



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Adaptabilitas Karier dan Kepuasan Kerja: Kunci Mengatasi *Job Hopping* di Era Modern

Yurika Maharani<sup>1\*</sup>, Nadya Novia Rahman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia, [yurika.mhr@gmail.com](mailto:yurika.mhr@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia, [nadyanoviarahman@fisip.unmul.ac.id](mailto:nadyanoviarahman@fisip.unmul.ac.id)

\*Corresponding Author: [yurika.mhr@gmail.com](mailto:yurika.mhr@gmail.com)

**Abstract:** *In modern businesses, employees are considered the most valuable asset, highlighting the importance of ensuring a safe working environment for them. Research indicates that approximately 72% of millennial workers are inclined to seek new job opportunities within the next year. This study aims to explore how career adaptability and job satisfaction affect job-hopping among employees at Company X in East Kutai Regency. The study employs a quantitative methodology, with 109 employees from Company X serving as participants. Data was collected using a Likert scale, which included measures for job hopping, career adaptability, and job satisfaction. Multiple linear regression was utilized for data analysis, conducted with the Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25.0 for Windows. The findings reveal: (1) career adaptability and job satisfaction significantly impact job-hopping among Company X employees; (2) career adaptability does not have a positive and significant effect on job-hopping; (3) job satisfaction has a positive and significant effect on job-hopping. Companies should focus on improving employee job satisfaction and career adaptability to reduce their job hopping tendencies.*

**Keyword:** *Career Adaptability, Job Hopping, Job Satisfaction.*

**Abstrak:** Perusahaan sangat bergantung pada karyawan karena mereka merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi modern, yang memberikan rasa aman kepada setiap individu. Sekitar 72% pekerja dari generasi milenial berkeinginan untuk berpindah pekerjaan dalam waktu 12 bulan mendatang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh adaptabilitas karir dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan pindah kerja (*job hopping*) di kalangan karyawan Perusahaan X yang berlokasi di Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 109 karyawan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert yang mencakup skala *job hopping*, skala adaptabilitas karir, dan skala kepuasan kerja. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh signifikan adaptabilitas karir dan kepuasan kerja terhadap *job hopping* pada karyawan Perusahaan X, (2) adaptabilitas karir tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*, dan (3) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*. Implikasi dari penelitian

ini yaitu Perusahaan perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja dan adaptabilitas karir karyawan untuk mengurangi kecenderungan mereka berpindah pekerjaan.

**Kata Kunci:** Adaptabilitas Karier, *Job Hopping*, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Perusahaan berperan krusial dalam mendukung pertumbuhan industri di Indonesia. Dalam perusahaan modern, karyawan merupakan aset utama, sehingga menyediakan karier jangka panjang yang stabil bagi mereka dapat membawa manfaat bagi perkembangan bisnis maupun kesejahteraan individu (Agustian dkk., 2019). Setiap organisasi memiliki visi dan misi, sehingga diperlukan karyawan yang berorientasi pada tujuan jangka panjang agar dapat mencapai tingkat kinerja optimal yang sejalan dengan sasaran jangka panjang organisasi (Adriansyah dkk., 2020). Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi dalam menjalankan tugasnya (Atmaja, 2022). Perusahaan saat ini di dominasi oleh pekerja yang merupakan generasi milenial.

Dunia kerja didominasi oleh dua kelompok generasi milenial, yaitu Generasi X yang berusia 34 tahun ke atas dan generasi milenial yang berusia di bawah 34 tahun (Gregorio dkk., 2024). Generasi milenial memiliki karakteristik unik karena berkembang pada zaman perkembangan teknologi yang sangat pesat. Penduduk Indonesia yang berada pada jenjang usia 15-34 tahun sebanyak 89.255.484 individu (BPS, 2023). proporsi lapangan kerja informal yang ada di Indonesia pada tahun 2009-2021 untuk usia muda 16-30 tersedia sebesar 44.7%.

Pada data lain yang disediakan oleh Warella dkk. (2021) mengenai golongan umur yang sedang bekerja pada tahun 2022 bahwa pada jenjang usia 15-19 tahun sebesar 4.527.504 individu, pada rentang usia 20-24 tahun terdapat 12.384.895 orang, sedangkan pada rentang usia 30-34 tahun terdapat 15.199.876 orang. Tingginya data milenial yang bekerja tidak berarti tidak terjadi permasalahan yang perlu dilewati oleh perusahaan.

