



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 4363- 4370

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaji terhadap Keputusan *Job Hopping* pada Karyawan PT. Pelindo TPK New Makassar Terminal 2

Siti Fhidiawany Ahmad, Ahmad Ac, Andi Hakib

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

[sitifhidia@gmail.com](mailto:sitifhidia@gmail.com), [ahmad@unismuh.ac.id](mailto:ahmad@unismuh.ac.id), [andihakib@unismuh.ac.id](mailto:andihakib@unismuh.ac.id)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Work Life Balance dan Gaji terhadap keputusan Job Hopping pada karyawan PT. Pelindo TPK New Makassar Terminal 2. Fenomena Job Hopping menjadi perhatian penting manajemen sumber daya manusia karena berdampak pada stabilitas tenaga kerja, biaya rekrutmen, serta keberlangsungan operasional perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mengenai faktor – faktor yang mendorong karyawan mengambil keputusan untuk berpindah tempat, khususnya yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat kompensasi yang diterima. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 58 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan data dokumentasi menggunakan data primer dan sekunder. Metode analisis data meliputi analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji f) yang diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan Job Hopping, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikan dibawah 0,05. Gaji juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan Job Hopping dengan hasil uji statistik yang memenuhi kriteria pengujian hipotesis. Secara simultan, Work Life Balance dan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan Job Hopping, yang ditunjukkan melalui hasil uji F. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,753 mengindikasikan bahwa 75,3% variasi kebutuhan Job Hopping dapat di jelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 24,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan hidup serta sistem penggajian guna menekan tingkat berpindah karyawan.*

*Kata kunci: Work Life Balance, Gaji, Job Hopping*

### **1. Latar Belakang**

Menurut Greehaus et al. 2003 Work Life Balance merupakan sejauh mana karyawan terikat secara bersama dengan pekerjaannya dan keluarganya, dan sama-sama puas dengan peran yang disandang dalam pekerjaan. Dinamika pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi modern dihadapkan pada tantangan meningkatnya mobilitas kerja, khususnya kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan (Job Hopping). Fenomena ini tidak hanya berdampak pada stabilitas tenaga kerja, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap kontinuitas operasional, beban kerja karyawan tersisa, serta efektivitas pencapaian target organisasi. Ketika karyawan memutuskan untuk keluar, perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga terampil, tetapi juga menghadapi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang yang tidak sedikit.

Kecenderungan berpindah kerja seringkali dipicu oleh ketidakpuasan antara ekspektasi karyawan dengan kondisi kerja yang diterima. Salah satu indikasi yang muncul adalah meningkatnya tekanan kerja akibat distribusi tugas yang tidak seimbang setelah adanya karyawan yang keluar. Kondisi ini menimbulkan efek berantai berupa menurunnya kenyamanan kerja dan meningkatnya potensi kelelahan kerja bagi karyawan yang bertahan. Selain itu, faktor keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi perhatian penting dalam mempertahankan karyawan. Ketidakharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal mendorong munculnya keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang dinilai lebih mampu memberikan fleksibilitas dan kualitas hidup yang lebih baik.

Disisi lain, aspek kompensasi finansial juga menjadi pertimbangan rasional dalam keputusan berpindah kerja. Karyawan cenderung membandingkan beban kerja, risiko pekerjaan, serta kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima. Ketika persepsi terhadap kelayakan Gaji tidak terpenuhi maka loyalitas kerja berpotensi Job Hopping.

