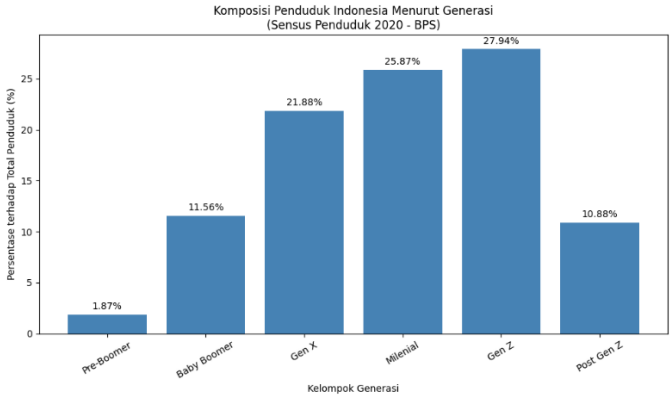
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan kondisi ketenagakerjaan global dalam satu dekade terakhir menunjukkan transformasi signifikan dalam pola mobilitas tenaga kerja. Stabilitas kerja jangka panjang yang sebelumnya dianggap sebagai indikator loyalitas dan keberhasilan karier kini tidak lagi menjadi prioritas utama, khususnya bagi generasi usia produktif. Menurut Faber (2023), menyatakan bahwa lebih dari 40% generasi milenial dan Gen Z mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun ke depan apabila kebutuhan pengembangan karier dan kesejahteraan psikologis tidak terpenuhi. Data tersebut menunjukkan bahwa mobilitas kerja bukan lagi fenomena yang terjadi sesekali, melainkan telah menjadi kecenderungan yang semakin umum dalam dinamika pasar tenaga kerja modern.

Kecenderungan global tersebut juga tercermin dalam konteks Indonesia, terutama pada kelompok Generasi Z. *Job hopping* menjadi fenomena yang cukup dominan di kalangan Generasi Z di Indonesia (Arifin et al., 2024). Menurut Gabrielova Karina & A. Buchko Aaron (2021), Generasi Z merupakan kelompok tenaga kerja muda yang baru memasuki dunia kerja dan lahir pada rentang tahun 1995 hingga 2012. Keberadaan mereka menjadi sangat penting karena secara bertahap jumlahnya mendekati setengah dari total penduduk usia produktif di Indonesia.



Gambar 1.1 Komposisi Penduduk Indonesia Menurut Generasi (Sensus Penduduk 2020)

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020 yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik, menunjukkan bahwa komposisi penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z dengan persentase mencapai sekitar 27,94% dari keseluruhan populasi (Badan Pusat Statistik, 2021). Generasi ini disusul oleh Generasi Milenial sebesar 25,87% dan Generasi X sebesar 21,88%. Penguasaan Generasi Z dalam struktur demografi nasional ini menunjukkan besarnya jumlah tenaga kerja muda yang saat ini sedang atau bakal memasuki dunia kerja.

Komposisi demografi tersebut menandakan bahwa perkembangan ketenagakerjaan Indonesia ke depan akan sangat ditentukan oleh karakteristik dan preferensi kerja yang dimiliki Generasi Z. Mengingat proporsinya yang cukup besar, kecenderungan perilaku kerja generasi tersebut, termasuk mobilitas kerja dan fenomena *job hopping*, menjadi topik yang layak dikaji secara akademis maupun praktis. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja Generasi Z menjadi esensial dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Komposisi demografi tersebut mengindikasikan bahwa perkembangan ketenagakerjaan Indonesia ke depan akan sangat bergantung pada karakteristik dan preferensi kerja yang dimiliki Generasi Z. Dengan mempertimbangkan proporsi yang cukup signifikan, kecenderungan perilaku kerja generasi ini, khususnya dalam hal mobilitas kerja dan fenomena *job hopping*, menjadi isu yang layak dikupas secara mendalam dalam ranah akademis maupun praktis. Oleh karenanya, pemahaman komprehensif terhadap berbagai faktor yang memengaruhi perilaku kerja Generasi Z memiliki urgensi tinggi dalam penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu bentuk mobilitas kerja yang kerap dikaitkan dengan karakteristik Generasi Z adalah kecenderungan untuk berganti pekerjaan dalam rentang waktu yang relatif singkat, yang lazim disebut sebagai *job hopping*. Perpindahan ini umumnya bukan merupakan hasil pemutusan hubungan kerja, melainkan merupakan keputusan individu untuk meraih peningkatan pendapatan, memperluas pengalaman, serta menemukan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadinya (Ratnaningtyas et al., 2025). Dengan demikian, fenomena *job hopping* merepresentasikan pergeseran orientasi karier dari pencarian stabilitas jangka panjang menuju akselerasi pertumbuhan profesional.