Saat ini, perusahaan dihadapkan dengan permasalahan mengenai *job hopping*. Permasalahan tersebut selaras dengan pernyataan Chen dkk. (2024) yang menyatakan bahwa individu umumnya mengasosiasikan *job hopping* dengan generasi milenial karena hal ini cukup umum di kalangan pekerja muda dan sering terjadi pada generasi ini (Haryani, 2021). menjelaskan bahwa sekitar 72% generasi milenial yang merupakan seorang perkerja memiliki keinginan untuk mengganti perkerjaan yang dimiliki dalam kurun waktu 12 bulan ke depan.

Pekerja yang melakukan *job hopping* biasanya terjadi karena pekerja kurang puas dengan perusahaan yang diikuti. Rasa kurang puas yang dialami berbeda-beda pada setiap karyawan terutama didorong oleh generasi karyawan tersebut. Oleh karena itu, penting untuk perusahaan dapat mengerti mengenai karakteristik karyawan milenial untuk menyamakan nilai-nilai dan ekspektasi yang dimiliki antara karyawan dan perusahaan Novianti dkk. (2021). Ketika perusahaan mampu memberikan kepuasan kepada karyawannya maka akan mengurangi kemungkinan *job hopping* untuk terjadi.

*Job hopping* dikatakan sebagai perilaku karyawan yang kerap berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, umumnya dilakukan oleh karyawan dengan status pekerjaan tetap, dan biasanya terjadi dalam jangka waktu satu tahun atau kurang (Larasati & Aryanto, 2020). *Job hopping* memunculkan dampak negatif bagi perusahaan terutama pada perusahaan yang telah ditinggalkan oleh individu (Paramansyah dkk., 2021). Terutama pada era digital sekarang ini yang mempermudah individu untuk mendaftar dalam berbagai pekerjaan hanya dengan satu tombol (Azzaharra dkk., 2022). Terutama biaya yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menyejahterakan karyawan.

Biaya perekrutan, penyaringan, dan pelepasan karyawan, serta biaya perpisahan, harus ditanggung oleh bisnis. Bisnis juga harus menanggung biaya penggantian, atau biaya untuk

mencari dan mempekerjakan Perusahaan harus menanggung biaya perekrutan karyawan baru untuk mengisi posisi yang kosong, serta biaya pelatihan yang diperlukan untuk karyawan tersebut. Ketika terjadi kesenjangan kinerja antara karyawan sebelumnya yang berganti pekerjaan dan karyawan baru, bisnis juga membayar biaya kekosongan (Jayusman & Shavab, 2020).

Lake dkk. (2018) menyatakan kompensasi, hadiah dan pengakuan, lingkungan kerja, dan promosi menjadi dasar pendorong karyawan melakukan *job hopping*. Karyawan yang melakukan *job hopping* biasanya dengan alasan tidak puas dengan yang didapatkan atau merasa sudah memiliki cukup pengalaman sehingga ingin mencari pengalaman baru pada perusahaan lain. Sejalan dengan faktor *job hopping* yang dinyatakan oleh Larasati dan Aryanto (2020) yaitu faktor internal, eksternal, kesempatan untuk memperluas pilihan kerja, dan perusahaan tidak berkembang dengan baik. Faktor internal seperti adaptabilitas karier yang dialami karyawan akan mendorong karyawan untuk melanjutkan untuk bekerja atau memilih untuk melakukan *job hopping*.

Adaptabilitas karier merupakan salah satu faktor internal yang memengaruhi *job hopping* yang dilakukan oleh karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Khoiriyah dan Adiaty (2023) adaptabilitas karier yang tinggi akan memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Selaras dengan aspek yang dinyatakan oleh Wibowo dan Yuwono (2021), ketika karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka karyawan memiliki rasa keingintahuan yang tinggi mengenai karier. Williams (2020) juga menyatakan bahwa adaptabilitas karier memengaruhi pengembangan karier yang dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut yang mendorong munculnya perilaku *job hopping* pada karyawan.

