: Diduga ada pengaruh secara tidak langsung *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja yang di mediasi oleh *Job Hopping*

H9: Diduga ada pengaruh secara tidak langsung Gaji terhadap Motivasi Kerja yang di mediasi oleh *Job Hopping*

H10: Diduga ada pengaruh secara tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja yang di mediasi oleh *Job Hopping*

4. METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan analisis inferensial. Data utama berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pekerja part-time Generasi Z. Penggunaan pendekatan kuantitatif sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui pengukuran numerik serta pengujian hipotesis.

Populasi penelitian adalah pekerja part-time Generasi Z yang berdomisili di Kota Semarang. Skripsi mencatat populasi sebesar 1.722.421 jiwa dengan acuan data penduduk Kota Semarang tahun 2025. Sampel ditentukan dengan *purposive sampling* berdasarkan kriteria: responden termasuk Generasi Z yang lahir pada 1997–2012, merupakan penduduk Kota Semarang, dan bekerja part-time. Dengan rumus Slovin dan tingkat kesalahan 10%, diperoleh hasil 99,9 yang dibulatkan menjadi 100 responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan tahapan analisis kuantitatif yang diterapkan untuk mengolah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan menggunakan teknik statistik, yaitu uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), kemudian uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, pengujian *goodness of fit* (uji t dan R^2), serta uji Sobel.

5. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dan Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2021). Instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel dan signifikansi < 0,05. Jika kolerasinya ≥ 0,05 maka pertanyaan dinyatakan valid, tetapi jika kolerasinya < 0,05 maka pertanyaan dinyataan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,738	0,197	Valid
	X1.2	0,831	0,197	Valid
	X1.3	0,808	0,197	Valid
	X1.4	0,757	0,197	Valid
Gaji (X2)	X2.1	0,789	0,197	Valid
	X2.2	0,781	0,197	Valid
	X2.3	0,628	0,197	Valid
	X2.4	0,717	0,197	Valid
	X2.5	0,867	0,197	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,852	0,197	Valid
	X3.2	0,776	0,197	Valid
	X3.3	0,830	0,197	Valid
	X3.4	0,901	0,197	Valid
Job Hopping (Y)	Y.1	0,778	0,197	Valid
	Y.2	0,864	0,197	Valid
	Y.3	0,836	0,197	Valid
	Y.4	0,785	0,197	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,913	0,197	Valid
	Z.2	0,798	0,197	Valid
	Z.3	0,902	0,197	Valid

Sumber: Data yang diolah 2026

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Gaji, Lingkungan Kerja, Job Hopping, dan Motivasi Kerja dinyatakan valid karena nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0,197). Pada variabel *Work Life Balance*, X1.1 sampai X1.5 juga dinyatakan valid. Dengan demikian, sebagian besar instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70 (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,705	0,70	Reliabel
Gaji (X2)	0,811	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,860	0,70	Reliabel
Job Hopping (Y)	0,832	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,842	0,70	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu *Work Life Balance* (0,705), Gaji (0,811), Lingkungan Kerja (0,860), *Job Hopping* (0,832), dan Motivasi Kerja (0,842). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Rahman & Putra (2022), menjelaskan bahwa uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi untuk validitas hasil statistik.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59713937
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.051
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data yang diolah 2026

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,101 > 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Fauzi dan Kurniawan (2021), mengemukakan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi linier yang tinggi antar variabel independent dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Model 1.

Model		Colliniearity Statistics	
1.		**Tolerance**	**VIF**
	(Constant)		
	Work Life Balance (X1)	0.990	1.010
	Gaji (X2)	0.775	1.291
	Lingkungan Kerja (X3)	0.768	1.302

Sumber: Data yang diolah 2026

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Model 2.

	Model	Collinieарity Statistics	
1.		**Tolerance**	**VIF**
	(Constant)		
	Work Life Balance (X1)	0.975	1.025
	Gaji (X2)	0.631	1.585
	Lingkungan Kerja (X3)	0.692	1.444
	Motivasi Kerja (Z)	0.613	1.633

Sumber: Data yang diolah 2026

Hasil uji multikolinearitas Model 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian, tidak terdapat masalah multikolinearitas dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2021), menjelaskan bahwa uji heterosekdastisitas adalah uji yang berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 6. Hasil Uji Heterosdekastisitas Model 1.

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.509	1.031		1.464	.146
	X1	-.036	.040	-.099	-.909	.366
	X2	-.034	.044	-.095	-.766	.446
	X3	.042	.054	.090	.776	.440
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data yang diolah 2026

Hasil uji heteroskedastisitas Model 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2.