Perpindahan ini umumnya bukan disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja, melainkan keputusan personal untuk mengejar peningkatan pendapatan, pengalaman, serta lingkungan kerja yang lebih sesuai (Ratnaningtyas et al.,

2025). Dengan demikian, *job hopping* merefleksikan pergeseran karier dari stabilitas menuju akselerasi pertumbuhan profesional.

Fenomena *job hopping* atau kecenderungan karyawan untuk sering berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat semakin terlihat di berbagai negara, termasuk Indonesia. Hal ini sejalan dengan semakin terbukanya kesempatan kerja dan perubahan pandangan generasi muda terhadap karier. Pada sektor seperti teknologi, jasa, dan keuangan, banyak perusahaan melaporkan kesulitan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang karena sebagian dari mereka memanfaatkan peluang kerja baru sebagai cara untuk mempercepat kemajuan karier dan meningkatkan kesejahteraan. Informasi yang diperoleh dari laman resmi Jakarta Consulting (2025), kondisi tersebut menunjukkan bahwa *job hopping* tidak lagi hanya menjadi persoalan individu, tetapi telah berkembang menjadi tantangan bagi organisasi dalam menjaga keberlangsungan operasional dan daya saing. Fenomena ini tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga di berbagai negara lain, sehingga banyak media dan lembaga yang melakukan survei serta pembahasan mengenai kecenderungan tersebut.

Pada tingkat nasional, situasi ketenagakerjaan di Indonesia telah menunjukkan tren perbaikan yang menjanjikan dalam beberapa tahun terakhir. Menurut data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2025, tingkat pengangguran terbuka (TPT) telah turun menjadi sekitar 4,82 persen. Penurunan ini menunjukkan peningkatan penyerapan tenaga kerja dan prospek pekerjaan yang lebih baik di negara ini. Dari perspektif makroekonomi, kondisi

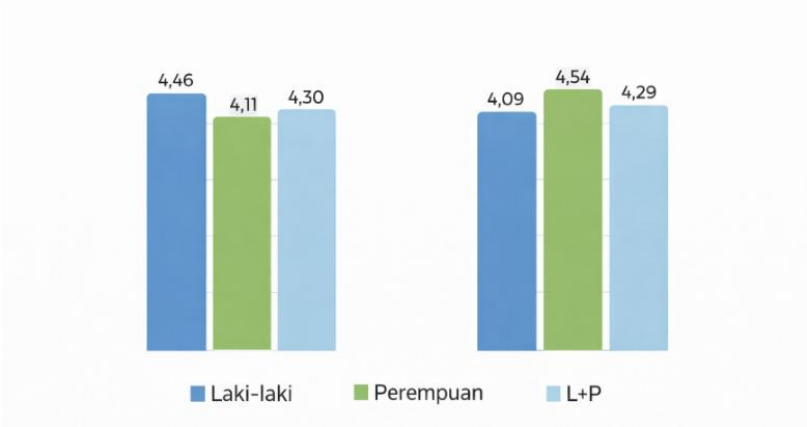
ini menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja Indonesia kini lebih terbuka dan dinamis.

