

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pengertian dari sebuah konsep berdasarkan teori atau literatur yang relevan. Definisi ini menjelaskan suatu istilah atau variabel penelitian secara abstrak dan teoritis untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang makna atau batasannya. Definisi konseptual sering digunakan dalam penelitian untuk menjelaskan apa yang dimaksud peneliti dengan konsep yang digunakan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan oleh banyak ahli dengan penekanan berbeda-beda. Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbins, (2018) menegaskan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil evaluasi terhadap kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Susilo, (2020) memandang Kinerja Karyawan sebagai catatan hasil pekerjaan selama periode tertentu yang menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja. Menurut Mathis, (2006), Kinerja Karyawan adalah seberapa baik seseorang menjalankan aktivitas sesuai tanggung jawabnya sebagai kontribusi terhadap organisasi. Gibson, (2017) melihat Kinerja Karyawan sebagai tingkat

keberhasilan seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kondisi lingkungan.

Armstrong, (2014) menyebut Kinerja Karyawan sebagai hasil yang dicapai individu dalam menjalankan peran dan fungsi pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dessler, (2015) juga menekankan aspek efektivitas dan efisiensi dalam penyelesaian tugas sebagai tolok ukur Kinerja Karyawan. Rivai, (2011) menambahkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai standar organisasi. Hasibuan, (2013) mendefinisikan Kinerja Karyawan sebagai pencapaian hasil kerja seseorang sesuai wewenang, tanggung jawab, dan kompetensi yang dimilikinya. Secara keseluruhan, berbagai pendapat tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan mencerminkan kemampuan seseorang dalam menghasilkan output sesuai standar, tujuan, dan harapan organisasi.

2.1.1.1 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins, (2018) adalah:

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas menilai persepsi pegawai terhadap tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan. Semakin mendekati standar ideal, semakin tinggi kualitas Kinerja Karyawan.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas adalah jumlah aktivitas atau pekerjaan yang diselesaikan, baik dalam jumlah fisik maupun jumlah siklus kerja.

3. Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai batas waktu serta efisiensi dalam memanfaatkan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas menilai sejauh mana pegawai dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya (dana, tenaga, teknologi) untuk mencapai hasil terbaik.

5. Efisiensi

Efisiensi menunjukkan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan biaya atau usaha yang dikeluarkan. Semakin rendah biaya untuk menghasilkan output yang sama, maka semakin tinggi efisiensi Kinerja Karyawan pegawai.

Selanjutnya Indikator Kinerja Karyawan Menurut Afandi, (2018) yakni:

1. Kuantitas Hasil Kerja

Indikator ini mengukur jumlah output yang dihasilkan pegawai. Kuantitas dapat berupa angka, volume, atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas terlihat dari mutu atau standar hasil pekerjaan. Semakin baik hasil kerja sesuai standar organisasi, semakin tinggi Kinerja Karyawan pegawai.

3. Efisiensi Melaksanakan Tugas

Efisiensi menilai seberapa hemat pegawai menggunakan sumber daya seperti waktu, tenaga, dan biaya untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Disiplin Kerja

Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur perusahaan, termasuk ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan pegawai untuk bertindak tanpa harus menunggu perintah, mengambil keputusan yang tepat, dan menemukan tugas apa yang harus dikerjakan.

6. Ketelitian

Ketelitian mengukur sejauh mana hasil kerja akurat, bebas dari kesalahan, dan benar-benar sesuai dengan tujuan atau standar pekerjaan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan berarti kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memberi contoh kepada orang lain demi mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Kejujuran menunjukkan integritas pegawai dalam bekerja, seperti tidak memanipulasi data, tidak menyalahgunakan wewenang, dan bekerja sesuai prosedur.

9. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan menghasilkan gagasan baru, solusi inovatif, atau pendekatan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lebih lanjut Indikator Kinerja Karyawan Menurut Rifai, (2022) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas menunjukkan tingkat kesalahan, kerusakan, dan ketelitian dalam hasil pekerjaan. Semakin sedikit kesalahan dan semakin teliti hasil kerja, semakin tinggi tingkat kualitas Kinerja Karyawan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Indikator ini menilai kemampuan pegawai untuk mencapai volume kerja yang ditargetkan.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Indikator ini terkait dengan tingkat kehadiran, ketepatan waktu, dan efektivitas pemanfaatan jam kerja. Pegawai yang jarang terlambat, jarang absen, serta memaksimalkan waktu kerja menunjukkan Kinerja Karyawan yang baik.