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.945	1.139		3.465	.001
	X1	-.005	.043	-.012	-.112	.911
	X2	-.058	.052	-.145	-1.125	.263
	X3	.037	.061	.071	.604	.547
	Z	-.162	.082	-.245	-1.982	.050
Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data yang diolah 2026

Hasil uji heteroskedastisitas Model 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi ≥ 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Wijaya (2021) analisis regresi linier berganda Adalah statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi dampak dari *Work Life Balance* (X1), Gaji (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap *Job Hopping* (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model 1.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.390	.256		17.141	.000
	X1	-.042	.007	-.151	-6.027	.000
	X2	.256	.011	.662	23.399	.000
	X3	.230	.014	.460	16.179	.000

a. Dependent Variable: Z1

Sumber: Data yang diolah 2026

$$Z1=4{,}390-0{,}042X1+0{,}256X2+0{,}230X3$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (β = -0,042; sig. 0,000), sedangkan Gaji (β = 0,256; sig. 0,000) dan Lingkungan Kerja (β = 0,230; sig. 0,000) berpengaruh positif dan signifikan. Gaji menjadi variabel yang paling dominan terhadap Motivasi Kerja (β = 0,662), diikuti Lingkungan Kerja (β = 0,460) dan *Work Life Balance* (β = -0,151). Dengan demikian, seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model 2.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.426	.525		.810	.420
	X1	.996	.014	.997	73.003	.000
	X2	.007	.024	.005	.283	.778
	X3	-.343	.029	-.191	-11.803	.000
	Z	.083	.040	.036	2.100	.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah 2026

$$Y=0{,}426+0{,}996X1+0{,}007X2-0{,}343X3+0{,}083Z.$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping* (β = 0,996; sig. 0,000), sedangkan Gaji tidak berpengaruh signifikan (β = 0,007; sig. 0,778). Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan (β = -0,343; sig. 0,000), sementara Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan (β = 0,083; sig. 0,038). *Work Life Balance* menjadi variabel paling dominan terhadap *Job Hopping* dengan nilai beta 0,997.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan melihat nilai t dari masing-masing variabel bebas. Uji t memiliki tingkat signifikasi (α) sebesar 5% (α = 0,05). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Tabel 10. Hasil Uji t Model 1.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.390	.256		17.141	.000
	X1	-.042	.007	-.151	-6.027	.000
	X2	.256	.011	.662	23.399	.000
	X3	.230	.014	.460	16.179	.000

a. Dependent Variable: Z1

Sumber: Data yang diolah 2026

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (t = -6,027; sig. 0,000). Sementara itu, Gaji (t = 23,399; sig. 0,000) dan Lingkungan Kerja (t = 16,179; sig. 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan demikian, ketiga variabel independen terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 11. Hasil Uji t Model 2.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.426	.525		.810	.420
	X1	.996	.014	.997	73.003	.000
	X2	.007	.024	.005	.283	.778
	X3	-.343	.029	-.191	-11.803	.000
	Z	.083	.040	.036	2.100	.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah 2026

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping* (t = 73,003; sig. 0,000). Gaji tidak berpengaruh signifikan (t = 0,283; sig. 0,778). Sementara itu, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan (t = -11,803; sig. 0,000), sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping* (t = 2,100; sig. 0,038).

b. Uji R

Uji R^2 bertujuan untuk mengetahui berapa besar presentase pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika $R^2 = 0$, maka hasil model regresi variabel terikat tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Uji R.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970[a]	.941	.939	.26179

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Z1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991[a]	.983	.982	.507

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X3, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah 2026

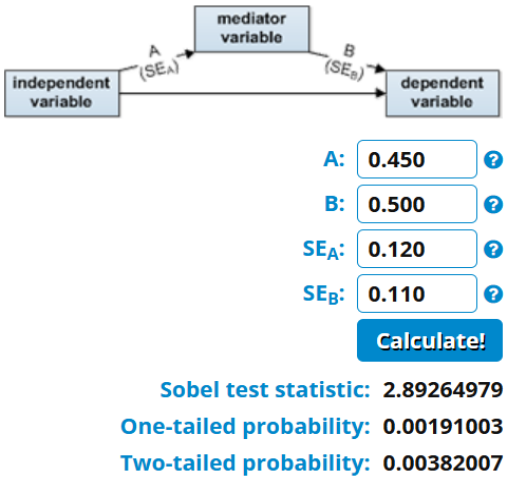
Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, Gaji, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 93,9% variasi Motivasi Kerja, sedangkan 6,1% dipengaruhi faktor lain. Sementara itu, keempat variabel tersebut mampu menjelaskan 98,2% variasi *Job Hopping*, dengan 1,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Kedua model menunjukkan hubungan yang sangat kuat berdasarkan nilai R Square masing-masing sebesar 0,941 dan 0,983.

