BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Job Demands-Resources Theory (JD-R)*

Job Demands–Resources Theory (JD-R) merupakan salah satu teori utama dalam bidang perilaku organisasi yang menjelaskan hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kesejahteraan serta perilaku karyawan. Teori ini menyatakan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua kategori utama karakteristik, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* merupakan aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik maupun psikologis yang berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja, sedangkan *job resources* merupakan aspek pekerjaan yang membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, serta meningkatkan motivasi kerja (Bakker & Demerouti, 2017).

Perkembangan penelitian modern, JD-R theory tidak hanya digunakan untuk menjelaskan kesejahteraan kerja, tetapi juga untuk menjelaskan berbagai perilaku organisasi seperti *burnout, work engagement*, serta *turnover* karyawan. Penelitian oleh Schaufeli (2017) menjelaskan bahwa ketika tuntutan pekerjaan lebih tinggi dibandingkan dengan sumber daya yang tersedia, individu akan mengalami tekanan psikologis yang dapat memicu kelelahan emosional dan perilaku menarik diri dari organisasi.

JD-R theory juga menjelaskan dua proses utama yaitu *health impairment process* dan *motivational process*. *Health impairment process* terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan kelelahan dan stres kerja sehingga menurunkan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, *motivational process* terjadi ketika sumber daya pekerjaan mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, serta kinerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2017).

Pada JD-R theory digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Budaya organisasi dipandang sebagai *job resources* yang memberikan dukungan kepada karyawan, sedangkan kelelahan emosional merupakan bentuk *job demands* yang dapat memicu perilaku negatif seperti *job hopping*. Selain itu, *advance motive* dan *escape motive* di balik *job hopping* dikonseptualisasikan sebagai faktor pribadi yang memoderasi efek tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan pada perilaku pergantian. *Advance motive* mencerminkan dorongan proaktif untuk mencari peluang yang lebih baik, seperti kemajuan karier dan peningkatan keuangan, sementara *escape motive* menimbulkan keinginan reaktif untuk meninggalkan lingkungan kerja yang tidak mendukung atau membuat stres. Perpanjangan terbaru dari *JD-R Theory* menggabungkan variabel tingkat individu ini, mengakui bahwa motivasi pribadi memengaruhi bagaimana karyawan menafsirkan dan menanggapi tantangan di tempat kerja (Rahmania et al., 2025).

2. Variabel *Job Hopping Behavior*

a. Definisi Variabel *Job Hopping Behaviour*

Job hopping merupakan salah satu bentuk mobilitas tenaga kerja yang ditandai dengan perpindahan pekerjaan secara sukarela dalam waktu relatif singkat. Perilaku tersebut dapat dilakukan ketika individu melihat adanya peluang yang lebih sesuai dengan kebutuhan maupun tujuan kariernya. Viakarina & Pertiwi (2022) menunjukkan bahwa fenomena job hopping pada generasi milenial berkaitan dengan pencarian pekerjaan yang lebih ideal, pengembangan diri, serta upaya memperoleh stabilitas karier. Menurut Nabahani & Riyanto (2020) menegaskan bahwa individu yang bekerja dalam periode singkat dan sering berganti tempat kerja dapat digolongkan sebagai pelaku *job hopping*, di mana ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat mendorong individu untuk berpindah organisasi dibandingkan bertahan dalam satu institusi untuk jangka waktu panjang. Selanjutnya Zamri et al. (2022) menjelaskan *job hopping* sebagai fenomena *switching job*, yakni pola perpindahan perusahaan dalam rentang masa kerja satu hingga dua tahun yang didorong oleh kehendak pribadi karyawan, tanpa adanya unsur paksaan akibat pemutusan hubungan kerja atau penutupan perusahaan.

b. Indikator Variabel *Job Hopping Behavior*

Menurut Rahmania et al. (2025), indikator variabel *job hopping behavior* sebagai berikut :

1. Frekuensi Perpindahan Kerja Dalam Waktu Singkat

   Frekuensi perpindahan kerja dalam waktu singkat menggambarkan kecenderungan individu untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam periode yang relatif singkat. Perilaku ini mencerminkan rendahnya durasi bertahan dalam suatu organisasi dan dapat menjadi indikator adanya ketidakpuasan atau pencarian pengalaman kerja yang lebih sesuai. Tingginya frekuensi perpindahan kerja sering dikaitkan dengan pola mobilitas kerja yang tidak stabil.

2. Orientasi Terhadap Peluang Kerja Lebih Baik

   Orientasi terhadap peluang kerja yang lebih baik menunjukkan adanya dorongan individu untuk mencari pekerjaan yang menawarkan keuntungan lebih, seperti kompensasi yang lebih tinggi, posisi yang lebih baik, atau kesempatan pengembangan karier. Individu dengan orientasi ini cenderung aktif membandingkan kondisi pekerjaannya saat ini dengan peluang di luar organisasi. Hal ini membuat mereka lebih terbuka terhadap kemungkinan berpindah kerja.

3. Kesiapan Meninggalkan Pekerjaan Saat Ada Tawaran Lebih Menarik

   Kesiapan untuk meninggalkan pekerjaan mencerminkan tingkat kemudahan individu dalam mengambil keputusan untuk keluar dari organisasi ketika terdapat tawaran yang dianggap lebih menguntungkan. Individu dengan tingkat kesiapan tinggi biasanya

tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi saat ini. Kondisi ini menunjukkan bahwa keputusan berpindah kerja lebih dipengaruhi oleh peluang eksternal dibandingkan loyalitas terhadap organisasi.

4. Riwayat Mobilitas Kerja Yang Tinggi

   Riwayat mobilitas kerja yang tinggi menunjukkan pengalaman individu yang telah bekerja di beberapa organisasi dalam jangka waktu yang relatif singkat. Hal ini mencerminkan pola karier yang dinamis dan sering berpindah tempat kerja. Riwayat tersebut dapat menjadi indikator perilaku *job hopping* yang telah terjadi di masa lalu dan berpotensi berlanjut di masa mendatang.

3. Variabel Budaya Organisasi

a. Definisi Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh (Chand et al., 2024), merujuk pada kumpulan nilai-nilai, norma, keyakinan, serta pola perilaku bersama yang membentuk pedoman bagi anggota organisasi. Konsep ini tidak hanya membentuk persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, tetapi juga memengaruhi respons perilaku mereka terhadap berbagai stimulus organisasional. Budaya yang mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan pengembangan profesional cenderung memperkuat kepuasan kerja serta retensi karyawan (Sun & Wang, 2017). Sebaliknya, budaya yang bersifat toksik atau tidak

suportif dapat memicu disosiasi emosional dan meningkatkan dorongan untuk meninggalkan organisasi (Chand et al., 2024).

