

**PERAN *JOB HOPPING MOTIVE* SEBAGAI MEDIATOR DALAM
PENGARUH *PERSONALITY TRAIT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT* TERHADAP *SUBJECTIVE CAREER SUCCESS*
Studi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat**

***THE ROLE OF JOB HOPPING MOTIVE AS A MEDIATOR IN THE
RELATIONSHIP PERSONALITY TRAIT AND PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT ON SUBJECTIVE CAREER SUCCESS
Study On Employees of Manufacturing Company In West Jawa***

Oleh :

Arimbi Apriliani

190130230003

DISERTASI

**Untuk memperoleh gelar Doktor dalam Ilmu Psikologi
Pada Universitas Padjadjaran Dengan wibawa Rektor Universitas Padjadjaran
Prof. Arief Sjamsulaksan Kartasasmita, dr., SpM(K), M.Kes., PhD**

**Dipertahankan pada tanggal 21 Juli 2026
Di Universitas Padjadjaran**



**PROGRAM STUDI DOKTOR PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS PADJADJARAN
2026**

**TELAH DIUJI PENELAAHAN NASKAH DISERTASI
PADA 23 JUNI 2026 – 3 JULI 2026**

Ketua Promotor : Prof. Dr. Anissa Lestari Kadiyono, M.Psi.,
Psikolog

Anggota Tim Promotor : Dr. Efi Fitriana, M.Si.
Dr. Marina Sulastiana, M.Si., Psikolog.

Tim Oponen Ahli : Prof. Zahrotur Rusyda Hinduan, S.Psi., MOP,
PhD., Psikolog
Prof. Dr. Suryana Sumantri, MSIE., Psikolog.
Prof. Dr. Zainal Abidin, M.Si

**DIUJI PADA SIDANG PROMOSI DOKTOR
PADA TANGGAL 21 JULI 2026**

Ketua Sidang	: Dr. Retno Hanggarani Ninin, M.Psi., Psikolog
Sekretaris Sidang	: Fredrick Dermawan Purba, M.Psi., PhD., Psikolog
Ketua Promotor	: Prof. Dr. Anissa Lestari Kadiyono, M.Psi., Psikolog
Anggota Tim Promotor	: Dr. Efi Fitriana, M.Si. Dr. Marina Sulastiana, M.Si., Psikolog.
Tim Oponen Ahli	: Prof. Zahrotur Rusyda Hinduan, S.Psi., MOP, PhD., Psikolog Prof. Dr. Suryana Sumantri, MSIE., Psikolog. Prof. Dr. Zainal Abidin, M.Si
Representasi Guru Besar	: Prof. Dr. Wilis Srisayekti., Psikolog.

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik doktor baik di Universitas Padjadjaran maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim promotor dan masukan tim penelaah atau tim penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh atas karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, Juli 2026
Yang Membuat Pernyataan,

Arimbi Apriliani
NPM. 191030230003

**PERAN *JOB HOPPING MOTIVE* SEBAGAI MEDIATOR DALAM
PENGARUH *PERSONALITY TRAIT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT* TERHADAP *SUBJECTIVE CAREER SUCCESS*
Studi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat**