Adaptabilitas Karier menurut Wibowo dan Yuwono (2021) merupakan bentuk kesiapan individu untuk mengatasi masalah mengenai pekerjaan terutama pada pekerjaan yang baru dihadapinya. Agustini (2019) menyatakan bahwa dalam adaptabilitas karier terdapat beberapa faktor yang memengaruhi seperti Kepribadian, kecerdasan emosional, dan nilai-nilai kerja yang dimiliki oleh karyawan. Nilai-nilai kerja mengacu pada tujuan individu dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki *work value* yang baik akan terus berupaya untuk meraih tujuan yang diharapkan sehingga dapat memunculkan rasa kepuasan terhadap kerja yang dilakukannya. Aubouin-Bonnaventure dkk. (2024) menjelaskan bahwa berdasarkan oleh penelitian yang dilakukan, adaptabilitas karier memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi dari Lestari (2021) memiliki hasil yang sama bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kemampuan adaptabilitas dalam bekerja.

Kepuasan kerja seseorang akan mempengaruhi perilaku *job hopping* yang dilakukan oleh karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Zuraida, 2020). ketika karyawan mengalami kepuasan kerja, maka ia akan merasa nyaman dan tingkat loyalitasnya tinggi terhadap pekerjaan yang dimilikinya Najiah dan Harsono (2021). Pandey (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *job hopping*, terutama ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terutama pada gaji yang didapatkan maka keinginan karyawan untuk melakukan *job hopping* menjadi rendah.

Hal tersebut selaras dengan aspek yang dikemukakan oleh Nabawi (2019) bahwa aspek finansial menjadi dasar kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu. Salam dkk. (2022) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan atribut pekerjaan. Ketika karyawan merasakan kepuasan atas kompensasi yang didapatkan dan hal tersebut sesuai dengan karakteristik pekerjaan karyawan maka karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil riset dari Riwukore dkk. (2022) terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan perilaku *job hopping* karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar dampaknya terhadap kecenderungan *job hopping* memengaruhi

tingkat adaptabilitas karier yang dimiliki oleh karyawan sehingga memengaruhi tingkat kemungkinan untuk karyawan melakukan *job hopping*.

Berdasarkan penjelasan di atas, Peneliti ingin mengeksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana adaptabilitas karier dan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku *job hopping*. Penelitian ini mengajukan tiga hipotesis: pertama, apakah adaptabilitas karier dan kepuasan kerja mempengaruhi *job hopping* di kalangan karyawan Perusahaan X; kedua, apakah adaptabilitas karier mempengaruhi *job hopping* pada karyawan Perusahaan X dan ketiga, apakah kepuasan kerja mempengaruhi *job hopping* pada karyawan Perusahaan X.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang merupakan pendekatan penelitian yang menyajikan hasil dalam bentuk angka atau data numerik. Dengan *job hopping* sebagai variabel terikat dan adaptabilitas karier serta kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 109 karyawan dari Perusahaan X. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah non-probability sampling, yaitu metode yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu Sugiyono (2020) Kriteria untuk sampel penelitian meliputi karyawan yang terdaftar dan bekerja di Perusahaan X.

Penelitian ini menggunakan tiga instrumen untuk mengumpulkan data, yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya, yaitu skala *job hopping* yang diadaptasi dari *Job hopping Motives Scale* oleh Lake dkk. (2018), skala adaptabilitas karier yang diadaptasi dari *Career Adaptabilities Scale* oleh Tolentino dkk. (2013), dan skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari *The Generic Job Satisfaction Scale* oleh Macdonald dan MacIntyre (1997). Ketiga skala ini menggunakan tipe skala Likert, yang dirancang untuk mengukur pandangan, opini, dan sikap individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2022). Skala Likert terdiri dari dua sifat, yaitu unfavorable (tidak mendukung pernyataan) dan favorable (mendukung pernyataan). Ketiga skala tersebut menerapkan jenis skala Likert, yang digunakan untuk menilai pandangan, opini, dan sikap individu atau kelompok terhadap isu-isu sosial. *job hopping*, tujuh dari 42 aitem gugur dengan nilai reliabilitas 0.882. Skala adaptabilitas karier mengalami pengurangan dua aitem dari 33 dengan reliabilitas 0.902. Sementara itu, skala kepuasan kerja mengeliminasi delapan dari 34 item dengan tingkat reliabilitas sebesar 0.837.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh serta kontribusi kedua variabel independen, yaitu adaptabilitas karier dan kepuasan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu *job hopping*. Proses ini melibatkan uji asumsi sebelum uji analisis hipotesis dilakukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi subjek penelitian menjelaskan mengenai karakteristik subjek yang relevan dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, subjeknya adalah karyawan dari Perusahaan X. Penentuan subjek menggunakan metode simple random sampling, yaitu pemilihan anggota sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 109 karyawan dari Perusahaan X. Karakteristik subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Usia		
	F	Persen
21-30	61	56.0
31-40	41	37.6
41-50	7	6.4
21-30	61	56.0
Jenis Kelamin		
Laki-laki	93	85.3%
Perempuan	16	14.7%
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 21-30 tahun, dengan persentase 56%, sementara sisanya berusia 31-50 tahun. Jenis kelamin responden didominasi oleh pria, yaitu sebanyak 85,3%, sedangkan sisanya adalah wanita.