Namun, peningkatan indikator pengangguran tidak selalu menjamin stabilitas pekerjaan jangka panjang. Keterbukaan peluang kerja pada dasarnya memperluas peluang karier bagi pekerja usia produktif. Ketika alternatif pekerjaan menjadi lebih mudah diakses, pekerja memiliki rentang pilihan yang lebih luas untuk mengevaluasi kondisi kerja, sistem kompensasi, dan potensi pengembangan karier di berbagai organisasi. Oleh karena itu, penurunan tingkat pengangguran berpotensi terjadi bersamaan dengan peningkatan mobilitas kerja sukarela.

Dinamika ketenagakerjaan pada skala nasional tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan juga tercermin dalam dinamika pasar kerja di tingkat regional. Guna memahami fenomena mobilitas kerja secara lebih kontekstual, diperlukan analisis mengenai bagaimana pola serupa berlangsung di wilayah non-metropolitan yang memiliki karakteristik ekonomi yang berbeda dari kawasan perkotaan besar.

Kondisi pasar kerja di daerah juga menunjukkan pola yang searah, meskipun dengan karakteristik yang lebih spesifik sesuai dengan struktur ekonomi lokal. Wilayah seperti Kota Madiun mulai memperlihatkan perubahan yang cukup signifikan dalam hal penyerapan tenaga kerja dan pergerakan angkatan kerja. Perkembangan ini tidak hanya mencerminkan adanya perbaikan kondisi ekonomi daerah, tetapi juga menunjukkan bahwa peluang kerja semakin terbuka bagi masyarakat setempat. Namun demikian, perubahan tersebut juga

berpotensi memunculkan dinamika baru dalam perilaku tenaga kerja, khususnya terkait fleksibilitas dan kecenderungan berpindah pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk melihat lebih lanjut bagaimana tren tingkat pengangguran di wilayah ini sebagai indikator awal dalam memahami kondisi pasar kerja regional. Pada tingkat regional, Kota Madiun juga mengalami tren penurunan angka pengangguran dalam periode beberapa tahun terakhir.



Gambar 1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin (persen), Agustus 2024 - Agustus 2025

Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) periode 2024–2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Madiun tercatat pada kisaran 4–6 persen sebelum kemudian mengalami penurunan yang lebih signifikan. Kondisi ini mengindikasikan adanya peningkatan peluang kerja, khususnya pada sektor jasa, perdagangan, industri ringan, serta usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

Peningkatan variasi dan ketersediaan lapangan kerja tersebut tidak sekadar mencerminkan pertumbuhan ekonomi regional, melainkan juga memperluas pilihan karier bagi tenaga kerja lokal, khususnya bagi pekerja usia

produktif yang telah memiliki pengalaman kerja. Pada kondisi seperti ini, pekerja tidak lagi sepenuhnya bergantung pada satu organisasi, melainkan memiliki ruang untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan peluang yang dipandang lebih sesuai dengan aspirasi karier dan kesejahteraan pribadinya. Dengan demikian, dinamika mobilitas kerja yang selama ini banyak dikaji dalam konteks kota-kota metropolitan kini mulai menunjukkan relevansinya pada wilayah non-metropolitan seperti Kota Madiun.

Penelitian sebelumnya Rahmania et al. (2025) menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi pasar kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang adaptif, memberikan dukungan, serta berorientasi pada pengembangan karyawan terbukti dapat memperkuat keterikatan dan menekan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku, kurang terbuka, atau dipersepsikan tidak selaras dengan nilai serta harapan karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang pada akhirnya mendorong individu mencari lingkungan kerja lain yang dianggap lebih sesuai dengan tujuan pribadi dan rencana karier mereka.

Aspek psikologis seperti kelelahan emosional juga memiliki peran yang signifikan dalam mendorong perilaku *job hopping*. Kelelahan emosional yang merupakan salah satu dimensi utama *burnout* timbul ketika karyawan menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, minimnya dukungan emosional, serta tekanan yang berlangsung secara terus-menerus hingga menguras energi mental.