DALIL

1. Motif berpindah kerja berdampak pada kesuksesan karir subjektif karyawan yang dipengaruhi oleh karakter kepribadian dan persepsi tentang dukungan organisasi.
2. Karakter kepribadian yang memiliki ciri kesadaran penuh akan tanggung jawab paling berpengaruh terhadap motif berpindah kerja yang didasari hasrat pengembangan diri yang berdampak pada kesuksesan karir subjektif. Kepribadian cenderung mengalami kecemasan paling berpengaruh terhadap motif berpindah kerja yang didasari hasrat melarikan diri dari pekerjaan yang berdampak pada kesuksesan karir subjektif yang rendah.
3. Persepsi tentang dukungan organisasi mendukung motif berpindah kerja yang didasari hasrat pengembangan diri yang berdampak pada kesuksesan karir subjektif. Persepsi negatif tentang dukungan organisasi memunculkan motif berpindah kerja yang didasari hasrat melarikan diri dari pekerjaan yang berdampak pada rendahnya kesuksesan karir subjektif.
4. Kesuksesan karir subjektif karyawan lebih ditentukan oleh motif berpindah kerja yang didasari hasrat pengembangan diri daripada hasrat melarikan diri dari pekerjaan sebagai hasil dari mekanisme psikologis antara karakter kepribadian yang menonjol dan Persepsi karyawan tentang dukungan organisasi.
5. Dalam Upaya mendapatkan karyawan dengan kesuksesan karir subjektif besar perusahaan perlu mendapatkan karyawan dengan ciri kepribadian seperti kesadaran, terbuka pada interaksi sosial, terbuka terhadap pengalaman sehingga memunculkan motif berpindah kerja yang didasari hasrat pengembangan diri.
6. Penanganan terhadap karyawan yang kesuksesan karir subjektif rendah dapat dilakukan dengan menyediakan dukungan organisasi yang memadai sehingga terhindar dari munculnya motif berpindah kerja yang didasari hasrat melarikan diri dari pekerjaan.
7. Regulasi berisi sistem dan program yang menjamin terbentuknya kesejahteraan karyawan dan organisasi sehingga meminimalisir terjadinya perpindah kerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji peran *job hopping motive* sebagai mediator dalam pengaruh *personality trait* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional survey*. Sebanyak 1.091 karyawan dipilih melalui *two-stage cluster sampling*. Data dikumpulkan menggunakan *Ten-Item Personality Inventory*, skala *perceived organizational support*, *Job Hopping Motives Scale*, dan *Subjective Career Success Inventory*, kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling*. Hasil menunjukkan bahwa *advancement motive* dan *escape motive* memediasi pengaruh *personality trait* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success*, tetapi bekerja melalui arah psikologis yang berbeda. *Advancement motive* berpengaruh positif terhadap *subjective career success*, sedangkan *escape motive* berpengaruh negatif. Pada jalur *advancement*, pengaruh tidak langsung terbesar berasal dari *conscientiousness*, diikuti *openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, *perceived organizational support*, dan *neuroticism*. Pada jalur *escape*, *neuroticism* meningkatkan *escape motive*, sedangkan *perceived organizational support* menurunkannya. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan penilaian keberhasilan karier dengan mendorong orientasi pengembangan sekaligus mengurangi dorongan meninggalkan pekerjaan akibat kondisi kerja yang tidak mendukung. Kebaruan penelitian terletak pada pengintegrasian *Big Five personality*, *perceived organizational support*, serta *advancement motive* dan *escape motive* sebagai dua mediator paralel menuju *subjective career success* dalam satu model berbasis *Social Exchange Theory*. Penelitian ini menegaskan bahwa *job hopping* bukan semata-mata perilaku tidak loyal, melainkan mekanisme psikologis yang dapat merepresentasikan strategi pertumbuhan atau respons pelarian dengan konsekuensi karier yang berbeda.

Kata kunci: *job hopping motive*, *personality trait*, *perceived organizational support*, *subjective career success*, manufaktur tekstil

ABSTRACT

This study aims to examine the role of job hopping motive as a mediator in the relationship between personality traits, perceived organizational support, and subjective career success among textile manufacturing employees in West Java. This quantitative cross-sectional survey consisted of 1,091 textile manufacturing employees sampled using two-stage cluster sampling. Data were obtained through Ten-Item Personality Inventory, perceived organizational support scale, job hopping motives scale, and subjective career success inventory which were subsequently analyzed using structural equation modelling.. The results demonstrated that advancement motive and escape motive played opposite roles in mediating the relationships above. Advancement motive was a positive predictor of subjective career success, while escape motive was a negative predictor. Conscientiousness had the strongest indirect effect in the advancement pathway, followed by openness to experience, extraversion, agreeableness, perceived organizational support, and neuroticism. On the other hand, neuroticism increased escape motive while perceived organizational support decreased escape motive. It could be concluded that organizational support positively influenced the perceptions of employees' career success through fostering an advancement motive and reducing the escape motive. The uniqueness of the current research is in considering Big Five personality traits, perceived organizational support, advancement motive and escape motive as two mediators simultaneously, and subjective career success all together in one model based on the theory of social exchange in the context of textile manufacturing. In particular, this research reconsidered job hopping as psychological process associated with either a development strategy or escape from unpleasant environment.

Keywords: *job hopping motive, personality traits, perceived organizational support, subjective career success, textile manufacturing.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, kesehatan, kekuatan, dan kemudahan yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Psikologi. Proses penyusunan disertasi ini merupakan perjalanan akademik yang panjang, penuh pembelajaran, tantangan, refleksi, serta dukungan dari banyak pihak yang sangat berarti bagi penulis.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. **Rektor Universitas Padjadjaran, Prof. Arief Sjamsulaksan Kartasasmita, dr., SpM(K), M.Kes., PhD.,** yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan dukungan akademik sehingga penulis dapat menempuh dan menyelesaikan pendidikan doktoral di lingkungan Universitas Padjadjaran.
2. **Dekan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran Dr. Retno Hanggarani Ninin, M.Psi., Psikolog,** dan dekan periode sebelumnya **Prof. Zahrotur Rusyda Hinduan, S.Psi., MOP, Ph.D.,** dan **Prof. Dr. Anissa Lestari Kadiyono, M.Psi., Psikolog,** yang telah memberikan arahan, dukungan kelembagaan, serta menciptakan iklim akademik yang kondusif bagi pengembangan keilmuan psikologi.
3. **Ketua Program Studi Doktor Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran, Fredrick Dermawan Purba, M.Psi., Ph.D., Psikolog** dan ketua program studi sebelumnya **Dr. Marina Sulastiana, M.Si., Psikolog,** yang telah

memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan administratif dan akademik selama penulis menjalani proses pendidikan doctoral.