**Tabel 2. Mean Empirik dan Mean Hipotetik**

Variabel	Mean Empirik	Mean Hipotetik	Status
<i>Job hopping</i>	94.11	87.5	Tinggi
Adaptabilitas Karier	85.37	77.5	Tinggi
Kepuasan Kerja	74.45	70	Tinggi

Melalui Tabel 2 menunjukkan gambaran umum mengenai distribusi data pada subjek penelitian anggota karyawan Perusahaan X. Berdasarkan hasil pengukuran skala *job hopping* didapatkan, rata-rata empiris 94.11 lebih tinggi dari rata-rata hipotetik sebesar 87.5 dengan kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa subjek penelitian termasuk dalam kategori tersebut dalam perilaku *job hopping*.

Hasil pengukuran skala adaptabilitas karier menunjukkan rata-rata empiris sebesar 85.37, yang melebihi nilai rata-rata hipotetik 77.5, menunjukkan status tinggi. Ini mengindikasikan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat adaptabilitas karier yang tinggi. Selain itu, hasil dari pengukuran skala kepuasan kerja yang diisi oleh subjek menunjukkan nilai rata-rata empiris 74.45, yang lebih tinggi dari nilai rata-rata hipotetik 70, juga menunjukkan status tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

**Tabel 3. Kategorisasi Skor Skala *Job hopping***

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 87.5 + 1.5(17.5)$	>114	Sangat Tinggi	1	9%
$87.5 + 0.5(17.5) < X < 87.5 + 1.5(17.5)$	96 – 114	Tinggi	35	32.1%
$87.5 - 0.5(17.5) < X < 87.5 + 0.5(17.5)$	79 – 95	Sedang	70	64.2%
$87.5 - 1.5(17.5) < X < 87.5 - 0.5(17.5)$	61 – 78	Rendah	3	2.8%
$X \leq 87.5 - 1.5(17.5)$	<61	Sangat Rendah	0	0%
<b>TOTAL</b>			<b>109</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan kategorisasi pada Tabel 3, hasil skor dari skala *job hopping* secara keseluruhan dapat dilihat. Diketahui bahwa 9% subjek penelitian termasuk dalam kategori sangat tinggi untuk *job hopping*, 32.1% berada dalam kategori tinggi, 64.2% dalam kategori sedang, 2.8% dalam kategori rendah, dan sisanya dalam kategori sangat rendah 0%.

Pada tabel 4 menunjukkan hasil pengukuran dengan skala adaptabilitas karier, di mana nilai rata-rata empiris 85.37 lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata hipotetik 77.5, menandakan status tinggi. Ini mengindikasikan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat adaptabilitas karier yang tinggi. Frekuensi sebaran data untuk skala adaptabilitas karier dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. Kategorisasi Skor Skala Adaptabilitas Karier**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 77.5 + 1.5(15.5)$	>101	Sangat Tinggi	4	3.7%
$77.5 + 0.5(15.5) < X < 77.5 + 1.5(15.5)$	85 – 101	Tinggi	59	54.1%
$77.5 - 0.5(15.5) < X < 77.5 + 0.5(15.5)$	70 – 84	Sedang	39	35.8%
$77.5 - 1.5(15.5) < X < 77.5 - 0.5(15.5)$	54 – 69	Rendah	7	6.4%
$X \leq 77.5 - 1.5(15.5)$	<54	Sangat Rendah	0	0%

Berdasarkan klasifikasi yang terdapat dalam Tabel 4, hasil skor dari skala dapat dilihat bahwa adaptabilitas karier secara keseluruhan. Diketahui bahwa subjek penelitian yang memiliki adaptabilitas Kategori karier dengan skor sangat tinggi adalah 3.7%, kategori tinggi 54.1%, kategori sedang 35.8%, kategori rendah 6.4%, dan kategori sangat rendah 0%.