Kondisi ini tidak hanya berdampak pada penurunan kinerja, tetapi juga memengaruhi cara individu memandang keberlanjutan kariernya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan emosional cenderung lebih aktif mempertimbangkan peluang kerja lain sebagai upaya untuk memulihkan kondisi psikologis dan menjaga kesejahteraan diri Rahmania et al. (2025). Oleh karena itu, memahami peran kelelahan emosional menjadi penting, terutama dalam konteks meningkatnya mobilitas kerja, karena kondisi ini dapat menjadi pemicu utama keputusan perpindahan kerja yang bersifat sukarela.

Pada penelitian Rahmania et al. (2025), dilakukan integrasi antara faktor budaya organisasi dan kelelahan emosional dengan dua motif utama dalam fenomena *job hopping*, yaitu *advance motive* dan *escape motive*, ke dalam model komprehensif berdasarkan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*. *Advance motive* dipahami sebagai dorongan proaktif individu untuk berpindah kerja guna mengejar peluang karier, meningkatkan penghasilan, dan mengembangkan kompetensi yang lebih baik. Di sisi lain, *escape motive* merepresentasikan dorongan reaktif untuk meninggalkan lingkungan kerja yang dianggap negatif, penuh konflik, atau menyebabkan stres berkepanjangan. Penelitian oleh Ratnaningtyas, Barus, et al. (2025) mendukung pentingnya kedua motif ini sebagai faktor psikologis yang memengaruhi keputusan *job hopping*, selain faktor situasional yang sudah ada.

Secara teoretis, perilaku *job hopping* dapat dianalisis melalui *Job Demands-Resources Theory* (JD-R). Teori ini menyatakan bahwa kesejahteraan

dan perilaku kerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) (Bakker & Demerouti 2013). *Job demands* seperti tekanan kerja yang tinggi dan konflik peran dapat memicu kelelahan emosional, sedangkan *job resources* seperti budaya organisasi yang suportif dapat meningkatkan keterikatan kerja serta menurunkan niat keluar. Studi Bakker & Demerouti, 2013 menunjukkan bahwa *burnout* berkorelasi positif dengan intensitas *turnover* dan mobilitas kerja.

Perspektif teoretis mengemukakan bahwa fenomena pergantian pekerjaan atau *job hopping* dapat dianalisis menggunakan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R). Menurut teori ini, kesejahteraan dan perilaku karyawan ditentukan oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) yang tersedia di tempat kerja (Bakker & Demerouti, 2013). Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti tekanan berlebihan dan konflik peran, berpotensi menyebabkan kelelahan emosional. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan seperti budaya organisasi yang mendukung dapat memperkuat ikatan dengan organisasi sambil mengurangi keinginan untuk pindah. Penelitian yang dilakukan oleh Edú-valsania et al. (2022), membuktikan adanya hubungan positif antara kelelahan kerja, niat *turnover*, dan mobilitas pekerjaan.

Budaya organisasi, yang merupakan salah satu komponen sumber daya pekerjaan, memiliki fungsi strategis dalam membentuk persepsi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Budaya organisasi yang adaptif, inklusif, dan berorientasi pada pengembangan dapat memperkuat komitmen karyawan

terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan berpotensi mendorong mereka untuk mencari peluang pekerjaan alternatif. Di sisi lain, kelelahan emosional yang disebabkan oleh penumpukan tuntutan kerja yang berlebihan dapat mendorong individu untuk mencari pekerjaan baru demi menjaga kesejahteraan psikologis mereka.

