

Efek Moderasi *Escape Motive of Job Hopping*: Hubungan Budaya Organisasi dan Perilaku *Job Hopping* pada Karyawan Swasta di Solo Raya

Ummu Arofah^{1*}, Muhammad Yusuf Ariyadi²

^{1,2}Program Studi Bisnis Digital, Universitas Muhammadiyah Karanganyar, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 11, 2026
Accepted June 16, 2026
Available online 17 June 2026

Kata Kunci:

Budaya organisasi, Perilaku *job hopping*, *Escape motive of job hopping*

Keywords:

Organizational culture, *Job hopping behavior*, *Escape motive of job hopping*



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Lembaga Penerbitan dan Publikasi Ilmiah (LPP) Universitas Muhammadiyah Palopo.

ABSTRAK

Berpindah pekerjaan dalam kurun waktu yang singkat dikenal dengan istilah perilaku *job hopping*, saat ini menjadi salah satu fenomena umum terjadi pada kalangan karyawan dan menimbulkan tantangan bagi organisasi untuk mempertahankan serta membangun lingkungan kerja yang positif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping* serta menguji peran *escape motive of job hopping* sebagai variabel moderasi pada karyawan swasta di Solo Raya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 174 responden yang disebarkan melalui Goggle Forms berbentuk kuesioner. Data penelitian yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *job hopping*. Selain itu, *escape motive of job hopping* terbukti berperan sebagai variabel yang memoderasi antara budaya organisasi dengan perilaku *job hopping*. Temuan ini menandakan bahwa faktor organisasi dan faktor psikologis berperan dalam mendorong kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

ABSTRACT

Job hopping, defined as changing jobs within a relatively short period, has become an increasingly common phenomenon among employees and poses significant challenges for organisations in retaining talent and fostering a positive work environment. In this study, the influence of organisational culture on job hopping behaviour and the moderating role of the escape motive of job hopping were examined among private-sector employees in the Solo region. A quantitative research approach was employed, involving 174 respondents who completed an online questionnaire distributed via Goggle Forms. The collected data were analysed using the Partial Least Squares-Structural Equation Modelling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS 3.0 software. The findings indicate that organisational culture has a positive and significant effect on job hopping behaviour. Furthermore, the escape motive of job hopping was found to significantly moderate the relationship between organisational culture and job hopping behaviour. These findings suggest that both organisational factors and individual psychological motives contribute to employees propensity to engage in job hopping behaviour.

1. PENDAHULUAN

Pasar tenaga kerja yang menunjukkan perubahan setiap tahunnya dapat meningkatnya perilaku *job hopping*. Survei LinkedIn terkait tren pasar tenaga kerja tahun 2025 menunjukkan bahwa sekitar 70% karyawan di Indonesia mempunyai niat dalam mencari pekerjaan baru (Yunianto, 2025). Karyawan saat ini bukan hanya mempertimbangkan stabilitas pekerjaan, akan tetapi peluang pengembangan diri, keseimbangan kerja, fleksibilitas, dan lingkungan organisasi yang positif. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya mobilitas tenaga kerja dan pola karier yang berubah dibandingkan dengan sebelumnya. Priyangga & Franksiska (2019), mendefinisikan perilaku *job hopping* sebagai bentuk kecenderungan individu dalam berpindah pekerjaan pada jangka waktu yang relatif singkat, yakni kurang dari tiga tahun. Perilaku *job hopping* bukan hanya mencerminkan mobilitas tenaga kerja yang tinggi, akan tetapi adanya pola pengembangan karier yang fleksibel dan adaptif. Perilaku *job*

hopping bagi sebagian karyawan menjadi strategi untuk memperoleh pengalaman kerja yang banyak, meningkatkan kompensasi, dan mempercepat pengembangan karier.

Tingginya perilaku *job hopping* memunculkan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi. Azzahra *et al.* (2021) menyatakan pergantian karyawan dalam waktu yang singkat meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan serta adaptasi karyawan baru. Selain itu, mobilitas karyawan yang tinggi mengganggu stabilitas tim kerja, menurunkan produktivitas, serta hilangnya pengetahuan organisasi yang penting untuk keberlangsungan operasional perusahaan (Pratama & Puspa, 2023). Dalam hal ini, organisasi harus lebih memahami berbagai faktor yang mendorong perilaku *job hopping* untuk dapat membuat strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *job hopping* yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi positif, seperti menghargai kontribusi, menyediakan peluang karier, serta rasa memiliki mampu meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan (Ryamustika *et al.*, 2025; Sumual *et al.*, 2022). Pernyataan ini diperkuat oleh Yusoff *et al.* (2025), budaya organisasi yang kokoh secara signifikan mampu menekan niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung kebersamaan dan terbukanya komunikasi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk mencari peluang karier baru (Wahyudi *et al.*, 2023). Sebaliknya, budaya organisasi yang cenderung kaku, minimnya penghargaan, dan komunikasi yang kurang efektif mampu mendorong karyawan dalam pencarian peluang kerja di tempat lain (Deti *et al.*, 2023).

Selain faktor eksternal perilaku *job hopping* juga didorong secara signifikan oleh faktor psikologis individu. Kerckhofs *et al.* (2022) menyebutkan *escape motive of job hopping* ialah dorongan internal untuk meninggalkan lingkungan kerja yang kurang nyaman, membatasi, kurangnya keseimbangan, serta kurang memuaskan untuk mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik. Irawati (2020) dan Titiani & Rostiana (2021) menambahkan *escape motive* dipengaruhi oleh ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja yang tidak kondusif, fasilitas yang tidak memadai, dan hubungan yang kurang baik antara antasan maupun karyawan lainnya. Dalam konteks ini, *escape motive of job hopping* meningkatkan kecenderungan karyawan dalam meninggalkan organisasi serta mencari alternatif pekerjaan lain yang sesuai dengan diharapkannya.

