

ABSTRAK

Pengaruh *Job Hopping* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agro Muko Air Bikuk Estate

Mita Puspita Suri¹
Khairul Bahrn²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Hopping* dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Muko Air Bikuk Estate. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yaitu metode yang memaparkan dan menganalisis data numerik yang diperoleh dari populasi melalui sampel yang relevan untuk diteliti. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian elemen populasi yang diambil untuk keperluan penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 110 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Hopping* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,181 > 1,960$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung ($2,953 > 1,960$) dan signifikansi $0,01 < 0,05$. Secara simultan, *Job Hopping* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan *Job Hopping* dan semakin tinggi komitmen organisasi, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Kata Kunci: *Job Hopping*, Komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Analyze The Effect Of Job Hopping And Organizational Commitment On Employee Performance At PT Agro Muko Air Bikuk Estate

Mita Puspita Suri¹
Khairul Bahrin²

This study aims to analyze the influence of job hopping and organizational commitment on employee performance at PT Agro Muko Air Bikuk Estate. The research employs a quantitative approach and a descriptive research design—a method that presents and analyzes numerical data obtained from a population via a relevant sample. A sample is a subset of the population possessing specific characteristics, selected to represent the entire population; in other words, it consists of selected population elements used for research purposes. The study involves a sample of 110 respondents determined through a sampling technique. Data were collected via questionnaires and subsequently analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and F-tests.

The results show that Job Hopping has a significant effect on employee performance, with a t-value greater than the t-table ($3.181 > 1.960$) and a significance level of $0.000 < 0.05$. Organizational commitment also has a significant effect on employee performance, with a t-value ($2.953 > 1.960$) and a significance level of $0.01 < 0.05$. Simultaneously, Job Hopping and organizational commitment significantly influence employee performance. This indicates that better management of Job Hopping and higher organizational commitment lead to improved employee performance.

Keywords: Job Hopping, Organizational Commitment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja saat ini menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam perilaku tenaga kerja. Mobilitas dan fleksibilitas menjadi kecenderungan baru, di mana banyak karyawan tidak lagi berorientasi pada pekerjaan jangka panjang sebagaimana yang terjadi pada dekade sebelumnya. Dinamika ini menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan pola kerja modern, termasuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi stabilitas serta kontribusi karyawan terhadap organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki Kinerja Karyawan yang unggul agar mampu mempertahankan keberlanjutan dan posisi kompetitifnya. Kinerja Karyawan menjadi elemen kunci yang menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Namun peningkatan Kinerja Karyawan tidak tercapai dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal.

Salah satu fenomena yang menjadi perhatian dalam beberapa tahun terakhir adalah meningkatnya kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Fenomena ini dikenal dengan istilah *Job Hopping*, yakni perilaku karyawan yang berpindah dari satu tempat kerja ke tempat lain dalam rentang waktu yang relatif singkat. Aktivitas *Job Hopping* biasanya dilatarbelakangi oleh pencarian tantangan baru, keinginan memperoleh penghasilan lebih tinggi, ataupun ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja.

Job Hopping yang terjadi secara berulang memiliki potensi menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Karyawan yang sering berpindah pekerjaan cenderung kurang memiliki loyalitas dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Selain itu, perilaku tersebut dapat memengaruhi efektivitas tim, mengganggu stabilitas operasional, dan memperbesar biaya perusahaan untuk melakukan rekrutmen serta pelatihan berulang.

Di samping *Job Hopping*, faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi Kinerja Karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi tercermin dari tingkat keterikatan psikologis dan emosional karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, mereka cenderung memberikan upaya terbaik, lebih peduli terhadap tujuan organisasi, dan bersedia bertahan lebih lama dalam perusahaan.

Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya menunjukkan rasa tanggung jawab, konsistensi dalam bekerja, serta kesediaan untuk berkontribusi dalam pencapaian target. Sebaliknya, komitmen yang rendah cenderung berkaitan dengan meningkatnya turnover intention, konflik kerja, dan menurunnya Kinerja Karyawan. Beragam penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan antara *Job Hopping* dan Kinerja Karyawan. Khallash dan Kruse (2012) menyatakan bahwa mobilitas tenaga kerja yang berlebihan dapat menurunkan stabilitas dan produktivitas organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecenderungan karyawan

melakukan *Job Hopping*, semakin besar kemungkinan terjadi penurunan kualitas hasil kerja.

Penelitian lain oleh Talukder et al. (2018) mengungkapkan bahwa keberhasilan Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, meskipun mereka berada dalam industri dengan tingkat mobilitas yang tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa *Job Hopping* bukan hanya fenomena individual, tetapi juga berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Lockwood (2003) menegaskan bahwa orientasi karier jangka pendek dapat mendorong karyawan untuk lebih mudah berpindah pekerjaan, dan hal ini berpengaruh terhadap kualitas performa mereka. Pemahaman terhadap orientasi kerja ini membantu perusahaan dalam mengidentifikasi potensi risiko *Job Hopping* pada karyawan tertentu.

Sementara itu, studi mengenai komitmen organisasi juga menunjukkan kaitannya dengan Kinerja Karyawan. Schermerhorn (2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor fundamental yang berperan dalam mendorong motivasi dan Kinerja Karyawan. Penelitian Handayani (2015) juga menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti semakin tinggi komitmen, semakin baik Kinerja Karyawan yang dihasilkan.

Novelia (2013) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berfungsi sebagai variabel independen, tetapi turut memediasi pengaruh faktor lain terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menguatkan bahwa komitmen

merupakan aspek penting yang harus dikelola oleh perusahaan untuk menjaga stabilitas dan kualitas Kinerja Karyawan tenaga kerja.