Integrasi aspek motivasi individu ke dalam kerangka teoretis JD-R masih menghadapi batasan. Pada Lake et al. (2017) memperkenalkan dua jenis motif yang berbeda, yaitu *advance motive*, yang didefinisikan sebagai dorongan proaktif untuk mengejar peluang pengembangan karier, dan *escape motive*, yang dianggap sebagai dorongan reaktif untuk menghindari lingkungan kerja yang tidak menguntungkan. Namun, penelitian empiris yang menempatkan kedua motif ini sebagai variabel moderator dalam konteks non-metropolitan masih sangat terbatas.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Rahmania et al. (2025), ditemukan bahwa budaya organisasi yang kokoh cenderung mengurangi frekuensi perpindahan pekerjaan, sementara kelelahan emosional sebenarnya berkontribusi pada peningkatan kecenderungan ini. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *advance motive* dan *escape motive* berfungsi sebagai variabel moderator dalam hubungan ini. Pada tingkat motif yang tinggi, dinamika antara budaya organisasi dan kelelahan emosional terhadap perilaku pindah pekerjaan menunjukkan pola yang lebih kompleks dan tidak mengikuti hubungan linier murni. Temuan ini menekankan pentingnya memasukkan faktor

motivasi individu sebagai pertimbangan utama dalam pengembangan strategi retensi karyawan.

Namun, studi yang dilakukan oleh Rahmania et al. (2025), memiliki keterbatasan dalam hal cakupan konteks, mengingat fokus geografisnya terbatas pada kawasan metropolitan (Jakarta dan Banten), yang dikenal memiliki pasar tenaga kerja yang sangat dinamis dan kompetitif. Dalam studi tersebut, sampel diperoleh dari berbagai sektor industri, termasuk teknologi, perbankan, ritel, manufaktur, dan jasa, dengan kriteria responden berupa karyawan penuh waktu yang bekerja di kawasan Jakarta dan Banten. Berbeda dengan studi tersebut, studi ini akan dilakukan di Madiun dengan objek penelitian yang lebih luas, yaitu karyawan dari berbagai sektor bisnis tanpa batasan industri tertentu. Kriteria pemilihan responden difokuskan pada individu usia produktif yang bekerja di wilayah tersebut, sehingga dapat mencerminkan kondisi pasar tenaga kerja regional secara lebih komprehensif. Sementara itu, studi yang menguji kerangka model serupa dalam konteks regional seperti Madiun, di mana struktur ekonomi lebih bergantung pada usaha lokal dan industri kecil-menengah dengan pola pengembangan karier tenaga kerja yang berbeda, masih sangat terbatas.

Kesenjangan teoretis dalam studi ini terletak pada penerapan yang terbatas dari *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* dan Lake et al. (2017) dalam konteks mobilitas pekerjaan jangka pendek di daerah non-metropolitan, khususnya Madiun, dengan fokus pada tenaga kerja usia produktif, terutama lulusan baru dan pekerja awal karier berusia 19–25 tahun yang sedang memulai dan menstabilkan karier awal mereka. Pada dekade terakhir, JD-R lebih sering

digunakan untuk menjelaskan *burnout*, keterlibatan, dan kinerja, sementara penerapannya pada perilaku perpindahan pekerjaan aktual di kalangan pekerja muda yang baru bekerja beberapa tahun masih jarang dan umumnya dilakukan di pusat-pusat ekonomi besar. Integrasi budaya organisasi sebagai sumber daya pekerjaan, kelelahan emosional sebagai tuntutan pekerjaan, dan motif maju dan motif melarikan diri sebagai faktor pribadi baru telah diuji secara empiris dalam konteks metropolitan dengan karakteristik pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Oleh karena itu, pengujian ulang diperlukan dalam struktur ekonomi regional yang berbeda dan di kalangan segmen usia produktif muda yang lebih rentan terhadap perubahan pekerjaan yang cepat.