4. Kerja Sama

Kerja sama menunjukkan kemampuan pegawai untuk berkoordinasi, berkomunikasi, dan bekerja secara harmonis dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 *Job Hopping*

Intensi *Job Hopping* menggambarkan dorongan individu untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya dan berpindah ke organisasi lain berdasarkan pilihan pribadi, meskipun statusnya adalah karyawan tetap dengan masa kerja yang relatif singkat, yaitu kurang dari dua tahun. Pandangan tersebut sejalan dengan penjelasan Ratna, (2018) yang menekankan bahwa kecenderungan

berpindah cepat ini lahir dari keputusan sadar individu untuk mencari peluang yang dianggap lebih sesuai dengan harapannya. Konsep ini juga memiliki kedekatan dengan gagasan Yuen, (2016) yang memandang keluarnya seorang karyawan sebagai bentuk penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang menerima imbalan dari perusahaan, sebuah pandangan yang kemudian ditegaskan kembali dalam penelitian Jessica, (2022).

Siegall, (1988) memberikan perspektif tambahan bahwa keputusan keluar dari pekerjaan merupakan respons atas ketertarikan yang lebih besar terhadap alternatif pekerjaan di luar organisasi atau sebagai bentuk penarikan diri dari kondisi kerja yang dirasa tidak memuaskan maupun menimbulkan stres. Pemahaman ini menunjukkan bahwa *Job Hopping* tidak hanya berkaitan dengan keinginan berpindah, tetapi juga merupakan upaya memperoleh situasi kerja yang dianggap lebih positif.

Sementara itu, Pranaya, (2014) menegaskan bahwa intensi *Job Hopping* mencerminkan kemauan pekerja untuk berganti perusahaan dalam waktu relatif singkat—sekitar satu hingga dua tahun—atas dorongan pribadi, bukan karena paksaan seperti pemutusan hubungan kerja atau kondisi organisasi yang bermasalah. Penjelasan ini dipertegas kembali dalam penelitian Mufidah & Wicaksono, (2024) yang menempatkan *Job Hopping* sebagai fenomena yang muncul dari pilihan bebas pekerja untuk mencari lingkungan baru yang dianggap lebih menguntungkan atau lebih sesuai dengan preferensi kariernya

Khatri, (2001) menjelaskan *Job Hopping* sebagai perilaku karyawan yang berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya tanpa memiliki tujuan pengembangan yang jelas maupun alasan rasional yang kuat. Senada dengan itu, Yuen, (2016) mengartikan *Job Hopping* sebagai kecenderungan individu untuk berganti pekerjaan sesering mungkin. Perilaku ini kerap disebut sebagai “kutu loncat”, yakni kondisi ketika seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke perusahaan lain dalam waktu relatif singkat Putri, (2022).

Claristia & Etikariena, (2024) menambahkan bahwa *Job Hopping* merupakan kebiasaan karyawan berpindah pekerjaan secara berulang dari satu tempat ke tempat lainnya dengan harapan memperoleh kemajuan karier serta peningkatan pendapatan Putri, (2022). Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa intensi *Job Hopping* adalah keinginan atau kecenderungan individu untuk secara sukarela berhenti dari pekerjaannya dan berpindah ke organisasi lain berdasarkan keputusan pribadi, tanpa adanya paksaan dari pihak perusahaan.

2.1.2.1 Indikator *Job Hopping*

Indikator pengukuran *Job Hopping* dalam penelitian ini merujuk pada Khatri, (2006), yang mencakup tiga aspek utama.

1. Rasa kepuasan atau kegembiraan ketika berpindah kerja, yaitu kondisi di mana individu merasa senang dan puas saat dapat berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

2. Pengaruh sosial dari rekan kerja yang turut membentuk keputusan seseorang untuk beralih pekerjaan; interaksi, pengalaman, dan opini yang dibagikan oleh rekan kerja dapat memberikan perspektif baru sehingga memengaruhi proses pengambilan keputusan individu untuk mencari pekerjaan lain.
3. Kecenderungan individu untuk melakukan perubahan pekerjaan tanpa adanya motivasi atau alasan yang jelas, ditunjukkan melalui perilaku berganti pekerjaan secara berulang tanpa didasari tujuan yang terdefinisi.

