

EKSPLORASI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *JOB HOPPING* DI INDUSTRI *FOOD AND BEVERAGE*

Oleh:

¹Wina Padma Febryani Putri, ²Ira Hidayati, ³Intan Islamia

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Psikologi Islam
JL. Let.Kol. H.Endro Suratmin, Sukarame I Bandar Lampung.

e-mail : padmawina@gmail.com

ABSTRACT

The phenomenon of job hopping is increasingly common among high school graduates working in the food and beverage (F&B) sector. Job characteristics that require physical readiness, a fast work rhythm, and limited career development opportunities encourage workers to not stay long in one workplace. This study aims to examine the factors influencing job hopping behavior among high school graduates in the F&B industry using the Theory of Planned Behavior (TPB) framework. The study was conducted using a qualitative approach through phenomenological methods. Subjects were selected using purposive sampling, namely high school graduates working in the F&B industry and having experience changing jobs. Data were collected through in-depth interviews and observations, then analyzed using NVivo 12 software. The results show that job hopping behavior is influenced by attitudes toward behavior, subjective norms, and perceived behavioral control. These findings indicate that job hopping decisions are the result of an interaction between personal and social factors and are expected to contribute to the development of work psychology studies and human resource management practices.

Key words: *Job Hopping, High School Graduate, Food and Beverage*

ABSTRAK

Fenomena *job hopping* semakin sering dijumpai pada lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang bekerja di sektor *food and beverage* (F&B). Karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapan fisik, ritme kerja yang cepat, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier mendorong pekerja untuk tidak bertahan lama di satu tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi perilaku *job hopping* pada lulusan SMA di industri F&B dengan menggunakan kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB). Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui metode fenomenologi. Pemilihan subjek dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu lulusan SMA yang bekerja di industri F&B dan memiliki pengalaman berpindah pekerjaan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak NVivo 12. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Temuan ini mengindikasikan bahwa keputusan berpindah kerja merupakan hasil interaksi antara faktor personal dan sosial, serta diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian psikologi kerja dan praktik pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci: *Job Hopping, Lulusan SMA, Food and Beverage*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menjaga keberlangsungan serta pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan SDM dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas dan berdaya saing (Samsudin et al., 2022). Pengelolaan SDM yang kurang optimal berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan (Julianti et al., 2024). Salah satu sektor perekonomian yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia adalah industri makanan dan minuman. Industri ini mencakup berbagai aktivitas, mulai dari proses produksi dan pengolahan, hingga pendistribusian dan pemasaran produk makanan serta minuman kepada konsumen (Andriyanto, S.S., 2022).

Kondisi ekonomi saat ini di Indonesia didukung oleh peningkatan konsumsi rumah tangga, dan salah satu bisnis yang didorong untuk berkembang adalah bisnis penyediaan makanan dan minuman (Service & Statistics, 2024). Pesatnya perkembangan usaha penyediaan makanan dan minuman di Indonesia memberikan kontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja. Berdasarkan Survei Penyediaan Makanan dan Minuman Tahun 2024 oleh Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah tenaga kerja di sektor ini mencapai 9,80 juta pekerja pada tahun 2023, meningkat sebesar 20,48 persen dibandingkan tahun 2016 yang hanya 8,13 juta pekerja (Service & Statistics, 2024). Namun, peningkatan jumlah tenaga kerja ini diiringi oleh munculnya fenomena mobilitas kerja tinggi atau yang dikenal sebagai *job hopping*.