4. **Prof. Dr. Anissa Lestari Kadiyono, M.Psi., Psikolog**, selaku Ketua Promotor, yang dengan penuh kesabaran, ketelitian, dan ketegasan akademik telah membimbing penulis dalam setiap tahapan penyusunan disertasi ini. Terima kasih atas arahan konseptual, masukan metodologis, serta dorongan yang senantiasa menguatkan penulis untuk terus memperbaiki dan menyempurnakan karya ilmiah ini.
5. **Dr. Efi Fitriana, M.Si.**, selaku Co-Promotor 1, yang telah memberikan masukan, bimbingan, dan perspektif ilmiah yang sangat berharga dalam memperkuat metodologi penelitian ini. Terima kasih atas perhatian, waktu, serta dukungan yang diberikan selama proses penyusunan disertasi.
6. **Dr. Marina Sulastiana, M.Si., Psikolog**, selaku Co-Promotor 2, yang telah memberikan arahan, koreksi, dan masukan yang mendalam, khususnya dalam memperjelas dinamika psikologis dan ketepatan penyajian hasil penelitian. Terima kasih atas bimbingan dan dukungan yang sangat berarti bagi penyelesaian disertasi ini.
7. **Para penguji**, yaitu **Prof. Dr. Suryana Sumantri, MSIE, Psikolog**, **Prof. Zahrotur Rusyda Hinduan, S.Psi., MOP, Ph.D., Psikolog**, **Prof. Dr. Zainal Abidin, M.Si.**, dan **Prof. Dr. Hj. Diana Harding, M.Si., Psikolog** yang telah memberikan pertanyaan, kritik, saran, dan masukan konstruktif dalam proses ujian. Seluruh masukan yang diberikan menjadi bagian penting dalam

penyempurnaan disertasi ini, baik dari sisi substansi teoretis, metodologis, maupun implikasi keilmuan dan praktis.

8. **Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran**, yang telah memberikan ilmu, wawasan, pengalaman akademik, serta inspirasi selama penulis menempuh pendidikan doktoral. Setiap proses perkuliahan, diskusi, arahan, dan pembelajaran yang diberikan menjadi bagian penting dalam membentuk cara berpikir ilmiah, ketajaman analisis, serta kematangan akademik penulis dalam menyusun disertasi ini.
9. **Suami tercinta Gemilang D Ar Rasyid**, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, ketenangan, dan dukungan dalam setiap proses yang penulis jalani. Terima kasih atas kesabaran, pengertian, doa, dan kehadiran yang selalu menguatkan, terutama pada saat penulis menghadapi masa-masa sulit dalam menyelesaikan studi doktoral ini.
10. **Anak-anak tersayang, Alaric Ziggy Zeroun Ar Rasyid, Gyllen Zora Mora Ar Rasyid dan Gleora Daria Alara Ar Rasyid**, yang menjadi sumber semangat, kebahagiaan, dan alasan terbesar bagi penulis untuk terus berjuang. Terima kasih atas cinta, keceriaan, dan pengertian yang diberikan, meskipun tidak jarang waktu dan perhatian penulis terbagi selama proses penyusunan disertasi ini.
11. **Orang tua tercinta, Rosikah, Dedi Sukandi dan seluruh keluarga besar sonagar** yang senantiasa menjadi sumber doa, kasih sayang, kekuatan, dan keteladanan dalam setiap langkah kehidupan penulis. Terima kasih atas segala

nasihat, serta doa yang tidak pernah putus, sehingga penulis dapat melewati berbagai proses panjang dalam menyelesaikan pendidikan doktoral ini.

12. **Keluarga besar Fakultas Komunikasi dan Ilmu Sosial Telkom University**, atas segala dukungan, semangat, dan perhatian yang telah menjadi bagian dari perjalanan penyelesaian disertasi ini.
13. **Keluarga besar penulis**, yang senantiasa memberikan doa, dukungan moral, kasih sayang, dan kepercayaan kepada penulis. Kehadiran keluarga menjadi kekuatan yang sangat berarti dalam menyelesaikan perjalanan akademik ini.
14. **Rekan-rekan seperjuangan**, sahabat, kolega, serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan, semangat, diskusi, dan dukungan dalam berbagai bentuk. Terima kasih atas kebersamaan, motivasi, dan energi positif yang telah diberikan sepanjang proses penyusunan disertasi ini.
15. **Tim peneliti dan enumerator**, yang telah membantu penulis dalam proses pengumpulan data penelitian. Terima kasih atas kerja sama, ketelitian, komitmen, dan tanggung jawab yang diberikan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan penelitian ini. Dukungan tersebut menjadi bagian penting dalam terselesaikannya disertasi ini.
16. **Tenaga kependidikan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran**, yang telah membantu penulis dalam berbagai proses administratif dan akademik selama menempuh pendidikan doktoral. Terima kasih atas bantuan, keramahan,

kesabaran, dan dukungan yang diberikan sehingga berbagai tahapan studi dapat berjalan dengan baik.