Batasan berikutnya berkaitan dengan posisi *advance motive* dan *escape motive* dalam model teoretis, terutama pada kelompok karyawan usia produktif awal, seperti mereka yang berusia 19–25 tahun, yang cenderung agresif dalam mencari peluang karier, dan kelompok usia produktif tengah (sekitar 26–35 tahun) yang mulai membangun stabilitas dan arah karier jangka menengah. Secara konseptual, kedua motif ini penting untuk menjelaskan variasi respons individu terhadap kondisi kerja yang serupa, namun dalam banyak studi, motif-motif ini hanya diperlakukan sebagai faktor tambahan yang menjelaskan kecenderungan berpindah pekerjaan, bukan sebagai variabel moderator yang mengubah kekuatan dan arah pengaruh budaya organisasi dan kelelahan emosional terhadap perilaku berpindah pekerjaan. Situasi ini berarti pemahaman kita tentang bagaimana interaksi antara kondisi kerja dan motif pribadi membentuk keputusan berpindah pekerjaan di wilayah berkembang, di kalangan

pekerja muda, dan mereka yang masih awal dalam kariernya masih belum mendalam. Penelitian yang menempatkan kedua motif ini sebagai moderator dalam kerangka kerja JD-R dalam konteks non-metropolitan dan melintasi rentang usia produktif ini masih sangat terbatas.

Perbedaan juga timbul dari karakteristik konteks dan responden. Studi sebelumnya dilakukan di kawasan metropolitan Jakarta dan Banten dengan sampel karyawan penuh waktu dari berbagai sektor industri, tanpa fokus khusus pada rentang usia produktif awal, sedangkan struktur ekonomi Madiun lebih bergantung pada perdagangan lokal, jasa, manufaktur ringan, dan UMKM. Polanya pengembangan karier tenaga kerja di Madiun cenderung berbeda, dengan peluang promosi dan mobilitas vertikal yang tidak setinggi di kota-kota besar, namun disertai dengan peluang kerja regional yang semakin meningkat, yang sangat menarik bagi lulusan baru dan mereka yang berada di tahap awal karier (19–25 tahun) yang biasanya masih menjajaki pilihan karier mereka. Hingga saat ini, belum ada bukti empiris yang secara spesifik menangkap pola ini dengan model yang sama untuk segmen usia produktif ini dalam konteks regional.

Urgensi penelitian ini berasal dari kebutuhan organisasi di Madiun untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku berpindah pekerjaan secara lebih komprehensif di kalangan karyawan usia produktif, terutama mereka yang berusia 19–25 tahun dan awal 30-an, yang secara statistik paling sering berganti pekerjaan. Organisasi tidak hanya dihadapkan pada masalah mengisi posisi baru, tetapi juga pada tantangan mempertahankan karyawan

berpengalaman yang telah melewati masa adaptasi awal dan berpotensi menjadi aset jangka panjang, namun masih berada dalam fase eksplorasi karier. Kondisi ini menjadi semakin relevan seiring dengan berkembangnya aktivitas ekonomi dan investasi baru di Kabupaten Madiun, khususnya di kawasan Caruban yang mulai menunjukkan pertumbuhan sebagai pusat aktivitas industri dan bisnis regional.

Beberapa tahun terakhir, wilayah tersebut mulai dilirik sebagai kawasan pengembangan industri dengan munculnya berbagai kegiatan usaha seperti industri manufaktur ringan, termasuk pabrik sepatu dan produksi perlengkapan olahraga seperti bola, serta berkembangnya sektor jasa dan rekreasi keluarga seperti pembangunan area wisata dan *playground* (Pemerintah Kabupaten Madiun, 2022). Kehadiran berbagai aktivitas ekonomi baru tersebut tidak hanya memperluas peluang kerja bagi tenaga kerja lokal, tetapi juga berpotensi meningkatkan kompetisi antarperusahaan dalam memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Dalam situasi pasar kerja yang semakin terbuka dan kompetitif, pekerja usia produktif memiliki ruang yang lebih besar untuk membandingkan kondisi kerja, sistem kompensasi, serta peluang pengembangan karier di berbagai organisasi. Kondisi ini pada akhirnya dapat mempercepat dinamika mobilitas kerja sukarela, termasuk kecenderungan berpindah pekerjaan dalam waktu relatif singkat atau fenomena *job hopping*, khususnya pada pekerja muda yang masih berada pada tahap eksplorasi karier. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai peran budaya organisasi, kelelahan emosional, serta *advance motive* dan *escape motive* dalam keputusan berpindah

