

JOB HOPPING SEBAGAI INTERVENING PADA PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR

Rudi Danar Priyanga¹, Rosaly Franksiska²

¹²Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana
Email : 212015123@student.uksw.edu¹, Rosaly.franksiska@uksw.edu²

ABSTRAK

Job Hopping merupakan perilaku karyawan yang sering berpindah – pindah pekerjaan di perusahaan dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun. Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi *job hopping*. Metode yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perhotelan, perbankan dan koperasi di Kota Salatiga, sampel penelitian berjumlah 200 responden dengan memberikan kuesioner dan teknik pengambilan secara acak. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan melakukan *pretest*, uji asumsi klasik melalui alat uji SPSS. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh pada *job hopping*. Sedangkan, hasil secara parsial menunjukkan bahwa *job hopping* berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, kemudian profesionalisme juga berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

Kata kunci: Profesionalisme, *Job Hopping*, Pengembangan Karir

ABSTRACT

Job Hopping is the behavior of employees who frequently move - move jobs in the company in less than three years. The purpose of this study is to identify the variables that influence job hopping. The method used in this study is a quantitative approach, the population in this study were employees in hospitality, banking and cooperatives in the city of Salatiga, the research sample of 200 respondents by giving questionnaires and random sampling techniques. Data analysis techniques used multiple regression by conducting a pretest, a classic assumption test through the SPSS test tool. The results of the study simultaneously showed that professionalism had no effect on job hopping. Meanwhile, the results partially show that job hopping has a positive effect on career development, then professionalism also has a positive effect on career development.

Keywords: Professionalism, *Job Hopping*, Career Development

PENDAHULUAN

Profesionalisme menurut Kurniawan (2005) adalah suatu kemampuan dan ketrampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme harus bertindak secara objektif yang artinya bebas dari rasa malas, sentimen dan enggan untuk bertindak. Karyawan yang mampu menguasai ilmu secara mendalam di bidangnya, mampu mengkonversikan ilmu menjadi ketrampilan dan memiliki integritas, akan tetap bertahan di tempat kerja atau lebih memilih konsisten di pekerjaan saat ini.

Job Hopping atau sering disebut sebagai perilaku kutu loncat merupakan salah satu perilaku pada karyawan yang meninggalkan perusahaannya saat ini kemudian berpindah ke perusahaan lain dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun (Sulaeman, 2013). Bahkan beberapa penelitian menemukan bahwa perilaku tersebut merupakan alat individu untuk mencapai suatu visi di kehidupannya, kemudian untuk memenuhi dua kebutuhan dasar seseorang untuk melakukan *Job Hopping* adalah pemenuhan kebutuhan diri sendiri dan berbagi (Yuliawan & Himam, 2007). Seorang karyawan yang bekerja di bidang industri perhotelan dan perbankan yang dalam pekerjaannya tidak terpenuhi mereka lebih memilih untuk berpindah – pindah agar dapat mengembangkan karirnya.

Pengembangan karir merupakan suatu proses dimana seseorang dapat memiliki kemajuan dalam bekerja secara bertahap yang mempunyai perbedaan antara hubungan, aktivitas dan pekerjaan. Untuk mendukung sebuah proses pengembangan karir dengan konsep baru, diharapkan individu mampu merencanakan karir sendiri dengan kompetensi mereka dan mempertimbangkan peluang yang ada disekitar (Khaeron, 2009). Dalam mengembangkan karir perlu memperhatikan beberapa hal seperti kreativitas, kemampuan dan pengetahuan yang harus dimiliki oleh karyawan.

Ngantung (2013) menyatakan sebuah survey sebagaimana dikutip oleh PT. Unilever Indonesia, Tbk menyebut bahwa 60 persen dari generasi dewasa muda Indonesia yang