Job hopping merujuk pada kecenderungan individu untuk berpindah pekerjaan dalam waktu singkat, kini menjadi fenomena yang sangat menonjol di kalangan Gen Z, termasuk lulusan SMA yang langsung masuk dunia kerja (Fitriana, 2024). *Job hopping* sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan kerja, keinginan untuk pengembangan karier, atau pencarian kompensasi yang lebih baik (Deti, 2023). Berdasarkan hasil penelitian Prayana (Dalam Ramadhani dkk, 2023) Perilaku *job hopping* dipahami sebagai kecenderungan individu untuk berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam rentang waktu yang relatif singkat, umumnya setiap satu hingga dua tahun, yang dilakukan atas kehendak pribadi dan bukan disebabkan oleh keputusan perusahaan seperti pemutusan hubungan kerja (PHK). Selaras dengan pandangan tersebut, (Yuen, 2016) menjelaskan bahwa *job hopping* termasuk dalam kategori *voluntary turnover*, yaitu keputusan keluar dari pekerjaan yang didasarkan pada kemauan individu sendiri. Perbedaan utama antara keduanya terletak pada durasi masa kerja sebelum karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Pada perilaku *job hopping*, keputusan keluar dilakukan dalam waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan *voluntary turnover* secara umum (Yuen, 2016). Lebih lanjut, penelitian (Yuen, 2016) mengidentifikasi beberapa karakteristik individu yang memiliki kecenderungan *job hopping*, yaitu: (1) ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan harapan individu, (2) keputusan berpindah kerja yang bersifat sukarela, serta (3) frekuensi perpindahan kerja yang terjadi dalam jangka waktu singkat dan tidak menentu.

Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas pekerja di sektor penyediaan makanan dan minuman merupakan tamatan SMA sebesar 45,99 persen. Selain itu, sebanyak 26,86 persen adalah lulusan SD atau belum tamat SD, diikuti 21,83 persen lulusan SMP, dan hanya 5,32 persen yang memiliki pendidikan Diploma/Sarjana (Service & Statistics, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh (Suryaratri et al., 2018) mengungkapkan bahwa pekerja lulusan SMA memiliki intensi *job hopping* yang cukup tinggi. Sebanyak 11% responden lulusan SMA berada dalam kategori intensi *job hopping* tinggi, sementara hanya 6% yang berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan SMA lebih cenderung untuk berpindah

pekerjaan dalam waktu singkat. Ada beberapa alasan menurut Becker 1993 (dalam (Ode, 2023)) pekerja usia muda, khususnya pada rentang usia 15–24 tahun, cenderung memiliki frekuensi perpindahan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja usia dewasa. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan pengalaman kerja yang menyebabkan ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas pekerjaan, idealisme yang relatif tinggi dalam menentukan pekerjaan yang dianggap sesuai dengan minat dan nilai pribadi, serta belum kuatnya tuntutan tanggung jawab ekonomi. Kondisi tersebut membuat pekerja usia muda lebih fleksibel dalam mengambil keputusan untuk keluar dari pekerjaan dan cenderung memperpanjang proses pencarian kerja hingga memperoleh pekerjaan yang dianggap paling sesuai.

Di wilayah Bandar Lampung, fenomena *job hopping* semakin marak, terutama di kalangan Generasi Z. Penelitian oleh (Nurhasanah et al., n.d.) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor seperti keinginan untuk pengembangan karier, pencarian kompensasi yang lebih baik, dan ketidakcocokan dengan budaya perusahaan menjadi pendorong utama *job hopping* di kalangan pekerja muda di daerah tersebut. Dilanjutkan dengan survei yang dilakukan oleh sebuah media digital multi-platform yang menyajikan berita dan hiburan untuk kalangan milenial dan Gen Z di Indonesia yaitu IDN Times pada tahun 2022 terhadap 211 responden menunjukkan bahwa 92% dari mereka pernah melakukan *job hopping*. Alasan utama yang dikemukakan meliputi mencari gaji yang lebih tinggi (54,5%), mencari pengalaman baru (30,3%), dan lingkungan kerja yang tidak kondusif (15,2%).

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perilaku *job hopping*, penelitian ini mengacu pada kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991). Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh niat (*intention*) untuk melakukan perilaku tertentu. Niat ini terbentuk melalui tiga determinan utama, yaitu sikap individu terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), serta kontrol perilaku yang dirasakan (*perceived behavioral control*). (Ajzen, 1991).