Penelitian sebelumnya banyak melakukan antara budaya organisasi *turnover intention* melalui model secara langsung maupun mediasi, sedangkan penelitian yang secara khusus membahas perilaku *job hopping* masih terbatas, khususnya dalam sektor swasta. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih menekankan pada faktor organisasi dibandingkan dengan faktor psikologis. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengintegrasikan faktor organisasi dan psikologis individu karyawan. *Escape motive of job hopping* ditempatkan sebagai variabel moderasi pada hubungan budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping*. Melalui pendekatan ini, diharapkan memperoleh pemahaman yang komprehensif terkait berbagai faktor yang mendorong perilaku *job hopping* pada karyawan swasta di wilayah Solo Raya yang masih terbatas.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Teori Job Demands-Resources (JD-R)

Teori Job Demands Resources (JDR) merupakan teori pengembangan dari Bakker dan Demerouti (2007) sebagai landasan dalam menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kesejahteraan, perilaku, dan kinerja karyawan. Dalam teori ini ditegaskan setiap pekerjaan terdiri dari dua komponen utama, *job demands* (tuntutan kerja) serta *job resources* (sumber daya kerja), yang

berhubungan erat dalam menentukan hasil kerja karyawan. *Job demands* didefinisikan sebagai aspek organisasi, sosial, psikologis serta fisik yang memerlukan usaha berkelanjutan dari karyawan, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan dan stres kerja, misalnya beban kerja berlebih, konflik peran, peran yang bersifat ambiguitas, dan ketidaksesuaian dengan kehidupan kerja (Almeida *et al.*, 2019; Hoare & Vandenberghe, 2024). Sementara itu, *job resources* terdiri atas berbagai dukungan yang mendorong karyawan dalam mencapai tujuan kerja, menekan dampak negatif tuntutan kerja, dan mendorong pengembangan diri, seperti dukungan atasan, hubungan kerja yang mendukung, peluang karier, kompensasi yang memadai, dan kesesuaian nilai individu dengan organisasi (*person-organization fit*) (Bon & Shire, 2022).

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat nilai serta norma kolektif yang diterapkan oleh seluruh anggota organisasi. Keberadaan sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai identitas unik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, tetapi juga memandu cara anggota organisasi berinteraksi dengan lingkungannya (Sidabutar *et al.*, 2017). Lebih spesifik, budaya organisasi lahir atau bersumber dari pola-pola dasar yang dikembangkan oleh kelompok sebagai instrument untuk menangani permasalahan integrasi internal serta proses adaptasi eksternal (Sutoro, 2020). Sebagai implikasinya, budaya organisasi berubah menjadi lebih dari sekedar identitas, tetapi menjadi pedoman perilaku bagi setiap individu di dalamnya. Dalam hal ini, budaya organisasi berperan sebagai “perekat social” yang mengintegrasikan organisasi melalui kesepakatan mengenai cara karyawan berkomunikasi, berfikir, dan bertindak (Putri & Yusuf, 2022). Selain itu, budaya organisasi tidak hanya terbatas pada aspek-aspek fisik yang tampak, namun juga tercermin dalam persepsi serta keyakinan yang dijalankan secara konsisten oleh seluruh anggota organisasi (Suherman, 2019).

2.3 Perilaku Job Hopping

Perilaku *job hopping* dijelaskan sebagai fenomena perpindahan pekerjaan yang dilakukan karyawan secara berulang dari organisasi satu ke organisasi lainnya dalam kurun waktu relatif singkat (Larasati & Aryanto, 2020). Fenomena ini, juga dikenal sebagai pola kutu loncat (*grasshopper phenomenon*), mencerminkan tingkat mobilitas kerja yang tinggi dimana individu berpindah tempat kerja dalam durasi yang sangat terbatas (Putro *et al.*, 2020). Secara karakteristik, perilaku *job hopping* bersifat sukarela dengan keputusan untuk berpindah pekerjaan murni berasal dari inisiatif individu dan bukan merupakan dampak dari pemutusan hubungan kerja. Pola perilaku *job hopping* umumnya cenderung pada individu dengan jangka waktu dua tahun ataupun kurang (Gajda, 2024). Lebih lanjut, perilaku *job hopping* yang terjadi dalam kurun waktu satu hingga tiga tahun tersebut sering kali dipicu oleh ekspektasi terhadap kompensasi yang lebih tinggi, upaya akselerasi karier, serta pencarian lingkungan kerja dengan budaya organisasi yang selaras (Rahmania *et al.*, 2025).

2.4 Escape Motive of Job Hopping

Escape motive of job hopping diartikan sebagai keinginan individu untuk sering berpindah pekerjaan sebagai pelarian dari lingkungan kerja yang dianggap tidak menyenangkan (Lake *et al.*, 2018). Dorongan tersebut dipicu oleh motivasi intrinsik untuk menjauhi lingkungan kerja yang dinilai tidak memuaskan, termasuk stress, konflik, dan kurangnya apresiasi yang diterima (Kanfer *et al.*, 2017). Individu dengan tingkat neurotisme tinggi mempunyai kecenderungan untuk memandang diri serta lingkungan sekitarnya secara negatif, sehingga kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan menjadi lebih besar (Ruanggoon & Leephajaroen, 2023). Selanjutnya, faktor-faktor penyebab *escape motive of job hopping* meliputi lingkungan kerja yang tidak suportif, hubungan atasan dan bawahan

yang kurang baik, tingginya tingkat stress, *work life balance* yang rendah, serta ketidakpuasan antara budaya organisasi dan pekerjaan (Prisillya & Turangan, 2020; Putro *et al.*, 2020). Dalam hal ini, *escape motive of job hopping* secara signifikan meningkatkan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi serta mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap sesuai dengan harapan setiap individu.