baru merintis karir sudah berpindah tempat kerja dalam waktu tiga tahun. Bahkan sepertiganya sudah berganti sebanyak dua kali atau lebih. *Job Hopping* dapat dilakukan untuk kemajuan profesionalisme ataupun bentuk kompensasi yang lebih baik. Sebagai karakteristik kepribadian untuk mencapai level yang lebih tinggi dan memiliki gairah dalam bekerja, karyawan harus percaya bahwa tindakan atau perilaku mereka menjadi hal positif dan negatif. Bahkan kemungkinan mereka tidak dapat melihat adanya sebuah peluang dalam kehidupan sehari – hari seperti kesempatan, keberuntungan atau nasib tidak akan bisa mereka kendalikan bahkan bala bantuan dari orang lain. Hasil survey yang dilakukan Deloitte Millennial Survey (2016) 7792 orang dengan generasi masa kini tersebar di 29 negara yang berbeda (termasuk 300 karyawan indonesia) memprediksi bahwa pada tahun 2020 mendatang terdapat 66% karyawan yang keluar dari pekerjaannya, 27% akan berkompeten pada pekerjaannya dan 8% sisanya tidak mengetahui secara pasti akan keluar atau bertahan di perusahaan. Beberapa penelitian seperti Armour (2005) dan Khan (2016) menunjukkan bahwa karyawan yang masih merintis karir di usia muda memiliki tingkat *Job Hopping* yang lebih tinggi dibandingkan periode sebelumnya. Menurut Half (2018) 64% profesionalisme yang disurvei bahwa seorang karyawan dapat mengubah peran setiap beberapa tahun bisa bermanfaat peningkatan 22%. Dan manfaat yang dirasakan termasuk kompensasi yang lebih tinggi 37%, memperoleh keterampilan baru 28% dan naik tangga karir lebih cepat 22%.

Penelitian mengenai *Job Hopping* sebelumnya belum banyak dilakukan di Indonesia. Widjaja, Kristiani, & Marcella (2018) meneliti mengenai faktor *turnover intention Job Hopping* yaitu training, kompensasi, promosi, reward & recognition, budaya organisasi, lingkungan kerja, work family conflict. Penelitian lain yang dilakukan Darokah dan Malute (2012) meneliti tentang kesuksesan karir sebagai variabel berpengaruh pada *Job Hopping*. Alasan peneliti ingin melakukan penelitian mengenai *Job Hopping* karena masyarakat menganggap *Job Hopping*

bukan lagi dianggap sebagai fenomena melainkan sudah menjadi tren di masyarakat. Nzumuka dan Bussin (2011) melakukan penelitian mengenai *Job Hopping* dimana seorang Manajer di Africa tidak mempercayai organisasi terhadap pengembangan karir kemudian mereka mengendalikan sendiri pengembangan karir mereka. Peneliti menduga pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *Job Hopping*. Penelitian mengenai profesionalisme berpengaruh terhadap *Job Hopping* belum banyak diteliti, namun ada sebuah pernyataan dari Hamalik (2000) mengenai profesionalisme, apabila seorang karyawan mempunyai perilaku profesionalisme dalam bekerja maka akan memilih untuk bertahan bekerja. Sehingga peneliti ingin menganalisis lagi profesionalisme sebagai variabel berpengaruh atau tidak terhadap perilaku *Job hopping* di generasi millennial.

Berdasarkan fenomena diatas, persoalan penelitian yang ingin diangkat adalah 1. Apakah profesionalisme berpengaruh pada perilaku *Job Hopping*? 2. Apakah perilaku *Job Hopping* berpengaruh pada pengembangan karir? 3. Apakah *Job Hopping* merupakan variabel intervening? Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan agar mampu menjaga karyawan untuk tidak melakukan *Job Hopping* dan dapat mengurangi resiko tersebarnya informasi penting dalam perusahaan ke pesaing. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan untuk karyawan yang ingin berpindah-pindah tempat kerja (*Job Hopping*) agar tetap konsisten dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal pembuatan hingga desain penelitian. Menurut Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai

metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja yang melakukan *Job Hopping* di Jawa Tengah Kota Salatiga di sektor perhotelan, perbankan dan koperasi. Karena dalam perhotelan, perbankan dan koperasi karyawan dituntut untuk memiliki sikap profesional. Untuk memastikan yang mengisi kuesioner memenuhi syarat, apabila seseorang yang sudah berpindah-pindah pekerjaan dari 2-3 kali dalam setahun (Sulaeman, 2013). Dalam penelitian ini populasi tidak diketahui jumlahnya, sehingga penentuan sampel penelitian menggunakan rumus dari Augusty (2006) mengatakan jumlah sampel adalah jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Jadi apabila terdapat 20 indikator, besarnya sampel antara 100 – 200. Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner dengan jumlah sebanyak 200 responden. Supaya jumlah sampel yang digunakan proporsional maka penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling*, secara berantai (multi level) dengan memulai dari ukuran sampel kecil sampai besar.

Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan menyebar kuesioner kepada responden. Variabel terikat (*dependen*) pada penelitian ini adalah pengembangan karir, sedangkan variabel bebas (*independen*) yang digunakan adalah profesionalisme, dan *Job Hopping* sebagai *intervening*.

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk menjawab pertanyaan yang diajukan ke responden. Dengan menggunakan skala likert yang memiliki lima kategori, yaitu poin 1 untuk mengarahkan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan poin 5 untuk mengarahkan jawaban Sangat Setuju (SS).

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan *pretest*. Dalam menggunakan *pretest* terdapat dua uji analisis yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah melakukan *pretest* kemudian menggunakan uji asumsi klasik, kemudian penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana dan

path analysis. Adapun perumusan regresi sebagai berikut:

$$y = a + bx$$

Keterangan:

- y = variabel dependen
 a = konstanta (nilai y apabila x = 0)
 b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
 x = variabel independen

Interpretasi dari uji regresi linear sederhana menurut Ragnkuti dan Wahyuni (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung > F tabel maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (p) lebih kecil dari taraf signifikansi (α) hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Pengujian penelitian ini menggunakan (*path analysis*). Analisis ini merupakan perluasan dari uji regresi linear sederhana. Analisis yang pertama menganalisis kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*Intervening*). Kemudian analisis yang kedua untuk menganalisis kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) melalui variabel *intervening*. Adapun perumusan *path analysis* sebagai berikut:

$$Z = a + B_1X$$

$$Y = a + B_1X + B_2Z$$

Keterangan:

- Y= Variabel *dependent* yaitu pengembangan karir
 Z = Variabel *intervening* yaitu *job hopping*
 X = Variabel *Independent* (variabel bebas) yaitu profesionalisme
 B₁= Koefisien regresi
 a = Koefisien konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pretest

Pengujian validitas ini menggunakan *Person Correlation* yakni, apabila skor total di atas 0.30 dan jika terdapat signifikan dibawah 0.05 dari skor tiap item dengan total skor, maka item tersebut dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2014). Instrumen penelitian yang terdiri dari beberapa item dari pengembangan karir dan *job hopping* memiliki koefisien lebih dari 0.30 dan tingkat signifikansinya dibawah 0.05, maka dapat dikatakan seluruh indikator yang ada memenuhi syarat validitas data.

Sedangkan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrument dapat dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 (Ghozali, 2013). *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini memiliki nilai 0.676 untuk profesionalisme dan pengembangan karir 0.641 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada kuesioner reliabel dan dapat digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Profesionalisme	0,676	0,138	Reliabel
Pengembangan karir	0,641	0,138	Reliabel
<i>Job Hopping</i>	0,637	0,138	Reliabel

B. Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas menggunakan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Residual dapat dikatakan normal jika nilainya lebih besar dari α (0.05) (Ghozali, 2013). Nilai residual yang didapat sebesar 200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual lebih

besar dari nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,05 dan dapat dikatakan seluruh data berdistribusi normal.

Pengujian multikolonieritas menggunakan nilai *tolerance* maupun nilai *variance inflation factor*. Penelitian yang bebas dari multikolonieritas ketika nilai

tolerance lebih dari 0,1 atau VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini variabel bebas memiliki nilai *tolerance* yakni Profesionalisme (0,874); Pengembangan karir (0,874) dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu Profesionalisme (1,144); Pengembangan karir (1,144). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjadinya multikolonieritas antar variabel.

Pengujian heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yang ada. Jika tingkat nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas didalam penelitian tersebut

(Ghozali, 2013). Hasil pengujian mendapatkan tingkat signifikan diatas 0,05 yaitu variabel profesionalisme (0,332); pengembangan kari (0,864); dan *job hopping* (0,963), maka dari itu dapat dikatakan bahwa penelitian ini terbebas dari gejala heterokedastisitas.