Penelitian ini didasarkan pada karakteristik industri F&B yang memiliki tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover*) relatif tinggi apalagi sektor informal, khususnya pada pekerja muda dengan latar belakang pendidikan menengah seperti lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) (Hendro et al., 2021). Industri ini sering menjadi pilihan awal bagi lulusan SMA karena tidak mensyaratkan kualifikasi pendidikan tinggi dan menyediakan banyak peluang kerja di sektor informal (Hendro et al., 2021)

Dari hasil penelitian fenomena *job hopping* dalam industri *Food and Beverage* dipengaruhi oleh berbagai kondisi kerja, seperti jam kerja panjang, sistem kerja *shift*, tuntutan fisik dan emosional, serta ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Kondisi tersebut dapat membentuk sikap individu terhadap pekerjaannya dan memengaruhi niat untuk berpindah kerja (Vani Oktafiani et al., 2025). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang berkontribusi terhadap rendahnya niat berpindah kerja pada karyawan sektor jasa makanan dan minuman (Sunarya & Octaviani, 2023).

Perilaku *job hopping* juga terjadi pada 29 negara lainnya, seperti *Millennial Survey* yang dilakukan oleh The Deloitte (2016) (dalam (Putri1 et al., 2022), melibatkan 7.792 responden generasi milenial dari 29 negara, termasuk 300 karyawan di Indonesia. Hasil survei tersebut memproyeksikan bahwa pada tahun 2020 sebanyak 66% karyawan berencana meninggalkan pekerjaannya, sementara 27% memilih untuk bertahan, dan 8% lainnya belum menentukan keputusan. Dari kelompok yang berniat keluar, sebesar 44% menyatakan akan meninggalkan pekerjaannya dalam waktu kurang dari dua tahun, sedangkan 22% lainnya memperkirakan akan keluar dalam rentang waktu dua hingga lima

tahun ke depan. Perilaku *job hopping* menimbulkan berbagai konsekuensi bagi perusahaan yang ditinggalkan oleh karyawan. Dampak yang muncul tidak hanya berupa peningkatan biaya rekrutmen dan seleksi tenaga kerja baru, tetapi juga berpotensi menurunkan reputasi perusahaan serta mengurangi modal pengetahuan yang dimiliki organisasi (Nopiyanti et al., 2024). Kondisi ini terjadi karena kurangnya tingkat produktivitas perusahaan dan meningkatnya beban kerja bagi karyawan lain yang harus mengambil alih tugas pegawai yang keluar, sehingga berujung pada kerugian operasional (Ramadhani & Komalasari, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi niat *job hopping* pada lulusan SMA di industri makanan dan minuman dengan pendekatan fenomenologis. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap literatur TPB di konteks tenaga kerja muda serta menawarkan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Job hopping merupakan kecenderungan individu untuk berpindah pekerjaan dalam jangka waktu relatif singkat tanpa keterikatan jangka panjang terhadap satu organisasi. Prayana (Ramadhani & Komalasari, 2023) menjelaskan bahwa perilaku ini umumnya terjadi dalam rentang satu hingga dua tahun dan dilakukan atas kehendak pribadi, bukan akibat keputusan perusahaan seperti pemutusan hubungan kerja. Sejalan dengan itu (Yuen, 2016) mengklasifikasikan *job hopping* sebagai bagian dari *voluntary turnover*, yaitu keputusan keluar dari pekerjaan yang bersifat sukarela, dengan karakteristik utama berupa durasi kerja yang lebih singkat dibandingkan *voluntary turnover* pada umumnya. Perilaku ini mencerminkan rendahnya komitmen jangka panjang serta dorongan individu untuk mencari peluang, pengalaman, atau kepuasan kerja yang lebih sesuai dengan harapannya.

Untuk memahami perilaku *job hopping* secara lebih komprehensif, penelitian ini mengacu pada *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikembangkan oleh (Ajzen, 1991). TPB menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh niat (*intention*), yang berfungsi sebagai prediktor utama perilaku aktual. Niat tersebut terbentuk melalui interaksi tiga determinan utama, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan kontrol perilaku yang dirasakan (*perceived behavioral control*). Sikap merujuk pada evaluasi positif atau negatif individu terhadap perilaku berpindah kerja yang didasarkan pada keyakinan mengenai konsekuensinya. Norma subjektif mencerminkan persepsi individu terhadap tekanan sosial dari pihak-pihak signifikan, seperti keluarga, teman, atau rekan kerja, terkait keputusan berpindah pekerjaan. Sementara itu, kontrol perilaku yang dirasakan mengacu pada persepsi individu mengenai kemampuan serta hambatan yang dihadapi dalam merealisasikan keputusan tersebut. Dalam konteks *job hopping*, TPB telah banyak digunakan untuk menjelaskan niat berpindah kerja, di mana sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan terbukti berperan dalam membentuk niat yang selanjutnya memprediksi perilaku berpindah pekerjaan secara aktual (Yuen, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi. Penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan karakteristik subjek