pekerjaan pada kelompok usia ini, strategi retensi yang diterapkan organisasi berisiko menjadi kurang efektif dan tidak selaras dengan karakteristik dinamika tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, studi replikasi ini memberikan kesempatan untuk menguji konsistensi model penelitian sebelumnya sekaligus menyesuaikannya dengan konteks perkembangan ekonomi regional dan profil tenaga kerja usia produktif di Madiun, sehingga diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi yang lebih relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia di daerah non-metropolitan yang sedang mengalami pertumbuhan ekonomi dan perubahan struktur pasar kerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul *"Decoding Job-Hopping Behavior: The Role Of Organizational Culture, Emotional Exhaustion, and Dual Motives In Career Transitions"* yang ditulis oleh Rahmania et al. (2025) dan dipublikasikan dalam jurnal *Acta Psychologica* (2025). Penelitian tersebut mengkaji peran budaya organisasi, kelelahan emosional, serta dua motif utama dalam keputusan perpindahan kerja, yaitu *advance motive* dan *escape motive*. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan tekanan kerja, tetapi juga oleh faktor motivasi individu yang memoderasi hubungan tersebut.

Pada kerangka *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, budaya organisasi diposisikan sebagai sumber daya kerja (*job resources*) yang mampu meningkatkan keterikatan karyawan dan menekan kecenderungan berpindah kerja, sedangkan kelelahan emosional sebagai bagian dari *job demands* terbukti

mendorong peningkatan niat perilaku *job hopping*. Lebih lanjut, Rahmania et al. (2025), mengintegrasikan *advance motive* dan *escape motive* sebagai variabel moderator yang menjelaskan bahwa keputusan berpindah kerja tidak semata-mata bersifat reaktif terhadap kondisi kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh orientasi karier dan strategi individu dalam mengelola perkembangan profesionalnya.

Meskipun demikian, penelitian tersebut masih memiliki keterbatasan pada aspek konteks, karena dilakukan di wilayah metropolitan dengan karakteristik pasar kerja yang dinamis, kompetitif, serta didukung oleh ketersediaan peluang kerja yang relatif tinggi. Kondisi ini berpotensi menghasilkan pola perilaku *job hopping* yang berbeda apabila dibandingkan dengan wilayah non-metropolitan yang memiliki struktur ekonomi, dinamika pasar kerja, serta peluang mobilitas karier yang lebih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan pengujian ulang model tersebut dalam konteks yang berbeda guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku *job hopping*. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mereplikasi dan menguji kembali model hubungan antara budaya organisasi dan kelelahan emosional terhadap perilaku *job hopping* dengan mempertimbangkan peran *advance motive* dan *escape motive* sebagai variabel moderator, pada karyawan usia produktif di wilayah Madiun.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mereplikasi dan menguji ulang model hubungan antara budaya organisasi dan kelelahan emosional terhadap perilaku pindah pekerjaan, dengan *advance motive* dan *escape motive*

sebagai variabel moderator, pada karyawan usia produktif yang telah bekerja di Madiun, dengan penekanan pada kelompok awal karier (19–25 tahun) yang mulai membangun karier mereka. Mencapai tujuan-tujuan ini diharapkan dapat memperluas bukti empiris penerapan *JD-R Theory* dan (Ratnaningtyas, Angelina B.B, et al., 2025) di luar konteks metropolitan, mengklarifikasi peran faktor motivasi pribadi dalam menjembatani pengaruh kondisi kerja terhadap mobilitas karier jangka pendek pada segmen usia yang paling dinamis dalam karier, serta memberikan dasar praktis bagi organisasi dan pembuat kebijakan lokal dalam merancang strategi retensi, manajemen kelelahan emosional, dan strategi pengembangan karier yang lebih selaras dengan realitas ketenagakerjaan lokal dan profil usia produktif tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengambil judul penelitian **"PERAN *ADVANCE MOTIVE* DAN *ESCAPE MOTIVE* DALAM MEMODERASI HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU *JOB HOPPING* KARYAWAN DI WILAYAH MADIUN".**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada hal-hal berikut :