2.5 Budaya Organisasi terhadap Perilaku Job Hopping

Budaya organisasi inklusif serta mendukung dapat menciptakan rasa memiliki, meningkatkan komitmen, dan menurunkan niat karyawan dalam berpindah pekerjaan (Lin & Huang, 2020; Meng & Berger, 2019). Budaya organisasi yang menekankan kesejahteraan, transparansi, dan menyediakan peluang pengembangan karier karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan tingkat retensi karyawan (Sylejmani & Mesko, 2024). Loyalitas dan komitmen yang tinggi dapat diwujudkan melalui kesesuaian karakteristik antara individu dengan budaya organisasi, dukungan kepemimpinan yang memadai, serta terciptanya lingkungan kerja yang adil serta transparan (Wijonarko *et al.*, 2024). Sementara itu, niat berpindah pekerjaan dinyatakan meningkat ketika budaya organisasi bersifat negatif, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, efektivitas kepemimpinan yang rendah, dan rendahnya dukungan organisasi terhadap karyawan (Sylejmani & Mesko, 2024). Budaya organisasi yang kaku serta tidak suportif juga mampu menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencari lingkungan eksternal yang lebih menjamin pengembangan diri dan kesejahteraan personal (Almerri, 2023). Tingkat *person organization fit* yang rendah ini sebagai pemicu dalam menciptakan ketidakpuasan kerja sehingga memunculkan keinginan karyawan dalam meninggalkan organisasi (Berisha & Lajci, 2020).

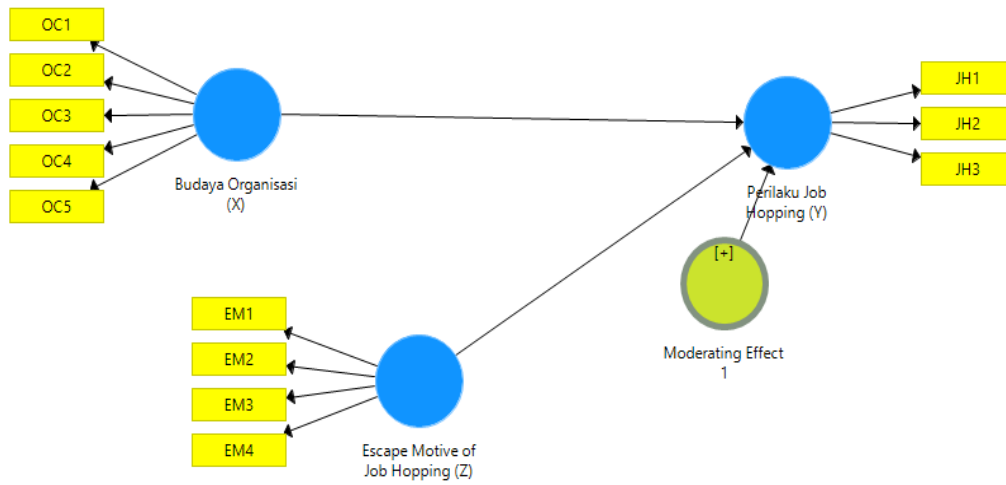
H₁: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku *job hopping*

2.6 Budaya Organisasi terhadap Perilaku Job Hopping dengan Escape Motive of Job Hopping sebagai Variabel Moderasi

Escape motive of job hopping diartikan sebagai dorongan psikologis muncul akibat ketidaknyamanan, beban kerja yang tinggi, dan dukungan lingkungan organisasi yang kurang sehingga motivasi karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lainnya menjadi meningkat (Kurniawan *et al.*, 2024). Ketidakpuasan dan beban psikologis juga dapat ditimbulkan oleh budaya organisasi yang negatif, termasuk buruknya kepemimpinan, minimnya penghargaan, dan meningkatnya tingkat stress yang dirasakan karyawan (Soqair & Gharib, 2023). Dalam hal ini, *escape motive of job hopping* sebagai variabel moderasi yang didasarkan pada keputusan untuk melakukan perpindahan kerja dipengaruhi oleh faktor psikologis internal karyawan. sebagaimana dikemukakan Rahmania *et al.* (2025), *escape motive of job hopping* terbukti digunakan sebagai variabel moderasi dalam pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping*. Karyawan dengan tingkat *escape motive of job hopping* yang tinggi, keputusan untuk meninggalkan pekerjaan lebih didorong oleh *push factors* dari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dibandingkan dengan peluang pekerjaan baru yang lebih menguntungkan atau *pull factors* (Paszowska & Vallejo, 2023).