Berdasarkan observasi awal pada perusahaan, ditemukan bahwa tingkat *Job Hopping* karyawan relatif tinggi dalam dua tahun terakhir. Banyak karyawan yang mengundurkan diri dalam masa kerja kurang dari satu tahun, sehingga perusahaan harus melakukan proses rekrutmen dan pelatihan secara terus-menerus. Kondisi ini berdampak langsung pada efisiensi dan stabilitas operasional perusahaan. Observasi juga menunjukkan bahwa beberapa karyawan yang masih bekerja memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya keterlibatan dalam kegiatan perusahaan, rendahnya tingkat inisiatif, serta kurang konsistennya karyawan dalam menyelesaikan tugas. Fenomena ini turut memengaruhi pencapaian target divisi tertentu dan menghambat kelancaran proses kerja.

Wawancara awal dengan tiga karyawan mengungkapkan bahwa sebagian dari mereka merasa tidak memiliki kejelasan mengenai jenjang karier, sehingga mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru. Ketidakjelasan ini menjadi salah satu pemicu melemahnya komitmen dan meningkatnya intensi untuk berpindah pekerjaan. Selain itu, kondisi tersebut juga berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh menurunnya semangat kerja, kurangnya fokus dalam menyelesaikan tugas, serta belum optimalnya pencapaian target yang telah ditetapkan. Kondisi ini mencerminkan bahwa ketidakpastian karier tidak hanya memengaruhi sikap dan loyalitas karyawan, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap kualitas dan produktivitas kerja. Dengan demikian, situasi ini

memperkuat dugaan bahwa *Job Hopping* dan komitmen organisasi memiliki keterkaitan erat dengan Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan di PT Agro Muko Air Bikuk Estate masih menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Hal ini terlihat dari belum optimalnya pencapaian target kerja di beberapa divisi, kualitas hasil kerja yang belum konsisten, serta masih ditemukannya kendala dalam kelancaran proses operasional. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan belum sepenuhnya memenuhi harapan perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan sehingga perusahaan dapat menentukan langkah yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Berdasarkan berbagai fenomena tersebut, terlihat bahwa perusahaan menghadapi tantangan serius dalam mengelola perilaku *Job Hopping* dan meningkatkan komitmen organisasi. Keduanya diyakini berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan yang pada akhirnya menentukan keberhasilan perusahaan.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai “Pengaruh *Job Hopping* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Muko Air Bikuk Estate”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dan membantu perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat dan berkelanjutan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis ingin mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. *Job Hopping*

Observasi menunjukkan tingkat perpindahan kerja karyawan cukup tinggi dalam dua tahun terakhir, bahkan banyak yang mengundurkan diri sebelum satu tahun masa kerja. Kondisi ini menyebabkan perusahaan harus terus melakukan rekrutmen dan pelatihan ulang, sehingga berdampak pada efisiensi biaya dan stabilitas operasional. Ketidakjelasan jenjang karier menjadi salah satu faktor yang mendorong meningkatnya niat berpindah kerja.

2. Komitmen Organisasi

Sebagian karyawan menunjukkan tingkat komitmen yang rendah, terlihat dari kurangnya keterlibatan, inisiatif, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Lemahnya rasa memiliki terhadap perusahaan diduga berkaitan dengan ketidakjelasan masa depan karier, sehingga memengaruhi loyalitas dan kesungguhan dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan di PT Agro Muko Air Bikuk Estate masih menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Hal ini terlihat dari belum optimalnya pencapaian target kerja di beberapa divisi, kualitas hasil kerja yang belum konsisten, serta masih ditemukannya kendala dalam kelancaran proses operasional. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan belum sepenuhnya memenuhi harapan perusahaan dalam mendukung pencapaian

tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan sehingga perusahaan dapat menentukan langkah yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari penelitian, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini. Permasalahan yang dibahas hanya mengenai *Pengaruh Job Hopping dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Muko Air Bikuk Estate*”, serta Responden dalam penelitian ini adalah Konsumen yang berkunjung langsung ke Lokasi.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Job Hopping* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pt Agro Muko Air Bikuk Estate?
2. Apakah *Komitmen Organisasi* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pt Agro Muko Air Bikuk Estate ?
3. Apakah *Job Hopping* Dan *Komitmen Organisasi* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pt Agro Muko Air Bikuk Estate ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Hopping* Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pt Agro Muko Air Bikuk Estate .
2. Untuk Mengetahui Pengaruh *Komitmen Organisasi* Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pt Agro Muko Air Bikuk Estate .
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Job Hopping* Dan *Komitmen Organisasi* Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pt Agro Muko Air Bikuk Estate.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pt Agro Muko Air Bikuk Estate
 Penelitian ini memberikan masukan empiris bagi PT Agro Muko Air Bikuk Estate dalam merumuskan kebijakan yang mampu mendukung karyawan, khususnya terkait risiko perilaku *Job Hopping* serta tingkat komitmen organisasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Temuan yang dihasilkan dapat membantu perusahaan dalam menyiapkan program pembinaan, sistem kerja yang lebih adaptif, serta strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.
2. Bagi Peneliti
 Penelitian ini memperkaya pemahaman peneliti mengenai dinamika *Job Hopping* dan komitmen organisasi dalam memengaruhi Kinerja Karyawan, terutama pada mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai pekerja. Peneliti

juga memperoleh wawasan baru untuk mengembangkan kemampuan analisis, penyusunan instrumen, serta interpretasi data sehingga dapat menjadi bekal dalam penelitian lanjutan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan akademik bagi penelitian berikutnya, baik untuk menguji ulang temuan, memperluas variabel, maupun mengembangkan model konseptual baru mengenai keterkaitan *Job Hopping*, komitmen organisasi, dan Kinerja Karyawan. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan temuan ini sebagai perbandingan untuk konteks, populasi, atau metode yang berbeda.