Menurut Veithzal Rivai dalam Karin et., 2025 Gaji adalah imbalan dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari perannya dalam mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Gaji yang bisa membuat karyawan lebih termotivasi dan setia pada perusahaan. Sebaliknya, jika Gaji tidak sesuai dengan pekerjaan mereka, hak itu membuat semangat kerja menurun dan hasil kerja jadi kurang. Selain Gaji, jam kerja juga sangat penting dalam berpengaruh pada bagaimana karyawan bekerja. Jam kerja yang terlalu lama atau tidak fleksibel bisa bikin karyawan merasa lelah, stres, dan hasil kerjanya menurun. Namun, jika jam kerja dengan yang tepat adalah salah satu cara penting untuk menjaga layanan yang baik. Setiap perusahaan harus memastikan bahwa karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan mereka agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Menurut Gulati, (2016) dalam Oktaviannisa, (2025) pertimbangan karyawan untuk berpindah pekerjaan yang biasa kita sebut sebagai Job Hopping, khususnya di kalangan generasi Z yang cenderung menghargai kebebasan dan fleksibilitas yang dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor intrinsik yang bersumber dari diri sendiri dan faktor lainnya, dijelaskan bahwa salah satu penyebabnya adalah kurangnya keselarasan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan yang diberikan oleh suatu perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, keseimbangan kehidupan kerja ( Work Life Balance) dan Gaji dipandang sebagai dua faktor dominan yang berpotensi memengaruhi keputusan Job Hopping karyawan. Analisis terhadap kedua variabel ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai penyebab mobilitas tenaga kerja serta menjadi dasar pertimbangan manajerial dalam merumuskan kebijakan retensi karyawan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui pengolahan data dalam bentuk angka serta analisis statistik. Sementara itu, explanatory research digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas atau sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Work Life Balance (X1) dan Gaji (X2), sedangkan variabel dependen adalah keputusan Job Hopping (Y).

Penelitian dilaksanakan di PT. Pelindo TPK New Makassar Terminal 2. Adapun pelaksanaan penelitian dimulai dari tahap penyusunan proposal, pengumpulan data, hingga pengolahan data dan penyusunan laporan akhir dilaksanakan pada tahun 2026. Fokus penelitian ini untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana pengaruh Work Life Balance dan Gaji terhadap Job Hopping pada karyawan PT. Pelindo TPK New Makassar Terminal 2.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelindo TPK New Makassar Terminal 2. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian sebanyak 55 karyawan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan terkait Work Life Balance, Gaji, dan Job Hopping. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian sebagai data pendukung.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data persepsi responden dan disebarakan dalam bentuk daring (google form) maupun secara langsung. Sebelum disebarakan, kuesioner terlebih dahulu diuji coba (pilot test) guna memastikan kejelasan pernyataan. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung kondisi lingkungan kerja dan aktivitas karyawan untuk memperoleh gambaran nyata di lapangan. Adapun dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, dan laporan perusahaan. Definisi operasional variabel disusun agar setiap variabel diukur secara jelas melalui indikator. Variabel Work Life Balance diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, keseimbangan kepuasan,

dan fleksibilitas kerja. Variabel Gaji diukur melalui indikator kelayakan Gaji, tingkat kepuasan, tunjangan atau benefit, serta keadilan Gaji. Sementara itu, variabel Job Hopping diukur melalui indikator durasi masa kerja, intensi berpindah, orientasi karier, dan alasan berpindah kerja.

Teknik analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh Work Life Balance dan Gaji terhadap keputusan Job Hopping. Model persamaan regresi linear berganda digunakan adalah  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$ . Selain itu, dilakukan uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan kuesioner. Setelah itu dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi syarat statistik.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel independen, serta uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terkait.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Pelindo TPK New Makassar Terminal 2 yang merupakan Perusahaan penyedia layanan terminal petikemas untuk mengirim domestic maupun internasional dengan berbagai layanan operasional seperti pelayanan dermaga dan penumpukan petikemas. Penelitian difokuskan pada karyawan aktif Perusahaan guna mengetahui kecenderungan Keputusan Job Hopping yang dipengaruhi oleh faktor Work Life Balance dan Gaji.

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini Adalah analisis kuantitatif deskriptif dengan bantuan program SPSS versi 25. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variable independent yaitu Work Life Balance (X<sub>1</sub>), terhadap variable dependen yaitu Job Hopping (Y) di PT. Pelindo TPK New Makassar Terminal 2. Melalui analisis ini, dapat diketahui arah hubungan serta besarnya pengaruh yang diberikan oleh variable Work Life Balance melalui uji statistic.