C. Karakteristik Responden

Responden penelitian yakni karyawan yang melakukan *Job Hopping* yang berada di Kota Salatiga. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 230 kuesioner dan yang hanya dapat diolah sebesar 200 (87,5%) dengan rincian terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Identitas Responden

	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	94	94%
	Laki - laki	106	106%
	< 20 tahun	12	12%
Usia	20 – 25 tahun	58	58%
	25 – 30 tahun	67	67%
	30 – 35 tahun	29	29%
	> 35 tahun	34	34%
Jenis perusahaan	Perhotelan	80	80%
	Perbankan	60	60%
	Koperasi	55	55%

Dari 230 kuesioner yang dibagikan, kuesioner yang dapat diolah sebesar 200 (87,5%). Hal ini karena terdapat kuesioner yang kembali namun tidak terisi secara benar 15 (6,5%) dan tidak dapat diolah sebesar 15 (6,5%) kuesioner. Beberapa kuesioner tidak dapat diolah karena responden mengisi secara tidak lengkap dan tidak serius dalam menjawab kuesioner. Komposisi penyebaran sampel di Kota Salatiga yaitu karyawan yang melakukan *Job Hopping* dari perempuan (94%); laki – laki (106%); Usia < 20 tahun

(12%); 20 – 25 tahun (58%); 25 – 30 tahun (67%); 30 – 35 tahun (29%); > 35 tahun (34%); jenis perusahaan perhotelan (80%); perbankan (60%); koperasi (55%).

D. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran responden tentang variabel yang ada dalam penelitian supaya dapat mengetahui bentuk distribusi frekuensi absolut.

Tabel 3. Tingkat Variabel Kategori

Range	Keterangan
4,2 - 5	Sangat Tinggi
3,4 – 4,2	Tinggi
2,6 – 3,4	Sedang
1,8 – 2,6	Rendah

1,0 – 1,8

Sangat Rendah

Untuk mengetahui kategori dari setiap variabel, maka perlu untuk mengetahui *mean*,

berikut penjelasan dari setiap variabel:

Tabel 4. Variabel Profesionalisme

No	Pernyataan Dedikasi	Mean	Kategori
1	Saya menggunakan pengetahuan dalam pekerjaan	4.37	Sangat tinggi
2	Saya menggunakan kecakapan saya dalam bekerja	4.44	Sangat tinggi
3	Saya mempunyai kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain	4.34	Sangat tinggi
4	Saya memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan ini	4.38	Sangat tinggi
Rata – Rata Dedikasi		4.38	Sangat Tinggi
No	Pernyataan Tanggung jawab	Mean	Kategori
5	Ketika mendapatkan pekerjaan saya selalu dapat menyelesaikan tugas dengan baik	4.35	Sangat tinggi
6	Saya selalu tepat waktu ketika datang bekerja atau saat deadline menyelesaikan pekerjaan	4.39	Sangat tinggi
7	Pada saat bekerja saya berani untuk menerima resiko atas apa yang saya kerjakan	4.37	Sangat tinggi
Rata – Rata Tanggung Jawab		4.37	Sangat tinggi
No	Pernyataan Kemandirian	Mean	Kategori
8	Dalam membuat keputusan saya tidak peduli dengan tekanan-tekanan dari orang lain	4.44	Sangat tinggi
9	Saya percaya diri dalam melakukan tugas secara mandiri	4.33	Sangat tinggi
10	Saya memiliki hasrat atau keinginan yang kuat pada saat menyelesaikan sesuatu	4.36	Sangat tinggi
Rata – Rata Kemandirian		4.37	Sangat tinggi
Rata – Rata Profesionalisme		4.37	Sangat tinggi

Pada Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai rata – rata dari variabel profesionalisme sebesar 4,37 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai rata – rata paling terendah pada pernyataan “saya menggunakan kecakapan

saya dalam bekerja” dengan nilai sebesar 4,34. Sedangkan nilai tertinggi pada pernyataan “saya memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan ini” dengan nilai sebesar 4,38.

Tabel 5. Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan Kenaikan Status	Mean	Kategori
1	Saya memperoleh gaji lebih tinggi	4.25	Sangat tinggi
2	Saya memperoleh beban kerja lebih dari sebelumnya	4.33	Sangat tinggi
3	Saya mendapatkan jabatan yang lebih baik	4.22	Tinggi
4	Saya memperoleh pengalaman yang lebih baik	4.26	Sangat tinggi

5	Saya memiliki pengetahuan yang terus bertambah	4.25	Tinggi
Rata – Rata Kenaikan Status		4.26	Sangat tinggi
Rata – Rata Pengembangan Karir		4.26	Sangat tinggi

Pada Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai rata – rata variabel pengembangan karir sebesar 4,26 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai rata – rata paling terendah pada pernyataan “saya mendapatkan jabatan

yang lebih baik” dengan sebesar 4,22. Sedangkan nilai tertinggi pada pernyataan “saya memperoleh beban kerja yang lebih dari sebelumnya” dengan nilai sebesar 4,33.