- 17. Civitas akademika Universitas Padjadjaran**, yang telah menjadi bagian dari lingkungan akademik yang mendukung proses belajar, bertumbuh, dan berkarya. Iklim akademik yang terbuka, kolaboratif, dan penuh semangat keilmuan telah memberikan pengalaman berharga bagi penulis selama menjalani studi doctoral.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang. Semoga disertasi ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, serta memberikan manfaat bagi dunia akademik, organisasi, dan penelitian selanjutnya.

Bandung, Juli 2026
Penulis,

Arimbi Apriliani

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	iv
DALIL	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoretis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	11
2.1. Job Hopping Motive.....	11
2.2. Personality Trait	13
2.3. Perceived Organizational Support	16
2.4. Subjective Career Success.....	18
2.5. Social Exchange Theory	21
2.6. Kerangka Pemikiran.....	24
2.7. Hipotesis Penelitian.....	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1. Rancangan Penelitian	30
3.2. Variabel Penelitian	30
3.3. Subjek Penelitian.....	30
3.4. Alat Ukur.....	32
3.5. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PEMBAHASAN	35
4.1. Hasil	35
4.2. Pembahasan.....	45
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 Simpulan Pembahasan	52
5.2 Saran.....	53
5.2.1. Saran Teoretis.....	53
5.2.2. Saran Praktis	54
5.2.2.1. Perusahaan dan Human Resources Management	54
5.2.2.2. Supervisor atau Leader Line	55
5.2.2.3. Pemerintah.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4. 1 Gambar Model Penelitian Empiris	38
Gambar 4. 2 Model Struktural Sub-Hipotesis 1	39
Gambar 4. 3 Model Struktural Sub-Hipotesis 2	40
Gambar 4. 4 Model Struktural Sub-Hipotesis 3	41
Gambar 4. 5 Model Struktural Sub-Hipotesis 4	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan dunia kerja kontemporer telah menggeser cara individu mengelola dan mengevaluasi karier. Karier tidak lagi selalu dipahami sebagai perjalanan linear dalam satu organisasi yang ditandai oleh masa kerja panjang, loyalitas, promosi, dan peningkatan pendapatan. Dalam paradigma karier modern, individu berperan lebih aktif dalam menentukan arah karier berdasarkan nilai personal, kebutuhan pengembangan, serta makna keberhasilan yang dianggap penting. Perspektif *protean career* menempatkan individu sebagai pengelola utama kariernya berdasarkan nilai dan standar keberhasilan subjektif, sedangkan *boundaryless career* menjelaskan bahwa perkembangan karier dapat berlangsung melalui perpindahan lintas pekerjaan dan organisasi (Arthur & Rousseau, 1996; Briscoe et al., 2006; Hall, 2004; Sullivan & Arthur, 2006).

Perubahan tersebut mendorong meningkatnya fenomena *job hopping*, yaitu perpindahan kerja secara sukarela dan berulang dalam rentang waktu yang relatif singkat. Perpindahan kerja tidak selalu mencerminkan ketidakstabilan atau rendahnya loyalitas, tetapi dapat menjadi strategi untuk memperoleh pengalaman, penghasilan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan yang lebih baik. Fenomena ini ditemukan di berbagai negara, termasuk India dan Malaysia, terutama pada pekerja muda yang cenderung memiliki masa kerja lebih singkat dan aktif mencari peluang

karier yang sesuai dengan kebutuhannya (Ghazali & Roslan, 2020; Krishnamoorthy & Aisha, 2022; Zahari & Puteh, 2023).

Fenomena serupa juga terjadi di Indonesia. Survei JobStreet terhadap 68.951 karyawan menunjukkan bahwa sekitar 76% karyawan Indonesia menerima tawaran pekerjaan beberapa kali dalam satu tahun. Survei PT Unilever juga menunjukkan bahwa 60% pekerja pada awal karier memiliki kecenderungan berpindah pekerjaan dua sampai tiga kali dalam waktu kurang dari dua tahun. Alasan utama perpindahan tersebut mencakup keinginan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta lingkungan kerja yang lebih mendukung (Imha et al., 2022; JobStreet Indonesia, 2023). Data Badan Pusat Statistik tahun 2022 juga menunjukkan bahwa pekerja muda lebih banyak berpindah karena ketidakpuasan terhadap gaji dan ketidakcocokan dengan lingkungan kerja, sedangkan pekerja usia produktif mempertimbangkan peluang kerja dan kondisi eksternal yang lebih baik.