Berikut Indikator *Job Hopping* yang disebutkan oleh Larasati & Aryanto, (2020) :

1. Keterikatan karyawan (Employee engagement)
2. Kompensasi dan benefit (Compensation and benefits)
3. Jalur karier (Career paths)
4. Hubungan antar karyawan (Inter-employee relationships)
5. Budaya perusahaan (Corporate culture)
6. Keseimbangan kerja–kehidupan (Work-life balance)

2.1.3 Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, (1982), komitmen organisasi dipahami sebagai tingkat keterikatan emosional individu terhadap organisasi, yang tercermin melalui keyakinan kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras demi kepentingannya, serta dorongan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Meyer, (1991) menjelaskan komitmen sebagai konsep yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu keterikatan emosional, pertimbangan biaya jika meninggalkan organisasi, dan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja.

Robbins, (2018) memandang komitmen sebagai sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta tujuan yang ingin dicapai, sehingga semakin kuat identifikasi tersebut, semakin besar kemungkinan karyawan bertahan. Luthans, (2011) menggambarkan komitmen sebagai sikap positif terhadap organisasi, yang mencakup kepercayaan pada nilai-nilainya, kesediaan berupaya keras, dan keinginan mempertahankan keanggotaan.

Greenberg, 2(003) menjelaskan komitmen sebagai keterlibatan psikologis jangka panjang, di mana pegawai merasa ingin berkontribusi dan tetap setia kepada organisasi.

Menurut Mathis, (2006), komitmen mencerminkan tingkat loyalitas karyawan yang timbul dari rasa percaya, kepuasan, dan keyakinan bahwa organisasi dapat memenuhi kebutuhan profesional mereka. Ivancevich, (2014) melihat komitmen sebagai sikap yang mencerminkan rasa keterikatan dan kepercayaan terhadap visi organisasi, sekaligus kesediaan untuk memberikan kontribusi melampaui standar. Newstrom, (2011) menekankan bahwa komitmen menunjukkan derajat kesediaan karyawan untuk memberikan energi serta loyalitas, dan menunjukkan seberapa besar mereka merasa menjadi bagian integral dari organisasi.

Colquitt, (2015) memaknai komitmen sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, dipengaruhi oleh aspek emosional, hubungan sosial di lingkungan kerja, dan persepsi terhadap stabilitas pekerjaan. Sementara itu, Kreitner, (2014) melihat komitmen sebagai sikap yang memengaruhi perilaku bertahan dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dukungan

atasan, serta keselarasan antara nilai individu dan nilai organisasi. Secara keseluruhan, para ahli sepakat bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional, rasional, dan moral yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan, terlibat, dan memberikan kontribusi dalam jangka panjang.

2.1.3.1 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner, (2014), komitmen organisasional terdiri atas tiga indikator utama, yakni,

1. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Pegawai dengan komitmen afektif yang kuat memilih untuk tetap bekerja karena adanya rasa ingin bertahan.
2. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran karyawan terhadap potensi kerugian yang muncul jika mereka meninggalkan organisasi, termasuk nilai ekonomi maupun risiko lainnya. Pada tingkat ini, karyawan bertahan karena mereka merasa harus tetap bekerja.
3. Sementara itu, komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam organisasi. Pegawai merasa memiliki kewajiban untuk bertahan karena keyakinan bahwa mempertahankan komitmen pada organisasi merupakan sesuatu yang sepatutnya dilakukan.

Menurut Lincoln, (2008) Komitmen organisasional dalam perspektif dipahami sebagai bentuk keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui tiga indikator utama.

1. Kemauan karyawan, yaitu dorongan internal untuk berkontribusi secara maksimal dalam pelaksanaan tugas dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.
2. Sesietaan karyawan, yang terlihat dari sikap bertahan dan dedikasi yang tetap konsisten meskipun menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.
2. Kebanggaan karyawan, yaitu perasaan positif dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang memunculkan rasa memiliki yang kuat. Ketiga indikator ini menunjukkan bahwa komitmen tidak hanya mencerminkan hubungan formal, tetapi juga keterikatan emosional yang memperkuat stabilitas keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Susilo, (2020) memaknai komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan antara individu dan organisasi, serta menentukan sejauh mana karyawan bersedia mempertahankan keanggotaannya. Komitmen tersebut diuraikan melalui tiga indikator.