Tabel 6. Variabel *Job Hopping*

		Tahun Mulai Bekerja				
		< 2007	2007 - 2009	2010 - 2012	2013- 2015	2016 - 2019
Banyaknya pindah (kali)	1 < 3	45	46	34	44	30
	3 < 5	53	49	45	47	62
	5 < 7	31	38	30	54	48
	7 < 9	58	43	55	10	28
	> 9	13	24	36	45	32

Pada Tabel 6, banyaknya karyawan berpindah pada tahun 2007 dengan tertinggi sebesar 53 dan nilai terendah sebesar 13. Pada tahun 2007 – 2009 nilai tertinggi sebesar 49 dan nilai terendah dengan nilai 24. Sedangkan pada tahun 2010 – 2012 nilai tertinggi sebesar 55 dan nilai terendah sebesar 30. Pada tahun berikutnya yaitu 2013 – 2015 nilai tertinggi sebesar 54 dan nilai terendah sebesar 10. Di tahun 2016 – 2019 nilai tertinggi sebesar 62 dan nilai terendah sebesar 30.

E. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk pengujian hipotesis menggunakan dengan alat bantu berupa software komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dan juga sebaliknya.

Tabel 7. Jalur Regresi Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.677	1.793		12.646	.000
1 Profesionalism e	-.003	.041	-.005	-.074	.941

Hipotesis 1

Hasil pengujian Hipotesis 1 (H_1) dapat dilihat dari tabel diatas, hasil hipotesis menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap *job hopping*. Hasil

pengujian mendapatkan p value dengan nilai $0,941 < 0,05$ yang artinya tidak signifikan dan dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak. Nilai koefisien $-0,003$ menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap *job hopping*.

Tabel 8. Jalur Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.576	3.051		4.778	.000
1 Profesionalisme	.280	.052	.354	5.406	.000
Job hopping	-.245	.090	-.178	-2.728	.007

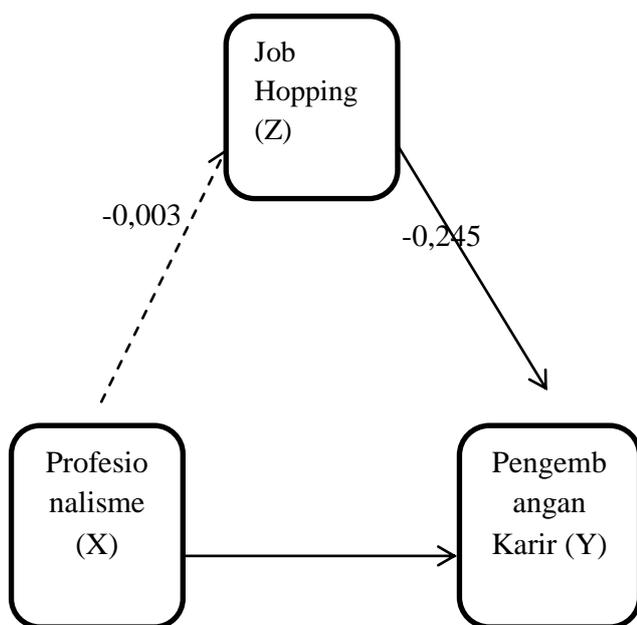
Hipotesis 2

Hipotesis 2 (H₂) dapat dilihat dari tabel diatas, hasil tersebut menyatakan bahwa *job hopping* berpengaruh negatif terhadap pengembangan karir. Hasil pengujian menunjukkan p value dengan nilai $0,007 < 0,05$ yang artinya signifikan dan dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima. Nilai koefisien -0,245 menunjukkan bahwa *job hopping* berpengaruh terhadap pengembangan karir. Hasil pengujian hipotesis berganda selanjutnya hipotesis 3 (H₃) menyatakan profesionalisme berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Hasil pengujian menunjukkan p value sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima. Nilai koefisien sebesar 0,280 menunjukkan profesionalisme berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

Hasil analisis pengaruh di atas, menunjukkan bahwa pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien *path* antara profesionalisme (X) terhadap *job hopping* tidak berpengaruh. Hasil dari pengujian koefisien *path* antara *job hopping* (Z) terhadap pengembangan karir berpengaruh negatif sebesar -0,245. Untuk hasil koefisien *path* antara profesionalisme (X) berpengaruh positif secara langsung terhadap pengembangan karir (Y).