dalam penelitian ini adalah: (1) Lulusan SMA (2) Tidak sedang berkuliah (3) Berusia 18-25 tahun (4) Sedang bekerja/pernah bekerja di *industri food and beverage*, seperti restoran, kafe, atau kedai kopi (5) Memiliki riwayat *job hopping* atau pernah berpindah-pindah kerja minimal dua kali dalam kurun waktu dua tahun terakhir (Ramadhani & Komalasari, 2023). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi. Uji Kredibilitas menggunakan triangulasi sumber dan melakukan wawancara sebanyak tiga kali untuk mengetahui konsistensi data pada waktu yang berbeda. Proses analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi Nvivo 12 plus memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek pada penelitian ini adalah tiga individu lulusan sekolah menengah atas yang memiliki riwayat berpindah kerja berbeda. Subjek berinisial CWK berusia 24 tahun dengan riwayat pindah kerja 6 kali dalam kurun waktu empat tahun, subjek berinisial MFA berusia 22 tahun dengan riwayat pindah kerja sembilan kali dalam kurun waktu 3 tahun dan subjek berinisial JMA berusia 22 tahun dengan riwayat pindah kerja 4 kali dalam kurun waktu tiga tahun. Hasil dari penelitian ini, ditemukan beberapa subtema dari tema penelitian yang diangkat. Subtema tersebut merupakan temuan-temuan dalam penelitian.

Subjek CWK

CWK lulus dari bangku sekolah menengah atas pada tahun 2021 dan mulai bekerja pada akhir tahun 2021. CWK mengawali karirnya di salah satu perusahaan pialang yang berada di kota Bandar Lampung. Setelah *resign* dari perusahaan tersebut, CWK mengaku sempat nganggur hingga enam bulan sebelum memasuki industri *food and beverage*. Awalnya, CWK tertarik untuk bekerja di industri F&B dikarenakan dirinya yang suka nongkrong di *coffee shop* hingga berlanjut sampai empat tahun dan sudah enam tempat kerja di industri tersebut ia rasakan.

Pengalaman kerja menjadi fokus utama subjek CWK, dengan kecenderungan berpindah kerja yang dipengaruhi oleh interaksi dengan rekan kerja. Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB), sikap terhadap perilaku merupakan faktor dominan. Sikap ini dibentuk oleh keinginan untuk menambah keterampilan kerja serta pertimbangan kesesuaian antara gaji dan beban kerja. Subjek menilai bahwa gaji kecil masih dapat diterima selama beban kerja seimbang, namun lingkungan kerja yang tidak sehat dan sistem kerja yang tidak kondusif memunculkan sikap negatif terhadap pekerjaan.

Norma subjektif pada subjek C ditunjukkan melalui dukungan keluarga dan pasangan yang bersifat informatif dan tidak menekan, sehingga tidak menjadi faktor penentu utama dalam pengambilan keputusan. Pada kontrol perilaku yang dirasakan, subjek menunjukkan keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri untuk memperoleh pekerjaan baru meskipun terdapat hambatan eksternal, seperti jarak tempat kerja dan sistem kerja *shift*. Niat berpindah kerja pada subjek CWK bersifat terencana, namun dalam kondisi tertentu, perilaku *resign* dapat dilakukan secara cepat ketika menyangkut ketidaknyamanan personal maupun harga diri.