Tabel 5 juga menunjukkan hasil pengukuran dengan skala kepuasan kerja, di mana nilai rata-rata empiris 74.45 melebihi nilai rata-rata hipotetik 70, menunjukkan status tinggi. Ini menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Frekuensi sebaran data untuk skala kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 70 + 1.5(14)$	>91	Sangat Tinggi	4	3.7%
$70 + 0.5(14) < X < 70 + 1.5(14)$	77 – 91	Tinggi	26	23.9%
$70 - 0.5(14) < X < 70 + 0.5(14)$	63 – 76	Sedang	78	71.6%
$70 - 1.5(14) < X < 70 - 0.5(14)$	49 – 62	Rendah	1	9%
$X \leq 70 - 1.5(14)$	<49	Sangat Rendah	0	0%

Berdasarkan klasifikasi yang ditampilkan dalam Tabel 5, dapat terlihat hasil skor dari skala kepuasan kerja secara keseluruhan. Diketahui bahwa subjek penelitian yang memiliki kepuasan kerja kategori sangat tinggi mencapai 3.7%, kategori tinggi 23.9%, kategori sedang 71.6%, kategori rendah 9%, dan kategori sangat rendah 0%.

Sebelum melakukan analisa data lebih lanjut Dalam uji hipotesis, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi, yang mencakup uji normalitas dan uji linieritas. Berikut adalah hasil dari uji asumsi data penelitian:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi perbedaan antara frekuensi observasi yang diamati dengan frekuensi teoritis. Salah satu metode uji normalitas adalah dengan membandingkan nilai Kolmogorov-Smirnov terhadap batas 0.05 (5%). Aturannya adalah jika nilai  $p > 0.05$ , maka sebaran dianggap normal; sebaliknya, jika  $p < 0.05$ , sebaran dianggap tidak normal (Santoso & Harries, 2021).

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	z	P	Keterangan
<i>Job hopping</i>	0.121	0.000	Tidak Normal
Adaptabilitas Karier	0.080	0.081	Normal
Kepuasan Kerja	0.150	0.000	Tidak Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai  $p$  untuk variabel *job hopping* dan kepuasan kerja adalah  $< 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki sebaran data yang tidak normal. Sebaliknya, nilai  $p$  untuk variabel adaptabilitas karier adalah  $> 0,05$ , yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki sebaran data yang normal.

2. Uji Linearitas

Linearitas merujuk pada kondisi di mana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen membentuk pola garis lurus dalam rentang tertentu dari variabel independent (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Dalam uji linearitas, kaidah yang digunakan adalah jika nilai deviant from linearity  $p > 0.05$  dan nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan tersebut dianggap linear (Gunawan, 2013).

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	F-hit	F-tab	P	Ket
<i>Job hopping</i> – Adaptabilitas Karier	1.496	3.08	0.077	Linear
<i>Job hopping</i> – Kepuasan Kerja	1.321	3.08	0.175	Linear

Berdasarkan tabel 7 di atas, terlihat bahwa hubungan antara variabel *job hopping* dan adaptabilitas karier bersifat linear ( $p > 0,05$ ), begitu juga dengan hubungan antara variabel *job hopping* dan kepuasan kerja ( $p > 0,05$ ). Setelah melakukan uji asumsi, peneliti melanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian model regresi penuh, yang melibatkan variabel adaptabilitas karier dan kepuasan kerja terhadap *job hopping* secara bersamaan, menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh**

Variabel	F-hit	F-tab	R <sup>2</sup>	P
<i>Job hopping</i> (Y)				
Adaptabilitas Karier (X1)	17.917	3.08	0.253	0.000
Kepuasan Kerja (X2)				

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa  $F$  hitung  $> F$  tabel dan  $p < 0.05$ , yang mengindikasikan bahwa adaptabilitas karier dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *job hopping*, dengan nilai  $F = 17.917$ ,  $R^2 = 0.253$ , dan  $p = 0.000$ . Ini berarti hipotesis utama dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya, hasil analisis regresi secara bertahap menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap**