Mobilitas tenaga kerja menjadi semakin relevan di Jawa Barat karena provinsi ini memiliki konsentrasi industri manufaktur yang tinggi. Data Badan Pusat Statistik tahun 2024 menunjukkan bahwa Jawa Barat mencatat lebih dari tiga juta pekerja yang berhenti bekerja, atau sekitar 18,8% dari jumlah nasional. Sektor manufaktur juga tercatat sebagai salah satu sektor dengan mobilitas pekerjaan tertinggi. Kondisi kerja, tingkat upah, tekanan produksi, serta terbatasnya kesempatan berkembang menjadi beberapa faktor yang dapat mendorong pekerja mencari pekerjaan lain.

Gambaran tersebut diperkuat oleh studi pendahuluan terhadap 213 karyawan manufaktur di Jawa Barat. Partisipan rata-rata berusia 26,6 tahun dan telah berpindah perusahaan sebanyak tiga kali sepanjang perjalanan kariernya. Sebanyak 51,2% partisipan berasal dari industri tekstil dan garmen (Apriliani et al., 2025a, 2025b). Karyawan tekstil umumnya bekerja dalam ritme produksi yang cepat, berulang, berbasis target, dan berada dalam struktur organisasi yang hierarkis. Mereka tidak hanya mempertimbangkan upah, tetapi juga keadilan lembur, perlakuan supervisor, keselamatan kerja, kepastian status, pelatihan, pengakuan, dan peluang promosi. Ketika organisasi tidak menyediakan dukungan dan pengembangan yang memadai, karyawan dapat membandingkan pekerjaannya dengan peluang di perusahaan lain (Indrasari & Perdhana, 2023).

Meskipun demikian, *job hopping* tidak cukup dipahami hanya sebagai perilaku aktual. Dua karyawan yang sama-sama berpindah kerja dapat memiliki dorongan psikologis yang berbeda. Lake et al. (2018) membedakan *job hopping motive* menjadi *advancement motive* dan *escape motive*. *Advancement motive* merupakan dorongan berpindah kerja untuk memperoleh perkembangan karier, pengalaman, peningkatan kompensasi, atau status profesional yang lebih baik. Sebaliknya, *escape motive* merupakan dorongan untuk meninggalkan tekanan, konflik, ketidaknyamanan, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa perpindahan kerja dapat mencerminkan strategi pengembangan karier maupun respons untuk menghindari pengalaman kerja negatif.

Salah satu faktor personal yang berpotensi membentuk *job hopping motive* adalah *personality trait*. Dalam kerangka Big Five, kepribadian mencakup *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* (Costa & McCrae, 1992; McCrae & Costa, 1997). Kepribadian diposisikan sebagai faktor disposisional karena memengaruhi cara individu menafsirkan tekanan, relasi sosial, peluang pengembangan, dan ketidakpastian karier. Sesuai dengan *trait activation theory*, karakteristik kepribadian dapat teraktivasi oleh situasi kerja tertentu dan memengaruhi respons maupun keputusan untuk bertahan atau berpindah kerja (Tett & Burnett, 2003). Karyawan yang terbuka, proaktif, dan berorientasi pencapaian dapat lebih mudah membentuk *advancement motive*, sedangkan karyawan yang sensitif terhadap tekanan dan konflik dapat lebih mudah membentuk *escape motive*.

Selain faktor personal, keputusan berpindah kerja juga dipengaruhi oleh bagaimana karyawan menilai perlakuan organisasi. Penilaian tersebut dijelaskan melalui *perceived organizational support*, yaitu keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memedulikan kesejahteraannya (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan organisasi dapat diwujudkan melalui perlakuan yang adil, dukungan supervisor, keselamatan kerja, penghargaan, pelatihan, keamanan kerja, dan kejelasan karier (Kurtessis et al., 2017). Dalam konteks manufaktur, dukungan organisasi tidak hanya meningkatkan sikap kerja positif, tetapi juga menjadi sumber psikologis yang membentuk penilaian terhadap perkembangan karier (Aziz et al., 2024).

Hubungan antara dukungan organisasi dan motif berpindah kerja dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory*. Karyawan memberikan waktu, tenaga, keterampilan, dan kontribusi kepada organisasi, sedangkan organisasi diharapkan menyediakan penghargaan, dukungan, keadilan, keamanan, dan peluang pengembangan. Ketika pertukaran tersebut dipersepsikan seimbang, karyawan cenderung mempertahankan hubungan kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan pertukaran dapat menimbulkan kekecewaan, menurunkan keterikatan psikologis, dan mendorong pencarian pekerjaan lain (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005).

Konsekuensi dari dinamika tersebut perlu dievaluasi melalui *subjective career success*. Berbeda dari kesuksesan objektif yang diukur berdasarkan gaji, jabatan, dan promosi, *subjective career success* merupakan evaluasi personal terhadap pencapaian, kepuasan, perkembangan, dan makna perjalanan karier (Seibert et al., 2024; Shockley et al., 2016). Konstruk ini mencakup delapan dimensi, yaitu *recognition, quality work, meaningful work, influence, authenticity, personal life, growth and development*, serta *satisfaction* (Shockley et al., 2016). Dalam konteks manufaktur tekstil yang memiliki jalur promosi terbatas, pekerja tetap dapat menilai keberhasilan karier berdasarkan pengakuan, makna kerja, pertumbuhan diri, serta keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus et al., 2018; Ingarianti et al., 2022).