Subjek MFA

Subjek MFA merupakan lulusan SMA yang bekerja di industri *food and beverage* dan memiliki pengalaman berpindah pekerjaan sembilan kali dalam kurun waktu 3 tahun. Berbeda dengan subjek CWK, subjek MFA pada awalnya memiliki niat untuk melanjutkan

pendidikan ke bangku kuliah. Namun terdapat kondisi tertentu membuat MFA memutuskan untuk memasuki dunia kerja dan menunda pendidikannya.

Subjek MFA menunjukkan bahwa kondisi dan lingkungan tempat kerja menjadi fokus utama. Dalam faktor sikap terhadap perilaku, subjek lebih memprioritaskan kenyamanan lingkungan kerja dibandingkan faktor gaji. Subjek memandang gaji sebagai faktor sekunder, selama lingkungan kerja dirasakan sehat dan mendukung. Selain itu, kondisi *burnout* akibat tuntutan kerja yang tinggi membentuk sikap negatif terhadap pekerjaan dan menjadi alasan utama berpindah kerja.

Norma subjektif tidak berperan signifikan dalam pengambilan keputusan subjek MFA. Keputusan *resign* sepenuhnya didasarkan pada pertimbangan pribadi tanpa melibatkan persetujuan dari lingkungan sosial. Kontrol perilaku yang dirasakan pada subjek MFA tergolong tinggi, ditandai dengan keyakinan kuat terhadap kemampuan diri untuk memperoleh pekerjaan baru. Pengalaman kerja sebelumnya yang relatif mudah diterima kembali memperkuat persepsi bahwa *job hopping* bukan merupakan perilaku yang berisiko. Niat berpindah kerja pada subjek MFA bersifat situasional dan langsung diwujudkan dalam perilaku *resign* tanpa perencanaan jangka panjang.

Subjek JMA

Subjek JMA merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang bekerja di industri *food and beverage* dan memiliki pengalaman berpindah pekerjaan empat kali dalam waktu 3 tahun. Subjek JMA memasuki dunia kerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi serta mencapai kemandirian ekonomi.

Pengalaman kerja subjek JMA dipengaruhi oleh faktor waktu kerja dan peran atasan. Dalam faktor sikap terhadap perilaku, faktor lingkungan kerja dan gaji menjadi pertimbangan utama, dengan lingkungan kerja yang nyaman lebih diprioritaskan dibandingkan aspek finansial. Tekanan target kerja, jam kerja yang melebihi ketentuan, serta gaya kepemimpinan atasan membentuk penilaian negatif terhadap pekerjaan.

Norma subjektif pada subjek JMA ditunjukkan melalui dukungan keluarga dan pasangan yang bersifat menerima dan informatif, tanpa adanya tekanan untuk bertahan atau berpindah kerja. Pada aspek kontrol perilaku yang dirasakan, subjek JMA menghadapi hambatan berupa rendahnya kepercayaan diri terhadap pengalaman kerja sebelumnya, terutama saat mempertimbangkan perpindahan ke tempat kerja yang lebih besar. Niat berpindah kerja telah terbentuk sejak awal, namun realisasinya dilakukan secara tertunda hingga subjek memperoleh kepastian diterima di tempat kerja baru. Perilaku *job hopping* pada subjek JMA dilakukan secara terencana untuk menjaga stabilitas finansial.

Remaja akhir berada pada tahap perkembangan di mana individu mulai mengidentifikasi berbagai kesempatan kerja serta menilai tingkat pekerjaan yang dianggap sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan dirinya. Pada fase ini, individu juga mulai mengimplementasikan pilihan karier melalui keputusan pendidikan maupun pekerjaan yang dijalani (Marzuqi & Yuniasanti, 2024). Secara perkembangan, masa remaja hingga dewasa awal berada pada tahap eksplorasi karier, yaitu rentang usia sekitar 15–24 tahun, yang ditandai dengan proses pencarian identitas diri, pengenalan minat dan kemampuan, serta penyesuaian dengan lingkungan kerja untuk mencapai tujuan karier jangka panjang (Ristian et al., 2020). Tahap eksplorasi karier merupakan proses psikologis yang kompleks karena individu belum memiliki kejelasan karier yang stabil dan masih melakukan berbagai percobaan peran kerja.