Penelitian terbaru secara konsisten mengonfirmasi pengaruh substansial budaya organisasi terhadap kecenderungan *job hopping*. Menurut Fernandes et al. (2023), Nguyen & Le (2022), serta Salvador et al. (2022) menegaskan bahwa iklim budaya yang kondusif memupuk keterikatan psikologis dan mengurangi persepsi daya tarik peluang kerja eksternal. Temuan ini selaras dengan perspektif *Job Demands-Resources (JD-R)*, di mana budaya organisasi yang suportif berperan sebagai sumber daya kerja yang melindungi terhadap perilaku *turnover*. Namun, ketika sumber daya tersebut tidak mencukupi, karyawan berpotensi memandang mobilitas kerja sebagai opsi yang lebih adaptif dan realistis.

b. Indikator Variabel Budaya Organisasi

Menurut Rahmania et al. (2025), indikator variabel budaya organisasi sebagai berikut :

1. Kesejahteraan dan Komitmen Karyawan

   Dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan menunjukkan sejauh mana perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan, baik dari aspek fisik, psikologis, maupun pengembangan karier. Perhatian ini dapat diwujudkan melalui fasilitas kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kesempatan untuk berkembang. Dalam budaya organisasi,

bentuk dukungan tersebut mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, sehingga dapat memperkuat loyalitas dan komitmen jangka Panjang. Pada kerangka *Job Demands-Resources (JD-R),* dukungan ini berfungsi sebagai sumber daya yang membantu meningkatkan keterikatan kerja sekaligus menekan keinginan untuk berpindah pekerjaan.

2. Kejelasan Jalur Karir Dan Promosi

   Kejelasan jalur karier mengindikasikan adanya sistem pengembangan karyawan yang transparan dan terarah dalam organisasi. Hal ini mencakup informasi yang jelas mengenai kesempatan promosi, persyaratan kenaikan jabatan, serta arah pengembangan kompetensi yang dibutuhkan. Budaya organisasi yang memberikan kejelasan tersebut mampu menciptakan rasa aman dan kepastian bagi karyawan terkait masa depan mereka. Dengan adanya prospek karier yang jelas, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bertahan dan berkembang di dalam organisasi dibandingkan mencari peluang di tempat lain.

3. Sistem Kerja Terstruktur

   Sistem kerja yang terorganisir mencerminkan adanya aturan, prosedur, dan alur kerja yang jelas dalam pelaksanaan tugas di organisasi. Struktur kerja ini meliputi pembagian tanggung jawab, standar operasional, serta mekanisme kerja yang mendukung efektivitas dan efisiensi. Budaya organisasi yang terstruktur

membantu meminimalkan ketidakjelasan dalam pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih terarah. Dalam perspektif JD-R, kejelasan sistem kerja juga berperan dalam mengurangi tekanan kerja yang disebabkan oleh ambiguitas tugas.

4. Partisipasi Dalam Pengembangan Keputusan

   Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan mencerminkan tingkat partisipasi individu dalam aktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Budaya organisasi yang memberikan ruang partisipasi memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide, saran, maupun pendapat secara terbuka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas Keputusan yang dihasilkan, tetapi juga menumbuhkan rasa dihargai dan diakui. Dengan demikian, partisipasi karyawan dapat memperkuat keterikatan emosional serta komitmen terhadap organisasi.

5. Kepedulian Dan Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja yang kondusif menggambarkan kondisi kerja yang aman, harmonis, dan mendukung aktivitas karyawan sehari-hari. Aspek ini meliputi hubungan kerja yang baik, suasana yang menyenangkan, serta minimnya konflik yang mengganggu. Budaya organisasi yang mampu menciptakan lingkungan positif akan meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Dalam pendekatan JD-R, lingkungan kerja yang

suportif berperan sebagai sumber daya sosial yang membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

6. Keterbukaan Komunikasi

   Keterbukaan komunikasi menunjukkan adanya transparansi dalam penyampaian informasi di dalam organisasi, baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Budaya komunikasi yang terbuka memungkinkan pertukaran informasi berlangsung secara efektif, sehingga dapat mengurangi potensi kesalahpahaman, selain itu, keterbukaan ini juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi, ide, maupun permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian, komunikasi yang terbuka berkontribusi dalam membangun kepercayaan serta menciptakan hubungan kerja yang lebih sehat.

7. Kolaborasi Dan Hubungan Kerja Yang Positif

   Kolaborasi dan hubungan kerja yang harmonis mencerminkan adanya kerja sama yang baik antar karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang menekankan kolaborasi mendorong karyawan untuk saling membantu, berbagi pengetahuan, serta menjalin hubungan yang didasarkan pada kepercayaan dan saling menghargai. Hubungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kinerja tim, tetapi juga memperkuat keterikatan sosial dalam organisasi. Dalam perspektif JD-R, dukungan sosial dari rekan kerja merupakan salah satu sumber

daya penting yang dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi.

4. Variabel Kelelahan Emosional

a. Definisi Variabel Kelelahan Emosional

Kelelahan Emosional diakui sebagai tuntutan pekerjaan utama dalam model JD-R. Ini mengacu pada penipisan kronis energi emosional dan fisik karena paparan stres di tempat kerja yang berkepanjangan (Cordes & Dougherty, 1993). Sebagai komponen sentral dari kelelahan Maslach & Jackson (1981), kelelahan emosional bermanifestasi dalam motivasi rendah, detasemen, dan perasaan pencapaian pribadi yang berkurang. Ini sering berfungsi sebagai pendahulu niat pergantian, terutama di lingkungan dengan beban kerja tinggi dan sistem pendukung yang buruk. Hubungan antara kelelahan emosional dan melompat kerja telah didokumentasikan dengan baik. Karyawan yang mengalami stres terus-menerus lebih cenderung tidak menyukai dan mencari pekerjaan alternatif untuk menjaga kesejahteraan psikologis mereka (Lopez & Lopez, 2021) ; (Shahid & Kundi, 2022).