Dorongan kuat untuk meninggalkan kondisi kerja yang buruk umumnya dimiliki oleh karyawan dengan toleransi rendah terhadap stress, sehingga pengunduran diri lebih mudah dilakukan ketika berlanjutnya kondisi tersebut (Zhou & Chen, 2021). Sebaliknya, pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping* semakin kuat bagi karyawan yang mempunyai *escape motive of job hopping* dengan tingkat yang rendah. Kondisi yang kurang nyaman masih dapat ditoleransi lebih lama oleh karyawan sebelum diambilnya keputusan untuk meninggalkan (Persson *et al.*, 2022). Oleh karena itu, setiap individu akan lebih mempertimbangkan faktor kondisi lingkungan kerja secara rasional dalam membuat keputusan penentuan karier.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku *job hopping* dengan *escape motive of job hopping* sebagai variabel moderasi



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, jenis tersebut dipilih untuk melakukan pengujian hubungan antar variabel yang bersifat objektif, melalui data berbasis numerik yang dianalisis secara statistik (Putri *et al.*, 2026). Populasi penelitian ini mencakup karyawan pada sektor swasta di wilayah Solo Raya, yakni Wonogiri, Sukoharjo, Boyolali, Sragen, Karanganyar, Surakarta, dan Boyolali. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu (Khasanah *et al.*, 2026). Sampel yang didapatkan dalam penelitian berjumlah 174 responden melalui kuesioner dengan skala likert 5, yang secara konseptual menghasilkan data ordinal, namun dalam penelitian ini diperlukan sebagai data interval karena jarak antar kategori diasumsikan relative sama. Penggunaan skala likert 5 peneliti dapat menentukan seberapa kuat perasaan responden terhadap suatu topik sehubungan dengan setiap pernyataan, dan seberapa kuat perasaan mereka terhadap setiap pernyataan (Anshori *et al.*, 2024).

Selanjutnya, *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dijadikan sebagai teknik dalam menganalisis data karena berorientasi pada prediksi hubungan antar variabel, pengujian model yang kompleks serta tidak mensyaratkan normalitas data yang ketat. Perangkat lunak dalam menganalisis data menggunakan bantuan SmartPls 3.0. Analisis data terbagi ke dalam tiga tahap pengujian utama mencakup uji outer model untuk memvalidasi instrumen, uji inner model untuk melihat kekuatan prediksi model, serta uji hipotesis untuk membuktikan pengaruh antar variabel yang diteliti.

4. HASIL

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang terlibat. Data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, sektor industri, dan pengalaman kerja. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 174 orang, dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Kategori | Klasifikasi | Jumlah | Presentase (%) |
|------------------|---------------|--------|----------------|
| Jenis kelamin | Laki-laki | 63 | 36.2% |
| | Perempuan | 111 | 63.8% |
| Usia | < 20 tahun | 11 | 6.3% |
| | 21-30 tahun | 120 | 69% |
| | 31-40 tahun | 40 | 23% |
| | >41 tahun | 3 | 1.7% |
| Sektor industri | Ritel | 27 | 15.5% |
| | Manufaktur | 26 | 14.9% |
| | Jasa | 47 | 27% |
| | Perbankan | 33 | 19% |
| | Media digital | 39 | 22.4% |
| | Konstruksi | 1 | 0.6% |
| | Developer | 1 | 0.6% |
| Pengalaman kerja | < 1 tahun | 67 | 38.5% |
| | >1 tahun | 107 | 61.5% |
| Total | | 174 | 100% |

Sumber: *Data diolah 2026*

Hasil tabulasi data penelitian yang dilakukan, total sampel yang sesuai dengan kriteria penelitian didapatkan sebesar 174 responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sejumlah 111 responden atau 63.8%, sebaliknya, responden laki-laki sejumlah 63 responden atau 36.2%. Berdasarkan usia, mayoritas responden terdapat pada usia 21-30 tahun dengan sejumlah 120 responden atau 69%. Pada rentang usia ini termasuk dalam kelompok usia muda produktif yang lebih terbuka pada peluang kerja baru serta memiliki kecenderungan mobilitas karier kerja yang lebih tinggi. Berdasarkan sektor industri, mayoritas responden penelitian berasal dari sektor jasa sebesar 47 responden atau 27% dan media digital sebesar 39 responden atau 22.4%. Hal ini menandakan bahwa sektor tersebut mempunyai dinamika kerja yang tinggi serta peluang perpindahan kerja yang bersifat lebih terbuka.

Selain itu, lingkungan kerja yang memberikan peluang dalam pengembangan karier dan mobilitas pekerjaan yang relatif cepat dibandingkan sektor lainnya. Berdasarkan pengalaman kerja, pengalaman kerja >1 tahun sebanyak 107 responden atau 61.5% mendominasi pada kategori penelitian ini. Hasil ini menunjukkan responden mempunyai pengalaman kerja yang memadai dalam melakukan penilaian secara objektif terkait kondisi perusahaan termasuk budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan.

4.2 Uji Outer Model

4.2.1 Uji Convergent Validity

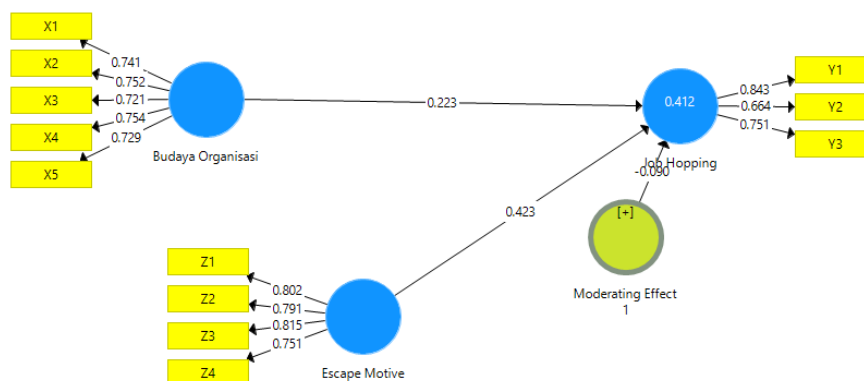
Uji convergent validity dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pertanyaan mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Pengujian ini dilihat berdasarkan nilai loading factor pada masing-masing indikator. Semakin tinggi nilai loading factor, maka semakin baik indikator tersebut dalam menjelaskan variabel penelitian. Hasil uji convergent validity dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji *Convergent Validity*