Variabel	Beta	T-hit	T-tab	p
Adaptabilitas Karier (X1) <i>Job hopping</i> (Y)	0.187	1.874	1.982	0.064
Kepuasan Kerja (X2) <i>Job hopping</i> (Y)	0.376	3.755	1.982	0.000

Berdasarkan Tabel 9 di atas, hasil menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai  $p < 0.05$ , yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari adaptabilitas karier terhadap *job hopping*, dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.187,  $t$  hitung = 1.874, dan  $p = 0.064$  ( $p > 0.05$ ). Ini menunjukkan bahwa hipotesis minor tentang pengaruh adaptabilitas karier terhadap *job hopping* tidak diterima. Sebaliknya, untuk kepuasan kerja terhadap *job hopping*,  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.376,  $t$  hitung = 3.755, dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Ini berarti hipotesis minor tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *job hopping* diterima.

Belum terdapat penelitian yang membahas secara khusus mengenai pengaruh yang diberikan oleh adaptabilitas karier dan kepuasan kerja terhadap *job hopping* (Adriansyah et al., 2020). Hasil riset dari Larasati dan Aryanto (2020) menyatakan bahwa tingkat *job hopping* pekerja dipengaruhi oleh kepuasan dalam bekerja dan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dalam pekerjaannya.

Najiah dan Harsono (2021) menjelaskan hal yang serupa bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu prediktor dalam *job hopping* yang dilakukan oleh karyawan, selain kepuasan kerja faktor eksternal yang berpengaruh adalah hubungan dalam pekerjaan. Karyawan yang kurang mampu menjalin hubungan dengan baik dalam pekerjaan atau mengalami kesulitan dalam beradaptasi akan memiliki kemungkinan untuk melakukan *job hopping* yang lebih tinggi.

Berdasarkan uji analisa dugaan sementara regresi model bertahap maka didapatkan bahwa analisa hipotesis minor pada riset ditolak, yaitu tidak terdapat pengaruh adaptabilitas karier terhadap *job hopping* pada Karyawan Perusahaan X dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.187,  $t$  hitung = 1.874, dan  $p = 0.064$  ( $p > 0.05$ ). Hasil uji hipotesis ini juga menjelaskan bahwa tingkat adaptabilitas karier yang dimiliki oleh karyawan tidak memengaruhi tingkat *job hopping* yang terjadi.

Tidak terdapatnya pengaruh antar adaptabilitas karier terhadap *job hopping* dapat terjadi oleh karena beberapa hal. Pernyataan tersebut selaras dengan riset dari Ningsih & Dukalang (2019) menguraikan bahwa adaptabilitas karier pada karyawan tidak mempengaruhi *job hopping*, hasil terjadi karena adanya *negativity bias* yaitu situasi negatif yang menonjol sehingga menutupi peristiwa positif.

Peneliti menjelaskan bahwa dalam konteks ini, peristiwa negative mendorong tingginya perilaku *job hopping*, setinggi apapun adaptabilitas karier yang dimiliki oleh karyawan tidak akan memiliki pengaruh karena karyawan berfokus pada perilaku negatifnya saja. Hal lain yang menimbulkan tidak adanya hubungan adalah dari hasil regresi model bertahap yang menyataka bahwa tingkat pengaruh adaptabilitas karier terhadap *job hopping* hanya sebesar 18.7% yang berarti sekitar 91.3% lainnya dipengaruhi oleh aspek lain.

Berdasarkan analisis regresi model bertahap, hipotesis minor dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *job hopping* di kalangan karyawan Perusahaan X, dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.376,  $t$  hitung = 3.755, dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin rendah kemungkinan terjadinya *job hopping*, dan

sebaliknya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap tingkat *job hopping* mereka.

Pernyataan hasil sesuai dengan riset dari oleh Oscar dan Sumirah (2019) yang menjelaskan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat memengaruhi loyalitas mereka terhadap perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk berpindah pekerjaan atau perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping* melalui loyalitas karyawan sebagai mediatornya.

Dalam penelitian ini, analisis data juga melibatkan uji hipotesis tambahan yang bertujuan untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam hubungan antara aspek-aspek dari variabel independen dan variabel dependen. Uji hipotesis tambahan dilakukan melalui analisis regresi multivariat model penuh, korelasi parsial, dan model akhir. Hasil dari analisis multivariat model penuh menunjukkan bahwa aspek-aspek dari variabel adaptabilitas karier dan kepuasan kerja dapat memengaruhi aspek-aspek dari variabel *job hopping*.