Pada penelitian Clarke et al. (2024) lebih lanjut menekankan bahwa karyawan yang kelelahan secara emosional sering menganggap perubahan pekerjaan sebagai mekanisme koping untuk mendapatkan kembali keseimbangan dan kendali atas antarmuka kehidupan kerja mereka. Dalam kerangka kerja *JD-R*, kelelahan emosional beroperasi

sebagai tuntutan pekerjaan yang, ketika tidak dikurangi oleh sumber daya, meningkatkan kemungkinan kepergian pekerjaan.

b. Indikator Variabel Kelelahan Emosional

Menurut Rahmania et al. (2025), indikator variabel kelelahan emosional sebagai berikut :

1. Kelelahan Emosional

   Kelelahan emosional mencerminkan kondisi di mana individu merasa energi emosionalnya terkuras setelah menjalani aktivitas kerja dalam jangka waktu tertentu. Hal ini biasanya muncul akibat tekanan kerja yang berulang serta tuntutan yang terus-menerus, sehingga karyawan merasa tidak lagi memiliki kapasitas emosional yang cukup untuk menghadapi pekerjaan. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas interaksi dan keterlibatan individu dalam lingkungan kerja.

2. Penurunan Antusiasme Dalam Bekerja

   Penurunan antusiasme kerja menunjukkan berkurangnya semangat dan minat individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi ini sering kali ditandai dengan hilangnya motivasi serta perasaan kurang berenergi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Dalam jangka panjang, rendahnya antusiasme dapat mempengaruhi produktivitas dan komitmen individu terhadap organisasi.

3. Kelelahan Fisik Dan Mental

Kelelahan fisik dan mental terjadi ketika individu merasa lelah secara menyeluruh akibat beban kerja yang tinggi dan berlangsung terus-menerus. Tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat menyebabkan penurunan stamina, baik secara fisik maupun psikologis. Kondisi ini dapat menghambat kemampuan karyawan dalam bekerja secara optimal dan meningkatkan risiko stres kerja.

4. Tuntutan Emosional Pekerjaan Yang Tinggi

   Tuntutan emosional pekerjaan merujuk pada sejauh mana pekerjaan mengharuskan individu untuk mengelola perasaan, empati, atau interaksi emosional dalam intensitas yang tinggi. Ketika tuntutan ini terlalu besar, individu dapat mengalami tekanan emosional yang signifikan. Hal tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan psikologis apabila tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai dari lingkungan kerja.

5. Kewalahan Dan Kekurangan Energi

   Perasaan kewalahan menggambarkan kondisi di mana individu merasa tidak mampu mengatasi beban kerja yang dihadapi karena keterbatasan energi yang dimiliki. Hal ini sering disertai dengan perasaan lelah yang berlebihan serta kesulitan dalam mempertahankan kinerja yang efektif. Jika berlangsung terus-menerus, kondisi ini dapat menurunkan kemampuan adaptasi

individu terhadap tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kecenderungan untuk menarik diri dari pekerjaan.

5. Variabel *Advance Motive of Job-Hopping Behavior*

a. Definisi Variabel *Advance Motive of Job-Hopping Behavior*

Menurut Lake et al. (2018), *advancement motive* merupakan motivasi individu untuk melakukan perpindahan pekerjaan sebagai sarana memperoleh kemajuan karier. Motif ini mencerminkan kecenderungan individu untuk mencari peluang pekerjaan yang dinilai lebih baik dan dapat memberikan perkembangan karier yang lebih menguntungkan. Dalam konteks tersebut, perpindahan pekerjaan tidak semata-mata dipandang sebagai respons terhadap ketidakpuasan, tetapi juga dapat menjadi strategi individu untuk mencapai tujuan dan perkembangan karier.

Selain itu, *advance motive* juga berkaitan dengan keinginan individu untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi serta memperoleh pengakuan profesional dalam lingkungan kerja yang lebih mendukung. Individu yang memiliki motivasi ini cenderung memandang perpindahan pekerjaan sebagai langkah strategis untuk mengembangkan kompetensi serta memperluas jaringan profesional. Oleh karena itu, perpindahan kerja dalam konteks *advancement motive* tidak selalu mencerminkan ketidakloyalan terhadap organisasi,

melainkan merupakan upaya individu dalam mencapai perkembangan karier yang lebih optimal.

b. Indikator Variabel *Advance Motive of Job-Hopping Behavior*

Menurut Rahmania et al. (2025), indikator variabel *advance motive of job-hopping behavior* sebagai berikut :

1. Pengembangan Karier

   Perpindahan kerja mencerminkan upaya individu untuk memperoleh peluang karier yang lebih baik, seperti peningkatan posisi, tanggung jawab, maupun prospek masa depan. Keputusan ini menunjukkan orientasi terhadap pengembangan karier yang lebih optimal.

2. Pengembangan Keterampilan Dan Pengalaman

   Job hopping juga dilakukan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan memperluas pengalaman kerja. Individu cenderung mencari lingkungan baru yang memberikan kesempatan belajar dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

3. Daya Tarik Tawaran Pekerjaan Yang Lebih Menguntungkan

   Keputusan berpindah kerja dapat dipengaruhi oleh adanya tawaran yang lebih menarik, baik dari segi kompensasi maupun peluang pengembangan. Individu akan cenderung memilih opsi yang memberikan manfaat lebih besar.

4. Strategi Mencapai Tujuan Profesional

Perpindahan kerja dapat menjadi bagian dari strategi yang direncanakan untuk mencapai tujuan karier jangka panjang. Dalam hal ini, *job hopping* dilakukan secara sadar sebagai langkah untuk mendukung perkembangan profesional.

6. Variabel *Escape Motive of Job-Hopping Behaviour*

a. Definisi *Escape Motive Job Hopping Behavior*

Menurut Lee et al. (1994) *escape motive of job-hopping behavior* merupakan motivasi individu untuk meninggalkan pekerjaan yang dimiliki saat ini karena ingin menghindari kondisi kerja yang tidak menyenangkan. Kondisi tersebut dapat berupa tekanan kerja yang tinggi, konflik dengan rekan kerja atau atasan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, maupun pekerjaan yang dianggap monoton dan tidak memberikan kepuasan. Dalam situasi seperti ini, individu cenderung melakukan perpindahan pekerjaan sebagai cara untuk mengurangi stres kerja dan memperoleh lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan psikologisnya.