#### Uji Regresi Linear

Analisis regresi linear sederhana merupakan suatu Teknik untuk menilai pengaruh satu variabel independent terhadap satu variabel dependen.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		11,678	2,453		4,761	,000
X1	Work Life Balance	,469	,082	,602	5,759	,000
X2	Gaji	,142	,063	,235	2,248	,029

a. Dependent Variable: Keputusan *Job Hopping*

Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$$

$$Y = 11,678 + 0,469(X_1) + 0,142X_2 + e$$

Dimana :

Y = Keputusan Job Hopping (%)

X<sub>1</sub> = Work Life Balance (%)

X<sub>2</sub> = Gaji (%)

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

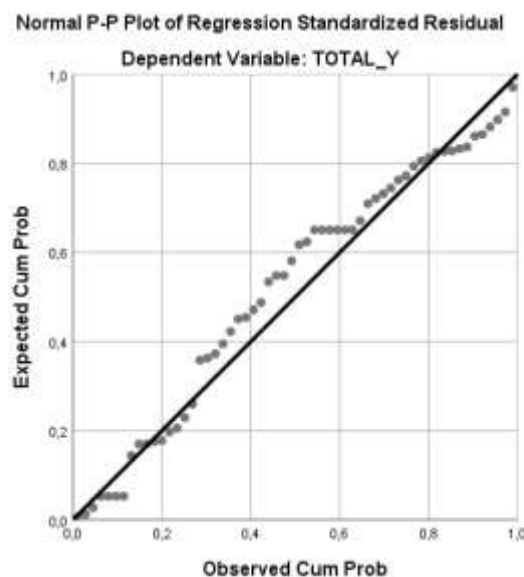
- 1) Keputusan *Job Hopping* (Y) – Konstanta 11,678  
Nilai konstanta sebesar 11,678 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Life Balance* dan Gaji dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Keputusan *Job Hopping* tetap sebesar 11,68%. Nilai ini menggambarkan adanya kecenderungan dasar keputusan *Job Hopping* yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian, seperti lingkungan kerja, peluang karier, kepemimpinan, dan faktor individu.
- 2) *Work Life Balance* (X1) – Koefisien 0,469  
Nilai koefisien regresi *Work Life Balance* sebesar 0,469 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap Keputusan *Job Hopping*. Artinya, setiap peningkatan satu persen *Work Life Balance* akan meningkatkan Keputusan *Job Hopping* sebesar 46,9% satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Gaji (X2) – Koefisien 0,142  
Nilai koefisien regresi Gaji sebesar 0,142 menunjukkan bahwa Gaji memiliki pengaruh positif terhadap Keputusan *Job Hopping*. Artinya, setiap peningkatan satu persen Gaji akan meningkatkan Keputusan *Job Hopping* sebesar 14,2% dengan asumsi variabel lain konstan.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan untuk analisis regresi. Uji ini meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik membantu memastikan bahwa model regresi yang dibangun valid dan dapat diandalkan.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah data berdistribusi normal. Uji ini dilakukan menggunakan histogram dan P-P Plot.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Kesimpulannya, seharusnya tidak ada referensi. Kesimpulan berisi fakta yang didapat, cukup menjawab masalah atau tujuan penelitian (jangan menjadi diskusi lagi). Nyatakan kemungkinan aplikasi, implikasi, dan spekulasi yang sesuai. Jika diperlukan, berikan saran untuk penelitian lebih lanjut. Nyatakan kesimpulan dengan cara yang terukur dan dalam kalimat berbentuk paragraf, bukan dalam bentuk *penomoran/daftar item*.