Uji Sobel

Menurut Rahman & Sari (2021) uji sobel adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikasi efek mediasi dalam analisis jalur. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh tidak langsung dari variabel independent terhadap variabel dependen melalui mediator signifikan atau tidak.

Rumus Sobel:

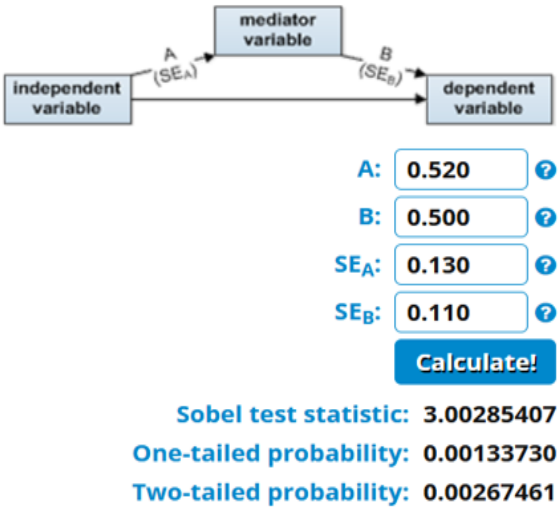
$$Z = (a \times b) / \sqrt{(b^2Sa^2 + a^2Sb^2)}$$



Gambar 1. Hasil Uji Validitas (Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Hopping* melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening).

Sumber: Data yang diolah 2026

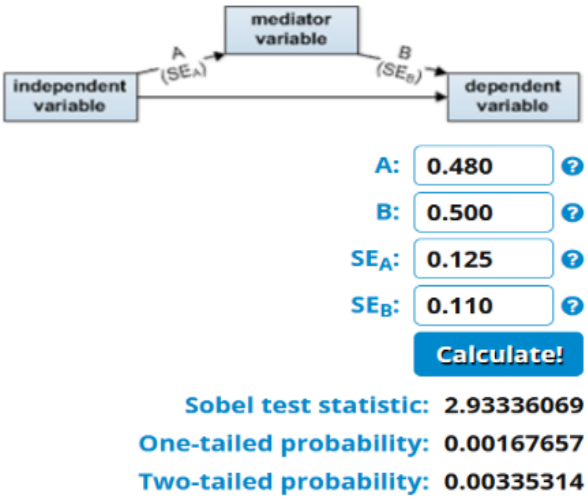
Hasil uji Sobel menunjukkan nilai statistik sebesar 2,893 dengan signifikansi *two-tailed* sebesar 0,0038 < 0,05. Dengan demikian, Motivasi Kerja terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan *Job Hopping*, sehingga hipotesis mediasi diterima.



Gamabar 2. Hasil Uji Sobel Model 2. (Pengaruh Gaji terhadap *Job Hopping* melaui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening).

Sumber: Data yang diolah 2026

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai statistik sebesar 3,002 dengan signifikansi *two-tailed* sebesar 0,0026 < 0,05. Dengan demikian, Motivasi Kerja terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara Gaji dan *Job Hopping*, sehingga hipotesis mediasi diterima.



Gambar 3. Hasil Uji Sobel Model 3 (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Job Hopping* melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening).

Sumber: Data yang diolah 2026

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai statistik sebesar 2,933 dengan signifikansi *two-tailed* sebesar 0,0033 < 0,05. Dengan demikian, Motivasi Kerja terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan *Job Hopping*, sehingga hipotesis mediasi diterima.

Pembahasan

a. Work Life Balance Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.
b. Gaji Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.
c. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.
d. Work Life Balance Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Job Hopping.
e. Gaji Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan Terhadap Job Hopping.
f. Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Job Hopping.
g. Job Hopping Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.
h. Work Life Balance Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Job Hopping Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
i. Gaji Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Job Hopping Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
j. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Job Hopping Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1) *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada pekerja part-time Generasi Z di Kota Semarang, dengan koefisien -0,042 dan signifikansi 0,000. 2) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan koefisien 0,256 dan signifikansi 0,000. Gaji menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi Motivasi Kerja berdasarkan standardized beta sebesar 0,662. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan koefisien 0,230 dan signifikansi 0,000. 4) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping*, dengan koefisien 0,996 dan standardized beta 0,997. Dalam model penelitian, variabel ini menjadi faktor paling dominan terhadap *Job Hopping*. 5) Gaji tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Job Hopping*, dengan koefisien 0,007 dan signifikansi 0,778. 6) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Hopping*, dengan koefisien -0,343 dan signifikansi 0,000. 7) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping*, dengan koefisien 0,083 dan signifikansi 0,038. 8) Motivasi Kerja terbukti memediasi pengaruh Work Life Balance, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap *Job Hopping*. Nilai Sobel masing-masing sebesar 2,893; 3,002; dan 2,933 dengan seluruh probabilitas two-tailed di bawah 0,05.