1. Penerimaan dan keyakinan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang menunjukkan sejauh mana karyawan menyelaraskan prinsip pribadi dengan visi dan misi organisasi.
2. Keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi, yakni kesiapan karyawan memberikan kontribusi optimal demi mendukung efektivitas dan keberlanjutan organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, yang ditandai dengan loyalitas serta niat kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Ketiga aspek ini menggambarkan komitmen sebagai bentuk

keterikatan yang bersifat afektif, normatif, maupun instrumental terhadap organisasi.

2.1.4. Pengaruh antar Variabel

1. Pengaruh *Job Hopping* Terhadap Kinerja Karyawan

Teori Komitmen Organisasi dari Meyer dan Allen (1991) Teori ini secara tidak langsung juga menjelaskan perilaku *Job Hopping*, di mana rendahnya komitmen organisasi mendorong kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Oleh karena itu, teori ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan bahwa *Job Hopping* meningkatkan Kinerja Karyawan. *Job Hopping* dapat dipahami sebagai konsekuensi dari rendahnya keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Ketika komitmen afektif lemah, karyawan tidak memiliki ikatan emosional yang kuat sehingga keterlibatan dan kesediaan untuk memberikan Kinerja Karyawan terbaik menjadi rendah. Pada saat yang sama, komitmen berkelanjutan yang rendah membuat karyawan tidak merasa memiliki kerugian berarti jika meninggalkan organisasi, sehingga perpindahan kerja menjadi pilihan yang rasional. Sementara itu, komitmen normatif yang lemah mengurangi rasa tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi secara optimal. Kondisi ini menyebabkan karyawan yang memiliki kecenderungan *Job Hopping* lebih fokus pada peluang jangka pendek dibandingkan pencapaian Kinerja Karyawan jangka panjang, sehingga produktivitas, kualitas kerja, dan konsistensi kontribusi terhadap organisasi menjadi menurun. Oleh karena itu, teori ini dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa semakin tinggi kecenderungan *Job Hopping*,

semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Larasati & Aryanto, (2020) Judul *Job-Hopping and the Determinant Factors*, penelitian ini menemukan bahwa perilaku *Job Hopping* muncul karena dorongan dari dalam diri karyawan maupun pengaruh dari luar. Dari sisi internal, keinginan berpindah kerja sering kali dipicu oleh ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaan yang sedang dijalani, keinginan untuk mencari pengalaman baru, serta rendahnya rasa keterikatan terhadap organisasi. Faktor-faktor ini membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan saat ini tidak lagi mampu memenuhi harapan maupun perkembangan diri mereka.

Yuen, (2016) *Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB)*. Studi ini menunjukkan bahwa niat untuk melakukan *Job Hopping* dipengaruhi oleh sikap positif terhadap perpindahan kerja, persepsi kontrol diri terhadap kemampuan berpindah pekerjaan, serta dorongan sosial dari lingkungan. Generasi muda cenderung memiliki niat lebih kuat untuk berpindah kerja karena melihat mobilitas karier sebagai peluang untuk perkembangan diri dan peningkatan pengalaman profesional.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Teori Komitmen Organisasi dari Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki, baik dalam bentuk keterikatan emosional (*affective*), pertimbangan rasional (*continuance*), maupun rasa kewajiban (*normative*) untuk tetap berada dalam

organisasi. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, maka semakin besar dorongan untuk bekerja secara optimal, ditunjukkan melalui peningkatan loyalitas, motivasi, dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, rendahnya komitmen akan berdampak pada menurunnya semangat kerja dan tanggung jawab, sehingga Kinerja Karyawan menjadi kurang maksimal. Dengan demikian, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan optimal, komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Erj et al., (2022) Intensi *Job Hopping* Karyawan Milenial: Pengaruh Psychological Capital Dan Komitmen Organisasi, juga mendukung hubungan tersebut, di mana ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *Job Hopping* pada karyawan milenial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka kecenderungan untuk berpindah kerja semakin rendah. Kondisi ini secara tidak langsung berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih fokus, stabil, dan konsisten dalam bekerja.

Anggraeni & Syarifah, (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Milenial Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Moderator *Companies*. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap intensi *Job Hopping*. Artinya, semakin kuat komitmen karyawan, semakin kecil keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga karyawan dapat lebih berkonsentrasi

dalam menjalankan tugasnya dan meningkatkan Kinerja Karyawan. Selain itu, workplace spirituality terbukti memperkuat pengaruh komitmen dalam menekan niat berpindah kerja, yang pada akhirnya turut mendukung peningkatan Kinerja Karyawan.