| Variabel | Item pertanyaan | Nilai loading faktor |
|---|-----------------|----------------------|
| Budaya organisasi (X) | X1 | 0.741 |
| | X2 | 0.752 |
| | X3 | 0.721 |
| | X4 | 0.754 |
| | X5 | 0.729 |
| Perilaku <i>job hopping</i> (Y) | Y1 | 0.843 |
| | Y2 | 0.664 |
| | Y3 | 0.751 |
| <i>Escape motive of job hopping</i> (Z) | Z1 | 0.802 |
| | Z2 | 0.791 |
| | Z3 | 0.815 |
| | Z4 | 0.751 |

Sumber: *Data diolah 2026*

Berdasarkan uji *convergent validity* semua indikator variabel dalam penelitian ini, budaya organisasi, perilaku *job hopping*, dan *escape motive of job hopping* mempunyai nilai loading faktor > 0.60, artinya semua indikator dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Hair *et al.* (2017), menyatakan sebuah indikator dinyatakan memenuhi jika nilai *outer loading* > 0.70. Akan tetapi, pada tahap awal penelitian nilai *outer loading* 0.50-0.60 dianggap masih cukup. Nilai *outer loading* tetap dapat diterima dalam penelitian jika nilai sebesar 0.5 - 0.6 (Ghozali & Latan, 2015).



Gambar 1. Hasil uji *convergent validity*

4.2.2 Uji Composite Reliability

Uji *composite reliability* dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan reliabilitas dari setiap variabel dalam penelitian. Pengujian ini dilihat berdasarkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan nilai *Cronbach's Alpha* memenuhi batas yang dapat diterima. Hasil uji composite reliability dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji *Composite Reliability*

| Variabel | Reliabilitas Komposit (pc) | Cronbach's Alpha |
|-------------------------------------|----------------------------|------------------|
| Budaya organisasi | 0.858 | 0.794 |
| Perilaku <i>job hopping</i> | 0.869 | 0.617 |
| <i>Escape motive of job hopping</i> | 0.799 | 0.799 |

Sumber: *Data diolah 2026*

Berdasarkan uji *composite reliability* indikator variabel yang digunakan pada penelitian, budaya organisasi, perilaku *job hopping*, dan *escape motive of job hopping* mempunyai nilai *composite reliability* (pc) > 0.70 dan nilai *cronbach's alpha* > 0.60 . Temuan ini menandakan setiap variabel penelitian memenuhi kriteria *compositere liability* dan dinyatakan reliabel pada setiap indikatornya. Reliabilitas komposit setiap indikator dinyatakan baik apabila nilai *composite reliability* (pc) > 0.70 dan nilai *cronbach's alpha* > 0.60 (Hair *et al*, 2017).

4.2.3 Uji Discriminant Validity

Uji discriminant validity dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel dalam penelitian memiliki perbedaan konstruk yang jelas dengan variabel lainnya. Pengujian ini dapat dilihat melalui nilai Average Variance Extracted (AVE). Suatu variabel dinyatakan memenuhi kriteria validitas apabila memiliki nilai AVE di atas 0,50. Hasil uji discriminant validity dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji *Discriminant Validity*

| Variabel | Nilai AVE |
|-------------------------------------|-----------|
| Budaya organisasi | 0.547 |
| Perilaku <i>job hopping</i> | 0.572 |
| <i>Escape motive of job hopping</i> | 0.624 |

Sumber: *Data diolah 2026*

Berdasarkan uji *discriminant validity* seluruh variabel penelitian yang digunakan, budaya organisasi, perilaku *job hopping*, serta *escape motice of job hopping* mempunyai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.50 . Temuan ini menandakan seluruh variabel yang digunakan pada penelitian dinyatakan valid serta memenuhi kriteria dari *discriminant validity*. Hair *et al.* (2017), menyatakan suatu konstruk dinyatakan memenuhi kriteria, jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.50 .

4.3 Uji Inner Model

4.3.1 Uji R Square (R^2)

Uji R Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R Square menunjukkan besarnya kontribusi variabel Budaya Organisasi dan *Escape Motive of Job Hopping* dalam memengaruhi Perilaku *Job Hopping*. Hasil uji R Square dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

| Variabel | Nilai R-Square |
|-----------------------------|----------------|
| Perilaku <i>Job Hopping</i> | 0.412 |

Sumber: *Data diolah 2026*

Berdasarkan uji R square, variabel perilaku *job hopping* mempunyai nilai R Square sebesar 0.412, yang berarti variabel budaya organisasi dan variabel *escape motive of job hopping* mampu menjelaskan sebesar 41.2% variabel perilaku *job hopping*. Selanjutnya, sebesar 58.8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji R-Square tersebut, nilai R-Square sebesar 0.412 pada variabel perilaku *job hopping* dikategorikan dalam tingkat moderat atau sedang, sehingga kemampuan model struktural dalam menjelaskan variabel dependen dinilai cukup baik.