Motif ini menunjukkan bahwa keputusan untuk berpindah pekerjaan tidak selalu didorong oleh peluang yang lebih baik di luar organisasi, tetapi juga oleh pengalaman negatif yang dirasakan individu di tempat kerja saat ini. Tekanan kerja yang berlebihan, ketidakpuasan kerja, serta hubungan interpersonal yang kurang harmonis dapat mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Oleh karena itu, *escape motive* sering dikategorikan sebagai faktor

pendorong yang menyebabkan karyawan meninggalkan organisasi demi memperoleh kondisi kerja yang lebih nyaman.

b. Indikator *Escape Motive of Job-Hopping Behaviour*

Menurut Rahmania et al. (2025), indikator variabel *escape motive of job hopping behavior* sebagai berikut :

1. Ketidaknyamanan Lingkungan Kerja

   Ketidaknyamanan kerja menggambarkan kondisi di mana individu merasa tidak betah karena lingkungan yang kurang mendukung. Hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan mendorong keinginan untuk berpindah.

2. Tekanan Kerja Yang Tinggi

   Tekanan kerja yang berlebihan muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, sehingga memicu stres dan kelelahan. Kondisi ini dapat meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

3. Konflik Di Tempat Kerja

   Konflik kerja mencerminkan hubungan yang tidak harmonis antar individu di tempat kerja. Jika tidak terselesaikan, kondisi ini dapat mengganggu kenyamanan dan mendorong keinginan untuk keluar.

4. Ketidakpuasan Terhadap Kondisi Kerja

   Ketidakpuasan kerja terjadi ketika kondisi pekerjaan tidak sesuai dengan harapan individu, baik dari segi fasilitas, kebijakan,

maupun beban kerja. Hal ini dapat mendorong pencarian pekerjaan lain.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan dalam melakukan penelitian. Hasil penelitian sebelumnya dijadikan teori yang dapat digunakan sebagai data pendukung untuk melengkapi penelitian. Ada beberapa variabel yang berbeda. Berikut ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu dengan hasil yang relevan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Priambudi et al. (2026) *The Influence of Authoritarian Leadership and Market Culture on Job Hopping Decision among Generation Z Employees, with Career Adaptability as a Mediating Variable, In The Hospitality Industry Of Yogyakarta Special Region.* Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi	X : *1. Authoritarian Leadership* *2. Market Culture* Y : *Job-hopping (escape motive, advance motive)* *Z :* *Career Adaptability*	Kuantitatif	*Authoritarian leadership* dan *market culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*. Keduanya juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*. *Career adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* serta terbukti memediasi hubungan kedua variabel tersebut dengan *job hopping*.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Rahmania et al. (2025) *Decoding job-hopping behavior: The role of organizational culture, emotional exhaustion, and dual motives in career transitions*. *Acta Psychologica.*	X : *1. Organizational Culture* *2. Emotional Exhaustion* Y : *Job Hopping Behavior* Z : *1. Advance Motive* *2. Escape Motive*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *job hopping, emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap *job hopping, advance motive* melemahkan pengaruh budaya organisasi & memperkuat pengaruh kelelahan emosional, *escape motive* memperkuat pengaruh budaya organisasi & melemahkan kelelahan emosional.
3.	Natalia et al. (2025) Pengaruh Modal Psikologis, Dukungan Organisasi, dan Kelelahan Emosional Terhadap Niat *Job Hopping* Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.	X : 1. Modal Psikologis 2. Dukungan Organisasi 3. Kelelahan Emosional Y : 1. *Job Hopping*	Kuantitatif	Hasil penelitian menujukkan modal psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat *job hopping* (semakin tinggi modal psikologis, semakin rendah niat berpindah kerja), dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat *job hopping* (dukungan yang baik menurunkan keinginan pindah kerja), kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *job hopping* (semakin tinggi kelelahan emosional, semakin tinggi niat pindah kerja).

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Ratnaningtyas, Angelina B.B, et al. (2025) *Job Hopping Intention Ditinjau dari Job Demand-Resources (JD-R)* Pada Pekerja Generasi Milenial. Jurnal Diversita.	X : *1. Job Demands* *2. Job Resources* Y : *Job Hopping Intention*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh positif terhadap *job hopping intention*, sedangkan *job resources* berpengaruh negatif. Semakin tinggi tuntutan kerja, semakin tinggi keinginan berpindah kerja, sementara sumber daya kerja dapat menekan kecenderungan tersebut.
5.	Oktafiani et al. (2025) *Determinasi Job Hopping Gen Z Yogyakarta:* Gaji, Pertumbuhan Karier dan Kepuasan Kerja. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO).	X : 1. *Market Competitive Pay* 2. *Career Growth* 3. *Job Satisfaction* Y : *Job Hopping Behavior*	Kualitatif	*Market competitive pay* berpengaruh negatif signifikan, *career growth* berpengaruh positif signifikan, dan *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap niat *job hopping*. Ketiganya secara simultan berpengaruh signifikan.
6.	Fauzan Alviansyah (2025) Studi Fenomenologi : *Job Hopping* Di UMKM.	Variabel Utama : *Job Hopping*	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job hopping* dipengaruhi oleh faktor internal, organisasi, dan eksternal, ketidakpuasan dan kondisi kerja menjadi pendorong utama *job hopping*, peluang eksternal memperkuat keputusan berpindah kerja.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Fitri Utami et al. (2025) *Why Millennials Job Hop: Navigating Pay, Culture, and Growth*. *Binus Business Review.*	X : *1. Pay* *2. Organizational Culture* *3. Career Growth* Y : 1. *Job Hopping*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan *pay* berpengaruh signifikan terhadap *job hopping*, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *job hopping*, *career growth* berpengaruh paling kuat terhadap *job hopping.*
8.	Mufidah & Aryo Wicaksono (2024) Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Grit* Terhadap Intensi *Job Hopping* Pada Pekerja Generasi Milenial. Jurnal Psikologi.	X : 1. *Perceived Organizational Support* 2. *Grit* Y : *Job Hopping*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan *perceived organizational support* dan *grit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial, artinya, semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, maka kecenderungan untuk berpindah kerja akan semakin rendah. Demikian pula, individu dengan tingkat *grit* yang tinggi ditandai oleh ketekunan dan konsistensi dalam mencapai tujuan cenderung lebih bertahan dalam pekerjaannya dan tidak mudah memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa faktor eksternal berupa dukungan organisasi serta faktor internal

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				berupa karakter individu berperan penting dalam menekan intensi *job hopping*.
9.	*Loh et al. (2024)* *Job-Hopping Behaviour In The Engineering Sector In Penang Malaysia. Journal of Infrastructure, Policy and Development*	X : 1. *Positive Work Culture* 2. *Compensation and Benefits* 3. *Job Satisfaction* Y : 1. *Job Hopping Behavior*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *positive work culture* berpengaruh negatif terhadap *job hopping behaviour*, *compensation and benefits* berpengaruh negatif terhadap *job hopping behaviour*, *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *job hopping behaviour*.
10.	Majeed et al. (2023) *Emotional Exhaustion, Organizational Commitment, and Job Hopping in The Banking Sector; A Mediation Analysis Approach. Journal of Excellence in Management Sciences*.	X : Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*) Y : *Job Hopping* Z : Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan *emotional exhaustion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* (semakin tinggi kelelahan emosional, semakin tinggi kecenderungan *job hopping*). *Emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational commitment* (kelelahan emosional menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi). *Organizational commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping* (semakin tinggi komitmen organisasi, semakin