### Uji Multikolineritas

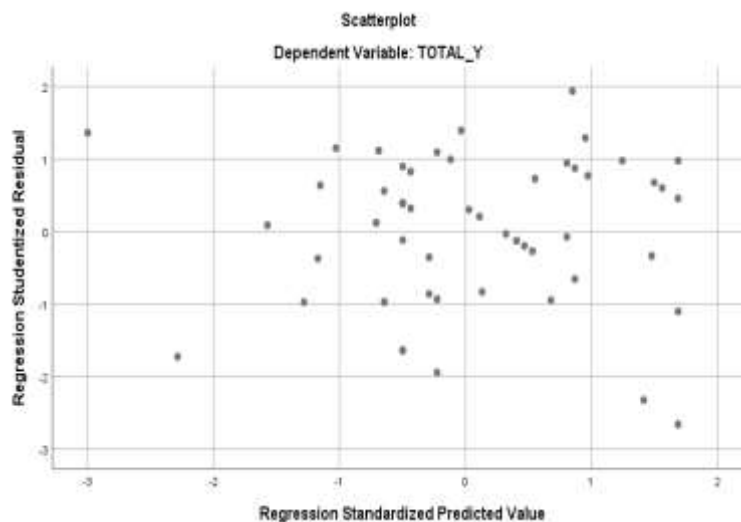
Uji multikolineritas menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik VIF (Variance Inflation Factor).

Multikolineritas			
Variabel		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
X1	Work Life Balance	0,722	1,385
X2	Gaji	0,722	1,385

Hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,722 ( $>0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,385 ( $<10$ ) pada variabel *Work Life Balance* dan Gaji. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolineritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah variansi residual konstan. Uji ini dilakukan menggunakan scatterplot.



Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot residual menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis horizontal, tanpa pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa variansi dari residual adalah konstan, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen serta menguji apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dalam pengujian hipotesis dilakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji persial (uji t). Kedua pengujian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu apakah *Work Life Balance* dan Gaji berpengaruh secara simultan terhadap keputusan *Job Hopping* pada karyawan PT. Pelindo TPK New Makassar Terminal 2.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,753 berarti 75,3% perubahan *Job Hopping* dapat dijelaskan oleh Gaji dan *Work Life Balance*, sedangkan 24,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang baik.

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,753 <sup>a</sup>	,566	,551	1,992
a. Predictors: (Constant), Gaji, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Job Hopping				

### Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap Keputusan *Job Hopping* :

Model	Standardized Coefficients	t-Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
(Constant)		4,761	2,004	,000	
X1 <i>Work Life Balance</i>	,602	5,759	2,004	,000	Hipotesis diterima
X2 Gaji	,235	2,248	2,004	,029	Hipotesis diterima

1. Variabel *Work Life Balance* diperoleh t-hitung (5,759) > t-tabel (2,004). Dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan.
2. Variabel Gaji diperoleh t-hitung (2,248) > t-tabel (2,004). Dengan nilai signifikansi 0,029 < 0,05. Hal ini menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan.

### Uji Model (uji F)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel secara simultan terhadap keputusan *Job Hopping* :

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-Hitung	F - Tabel	Sig.
Regression	284,898	2	142,449	35,905	3,16	,000 <sup>b</sup>
Residual	218,205	55	3,967			
Total	503,103	57				
a. Dependent Variable: Job Hopping						
b. Predictors: (Constant), Gaji, Work Life Balance						

Berdasarkan Tabel Uji F, diperoleh nilai F hitung diperoleh 35,905 > F tabel 3,16. Dengan nilai signifikansi (0,000<sup>b</sup> < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Gaji dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan *Job Hopping*.

### Analisis dan Interpretasi ( Pembahasan )

#### 1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Keputusan *Job Hopping*

*Work Life Balance* adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimana keadaan seseorang dapat mengelola waktu antara kewajiban kerja dan urusan pribadi, sehingga keduanya dapat memberikan kepuasan. (Hardiyanti dan purnomo, 2022 dalam Aura & Hutahaean, 2025). *Work Life Balance* dijelaskan sebagai keadaan dimana waktu dan tenaga yang di investasikan seseorang dalam karier dan kehidupan pribadinya berada dalam harmoni. Pencapaian keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi di pengaruhi oleh faktor internal seperti sifat pribadi, kesejahtraan, dan kecerdasan emosional, sementara faktor eksternal terbagi menjadi dua faktor yaitu berasal dari organisasi dan faktor sosial. (Halim & Heryjanto, 2021)