4.3.2 Uji Q Square

Uji Q Square dilakukan untuk mengetahui kemampuan model dalam memprediksi variabel dependen. Nilai Q Square digunakan untuk melihat apakah model penelitian memiliki relevansi

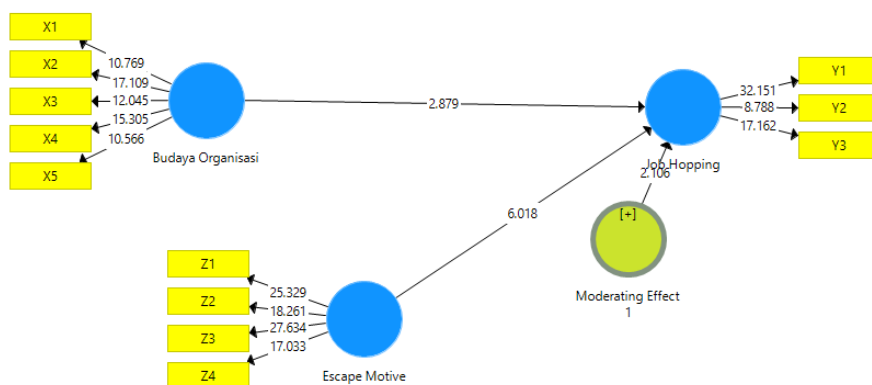
prediktif atau tidak. Suatu model dikatakan memiliki relevansi prediktif apabila nilai *Q Square* lebih besar dari 0. Hasil uji *Q Square* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji *Q Square*

| Variabel | Nilai <i>Q Square</i> |
|-----------------------------|-----------------------|
| Perilaku <i>Job Hopping</i> | 0.214 |

Sumber: *Data diolah 2026*

Berdasarkan uji *Q square* menunjukkan variabel perilaku *job hopping* mempunyai nilai *Q square* sebesar 0.241, artinya variabel budaya organisasi dan variabel *escape motive of job hopping* mampu memprediksi sebesar 21.4% variabel perilaku *job hopping*. Selanjutnya, sebesar 78.6% sisanya diprediksi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji *Q Square* tersebut, nilai *Q Square* sebesar 0.215 pada variabel perilaku *job hopping* dikategorikan dalam tingkat moderat, sehingga kemampuan model struktural dalam memprediksi variabel perilaku *ob hopping* dinilai cukup baik.



Gambar 3. Hasil *Bootstrapping*

4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antarvariabel dalam model penelitian. Pengujian ini dilihat berdasarkan nilai *Original Sample*, *T-Statistics*, dan *P-Value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1,96 dan nilai *P-Value* < 0,05. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

| Variabel | <i>Original Sample</i> | <i>T-Statistics</i> | <i>P-Value</i> |
|--|------------------------|---------------------|----------------|
| Budaya Organisasi -> Perilaku <i>Job Hopping</i> | 0.223 | 2.879 | 0.004 |
| Moderating Effect 1(X*Z) -> <i>Job Hopping</i> (Y) | -0.090 | 2.106 | 0.036 |

Sumber: *Data diolah 2026*

Berdasarkan uji parsial menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku *job hopping* dengan nilai original sampel (O) 0.223, nilai *t-statistics* 2.879 > 1.96 serta nilai *p-value* 0.004 < 0.05. Temuan tersebut menandakan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping* sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Berdasarkan uji moderasi menunjukkan nilai *original sampel* (O) -0.090, nilai *t-statistic* 2.106 > 1.96 dan nilai *p-value* 0.036 > 0.05. Temuan ini menunjukkan *escape motive of job hopping* dinyatakan memoderasi hubungan budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping* dengan tingkat signifikan sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

5. PEMBAHASAN

5.1 *Budaya Organisasi terhadap Perilaku Job Hopping*

Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping* secara signifikan dan positif. Temuan ini memberikan penjelasan budaya organisasi memiliki faktor penting dalam menciptakan sikap serta perilaku seluruh individu karyawan dalam lingkungan kerja serta pembentukan keputusan untuk tetap bertahan atau berpindah pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan Rahmania *et al.* (2025) adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku *job hopping*. Budaya organisasi yang kuat secara efektif mampu menurunkan kecenderungan karyawan untuk berperilaku *job hopping*, selain itu, retensi karyawan untuk berpindah pekerjaan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang positif. Pernyataan tersebut didukung Mengjiao *et al.* (2023) kepuasan kerja yang meningkat dan penurunan niat karyawan untuk berhenti bekerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang positif. Karyawan yang mempunyai peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi akan cenderung memiliki kepuasan serta komitmen terhadap pekerjaan mereka (Anshori *et al.*, 2023).

Dalam hal ini kaitannya dengan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), tuntutan kerja tinggi yang didapatkan karyawan tidak seimbang dengan dukungan organisasi yang cenderung rendah dapat menyebabkan kelelahan secara emosional pada karyawan sehingga terdorongya perilaku *job hopping*. Apriliani *et al.* (2025) menyatakan kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dipengaruhi atasan yang otokratis dan kurangnya perhatian terhadap masukan atau ide-ide dari karyawan. temuan ini sejalan dengan pendapat Glaserová (2020) kompatibilitas anatara nilai individu dengan organisasi menjadi penentu penting komitmen karyawan, dimana tingkat komitmen ini dipandang sebagai faktor penentu *turnover* di masa mendatang.

Temuan penelitian menegaskan bahwa budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku karyawan, tetapi berperan dalam mempengaruhi keputusan untuk bertahan atau berpindah pekerjaan. Perilaku *job hopping* bukan hanya dipengaruhi faktor eksternal, seperti peluang kerja yang lebih baik, tetapi juga pengalaman karyawan dalam lingkungan kerja yang terbentuk melalui budaya organisasi. Oleh karena itu, organisasi menempatkan penguatan budaya organisasi sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia, karena budaya yang mendukung keterbukaan, pengembangan diri, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta hubungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, yang membantu menekan perilaku *job hopping* dan mempertahankan talenta dalam organisasi.