Advancement motive diperkirakan berhubungan positif dengan *subjective career success* karena perpindahan dipandang sebagai keputusan aktif untuk meningkatkan kompetensi dan memperoleh peluang yang lebih baik. Sebaliknya,

escape motive dapat menghasilkan penilaian karier yang lebih rendah ketika perpindahan didorong oleh tekanan, konflik, dan ketidaknyamanan serta tidak menghasilkan kondisi kerja yang lebih bermakna atau stabil (Lake et al., 2018; Shockley et al., 2016).

Penelitian terdahulu telah mengkaji *personality trait*, *perceived organizational support*, *job hopping motive*, dan *subjective career success*, tetapi umumnya menempatkan variabel tersebut dalam jalur penelitian yang terpisah. Meta-analisis Ng dan Feldman (2014) menunjukkan bahwa faktor kepribadian, motivasi, dukungan sosial, dan dukungan organisasi berhubungan dengan keberhasilan karier subjektif. Namun, masih terbatas penelitian yang menjelaskan mekanisme psikologis yang menghubungkan faktor personal dan organisasi dengan evaluasi keberhasilan karier.

Dengan demikian, terdapat celah teoretis berupa belum terintegrasinya keempat variabel dalam satu model mediasi, celah empiris berupa terbatasnya penelitian yang membedakan *advancement motive* dan *escape motive*, serta celah kontekstual berupa minimnya penelitian pada karyawan manufaktur tekstil di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini menguji peran *job hopping motive* sebagai mediator dalam pengaruh *personality trait* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada karyawan manufaktur tekstil di Jawa Barat. Model ini menegaskan bahwa dorongan berpindah kerja tidak selalu bermakna negatif, tetapi dapat merepresentasikan strategi pengembangan karier maupun upaya keluar dari kondisi kerja yang tidak mendukung.

1.2. Rumusan Masalah

Studi pendahuluan menunjukkan bahwa fenomena perpindahan kerja pada karyawan manufaktur di Jawa Barat tidak hanya berkaitan dengan keputusan untuk berpindah pekerjaan, tetapi juga dengan motif psikologis yang melatarbelakanginya. Apakah *job hopping motive advancement* dan *escape* berperan sebagai mediator dalam pengaruh *personality trait* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat terbukti secara empirik?

- 1) Apakah *Job hopping motive advancement* memediasi pengaruh *Personality Trait* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat?
- 2) Apakah *Job hopping motive escape* memediasi pengaruh *Personality Trait* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat?
- 3) Apakah *Job hopping motive advancement* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat?
- 4) Apakah *Job hopping motive escape* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini diarahkan untuk menguji hubungan antara *personality trait*, *perceived organizational support*, *job hopping motive*, dan *subjective career success* pada karyawan perusahaan manufaktur Tekstil di Jawa Barat. Adapun tujuannya, yaitu:

- 1) Menjelaskan *Job hopping motive advancement* memediasi pengaruh *Personality Trait* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat
- 2) Menjelaskan *Job hopping motive escape* memediasi pengaruh *Personality Trait* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat
- 3) Menjelaskan *Job hopping motive advancement* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat.
- 4) Menjelaskan *Job hopping motive escape* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diuraikan dalam dua bagian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Pembagian ini dimaksudkan untuk menunjukkan kontribusi

penelitian, baik bagi pengembangan kajian ilmiah maupun bagi penerapan hasil penelitian dalam konteks organisasi.

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini memiliki manfaat yang dideskripsikan menjadi manfaat teoretis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Memperkaya literatur psikologi industri dan organisasi mengenai *job hopping motive* sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh *personality trait* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success*.
- 2) Memberikan kontribusi dalam membedakan peran *advancement motive* dan *escape motive* dalam menjelaskan dinamika perpindahan kerja dan keberhasilan karier subjektif karyawan.
- 3) Memperluas kajian *subjective career success* pada konteks karyawan perusahaan manufaktur di Jawa Barat, khususnya melalui integrasi faktor personal, faktor organisasi, dan motif berpindah kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi karyawan hasil penelitian ini dapat membantu karyawan memahami karakteristik kepribadian, persepsi terhadap dukungan organisasi, serta motif berpindah kerja yang dimiliki. Pemahaman tersebut dapat membantu karyawan mengambil keputusan karier secara lebih terarah, baik dalam mempertimbangkan untuk bertahan maupun berpindah pekerjaan.