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				rendah niat berpindah kerja). 4) *Organizational commitment* terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara *emotional exhaustion* dan *job hopping*.
11.	Saleh et al. (2023) *Does emotional exhaustion influence turnover intention among early-career employees? A moderated-mediation study on Malaysian SMEs. Cogent Business & Management.*	X : *Emotional Exhaustion* Y : *Turnover Intention* Z : 1. *Job Satisfaction* 2. *Perceived Organizational Support*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *job satisfaction* memediasi hubungan *emotional exhaustion → turnover intention*, *perceived organizational support* memoderasi hubungan: *emotional exhaustion → job satisfaction* (atau jalur tidak langsung ke *turnover intention*).
12.	Zyllanrova et al. (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover	X : 1. Budaya Organisasi 2. Komitmen Organisasi 3. Stres Kerja Y : *Turnover Intention (related to job hopping)*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif terhadap

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Intention: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia. KRESNA: Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat.			*turnover intention*, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
13.	Nguyen & Le (2022) *Determinants Of Job Hopping Behavior : The Case Of Information Technology Sector*. *International Journal of Law and Management.*	X : 1. *Organizational Factors* 2. *Individual Factors* 3. *Environmental/External Factors* Y : *Job Hopping*	Kualitatif (eksploratif)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara nilai individu dan organisasi (*dissonance*) meningkatkan *job hopping*, lemahnya praktik manajemen SDM meningkatkan kecenderungan perpindahan kerja, peluang eksternal memperkuat keputusan *job hopping*, perubahan nilai kerja generasi baru meningkatkan mobilitas kerja.
14.	Persson et al. (2022) *Working Less by Choice: What Are the Benefits and Hardships?*. *Journal of Occupational Science.*	X : *Psychological Empowerment* Y : 1. *Psychological Safety* 2. *Organizational Embeddedness* Z : *Emotional Exhaustion*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh negatif terhadap *emotional exhaustion*, *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap *psychological safety*, *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap *organizational embeddedness*, *psychological safety* berpengaruh negatif

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				terhadap *emotional exhaustion*, *organizational embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *emotional exhaustion*, *psychological safety* memediasi hubungan antara *empowerment* dan *emotional exhaustion*, *organizational embeddedness* memediasi hubungan antara *empowerment* dan *emotional exhaustion*.
15.	Salvador et al. (2022) *Perceived Organizational Culture and Turnover Intentions: The Serial Mediating Effect of Perceived Organizational Support and Job Insecurity Social Sciences. Social Sciences.*	X : *Perceived Organizational Culture* Y : *Turnover Intention* Z : 1. *Perceived Organizational Support* *Job Insecurity*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *perceived organizational support*, *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *job insecurity*, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *organizational culture* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, POS dan *job insecurity* memediasi secara berantai hubungan antara: *organizational culture → turnover intention*.
16.	Zhou & Chen (2021)	X :	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	How Does Psychological Empowerment Prevent Emotional Exhaustion? Psychological Safety and Organizational Embeddedness as Mediators. Journal Frontiers in Psychology.	*Psychological Empowerment* Y : *Emotional Exhaustion* Z : 1. *Psychological Safety* 2. *Organizational Embeddedness*		*Psychological empowerment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *emotional exhaustion*. *Psychological empowerment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological safety* dan *organizational embeddedness*. Selanjutnya, *psychological safety* dan *organizational embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *psychological safety* dan *organizational embeddedness* memediasi hubungan negatif antara *psychological empowerment* dan *emotional exhaustion*.
17.	Lopez & Lopez (2021) *Is public healthcare healthy? The role of emotional exhaustion. Baltic Journal of Management.*	X : *Work Environment / Job Conditions* Y : 1. *Job Satisfaction* 2. *Turnover Intention* Z : *Emotional Exhaustion*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*, *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, *emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *emotional*

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				exhaustion memediasi hubungan antara: kondisi kerja → *job satisfaction* dan kondisi kerja → *turnover intention*.
18.	Dwi Susanti & Rizal (2021) Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Pada CV. Bintang Tex Indonesia.	X : 1. Kompensasi 2. Budaya Organisasi 3. Motivasi Kerja Y : *Turnover Intention (related to job hopping)*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
19.	Hom et al. (2020) *One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research*. *Journal of Applied Psychology.*	X : *1. Job satisfaction* *2. Organizational commitment* *3. Compensation* *4. Career Development* *5. Work Environment* Y : *Job hopping behavior* Variabel Mediating :	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *job hopping*, *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *job hopping*, *compensation* berpengaruh negatif terhadap *job hopping*, *career development* berpengaruh negatif terhadap *job hopping*, *work environment* berpengaruh negatif terhadap *job hopping*.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Normative commitment		
20.	Spagnoli & Molinaro (2020) *Negative (Workaholic) Emotions and Emotional Exhaustion: Might Job Autonomy Have Played a Strategic Role in Workers with Responsibility during the Covid-19 Crisis Lockdown?. Departement of Psychology.*	X : *Negative (Workholic) Emotions* Y : *Emotional Exhaustion* Z *Job Autonomy*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *negative workaholic emotions* berpengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*, *job autonomy* memoderasi hubungan antara *negative emotions* dan *emotional exhaustion*.
21.	A. Evans et al. (2019) *Cognitive Control of Escape Behaviour. Trends in Cognitive Sciences.*	Variabel Utama : *Escape Behaviour* Variabel Penentu : 1. *Cognitive Control* 2. *Sensory Information* 3. *Internal States* 4. *Decision Making* *Environmental Threat*	*Literature Review*.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa *escape behaviour* tidak hanya merupakan respons stimulus–reaksi sederhana, tetapi berada di bawah kontrol kognitif. Perilaku *escape* dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti pengalaman sebelumnya, kondisi internal, karakteristik ancaman, kondisi lingkungan, nilai sumber daya, serta lingkungan sosial. Faktor-faktor tersebut memengaruhi proses deteksi ancaman,