5.2 *Budaya Organisasi terhadap Perilaku Job Hopping dengan Escape Motive of Job Hopping sebagai Variabel Moderasi*

Hasil pengujian menunjukkan *escape motive of job hopping* mampu memoderasi budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping*. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan individu untuk keluar dari kondisi kerja berpengaruh terhadap hubungan budaya organisasi dengan perilaku *job hopping*. Hasil tersebut sejalan penelitian Rahmania *et al.* (2025) *escape motive of job hopping* digunakan sebagai variabel moderasi dalam pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping*. Hom *et al.* (2017) menyebutkan faktor yang mempengaruhi keputusan *turnover* karyawan terhadap pengalaman kerja terdiri dari motivasi pribadi dan respons emosional. Dukungan organisasi meningkatkan kepuasan karyawan, selanjutnya mendorong motivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi lebih baik kepada organisasi (Oroh *et al.*, 2024). *Escape motive of job hopping* sebagai penggambaran motivasi karyawan dalam menghindari atau meninggalkan kondisi kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan dengan tingkat *escape motive of job hopping* yang tinggi, kecenderungan keputusan untuk

melakukan perpindahan kerja lebih banyak didorong oleh faktor internal dari setiap individu karyawan dibandingkan dengan budaya organisasi yang ada. Sebaliknya, pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping* menjadi semakin kuat bagi karyawan yang mempunyai *escape motive of job hopping* dengan tingkat yang rendah, sehingga setiap individu lebih mempertimbangkan faktor kondisi lingkungan kerja dalam membuat keputusan penentuan karier.

Temuan penelitian menegaskan bahwa bahwa antara budaya organisasi dengan perilaku *job hopping* bergantung terhadap tingkat motivasi setiap karyawan untuk meninggalkan kondisi yang tidak sesuai dengan harapannya. Organisasi tidak cukup hanya membangun budaya organisasi yang positif dalam menekan kecenderungan perilaku *job hopping*, akan tetapi memerlukan pemahaman dalam mengelola berbagai faktor yang mendorong karyawan dalam berpindah pekerjaan. Dengan demikian, organisasi tidak hanya memperkuat budaya organisasi yang mendukung, tetapi juga memahami kebutuhan, serta sumber ketidakpuasan karyawan melalui evaluasi berkelanjutan. Langkah tersebut dapat membantu organisasi dalam membuat strategi yang efektif dalam mengurangi kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan adanya pengaruh signifikan serta positif antara budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping*. Budaya organisasi yang semakin baik, maka kecenderungan untuk melakukan perpindahan pekerjaan dapat berubah sesuai dengan yang dirasakan individu dalam organisasi. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan *escape motive of job hopping* memoderasi hubungan budaya organisasi terhadap perilaku *job hopping*. Temuan ini membuktikan bahwa motivasi dalam menghindari kondisi kerja yang tidak diinginkan dapat menentukan kuat atau lemahnya kecenderungan karyawan dalam berpindah pekerjaan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian, organisasi diharuskan membangun budaya organisasi yang positif dalam meningkatkan kepuasan serta keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga dapat mengurangi kecenderungan perilaku *job hopping*. Selanjutnya, penelitian mendatang mampu menganalisis lebih lanjut objek penelitian dan dapat menambah variabel penelitian untuk memberikan pemahaman secara komprehensif terkait berbagai faktor yang mempengaruhi mobilitas karier karyawan salah satunya perilaku *job hopping*.

REFERENSI

- Almeida, S., Fernando, M., Munoz, A., & Cartwright, S. (2019). Retaining health carers: the role of personal and organisation job resources. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(2), 98–113.
- Almerri, H. S. H. (2023). Investigating The Impact of Organizational Culture on Employee Retention : Moderating Role of Employee Engagement. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 488–507.
- Anshori, M. A., Saefudin, Ariyadi, M. Y., Augtiah, I., Kurniawati, H. D., & Anafih, E. S. (2024). Pentingnya Membangun Kekuatan Brand Assosiation sebagai Strategi Meningkatkan Loyalitas Pelanggan. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 11(1).
- Anshori, M. I., Putro, S. E., & Ariyadi, M. Y. (2023). Peran Kepemimpinan Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi*, 7(4), 1245–1257.
- Apriliani, A., Kadiyono, A. L., Fitriana, E., & Sulastiana, M. (2025). Driver factors of job hopping