- 2) Bagi perusahaan manufaktur dan praktisi sumber daya manusia, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih tepat, terutama dalam manajemen talenta, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, serta pemberian dukungan organisasi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan.
- 3) Bagi manajer dan pengelola organisasi, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memahami motif karyawan dalam berpindah kerja, baik yang berorientasi pada pengembangan karier maupun yang muncul karena keinginan untuk keluar dari kondisi kerja yang tidak mendukung. Dengan pemahaman tersebut, organisasi dapat merancang strategi retensi yang lebih efektif dan mengurangi turnover yang tidak produktif.
- 4) Bagi Pemerintah atau organisasi profesional yang membuat kebijakan ketenagakerjaan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung stabilitas tenaga kerja, pengembangan karier, peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta penguatan sistem dukungan bagi pekerja di sektor

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Job Hopping Motive

Job-hopping motives refer to the underlying reasons or motivational forces that explain why individuals frequently and voluntarily change jobs (Lake et al., 2017).

Istilah *motive* digunakan dengan merujuk pada Maertz dan Griffeth (2004), yaitu sebagai penyebab atau dorongan yang mendasari perilaku keluar dari pekerjaan. Dengan demikian, *job hopping motive* dapat dipahami sebagai alasan psikologis yang mendasari mengapa individu sering melakukan perpindahan kerja secara sukarela. Artinya, fokus konsep ini bukan hanya pada frekuensi perpindahan kerja, tetapi pada mengapa individu terdorong untuk berpindah kerja berulang kali.

Dari perspektif *organizational turnover*, *job hopping* memiliki akar historis pada konsep *hobo syndrome* yang dikemukakan oleh Ghiselli (1974). Ghiselli menggambarkan hobo syndrome sebagai kecenderungan psikologis pada pekerja yang sering meninggalkan pekerjaannya. Dalam perspektif ini, pekerja yang sering berpindah kerja cenderung dipahami sebagai individu yang impulsif, tidak menetap, kurang persisten, dan mudah keluar dari pekerjaan ketika menghadapi kondisi kerja yang tidak menyenangkan. Perspektif ini kemudian menjadi dasar teoretis bagi *escape motive*, karena perpindahan kerja dipahami sebagai upaya untuk segera keluar dari lingkungan kerja yang tidak disukai.

Perspektif turnover ini juga berkaitan dengan pemikiran Mobley (1977), yang menjelaskan bahwa keputusan keluar dari pekerjaan dapat muncul dari proses psikologis akibat ketidakpuasan kerja. Namun, Lake et al., (2017) menekankan bahwa sebagian individu tidak selalu melalui proses pengambilan keputusan keluar yang panjang dan rasional. Beberapa individu dapat mengambil keputusan keluar secara cepat, impulsif, atau berdasarkan pola keputusan yang berulang. Dalam hal ini, job hopping tidak hanya dipandang sebagai satu kali keputusan keluar dari organisasi, tetapi sebagai pola mobilitas kerja yang berulang dan memiliki motif psikologis tertentu.

Dimensi *Job Hopping Motive*

- 1) *Advancement motive* adalah *the desire to frequently change jobs as a means of career advancement*. Jenis motif ini menjelaskan dalam penelitiannya bahwa karyawan yang sering berpindah kerja cenderung melakukannya untuk mencapai kemajuan karier setelah merasa menguasai tugas-tugas di pekerjaan yang sedang dijalani serta untuk memperoleh keterampilan baru.
- 2) *Escape motive* adalah *the desire to frequently change jobs to immediately escape disliked work environments and similarities with Ghiselli's (1974) so-called hobo syndrome*. Motif menjelaskan bahwa beberapa karyawan memiliki kecenderungan yang tidak rasional atau kurang terstruktur ketika berganti pekerjaan secara terus-menerus, tanpa memandang jenis pekerjaannya.

2.2. Personality Trait

Personality trait merupakan salah satu konsep dalam psikologi kepribadian yang menjelaskan perbedaan individual dalam pola berpikir, merasakan, dan berperilaku secara relatif konsisten dalam berbagai situasi. Sebagai disposisi psikologis yang relatif stabil, *personality trait* memengaruhi cara individu memahami lingkungan, mengelola emosi, membangun hubungan sosial, serta merespons tuntutan pekerjaan dan karier.

Personality trait didefinisikan oleh McCrae and Costa (2003): “*dimensions of differences in tendencies to show consistent patterns of thoughts, feelings, and actions*”.

Salah satu pendekatan yang paling dominan dan bertahan lama dalam studi kepribadian adalah pendekatan sifat (*trait approach*). Pendekatan ini menekankan bahwa kepribadian seseorang dapat dipahami melalui serangkaian sifat atau ciri yang relatif stabil sepanjang hidupnya. Sifat-sifat ini diyakini sebagai dasar yang menjelaskan perilaku yang diharapkan seseorang dalam berbagai situasi. Meski demikian, perilaku aktualnya bisa bervariasi tergantung pada konteks dan situasi, tetapi sifat dasar tetap menjadi pusat gravitasi yang mengarahkan perilaku tersebut (Fleeson, 2001; McAdams, 1995; Roberts et al., 2008).