Berdasarkan hasil penelitian, *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan *Job Hopping* pada PT. Pelindo TPK New Makassar Terminal 2. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan berperan penting dalam memengaruhi

keputusan mereka untuk berpindah pekerjaan. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin rendah tingkat *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan, seperti tingginya beban kerja, jam kerja yang panjang, serta keterbatasan waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga, maka kecenderungan karyawan untuk melakukan *Job Hopping* akan semakin meningkat. Dengan demikian fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan *Job Hopping*, yang dimana keseimbangan waktu, keterlibatan, keseimbangan kepuasan, dan fleksibilitas kerja sangat berpengaruh terhadap keputusan *Job Hopping*.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Octavia, Delvira Surbakti (2025) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT NHK Group. Menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Gaji Terhadap Keputusan *Job Hopping*

Gaji adalah sejumlah uang yang secara konsisten dibayar kepada pekerja sebagai imbalan atas layanan tugas yang dikerjakannya. Tujuannya adalah untuk memberikan kompensasi kepada karyawan. Gaji merujuk pada pendapat yang diperoleh seseorang melalui pekerjaannya. Ada hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, di mana seorang karyawan menawarkan usaha atau keahlian kepada perusahaan sebagai pertukaran atas uang atau keuntungan yang dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidup individu (Yuwono, 2021).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan *job hopping* pada PT. Pelindo TPK New Makassar Terminal 2. Temuan ini menunjukkan bahwa gaji merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan utama karyawan dalam menentukan keputusan untuk bertahan atau berpindah ke perusahaan lain. Pengaruh positif menunjukkan bahwa ketika gaji yang diterima karyawan dianggap belum sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kebutuhan hidup, maka kecenderungan untuk melakukan *job hopping* akan semakin tinggi. Karyawan akan mencari peluang kerja lain yang menawarkan kompensasi finansial yang lebih baik dan lebih kompetitif. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menegaskan bahwa Gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan *job hopping*, yang dimana Kelayakan gaji, tingkat kepuasan, tunjangan/benefit, dan keadilan Gaji dapat membuat perusahaan memastikan sistem pengupahan yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi karyawan guna menurunkan tingkat *job hopping*.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dianto, Hablil, Ikhwan, Siti Wardah Pratidina Nst (2023) dengan judul Pengaruh Fasiilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Distribusind o Raya (Mdr) Di Kota Medan, Menunjukkan bahwa variabel Gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya (Mdr) Di Kota Medan.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *Work Life Balance* dan Gaji terhadap keputusan *Job Hopping* pada karyawan PT. Pelindo TPK New Makassar terminal 2, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap keputusan *Job Hopping* pada pada karyawan PT. Pelindo TPK New Makassar Terminal 2. Karyawan yang merakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kepuasan dan rasa nyaman yang tinggi dalam bekerja, yang mengurangi niat mereka untuk mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, kurangnya keseimbangan dalam *Work Life Balance* dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Gaji berpengaruh terhadap keputusan *Job Hopping* pada karyawan. Gaji yang dianggap pantas, adil, dan sejalan dengan tanggung jawab kerja dapat meningkatkan kepuasan serta keterikatan karyawan pada perusahaan. Ketidakpuasan dengan Gaji bisa menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk mencari kesempatan kerja lain dengan Gaji yang lebih baik.