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				keputusan memulai *escape*, pemilihan tindakan defensif, dan pelaksanaan *escape*.
22.	Kurniawan & Putra (2019) Pengaruh *Leader* Member *Exchange* dan Kelelahan Emosional terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Pertokoan Dalung Permai. E-Jurnal Manajemen.	X : 1. *Leader Member Exchange* 2. *Emotional Exhaustion* Y : *Turnover Intention (related to job hopping)*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh terhadap *turnover intention*, *emotional exhaustion* berpengaruh terhadap *turnover intention*, *leader member exchange* dan *emotional exhaustion* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.
23.	Permata Sari et al. (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Suka Fajar Solok. Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi.	X : 1. Budaya Organisasi 2. Komitmen Organisasi 3. Kepuasan Kerja Y : *Turnover Intention*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.
24.	Lake et al. (2018) *Validation of the Job-Hopping Motives Scale. Journal of*	Konstruk : 1. *Advancement Motive* 2. *Escape Motive* Objek :	Pengembangan dan validasi skala	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job-Hopping Motives Scale* (JHMS) terdiri atas dua dimensi utama, yaitu *advancement*

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Career Assessment.	*Job Hopping Motive*		*motive* dan *escape motive*. Kedua motif tersebut menunjukkan validitas konstruk yang memadai dan dapat digunakan untuk mengidentifikasi alasan individu melakukan *job hopping*. *Advancement motive* menggambarkan perpindahan pekerjaan untuk memperoleh kemajuan karier, sedangkan *escape motive* menggambarkan perpindahan pekerjaan untuk menghindari kondisi pekerjaan yang tidak diinginkan.
24.	Lake et al. (2017) *Validation of the Job-Hopping Motives Scale. Journal of Career Assessment.*	X : 1. *Escape Motive* 2. *Advance Motive* Y : *Job Hopping*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job hopping motives* terdiri dari dua dimensi (*escape motive* dan *advance motive*), *escape motive* dan *advance motive* merupakan konstruk yang berbeda tetapi saling berkaitan, *escape motive* berhubungan dengan variabel negatif (misal ketidakpuasan kerja), *advance motive* berhubungan dengan variabel positif (orientasi karier), kedua motif memprediksi *job hopping behavior*.
25.	Naresh & Rathnam (2015)	X : 1. *Career Growth* 2. *Salary*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career growth* berpengaruh terhadap

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Job Hopping In Software Industry With Reference To Select Software Companies : A Study.	3. *Job Satisfaction* 4. *Organizational Factors* Y : *Job Hopping Behavior*		*job hopping*, *salary* berpengaruh terhadap *job hopping*, *job satisfaction* berpengaruh terhadap *job hopping*, *organizational factors* berpengaruh terhadap *job hopping*.
26.	Schein (2010) *Organizational Culture and Leadership. The Jossey-Bass Business & Management Series*	Variabel Utama : *Organizational Culture* Dimensi *Organizational Culture* : 1. *Artifacts* 2. *Espound Values* 3. *Basic Underlying Assumptions*	Pendekatan Konseptual & Teoritis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi perilaku anggota organisasi, budaya organisasi terbentuk dari proses pembelajaran kelompok, asumsi dasar memiliki pengaruh paling kuat terhadap tindakan individu, budaya yang kuat akan mengarahkan pola pikir dan keputusan karyawan.
27.	Khatri & Fern (2001) *Explaining employee turnover in an Asian context. Human Resource Management Journal.*	X : 1. *Organizational Culture* 2. *Job Related Factors* 3. *Individual Factors* 4. *External Factors* Y : *Employee Turnover*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational factors* berpengaruh terhadap *turnover*, *job-related factors* berpengaruh terhadap *turnover*, *individual factors* berpengaruh terhadap *turnover*, *external factors* berpengaruh terhadap *turnover*.
28.	Lee et al. (1994) *The Unfolding Model of Voluntary*	Variabel Utama : 1. *Shock* 2. *Job Satisfaction* 3. *Turnover*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *shock* memicu proses *turnover*, *job satisfaction*

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Penerbit	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Turnover : A Replication and Extension. Academy of Management Journal.			memengaruhi keputusan keluar, *turnover* tidak selalu melalui jalur rasional (bisa emosional atau spontan).
29.	Narayan Mukherjee (1994) *A Culture of Dissonance An Enquiry into the Current Practice of "Job Hopping" in Indian Industry*	X : 1. *Authoritarian Leadership* (Gaya Kepemimpinan) 2. *Market Culture* (Budaya Organisasi) Y : *Job Hopping Decision* Z : *Career Adaptibility*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan *authoritarian leadership* berpengaruh positif terhadap *job hopping decision*, *market culture* berpengaruh terhadap *job hopping decision* (umumnya negatif jika mendukung performa, atau positif jika terlalu kompetitif), *authoritarian leadership* berpengaruh terhadap *career adaptability*, *market culture* berpengaruh terhadap *career adaptability*, *career adaptability* berpengaruh terhadap *job hopping decision*, *career adaptability* memediasi hubungan *authoritarian leadership → job hopping*, *career adaptability* memediasi hubungan *market culture → job hopping*.

Sumber : Data Primer Diolah (2026)

C. Kerangka Konseptual

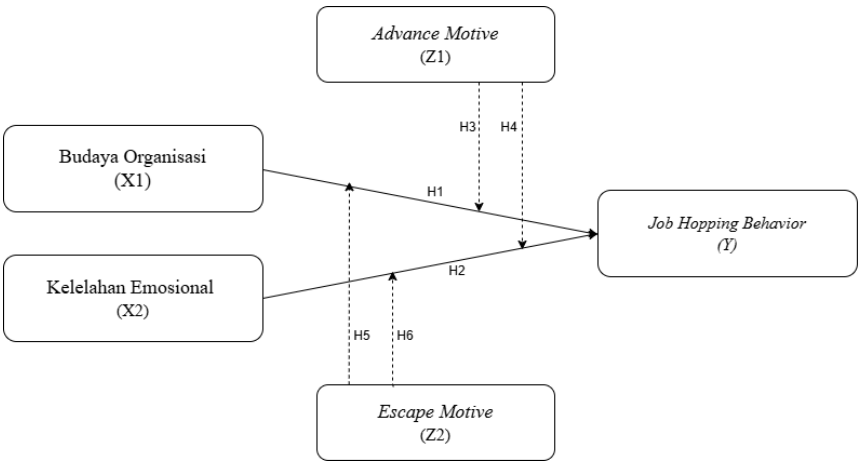
Kerangka konseptual dalam penelitian merupakan suatu model yang menggambarkan hubungan antarvariabel yang disusun berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka ini menjadi landasan dalam menjelaskan arah hubungan antarvariabel serta sebagai dasar dalam perumusan hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2023), kerangka berpikir merupakan hasil sintesis dari berbagai teori yang relevan yang digunakan untuk menjelaskan hubungan logis antarvariabel dalam penelitian secara sistematis dan rasional. Dengan demikian, kerangka konseptual tidak hanya berfungsi sebagai gambaran visual, tetapi juga sebagai pijakan ilmiah dalam memahami permasalahan penelitian secara menyeluruh.