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi parsial dan hasil uji regresi model akhir pada aspek Kompensasi ( $Y_1$ ) diketahui bahwa aspek Kontrol karier ( $X_2$ ) dan aspek Perhatian karier ( $X_1$ ) memiliki hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap Karyawan Perusahaan X. Berdasarkan hasil pengaruh nilai  $R^2 = 0.226$  (22.6 persen),  $F$  hitung =  $15.451 > 3.08$  ( $F$  hitung  $>$   $F$  tabel),  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), dapat diketahui bahwa aspek kompensasi dapat dijelaskan oleh aspek kontrol karier dan perhatian karier. Sugiyono (2016) menunjukkan bahwa koefisien interval dalam rentang 0.200-0.399 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti aspek akuntabilitas memiliki pengaruh rendah terhadap aspek pengalaman.

Uji hipotesis tambahan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendalami pengaruh berbagai aspek adaptabilitas karier dan kepuasan kerja terhadap *job hopping*. Peneliti menerapkan analisis regresi multivariat model penuh, korelasi parsial, dan model akhir untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Salah satu temuan utama adalah bahwa beberapa aspek dalam variabel adaptabilitas karier, seperti kontrol karier dan perhatian karier, menunjukkan hubungan signifikan dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor tersebut dapat memengaruhi kepuasan karyawan terhadap aspek finansial pekerjaan mereka.

Hubungan antar karyawan, kepercayaan diri karier, dan kondisi fisik lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek hadiah dan pengakuan yang diterima oleh karyawan (Prihaningrum & Purba, 2021). Ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan kepercayaan diri karyawan dapat berkontribusi pada penghargaan yang mereka terima di tempat kerja (Permatasari, 2020). Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam memengaruhi *job hopping* (Mufidah & Wicaksono, 2024). Beberapa aspek seperti gaji yang diterima, perhatian karier, keingintahuan karier, dan hubungan antar karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas lingkungan kerja (Priyangga & Franksiska, 2019). Pekerja yang puas dengan aspek-aspek ini cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung (Azzaharra dkk., 2022).

Promosi di tempat kerja juga dipengaruhi oleh aspek hubungan antar karyawan dan kepercayaan diri karier (Putri dkk., 2022). Penelitian ini menunjukkan karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja serta tingkat kepercayaan diri yang tinggi lebih mungkin untuk mendapatkan promosi dan berkembang di perusahaan. Pengaruh beberapa variabel seperti hubungan antar karyawan dan kepercayaan diri karier terhadap

promosi tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun variabel-variabel ini penting.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa adaptabilitas karier dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap fenomena *job hopping* di kalangan karyawan Perusahaan X. Hal ini menunjukkan bahwa ketika keduanya dikombinasikan,. Namun, analisis parsial menunjukkan bahwa adaptabilitas karier dan kepuasan kerja masing-masing tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping* secara terpisah. Pengaruh dari adaptabilitas karier dan kepuasan kerja terhadap *job hopping* hanya muncul ketika kedua variabel tersebut dikombinasikan dan kurang berpengaruh jika tidak disatukan. Penelitian berikutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *job hopping*. Hal ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi interaksi yang kompleks antara berbagai faktor dan untuk merumuskan rekomendasi yang lebih tepat bagi perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan karyawan.