Rahmawati, (2020) Pengaruh Etos Kerja, Komitmen, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan etos kerja yang baik, tanggung jawab yang tinggi, serta mampu mencapai target kerja secara optimal. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong Kinerja Karyawan yang lebih produktif dan efektif.

3. Pengaruh *Job Hopping* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Teori Komitmen Organisasi dari Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka memiliki keterikatan emosional, pertimbangan rasional, dan rasa kewajiban untuk tetap bekerja dalam organisasi. Dalam konteks ini, teori tersebut juga menegaskan bahwa pengaruh *Job Hopping* dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan, di mana rendahnya komitmen organisasi mendorong meningkatnya kecenderungan *Job Hopping* yang pada akhirnya berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan. Ketika komitmen menurun, loyalitas, motivasi, dan dedikasi kerja ikut melemah sehingga Kinerja Karyawan menjadi tidak optimal.

Sebaliknya, tingkat komitmen yang tinggi akan menekan kecenderungan *Job Hopping* dan mendorong karyawan untuk lebih fokus, bertanggung jawab, serta memberikan Kinerja Karyawan terbaiknya.

Erj et al., (2022) dengan judul *Intensi Job Hopping Karyawan Milenial: Pengaruh Psychological Capital dan Komitmen Organisasi* menunjukkan bahwa psychological capital dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi *Job Hopping*. Temuan ini memperkuat bahwa pengaruh *Job Hopping* dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh, karena semakin tinggi komitmen dan kondisi psikologis positif karyawan, maka kecenderungan berpindah kerja menurun, sehingga stabilitas dan Kinerja Karyawan dapat lebih terjaga.

Anggraeni & Syarifah, (2021) menemukan bahwa *Job Hopping* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, namun komitmen organisasi mampu memperkuat hubungan antara keterikatan kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Job Hopping* dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara tidak langsung, di mana komitmen organisasi menjadi faktor kunci yang menjaga kualitas Kinerja Karyawan meskipun terdapat kecenderungan untuk berpindah pekerjaan.

Noerma Ananda Fawzyah & Rosatyani Puspita Adiati, (2020) Pengaruh Career Development Dan Employee Engagement Terhadap Intensi *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Z Di Pt X, hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya pengembangan karier dan employee engagement meningkatkan intensi *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z. Kondisi ini berdampak pada Kinerja

Karyawan karena tingginya kecenderungan berpindah kerja menyebabkan karyawan kurang konsisten, rendahnya loyalitas, serta tidak optimal dalam memberikan kontribusi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Job Hopping* dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam menentukan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

2.1.5 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan dan sebagai pertimbangan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel yang memiliki kesamaan dalam penelitian. Begitu pula dengan penelitian ini juga terdapat penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dengan variabel-variabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

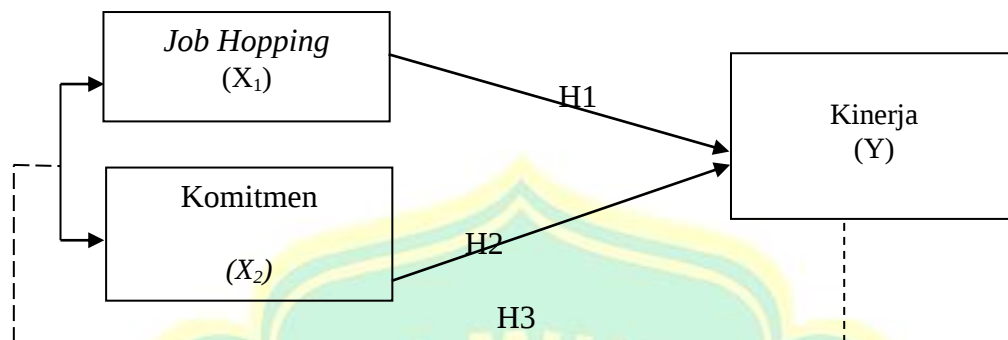
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Larasati & Aryanto, (2020)	Job-Hopping and the Determinant Factors,	Hasil penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja, kompensasi yang rendah, minimnya peluang karier, serta lemahnya komitmen organisasi cenderung berpengaruh terhadap meningkatnya perilaku <i>Job Hopping</i> .
2	Yuen, (2016)	“Examining the Generation Effects on Job-Hopping Intention Using TPB.”	Penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh positif, di mana sikap terhadap perpindahan kerja, dorongan sosial, dan persepsi kontrol diri berkontribusi terhadap meningkatnya niat <i>Job Hopping</i> , khususnya pada generasi muda yang memandang perpindahan kerja sebagai peluang pengembangan karier.