Saran

1) Perusahaan disarankan memperbaiki kualitas lingkungan kerja secara berkelanjutan, termasuk kondisi fisik, fasilitas, suasana kerja, dan hubungan antarrekan, karena Lingkungan Kerja terbukti menurunkan *Job Hopping* secara langsung. 2) Sistem kompensasi perlu dievaluasi secara berkala agar sesuai dengan beban kerja, keterampilan, kontribusi, dan kebutuhan pekerja. Meskipun Gaji tidak berpengaruh langsung terhadap *Job Hopping*, pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja sangat kuat. 3) Program *Work Life Balance* perlu dirancang bersama kebijakan pengembangan karier dan penguatan keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak otomatis menjadi faktor retensi pada pekerja part-time Generasi Z. 4) Pekerja part-time Generasi Z disarankan mempertimbangkan keseimbangan kehidupan, kualitas lingkungan, pengalaman, dan peluang pengembangan ketika mengevaluasi pekerjaan, bukan hanya nominal gaji. 5) Penelitian berikutnya dapat menambah variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, employee engagement, serta peluang pengembangan karier. Penelitian juga dapat memperluas sampel dan wilayah serta menggunakan *mixed methods* atau pendekatan kualitatif untuk memahami alasan *Job Hopping* secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Agimat, F. A. E., Areros, W. A., Tatimu, V., et al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kerjasama tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado, 4(1), 81–88.

Albert, Y., Np, P., & Syihabuddin, M. (2026). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT XYZ, 3(1).

Ekonomi, J. J., Putri, N. A., Siddiq, A. M., Muttaqin, R., & Ekonomi, J. J. (2025). Pengaruh komunikasi, *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 11(1), 582–595. https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3755

Fitrah, & Prasetyo. (2024). *Work-life balance dan dampaknya terhadap karyawan*.

Gede. (2022). *Kepuasan gaji dalam organisasi*.

Ghozali. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gusvita. (2023). *Fenomena job hopping pada Generasi Z*.

Handayani, F. (2022). *Work-life balance dan kepuasan kerja: Mediasi motivasi*.

Ika, D., Jalantina, K., Minarsih, M. M., & Pandanaran, U. (2025). *Analysis of Generation Z consumer behavior in the digital era*.

Jalantina, D. I. K. (2022). Pengabdian masyarakat meningkatkan minat dan peran perempuan dalam pengembangan UMKM di Kelurahan Jabungan Kecamatan Banyumanik Semarang, 04(02), 1–8.

Lestari, G. F., & Yucha, N. (2025). Pengaruh *work-life balance* dan *work engagement* terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan perusahaan otobus Sidoarjo, 9, 28124–28134. https://doi.org/10.35130/nd92av81

Minarsih, M. M. (2016a). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Bina San Prima, 2(2).

Polii, M. C., Trang, I., & Pondaag, J. J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja, 11(4), 666–676. https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51953

Prafitriandini, A. (2022). *Work-life balance dan kinerja karyawan*.

Pratiwi. (2023). *Pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional*.

Rahman, A., & Sari, D. (2021). *Uji Sobel dalam analisis mediasi*.

Regina Rave, Y. (2023). Latar belakang pada era globalisasi saat ini: Peran sumber daya manusia dan pelatihan, 05(02), 392–401.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Manajemen* (12th ed.). Pearson.

Sabila. (2024). *Analisis fenomena job hopping pada Generasi Z*.

Schermerhorn, J. R. (2014). *Introduction to management*. Wiley.

Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2016). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Bina San Prima. *Journal of Management, 2*(2).

Sulaiman. (2025). *Analisis jalur dan koefisien determinasi dalam penelitian*.

Susanti. (2024). *Kepuasan gaji dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja*.

Vandy, J. A., & Kartini, T. (2025). Work productivity based on work-life balance and compensation through work motivation in production employees, 6(4), 7096–7109.

Virginia, G., Lahutung, P., & Saefudin, N. (2025). Analisis peranan kompensasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT FWD Insurance Manado, 7(1), 547–555. https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1.6402

Wulan, H. S. (2021). Pengaruh rekruitmen, pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 05(02), 681–695. https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2311

Yonata, & Sugandha. (2021). *Lingkungan kerja dan kinerja karyawan*.