1. Penelitian difokuskan pada karyawan usia produktif (19-25 tahun) yang bekerja di Madiun.

2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi (X1), kelelahan emosional (X2), perilaku *job hopping* (Y) serta *advance motive* (Z1) dan *escape motive* (Z2).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping* karyawan di Madiun?
2. Bagaimana pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku *job hopping* karyawan di Madiun?
3. Bagaimana *advance motive* berperan dalam memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan perilaku *job hopping* karyawan di Madiun?
4. Bagaimana *advance motive* berperan dalam memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku *job hopping* karyawan di Madiun?
5. Bagaimana *escape motive* berperan dalam memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan perilaku *job hopping* karyawan di Madiun?
6. Bagaimana *escape motive* memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku *job hopping* karyawan di Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris peran *advance motive* dan *escape motive* dalam memoderasi pengaruh budaya

organisasi dan kelelahan emosional terhadap perilaku *job hopping* karyawan di Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis
    a. Memberikan bukti empiris tambahan mengenai penerapan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* dalam menjelaskan perilaku *job hopping* aktual, bukan hanya intensi turnover, dalam konteks daerah non-metropolitan (Madiun) dan segmen karyawan usia produktif muda (19-25 tahun).
    b. Memperkuat atau memodifikasi model yang dikembangkan oleh Rahmania et al. (2025) mengenai pengaruh budaya organisasi dan kelelahan emosional terhadap perilaku *job hopping* dengan *advance motive* dan *escape motive* sebagai moderator, melalui replikasi pada konteks struktural dan demografis yang berbeda.
    c. Memperluas validitas eksternal menurut Ratnaningtyas, Angelina B.B, et al. (2025) *(advance dan escape motive)* yang sebelumnya dikembangkan dan divalidasi di dalam konteks lain, dengan mengujinya pada karyawan usia produktif di Indonesia, khususnya di wilayah Madiun.
2. Kegunaan Praktis
    a. Bagi perusahaan/organisasi di Madiun

1) Menjadi dasar untuk menyusun strategi retensi karyawan muda (19-25 tahun) yang lebih tepat dengan memperhatikan kualitas budaya organisasi, pengelolaan kelelahan emosional, serta pengelolaan *advance motive* dan *escape motive* agar tidak selalu berujung pada *job hopping*.
2) Membantu manajemen dan HR mengidentifikasi apakah perilaku *job hopping* di kalangan karyawan usia produktif lebih didorong oleh keinginan akselerasi karier *(advance)* atau keinginan menghindari lingkungan negatif *(escape)*, sehingga intervensi bisa dipilih secara lebih spesifik (misalnya jalur karier vs perbaikan iklim kerja).

b. Bagi pemerintah daerah/Dinas Tenaga Kerja

Menyediakan informasi berbasis data mengenai faktor-faktor yang memengaruhi mobilitas kerja jangka pendek di kalangan karyawan usia produktif di Madiun, sebagai masukan dalam perencanaan program ketenagakerjaan, pengembangan kompetensi, dan dukungan bagi dunia usaha lokal.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi referensi untuk penelitian lanjutan terkait *job hopping* di segmen usia produktif lain (misalnya 26-35 tahun), perbandingan antardaerah, atau pengembangan model lebih lanjut dengan memasukkan variabel lain seperti komitmen organisasi, dukungan organisasi, atau *work-family conflict*).