3.	V. T. Putri et al., (2022)	Psychological Capital Dan <i>Job Hopping</i> Pada Pekerja Generasi Millenial PT. X	Pengaruh positif dari penelitian ini terlihat pada peran Psychological Capital yang mampu mengurangi kecenderungan <i>Job Hopping</i> bermotif “escape”, karena karyawan yang memiliki optimisme, daya tahan, dan rasa percaya diri yang kuat cenderung merasa lebih mampu menghadapi tekanan sehingga tetap bertahan di organisasi. Dengan modal psikologis yang baik, mereka melihat pekerjaan secara lebih positif dan tidak mudah terdorong untuk meninggalkan perusahaan.
4	Rahmania et al., (2026)	Decoding job-hopping behavior: The role of organizational culture, emotional exhaustion, and dual motives in career transitions	Selanjutnya, budaya organisasi yang kuat pada umumnya berpengaruh dalam menekan <i>Job Hopping</i> serta mendukung terbentuknya komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.
5	Anggraeni & Syarifah, (2021)	“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> dengan Workplace Spirituality sebagai Moderator.”	Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi cenderung berpengaruh dalam menurunkan intensi <i>Job Hopping</i> , dan <i>workplace spirituality</i> dapat memperkuat pengaruh tersebut.
6	NOERMA ANANDA FAWZYAH & ROSATYANI PUSPITA ADIATI, (2020)	“Pengaruh Career Development dan Employee Engagement terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> Generasi Z di PT X.”	Penelitian ini menemukan bahwa minimnya pengembangan karir dan engagement meningkatkan intensi <i>Job Hopping</i> , yang kemudian berdampak negatif pada Kinerja Karyawan karena rendahnya konsistensi, loyalitas, dan kontribusi karyawan.

Sumber : Penelitian (2026)

2.2 Kerangka Teoritik

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik



Sumber: Penelitian, 2026

Keterangan:

X_1 : *Job Hopping* (Independen)

X_2 : *Komitmen Organisasi* (Independen)

Y : *Kinerja Karyawan* (Dependen)

—————> : Pengaruh Parsial

- - - - -> : Pengaruh Simultan

Dari kerangka konseptual pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menggunakan tiga variable bebas dan terikat yaitu *Job Hopping* (Independen), *Komitmen Organisasi* (Independen) dan *Kinerja Karyawan* (Dependen).
2. Penelitian ini akan menganalisis seberapa besar pengaruh *Job Hopping* , *Komitmen Organisasi*, dan *Kinerja Karyawan* .

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Job Hopping</i> (X ₁)	Kecenderungan karyawan berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu relatif singkat karena alasan seperti mencari peluang lebih baik, ketidakpuasan kerja, atau keinginan mengembangkan pengalaman.	1.Rasa kepuasan atau kegembiraan ketika berpindah kerja, 2.Pengaruh sosial dari rekan kerja 3.Kecenderungan individu untuk melakukan perubahan pekerjaan Khatri, (2006)	Likert
<i>Komitmen Organisasi</i> (X ₂)	Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan, loyalitas, dan kesediaan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi serta berusaha mencapai tujuan bersama.	1.Komitmen afektif 2.Komitmen berkelanjutan 3.komitmen normatif Kreitner, (2014)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan organisasi.	1. Kualitas (Mutu) 2.Kuantitas (Jumlah) 3.Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Efisiensi Robbins, (2018)	Likert

Sumber: Penelitian 2026

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang diajukan dalam identifikasi masalah. Hipotesis tersebut harus diuji atau dibuktikan kebenarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data-data (Sugiyono, 2017). Berdasarkan data-data diatas penulisan menyusun hipotesis sebagai berikut:

- H₁** : Diduga *Job Hopping* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pt Agro Muko Air Bikuk Estate .
- H₂** : Diduga *Komitmen Organisasi* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pt Agro Muko Air Bikuk Estate .
- H₃** : Diduga *Job Hopping* Dan *Komitmen Organisasi* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pt Agro Muko Air Bikuk Estate.