Pada penelitian ini, kerangka konseptual disusun dengan mengacu pada fenomena *job hopping* yang semakin meningkat pada karyawan usia produktif, khususnya di wilayah Madiun. Fenomena ini tidak terjadi secara sederhana, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan organisasi maupun kondisi psikologis individu. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan budaya organisasi dan kelelahan emosional sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap perilaku *job hopping* sebagai variabel dependen. Hubungan ini didasarkan pada teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif serta tekanan emosional yang tinggi dapat mendorong individu untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

Penelitian ini juga mempertimbangkan adanya faktor pendorong internal yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut, yaitu

advance motive dan *escape motive* sebagai variabel moderator. *Advance motive* menggambarkan dorongan individu untuk berkembang dan memperoleh peluang yang lebih baik, sedangkan *escape motive* berkaitan dengan keinginan untuk menghindari kondisi kerja yang tidak nyaman. Kedua variabel ini berperan penting dalam menjelaskan mengapa tidak semua karyawan dengan kondisi organisasi yang sama memiliki kecenderungan *job hopping* yang serupa. Dengan memasukkan variabel moderator, kerangka konseptual menjadi lebih komprehensif dalam menjelaskan dinamika perilaku perpindahan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan yang sistematis antara budaya organisasi dan kelelahan emosional terhadap perilaku *job hopping*, dengan *advance motive* dan *escape motive* sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut. Kerangka ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai mekanisme terjadinya *job hopping* serta menjadi dasar dalam pengujian hipotesis penelitian. Dengan demikian, model konseptual yang dibangun tidak hanya relevan secara teoretis, tetapi juga mampu menjelaskan fenomena empiris yang terjadi pada karyawan usia produktif di wilayah Madiun. Adapun kerangka berpikir tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Replikasi dari Rahmania et al., 2025

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pandangan beberapa ahli, hipotesis dapat dipahami sebagai pernyataan sementara yang dirumuskan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dan akan diuji melalui proses penelitian. Menurut Rogers (1966), hipotesis merupakan dugaan awal yang digunakan sebagai dasar dalam pengembangan teori maupun pengujian eksperimen. Selanjutnya, Creswell (2018) menyatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan formal yang menggambarkan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen. Sementara itu, Abdullah (2015) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih perlu dibuktikan secara empiris.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis memiliki beberapa unsur utama, yaitu adanya dugaan sementara, hubungan antarvariabel, serta proses pengujian kebenaran. Dengan demikian, penyusunan

hipotesis tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan melalui tahapan yang sistematis. Tahapan tersebut meliputi pencarian landasan teori sebagai dasar penyusunan hipotesis, pengembangan argumentasi teoretis yang menghubungkan variabel independen dan dependen, serta pemilihan metode atau teknik statistik yang tepat untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Hipotesis dapat dipahami sebagai pernyataan sementara yang disusun berdasarkan kerangka teori dan fenomena yang diteliti, yang selanjutnya akan diuji kebenarannya melalui pendekatan ilmiah. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku *Job Hopping*

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi acuan dalam membentuk perilaku anggota organisasi. Budaya ini tidak hanya mencerminkan identitas organisasi, tetapi juga memengaruhi bagaimana karyawan memaknai lingkungan kerja mereka, termasuk tingkat kenyamanan, keterlibatan, dan kepuasan dalam bekerja. Dalam kerangka *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, budaya organisasi dipandang sebagai *job resources* yang memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi (Bakker & Demerouti, 2017).

Lingkungan kerja yang dibangun melalui budaya organisasi yang positif seperti adanya komunikasi yang terbuka, dukungan dari atasan dan rekan kerja, kejelasan tujuan organisasi, serta peluang pengembangan

karier akan mendorong terciptanya rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi ini pada akhirnya mampu menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang mendukung, tidak fleksibel, atau tidak selaras dengan nilai individu berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja yang mendorong individu untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

Sejumlah penelitian terdahulu menguatkan hubungan tersebut. Menurut Fernandes et al. (2023) serta Nguyen & Le (2022), ditemukan bahwa budaya organisasi yang kondusif mampu meningkatkan keterikatan psikologis karyawan sehingga menurunkan kecenderungan berpindah kerja. Di sisi lain, Chand et al. (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang negatif dapat memicu *disengagement* yang berujung pada perilaku keluar dari organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi sebagai sumber daya kerja diharapkan mampu menekan kecenderungan *job hopping*, khususnya pada karyawan usia produktif yang masih dalam tahap eksplorasi karier. Dengan demikian, semakin baik persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah pekerjaan.

Pada penelitian Rahmania et al. (2025) yang didukung oleh Fitri Utami et al. (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku *job hopping* karyawan. Maka, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku *job hopping* karyawan.

2. Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Perilaku *Job Hopping*

Kelelahan emosional merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan terkurasnya energi emosional akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus. Kondisi ini umumnya muncul ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya memadai, sehingga memicu stres kerja yang berkepanjangan. Dalam perspektif *JD-R Theory*, kelelahan emosional dikategorikan sebagai *job demands* yang berperan dalam memicu *health impairment process*, yaitu penurunan kesejahteraan psikologis karyawan Bakker & Demerouti (2017).

Individu yang mengalami kelelahan emosional cenderung menunjukkan penurunan motivasi, keterlibatan kerja, serta kepuasan terhadap pekerjaannya. Dalam kondisi tersebut, karyawan mulai mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan kondisi kerja yang lebih baik. Dengan kata lain, kelelahan emosional menjadi salah satu faktor pendorong utama munculnya perilaku *job hopping* sebagai bentuk respons terhadap tekanan kerja.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kelelahan emosional memiliki hubungan positif dengan keinginan berpindah kerja. Menurut Lopez & Lopez (2021) serta Shahid & Kundi (2022), ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, maka semakin besar

kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu, Clarke et al. (2024) menjelaskan bahwa perpindahan kerja sering dijadikan sebagai strategi individu untuk memulihkan keseimbangan psikologisnya.