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh pada *job hopping*, yang memiliki arti bahwa profesional atau tidak profesional tidak menyebabkan karyawan untuk keluar (*job hopping*) dari perusahaan. Seperti halnya yang diungkapkan Desmita (2009) bahwa seseorang yang memiliki integritas dalam pekerjaannya memiliki kecenderungan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan mengesampingkan pikiran untuk memutuskan keluar dari perusahaan saat ini. Karyawan tidak akan mengategorikan dirinya profesional semata – mata untuk meningkatkan ketrampilannya. Mereka akan lebih memilih untuk mengerjakan dan melakukan pekerjaannya dengan menyelesaikan secara penuh tanggung jawab. Dengan begitu orang lain juga akan mendapatkan dampak yang baik.

Hasil pengujian yang telah dilakukan berikutnya, menyatakan bahwa *job hopping* berpengaruh negatif terhadap pengembangan karir, yang memiliki arti bahwa karyawan yang berpindah – pindah pekerjaan dapat meningkatkan karir mereka dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Pranaya (2014) bahwa seseorang yang melakukan *job hopping* dapat menambah



Gambar 1. Diagram Jalur Model Regresi Linear Berganda

pengalaman, keterampilan mereka dalam bekerja. Salah satu faktor yang membuat seseorang dapat memperluas jaringan pekerjaan adalah dengan mencoba berbagai pekerjaan, sehingga dengan begitu akan mudah mendapatkan pekerjaan yang ideal dan sesuai dengan impian. Karyawan akan memikirkan untuk berpindah pekerjaan apabila mereka mendapatkan penawaran dari perusahaan lain dengan gaji, posisi jabatan yang lebih besar dan lebih baik. Karena mereka menilai sesuatu secara obyektif, yang artinya apabila mendapatkan nilai lebih dari perusahaan saat ini mereka akan berpindah. Perusahaan hanya akan bisa menyetujui keputusan karyawan yang akan berpindah pekerjaan karena penawaran yang lebih baik dan untuk meningkatkan karir mereka tanpa mempertimbangkan terlebih dahulu dari beberapa aspek yang ada diperusahaan. Seperti dalam menjaga kerahasiaan diperusahaan saat ini bekerja kemudian berpindah ke perusahaan pesaing. Hal tersebut akan mempengaruhi kondisi perusahaan mendatang.

Hasil pengujian variabel profesionalisme terhadap pengembangan karir berpengaruh positif, yang memiliki arti bahwa seseorang yang mempunyai standart kemampuan yang lebih akan dengan mudah menyesuaikan dirinya untuk meningkatkan karirnya dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan Hamalik (2000) yang mengatakan bahwa tingkat kemampuan seseorang yang tinggi akan lebih cepat dalam mengembangkan karir dalam diri sendiri maupun di perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang profesional memiliki kecenderungan ketika bekerja akan mengedepankan proses dan hasil. Dengan proses mereka akan dapat mengevaluasi beberapa hal yang mungkin kurang dalam mengerjakannya, kemudian dengan hasil yang baik tidak membuat karyawan tersebut cepat puas melainkan menjadikannya sebagai tolak ukur dalam mendapatkan hasil lebih baik dan memuaskan. Mereka akan lebih mudah dalam mempertimbangkan sesuatu untuk beberapa hal, terutama untuk meningkatkan ketrampilan mereka sendiri. Profesionalisme dalam bekerja tidak bisa di nilai dengan beberapa unsur atau kategori. Melainkan

menjadikannya sebuah identitas yang melekat pada seorang karyawan.