## Referensi

1. ABD RAHIM. (2023). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Pattallassang Motor Di Kabupaten Takalar.
2. Ahmad. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah Sulawesi Selatan, O., Terhadap, K., Dan, K., Dosen, K., & St, A. (n.d.). Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
3. Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>

5. Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. 2(4), 98–107. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>
6. Chin, S. (2023). Fenomena Job Hopping pada generasi milenial di Kota Bandung. *Dancing on the Edge of Greatness*, 7, 169–176. [https://doi.org/10.1142/9789811251214\\_0010](https://doi.org/10.1142/9789811251214_0010)
7. Damayanti, N. E., & Aprilita. (2025). Perspektif Hukum terhadap Tren Resign Cepat (Job-Hopping) Generasi Z. *Satya Dharm: Jurnal Ilmu Hukum*, 08(01), 431–445.
8. Dianto, D., Ikhwana, H., & Pratinidina, S. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya (Mdr)Di Kota Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 48–55. <https://doi.org/10.35126/ilman.v11i3.536>
9. Fitri Amelyawati. (2023). Meningkatkan Daya Saing melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. 8(4), 22–37. <https://jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant/article/view/1147/pdf>
10. Halim, W., & Heryjanto, A. (2021). Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan WorkFamily Conflict Terhadap Life Satisfaction Work-Life Balance As a Mediating Effect of Workload and Work-Family Conflict on Life Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 8(1), 51–60.
11. Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, 3(4), 2022.
12. Karin, K. E. A., Kusmayati, N. K., & Sukatmadireja, N. R. (2025). Pengaruh Besaran Gaji dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Resto Hangry. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 967–972. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.604>
13. Lavena, B., & Bengkulu, U. M. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan employee Engagement terhadap kinerja karyawan layanan mediasi kepuasan kerja bengkulu dua. 179–196.
14. Lesmana, D., Darna, S., Nana, Suhendi, & Marsiana, R. (2020). Pengaruh Gaji dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 168–182.
15. Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333342>
16. Murfidah Wildiawanti, Z. N. (2024). Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kopi Kenangan. *Jurilma : Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 42–48. <https://doi.org/10.69533/tgegggy93>
17. Neng Rindiani Sudrajat, Agra Sutrisna, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Tasikmalaya. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 214–226. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1896>
18. Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
19. Oktavianisa, N. A. (2025). Hubungan antara Work Life Balance dengan Job Hopping pada Karyawan Generasi Z di PT . X Surabaya The Relationship between Work Life Balance and Job Hopping in Generation Z Employees at PT . X Surabaya Abstrak. 12(01), 335–346.
20. Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
21. Putri, V. T., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). Psychological dan Job Hopping pada pekeja generasi milenial PT. X Venny Triana Putri 1 , Reny Yuniasanti 2 , Nina Fitriana 3 Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Psikosains*, 17 (1), 13–26.
22. RAIS, A. (2020). Pengaruh Gaji Atau Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Insan Nekatama Mandiri Kota Makassar. 81.
23. Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
24. Rinaldi, M., Prayudyanto, M. N., & Syaiful. (2021). Bus Transjabodetabek Dengan Metode Uji Asumsi Klasik. *Seminar Nasional Ketekniksipilan, Infrastruktur Dan Industri Jasa Konstruksi (KIIJK)*, 1(1), 309–315.
25. Rindi Alvia Ningrum, Rauli Sijabat, & Fadjar Dharmaputra. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Gaji, dan Lingkungan kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Milenial di Pati). *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 1(3), 142–151. <https://doi.org/10.59061/masip.v1i3.327>
26. Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762> Utomo, S. (n.d.). *Karyawan Operation Department Pt . Export Leaf Indonesia . d .*
27. Wiesenthal, D. L., Hennessy, D. A., Totten, B., Vazquez, J., Adquisiciones, L. E. Y. D. E., Vigente, T., Frampton, P., Azar, S., Jacobson, S., Perelli, T. J., Washington, B. L. L. P., No, Ars, P. R. D. a T. a W., Kibbe, L., Golbère, B., Nystrom, J., Tobey, „R’,rennoC’,P’,gniK’,C …’,fiarhC’.M)2023 .(huragneP ‘Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada pekerja generasi Z di Kota Malang. *Accident Analysis and Prevention*, 183(2), 153–164.
28. Yuwono, A. (2021). Pengaruh Faktor Gaji, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Cabang Madiun. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 47–60