Karakteristik tahap eksplorasi karier tersebut berkaitan erat dengan munculnya sikap positif terhadap perilaku *job hopping* sebagai faktor dominan dalam penelitian ini. Lulusan SMA yang berada pada fase ini cenderung memandang pekerjaan sebagai sarana eksplorasi dan pembelajaran, bukan sebagai komitmen karier jangka panjang (Hendro et al., 2021).

Oleh karena itu, berpindah kerja dipersepsikan sebagai cara untuk membandingkan berbagai lingkungan kerja, serta memperoleh pengalaman yang dianggap relevan bagi pengembangan karier selanjutnya. Sikap ini diperkuat ketika individu menghadapi kondisi kerja yang tidak sesuai dengan ekspektasi, seperti beban kerja yang berat atau lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Selanjutnya faktor dominan kedua yaitu kontrol perilaku yang dirasakan, dua dari subjek menunjukkan tingkat kontrol yang tinggi karena merasa mampu memperoleh pekerjaan baru dengan relatif mudah, sedangkan salah satu subjek (Hendro et al., 2021) menunjukkan kontrol yang lebih lemah akibat adanya hambatan struktural, seperti keterbatasan pengalaman kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Natalia et al., n.d.) yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap peluang kerja dan keyakinan atas kemampuan diri berperan penting dalam memperkuat niat *job hopping*. Semakin tinggi kontrol perilaku yang dirasakan, semakin besar kemungkinan individu merealisasikan niat berpindah kerja.

Pada faktor norma subjektif, penelitian ini menemukan bahwa pengaruh lingkungan sosial relatif lemah. Meskipun para subjek memperoleh dukungan dari keluarga, pasangan, maupun teman, keputusan berpindah kerja tetap didasarkan pada pertimbangan pribadi.

Dalam hal niat, penelitian ini menunjukkan adanya variasi pola. Kedua subjek menunjukkan niat yang lebih terencana dan situasional, sedangkan salah satu subjek menunjukkan niat yang muncul secara spontan sebagai respons terhadap *burnout* dan ketidaknyamanan kerja. Pada akhirnya, perilaku aktual *job hopping* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa subjek tidak serta-merta melakukan *resign* tanpa pertimbangan.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa *job hopping* merupakan fenomena karier yang dipengaruhi oleh faktor psikologis dan kontekstual (Natalia et al., n.d.). Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penerapan *Theory of Planned Behavior* dalam konteks karyawan lulusan SMA di industri *food and beverage*, yang masih relatif terbatas dalam penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap terhadap perilaku dan kontrol perilaku yang dirasakan merupakan faktor paling dominan, sementara norma subjektif memiliki peran yang lebih kecil.