## REFERENSI

- Adriansyah, M., Sintara, I., Pramujie, G., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Pelatihan Manajemen Diri. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 2(1), 81–89.
- Agustian, I., Saputra, H., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 1–13.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina, Ed.; 1st Ed., Vol. 1). UISU Press.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 116–131.
- Aubouin-Bonnaventure, J., Chevalier, S., Lahiani, F.-J., & Fouquereau, E. (2024). Well-Being And Performance At Work: A New Approach Favourable To The Optimal Functioning Of Workers Through Virtuous Organisational Practices. *International Journal Of Organizational Analysis*, 32(4), 608–623. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3584>
- Azzaharra, E., Bhakti, D., & Saptiani, F. (2022). Intensi Job Hopping Karyawan Milenial Pengaruh Psychological Capital Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 5(1), 21–35.
- BPS. (2023). Jumlah Penduduk Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota (Jiwa), 2020-2022. *Badan Pusat Statistik*, 1–2.
- Chen, N., Chen, L., Kang, Y., & Zhou, Y. (2024). The Curvilinear Relationship Between Empowering Leadership And Team Performance: A Self-Regulatory Perspective. *Small Group Research*. <https://doi.org/10.1177/10464964241231570>
- Gregorio, B., Leo, W., Ilse, B., Jean, Z., & Wendy, L. (2024). General Self-Efficacy, Not Musculoskeletal Health, Was Associated With Social Isolation And Loneliness In Older Adults During The COVID-19 Pandemic: Findings From The Hertfordshire Cohort Study. *Aging Clinical And Experimental Research*, 36(1), 1–18.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif. Teori Dan Praktik*. PT Bumi Aksara.
- Jayusman, I., & Shavab, O. (2020). Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (LMS) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13–20.
- Khoiriyah, S., & Adiati, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Structural Empowerment Terhadap Loyalitas Karyawan Milenial. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 2(1), 69–78.

- Lake, C., Highhouse, S., & Shrift, A. (2018). Validation Of The Job-Hopping Motives Scale. *Journal Of Career Assessment, 26*(3), 531–548.
- Larasati, A., & Aryanto, D. (2020). Job-Hopping And The Determinant Factors. In *5th ASEAN Conference On Psychology, Counselling, And Humanities (ACPCH 2019)*, 54–56.
- Lestari, D. (2021). Pengaruh Adaptasi Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(4), 1319–1330.
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development And Its Correlates. *Employee Assistance Quarterly, 13*(2), 1–16.
- Mufidah, M., & Wicaksono, D. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Grit Terhadap Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi, 1*(4), 14–28.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(2), 170–183.
- Najiah, E., & Harsono, M. (2021). Relationship Between Job Satisfaction And Performance. *Conceptual Approach. Jurnal Mantik, 5*(2), 786–789.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal Of Mathematics, 1*(1), 43–53.
- Noviati, B., Pranata, G., & Togand, G. (2021). Tingkat Kepuasan Mahasiswa Tingkat Iii Program Studi Diploma Tiga Keperawatan Terhadap Lingkungan Pembelajaran Klinik Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Rapih Yogyakarta. *I Care Jurnal Keperawatan Stikes Panti Rapih, 2*(1), 31–43.
- Oscar, B., & Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT Astra International TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung. *Pro Mark, 9*(1), 1–13.
- Pandey, D. (2019). Job Hopping Tendency In Millenials. *NCC Journal, 4*(1), 41–46.
- Paramansyah, H., Husna, A., & Sos, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*.
- Permatasari, B. (2020). *Pengaruh Grit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial*. Universitas Airlangga.
- Prihaningrum, S., & Purba, H. (2021). Career Adaptability Dan Job Hopping Intention: Peran Career Satisfaction Di Pekerja Generasi Y. *Buletin Penelitian Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1*(1), 883–891.
- Priyanga, R., & Franksiska, R. (2019). Job Hopping Sebagai Intervening Pada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Perkembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran, 3*(3), 373–383.
- Putri, V., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). Psychological Capital Dan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millenial PT. X. *Psikosains: Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi, 17*(1), 13–26.
- Riwukore, J., Habaora, F., & Marnisah, L. (2022). Etika Kerja, Profesionalisme, Dan Gaya Kepemimpinan: Hubungannya Terhadap Kinerja Auditor Intern Di Badan Inspektorat Kota Kupang. *KOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10*(2), 783–798.
- Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 3*(4), 177–196.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st Ed., Vol. 1). Indigo Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeda.

- Tolentino, L., Garcia, P., Restubog, S., Bordia, P., & Tang, R. (2013). Validation Of The Career Adapt-Abilities Scale And An Examination Of A Model Of Career Adaptation In The Philippine Context. *Journal Of Vocational Behavior*, 83(3), 410–418.
- Warella, S., Revida, E., & Abdillah, L. (2021). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. *Sultan Agung*, 1(1), 1–19.
- Wibowo, D., & Yuwono, E. (2021). “Drive Your Career”: Strategi Meningkatkan Adaptabilitas Karier Melalui Pelatihan Karier. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 21–30.
- Williams, G. (2020). Management Millennialism: Designing The New Generation Of Employee. *Work, Employment And Society*, 34(3), 371–387.
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82.