PENUTUP

Hasil penelitian ini menunjukkan secara empiris bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap *job hopping*. Profesionalisme seseorang tidak menyebabkan para karyawan untuk melakukan berpindah – pindah pekerjaan, melainkan memilih untuk bertahan dengan pekerjaan saat ini (Hamalik, 2000). *Job hopping* menunjukkan bahwa berpengaruh pada pengembangan karir. Seorang karyawan yang berpindah pekerjaan akan memiliki peluang karir dalam hidupnya untuk lebih baik dari saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armour, S. (2005). *Generation Y: They've arrived at work with a new attitude*. Retrieved from <http://usatoday.printthis.clickability.com/pt/cpt?action=cpt&title=USA>
- Augusty, F. (2006). Metode Penelitian Manajemen: In *Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Boyle C.J., B. R. (2007). Professionalism: A determining factor in experiential learning. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 7 (2): 31.
- Darokah, M., & Malute, D. (2012). The Meaning of Career Success among Job-Hopper in The Boundaryless Career (Phenomenological Research). *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 1 (1).
- Desmita. (2009). Psikologi perkembangan peserta didik. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Half, R. (2018, April). *More than half of professionals see the benefit of job hopping*. Retrieved from Humanresourceonline.com: <https://www.humanresourceonline.net/more-than-half-of-professionals-see-the-benefit-of-job-hopping/>
- Hamalik, O. (2000). Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu: Jakarta Penerbit PT Bumi Aksara*, 188.
- Herawaty, A., & Susanto, Y. K. (2009). Pengaruh profesionalisme, Pengetahuan mendeteksi kekeliruan, dan Etika Profesi terhadap pertimbangan tingkat Materialitas Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 11(1), 13-20.
- Khaeron, M. (2009, December). Motivasi, Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi i Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Analisis Manajemen*, 4(1).
- Khan, S. (2016). An Investigation Of The Relationship Between Locus Of Control And Job Hopping. *Arts & Education International Research Journal*, III(1).
- Kruse, M. (2014, December). *Are you a job hopper? Here's how to be good at it*. Retrieved from ladders.com: <https://www.theladders.com/career-advice/job-hopper-good-at-it>
- Kumorotomo, W. (2001). Etika Administrasi Negara. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, M. (2002). Sistem Karir dan Pengembangan Karir di Organisasi Tanpa Batas. . *Usahawan Nomor 04 Tahun XXXI*.
- Kurniawan, A. (2005). Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta : *Pembaruan*.
- Martin. (2016, October 3). *Job Hopping: Can having too many job changes hurt your career?* Retrieved from Cleverism: www.cleverism.com/job-hopping-can-hurt-career
- Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 5, Cetakan Pertama BPFY Yogyakarta.
- Naresh, B., & Rathnam, B. V. (2015, March). Job Hopping In Software Industry With Reference To Select Software Companies: A Study Warangal: Bura Naresh al. *International Journal of Recent Research.*, vol II(1), 38-45.
- Ngantung, D. (2013, September Jumat). *Survei Membuktikan: 60 Persen Anak Muda Indonesia Suka Berpindah Tempat Kerja*. Retrieved from Tribunnews.com: <http://www.tribunnews.com/lifestyle/2013/09/27/survei-membuktikan-60-persen-anak-muda-indonesia-suka-berpindah-tempat-kerja>
- Ngobeni. (2006). Peluang kerja hitam tidak semuanya tentang uang. *Minggu kali Business Times*.
- Nzukuma, K. C., & Bussin, M. (2011). Job-hopping amongst African Black senior management in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 12.

- Pranaya, D. (2014). Job-Hopping—An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management*, 2 (4), 67-72.
- Ragnkuti, A., & Wahyuni, L. (2016). Modul: Analisis data penelitian kuantitatif berbasis classical test theory dan aitem response theory (rasch model). *Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta*.
- Samsudin, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pustaka Setia*.
- Siagian, S. (2009). Administrasi Pembangunan. *Jakarta: Bumi aksara*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudiro, A. (2011). Perencanaan sumber daya manusia. *Malang*.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sulaeman, A. (2013, April). *Beragam Definisi Si Kutu Loncat*. Retrieved from Intisari online: <http://intisari.grid.id/read/0350977/beragam-definisi-bagi-si-kutu-loncat?page=all>
- Wahyuni, D., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2014, February). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1).
- Widjaja, D. C., Kristiani, D., & Marcella, E. (2018). Faktor - faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper di Industri Perhotelan di Indonesia. *Program Manajemen Perhotelan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra*.
- Yuen, S. H. (2016). Examining The Generation Effects on Job-Hopping Intention by Applying Theory of Planned Behavior (TPB). . *Tuen Mun : Departement of Applied Psychology Lignan University*, 17-21.
- Yuliawan, T. P., & Himam, F. (2007). The Grasshopper Phenomenon:. *Studi Kasus Terhadap Profesional yang Sering Berpindah-pindah Pekerjaan*. Yogyakarta: *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologis Universitas Gajah Mada*, 82-85.