Secara teoretis, penelitian ini menguatkan relevansi TPB dalam menjelaskan perilaku *job hopping*. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa perilaku berpindah kerja pada lulusan SMA tidak semata-mata disebabkan oleh ketidakloyalan, melainkan sebagai bentuk adaptasi terhadap tuntutan kerja dan upaya mencari kondisi kerja yang lebih sesuai.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, *job hopping* pada lulusan SMA di industri *food and beverage* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Lingkungan kerja yang tidak sehat menjadi faktor dominan yang mendorong subjek untuk berpindah kerja. Selain itu, keinginan untuk menambah pengalaman dan keterampilan kerja juga mendorong subjek melakukan *job hopping*, khususnya sebagai strategi memperoleh bekal kerja yang lebih baik di masa depan. Faktor ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja turut memperkuat niat berpindah kerja, ketika upah yang diterima dianggap tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang dijalani. Secara keseluruhan, temuan lapangan menunjukkan bahwa *job hopping* pada lulusan SMA di industri *food and beverage* lebih banyak dipengaruhi oleh pengalaman kerja langsung dan evaluasi subjektif terhadap kondisi kerja, dibandingkan oleh pengaruh lingkungan sosial.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang tidak dikaji secara spesifik dalam penelitian ini, sehingga saran bagi peneliti selanjutnya yaitu mengkaji hal-hal yang tidak dituangkan secara terperinci dalam penelitian ini. Adapun hal-hal tersebut meliputi: 1. Penelitian lanjutan disarankan untuk melibatkan jumlah partisipan yang lebih beragam, baik dari sisi jenis kelamin, lama pengalaman kerja, maupun variasi tempat kerja, 2. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi lebih dalam peran lingkungan kerja dan pengalaman kerja awal dalam membentuk niat berpindah kerja, 3. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan supportif, serta memberikan kejelasan terkait sistem gaji dan kondisi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior*.
- Andriyanto, S.S., M. P. (Ed.). (2022). *TREND BISNIS FOOD & BEVERAGES MENUJU 2030*. Penerbit Lakeisha.
- Deti, R. (2023). *Job hopping*. 7, 65–74.
- Fitriana, N. (2024). *No Title*. 38(2), 1–22.
- Hendro, A. D., Khiat, D., Wibisono, R. S., Nike, R., & Mahendradani, R. (2021). Identifikasi Kriteria Pekerja Informal terhadap Pemilik Usaha Makan-Minum di Jakarta. *Indonesian Business Review*, 4(2), 114–133. <https://doi.org/10.21632/ibr.4.2.114-133>
- Julianti, E., Wahyulina, S., Suprayetno, D., Fauzi, A. S., & Mataram, U. (2024). *Indonesian Research Journal on Education*. 4, 167–174.
- Marzuqi, A., & Yuniasanti, R. (2024). Tingkatan Identitas Karir pada Remaja Akhir. *Peran Psikologi Dalam Pemberdayaan Masyarakat Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Indonesia*, 684–695.
- Natalia, D., Iqbal, M., & Susanti, Y. (n.d.). *PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP NIAT JOB HOPPING DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI*. 5(September 2025).
- Nopiyanti, A., Supriadi, Y. N., Valerie, C., Rofiq, A., Zhafran, I., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2024). *PENGARUH JOB SATISFACTION DAN JOB ENGAGEMENT TERHADAP*. 4(2), 361–376.
- Nurhasanah, S., Wulandari, J., & Saptiani, F. (n.d.). *Examining Job Hopping among Gen Z in Bandar Lampung : Is It Really Driven by Work-Life Balance and Job Satisfaction ?* 04(02), 568–586.
- Ode, M. H. La. (2023). Durasi Mencari Kerja Bagi Pekerja Usia Muda di Indonesia. *Jurnal Forum Analisis Statistik (FORMATASI)*, 2(2), 118–128.

Putri1, V. T., 2, R. Y., & Nina Fitriana3. (2022). *PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN JOB HOPPING PADA PEKERJA GENERASI MILLENIAL PT. X.*

Ramadhani, F., & Komalasari, S. (2023). *Kebiasaan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial.* 4(3), 200–211. <https://doi.org/10.18592/jah.v4i3.6637>

Ristian, T., Rahmadani, N., & Hidayat, D. R. (2020). Studi Literature: Pendekatan Teori Trait and Factor Dalam Pengambilan Keputusan Karir Siswa SMA. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha,* 11(1), 1–8. <https://doi.org/10.23887/jjbk.v11i1.27334>

Samsudin, 1Acep, Prabowo, 2Budi, Ningrum, 3Marcella Putri Widya, 4Az, Norestu, Z., & Wati, 5Dwi Indra. (2022). *Literature Review Proses Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Lingkup Perusahaan.* 16(1), 1–23.

Service, B., & Statistics, A. (2024). *Statistik Penyediaan.*

Sunarya, T. K. F., & Octaviani, V. (2023). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Rotasi Jabatan Studi Kasus: The Jayakarta Suite Hotel and Resort Bandung. *Jurnal Ilmiah Indonesia,* 8(8), 6117–6131.

Suryaratri, R. D., Abadi, M. A., & Jakarta, U. N. (2018). *MODAL PSIKOLOGIS DAN INTENSI JOB HOPPING PADA PEKERJA GENERASI MILLENIAL.* 2(2), 77–83.

Yuen, S. H. (2016). *EXAMING THE GENERATION EFFECTS ON JOB HOPPING INTENTION BY APPLYING THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR (TPB).*