- among corporate employees : A systematic literature review. *Acta Psychologica*, 260.
- Azzahra, S., Ilmi, Z., & Wijaya, A. (2021). The Influence of Role Ambiguity , Job Stress and Leadership on Job Satisfaction and Employee Turnover at PT . Bank BRI Syariah Samarinda. *Saudi J Bus Manag Stud*, 6(1), 15–23.
- Berisha, G., & Lajci, R. (2020). Fit to Last ? Investigating How Person-Job Fit and Person-Organization Fit Affect Turnover Intention in the Retail Context. *Organizations and Markets in Emerging Economies Introduction*, 11(2), 407–428.
- Bon, A. T., & Shire, A. M. (2022). Review of Conservation of Resources Theory in Job Demands and Resources Model. *International Journal of Global Optimization and Its Application*, 1(4), 236–248.
- Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). Fenomena Job hopping pada Generasi Milenial di Kota Bandung. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 65–74.
- Gajda, J. (2024). Job Hopping Among Generation Z Employees. *Scientific Papers of Silesian University of Technology*, 147–159.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (2nd ed.). Semarang.
- Glaserová, M. (2020). Value Preferences and Frustration in the Workplace. *Acta Oeconomica Pragensia*, 27(3), 31–44.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hoare, C., & Vandenberghe, C. (2024). Are They Created Equal ? A Relative Weights Analysis of the Contributions of Job Demands and Resources to Well-Being and Turnover Intention. *Psychological Reports*, 127(1), 392–418.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545.
- Irawati, R. (2020). Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 18(2), 167–186.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation Related to Work : A Century of Progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355.
- Kerckhofs, L., Vandenhoute, M.-L., & Kris, H. (2022). Changing jobs like changing clothes : the hobo syndrome among career starters. *Discover Psychology*, 2(1), 23
- Khasanah, U., Sari, M. A., Azzahro, K. A., Munir, B. M., & Ariyadi, M. Y. (2026). Pengaruh Human Resource , Social Factors dan Employer Branding terhadap HRM Sustainable pada Perusahaan di Karanganyar. *YUME : Journal of Management*, 9(1), 856–864.
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2018). Validation of the Job-Hopping Motives Scale. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 531–548.
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-Hopping and the Determinant Factors. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 395, 54–56.
- Lin, C., & Huang, C.-K. (2020). Employee turnover intentions and job performance from a planned change : the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(3), 409–423.

- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction : Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75.
- Mengjiao, Z., Arshad, A. D. M. A. bin, & Yating, L. (2023). The Relationship Between Organizational Culture and Turnover Intention : A Literature Review Study. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 12(4), 535–551.
- Oroh, O., Ariyadi, M. Y., & Fadlan, A. F. (2024). The Influence of Transformational Leadership on Employee Motivation and Performance in the Banking Industry. *International Journal of Management Science and Information Technology IJMSIT*, 4(2), 336–345.
- Paszkowska, A. F., & Vallejo, C. A. (2023). Going green to keep talent : Exploring the relationship between sustainable business practices and turnover intention. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 19(3), 87–128.
- Pratama, D. A., & Puspa, T. (2023). Motivasi Kerja dan Turnover Karyawan Suatu Organisasi/Perusahaan di Era Milenial. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2535–2544.
- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja , Stres Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, II(2), 299–305.
- Priyangga, R. D., & Franksiska, R. (2019). Job Hopping Sebagai Intervening pada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Perkembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(3), 373–383.
- Putri, D. M., Fauziah, M. M. R., Sholihah, A. R., Apriyanto, R. B., & Ariyadi, M. Y. (2026). Pengaruh Social Media Recruitment terhadap Persepsi Profesionalisme dan Minat Lamaran Generasi Z di Wilayah Solo Raya. *YUME : Journal of Management*, 9(1), 912–919.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154.
- Putro, T. A., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja , Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 154–163.
- Rahmania, T., Rahayu, A., & Dewi, M. S. (2025). Decoding job-hopping behavior : The role of organizational culture , emotional exhaustion , and dual motives in career transitions. *Acta Psychologica*, 260, 105745.
- Ruanggoon, J., & Leephaijaroen, S. (2023). The Motives for Job-Hopping Among Millennial Employees in Bangkok : A Confirmatory Factors Analysis to Expand the Escape and Advancement Motives. *Human Behavior, Development and Society*, 24(2), 62–70.
- Ryamustika, A., Winahyu, P., & Rusdiyanto. (2025). The Influence of Rewards, Job Satisfaction, Culture, and Engagement on Retention at KDS Department Store Genteng Banyuwangi. *Ilomata International Journal of Management*, 6(2), 445–464.
- Sidabutar, S. L. M., Siburian, P., & Bintang, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. *Jurnal Tabularasa Pps Unimed*, 14(3), 205–216.
- Soqair, N. Al, & Gharib, F. Al. (2023). Toxic Workplace Environment and Employee Engagement. *Journal of Service Science and Management*, 661–669.
- Suherman, U. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja. *ADLIYA: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, 11(2), 243–256.

- Sumual, T. E. M., Tumbelaka, S. S. X., & Ngantung, F. (2022). Organizational Culture , Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Its Effect on Intention to Leave. *SHS Web of Conferences*, 1–5.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104–112.
- Sylejmani, M., & Mesko, M. (2024). The Role of Organizational Culture in Employee Retention in Kosovar Businesses. *Journal of Organizational Psychology*, 24(3), 98–111.
- Titiani, S. M. W., & Rostiana. (2021). Intensi Keluar Kerja Ditinjau Dari Theory of Planned Behavior. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 41–61.
- Wahyudi, A. S., Syaiki, A. Y., Sunaeni, Judijanto, L., & Irfan, M. (2023). Strategies for Enhancing Employee Retention : A Qualitative Study on Modern Human Resource Management Practices. *International Journal of Science and Society*, 5(5), 566–573.
- Wijonarko, G., Muksin, N. N., & Rajiani, I. (2024). The loyalty imperative : Understanding the link between organizational culture and employee commitment. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(4), 1–17.
- Yunianto, T. K. (2025). *Survei LinkedIn: 70% Karyawan Cari Pekerjaan Baru pada 2025*. Marketeers. <https://www.marketeers.com/survei-linkedin-70-karyawan-cari-pekerjaan-baru-pada-2025/>
- Yusoff, E. Y. C., Selamat, M. N., & Mohd, R. H. (2025). Job satisfaction as a moderator between organizational culture and turnover intention among Malaysian police officers. *PLoS One*, 20(9), 1–19.