Dalam konteks tenaga kerja usia produktif, kecenderungan ini menjadi semakin kuat karena adanya fleksibilitas dan peluang kerja yang lebih luas. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kelelahan emosional yang dialami karyawan, maka semakin besar kemungkinan terjadinya perilaku *job hopping*.

Penelitian Rahmania et al. (2025) sejalan dengan penelitian Majeed et al. (2023), menyatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku *job hopping* karyawan. Hal ini didukung oleh. Maka, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_2: Diduga kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku *job hopping* karyawan.

3. Peran *Advance Motive* dalam Memoderasi Hubungan Budaya Organisasi terhadap *Job Hopping*

Advance motive mengacu pada dorongan individu untuk melakukan perpindahan pekerjaan dengan tujuan memperoleh kemajuan dan perkembangan karier yang lebih baik. Motif ini mencerminkan orientasi individu terhadap pertumbuhan karier dan pencarian peluang pekerjaan yang dapat mendukung pencapaian tujuan profesionalnya (Lake et al, 2018).

Dalam kondisi budaya organisasi yang baik, secara umum karyawan akan cenderung bertahan karena merasa nyaman dan terikat dengan organisasi. Namun demikian, individu dengan *advance motive* yang tinggi tetap memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja apabila terdapat peluang yang dianggap lebih menguntungkan. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan berpindah kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi internal organisasi, tetapi juga oleh orientasi karier individu.

Keberadaan *advance motive* dapat mengurangi kekuatan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping*. Artinya, meskipun budaya organisasi sudah baik, individu dengan orientasi karier tinggi tetap berpotensi melakukan perpindahan kerja. Temuan ini berdasarkan penelitian Rahmania et al. (2025) menunjukkan bahwa faktor motivasi individu berperan dalam memoderasi hubungan antara kondisi organisasi dan perilaku *job hopping*.

Penelitian Rahmania et al. (2025) sejalan dengan Gaudioso et al. (2017) menyatakan bahwa *advance motive* sebagai mediasi terbukti memperlemah pengaruh negatif budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping* karyawan. Maka, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_3: Diduga *advance motive* memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping*.

4. Peran *Advance Motive* dalam Memoderasi Hubungan Kelelahan Emosional terhadap *Job Hopping*

Advance motive tidak hanya memengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan *job hopping*, tetapi juga berperan dalam memperkuat hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku *job hopping*. Individu dengan *advance motive* tinggi cenderung memiliki orientasi kuat terhadap pencapaian karier yang lebih baik.

Ketika mengalami kelelahan emosional, individu dengan tingkat *advance motive* tinggi tidak hanya terdorong untuk keluar dari kondisi kerja yang tidak nyaman, tetapi juga aktif mencari peluang kerja yang lebih menjanjikan. Hal ini menyebabkan keputusan untuk berpindah kerja menjadi lebih cepat dan terarah.

Dalam perspektif teoretis, kondisi ini menunjukkan adanya interaksi antara *job demands* dan faktor personal yang memengaruhi perilaku kerja. *Advance motive* memperkuat pengaruh kelelahan emosional karena individu tidak hanya ingin menghindari tekanan, tetapi juga ingin meningkatkan kualitas kariernya.

Menurut studi Rahmania et al. (2025) yang didukung oleh Virga & Loreni Baciu (2020), motif proaktif ini terbukti memperkuat hubungan antara tekanan kerja dan perilaku berpindah kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah :

H_4: Diduga *advance motive* memoderasi hubungan antara kelelahan emosional terhadap perilaku *job hopping*.

5. Peran *Escape Motive* dalam Memoderasi Hubungan Budaya Organisasi terhadap *Job Hopping*

Escape motive merupakan dorongan yang bersifat reaktif, di mana individu terdorong untuk meninggalkan pekerjaan karena ingin menghindari kondisi kerja yang tidak menyenangkan, seperti tekanan kerja yang tinggi, konflik interpersonal, atau lingkungan kerja yang tidak suportif. Motif ini lebih berorientasi pada upaya menghindari kondisi negatif dibandingkan mencari peluang positif.

Dalam konteks budaya organisasi, *escape motive* berperan dalam memperkuat hubungan antara budaya organisasi yang kurang baik dengan perilaku *job hopping*. Karyawan yang memiliki *escape motive* tinggi cenderung lebih sensitif terhadap kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dan lebih cepat mengambil keputusan untuk keluar dari organisasi.

Sebaliknya, ketika budaya organisasi dipersepsikan baik, pengaruh *escape motive* menjadi relatif lebih kecil karena tidak terdapat tekanan yang mendorong individu untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *escape motive* memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan perilaku *job hopping*, terutama dalam kondisi budaya organisasi yang negatif.

Temuan ini menurut penelitian Rahmania et al. (2025) yang sejalan dengan Zhou & Chen (2021) menyatakan bahwa motif reaktif memiliki peran dalam memperkuat pengaruh kondisi kerja terhadap keputusan

berpindah kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_5: Diduga *escape motive* memoderasi hubungan antara budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping*.

6. Peran *Escape Motive* dalam Memoderasi Hubungan Kelelahan Emosional terhadap *Job Hopping*

Escape motive juga diperkirakan memperkuat hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku *job hopping*. Individu dengan tingkat *escape motive* yang tinggi cenderung memiliki toleransi yang rendah terhadap tekanan kerja, sehingga lebih cepat mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaan ketika mengalami kelelahan emosional.

Dalam kondisi tersebut, perpindahan kerja dipandang sebagai Solusi untuk menghindari tekanan psikologis yang dialami. Dibandingkan dengan individu yang memiliki *escape motive* rendah, mereka yang memiliki *escape motive* tinggi akan lebih responsive terhadap kondisi stress kerja dan lebih cenderung melakukan *job hopping*.

Dalam kerangka JD-R, hal ini menunjukkan bahwa faktor personal dapat memperkuat pengaruh *job demands* terhadap perilaku kerja. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motif untuk menghindari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan merupakan salah satu pendorong utama terjadinya *turnover* (Rahmania et al., 2025).

Penelitian ini berdasarkan Rahmania et al. (2025) yang didukung oleh Persson et al. (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *escape motive*, maka semakin kuat pengaruh kelelahan emosional terhadap perilaku *job hopping*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_6: Diduga *escape motive* memoderasi hubungan antara kelelahan emosional terhadap perilaku *job hopping*.