Dalam *Five-Factor Model*, *personality trait* dipahami sebagai struktur perbedaan individual dalam kepribadian yang umumnya terdiri dari lima faktor utama, yaitu *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to Experience*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness*. Trait tersebut mencirikan individu dalam jangka waktu yang

panjang selama masa dewasa dan diekspresikan dalam konteks budaya, sosial, interpersonal, maupun pekerjaan.

The Five Factor of Personality Trait

Personality trait dalam model *The Big Five* merupakan pendekatan yang banyak digunakan untuk menggambarkan kepribadian manusia secara lebih sederhana, sistematis, dan menyeluruh. Model ini terdiri dari lima dimensi utama, yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Kelima dimensi tersebut menggambarkan pola berpikir, merasa, dan berperilaku yang relatif stabil pada individu dalam berbagai situasi sosial maupun pekerjaan .

1) *Extraversion*

Extraversion menunjukkan kecenderungan individu untuk aktif secara sosial, energik, asertif, dan mudah membangun relasi dengan orang lain. Individu dengan *extraversion* tinggi biasanya lebih ramah, senang berinteraksi, menyukai aktivitas kelompok, serta memiliki emosi positif yang lebih kuat. Dalam lingkungan kerja, karyawan ekstrovert cenderung lebih mudah beradaptasi secara sosial, aktif dalam komunikasi, dan mampu membangun jejaring interpersonal.

2) *Agreeableness*

Agreeableness mencerminkan kualitas hubungan interpersonal yang ditandai oleh kepercayaan, empati, kejujuran, sikap kooperatif, kerendahan hati, dan kepedulian terhadap orang lain. Karyawan dengan *agreeableness* tinggi cenderung mudah bekerja

sama, menjaga harmoni, membantu rekan kerja, serta menghindari konflik yang tidak perlu. Dimensi ini penting dalam lingkungan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan membangun relasi kerja yang positif dan suportif.

3) *Conscientiousness*

Conscientiousness menggambarkan kecenderungan individu untuk bertanggung jawab, teratur, disiplin, tekun, dan berorientasi pada pencapaian. Karyawan dengan *conscientiousness* tinggi biasanya mampu mengorganisasi pekerjaan dengan baik, mematuhi tugas, berusaha mencapai standar tinggi, serta mempertimbangkan tindakan secara matang sebelum mengambil keputusan. Dalam konteks kerja, dimensi ini sering dikaitkan dengan ketekunan, kinerja, dan kemampuan mencapai tujuan secara sistematis.

4) *Neuroticism*

Neuroticism menggambarkan kecenderungan individu dalam mengalami ketidakstabilan emosi, kecemasan, dan kesulitan mengelola dorongan emosional. Individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi cenderung lebih mudah merasa cemas, marah, sedih, malu, impulsif, serta rentan terhadap tekanan. Dalam konteks kerja, karyawan dengan karakteristik ini dapat lebih sensitif terhadap stres, mudah merasa terancam, dan membutuhkan dukungan lebih besar dalam menghadapi situasi kerja yang menekan.

5) ***Openness to Experience***

Openness to experience menggambarkan keterbukaan individu terhadap ide, pengalaman, nilai, dan cara berpikir baru. Individu dengan keterbukaan tinggi biasanya memiliki rasa ingin tahu, imajinatif, kreatif, fleksibel, serta tertarik pada inovasi dan pengalaman yang berbeda. Dalam konteks pekerjaan, dimensi ini dapat terlihat dari kemauan karyawan untuk belajar, mencoba pendekatan baru, menerima perubahan, dan mengeksplorasi peluang pengembangan diri.

2.3. Perceived Organizational Support

Teori mengenai *perceived organizational support* dipelopori oleh Eisenberger pada tahun 1986, Eisenberger et al., (1986) mendefinisikan

“organizational support as the perception that the organisation cares about employee wellbeing and values employee contributions”.

Definisi ini mencakup dua dimensi:

- 1) Perasaan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan yang didasari oleh *performance expectation*
- 2) Persepsi bahwa organisasi peduli terhadap well being karyawan yang didasari oleh kebutuhan pemenuhan *socio-emotioanal need* di tempat kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Perceived organizational support menggambarkan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dalam hubungan antara karyawan dan organisasi, pertukaran

yang terjadi tidak hanya berbentuk sumber daya material, seperti gaji, layanan, dan informasi, tetapi juga mencakup sumber daya sosio-emosional, seperti penghargaan, penerimaan, rasa dihormati, dan dukungan. Aspek sosio-emosional inilah yang membuat karyawan merasa bahwa keberadaannya bernilai bagi organisasi (Eisenberger et al., 1986).

Persepsi dukungan organisasi juga terbentuk karena karyawan cenderung memandang tindakan atasan atau pimpinan sebagai representasi dari organisasi. Dengan kata lain, perilaku pimpinan, kebijakan organisasi, serta cara organisasi memperlakukan karyawan akan memengaruhi bagaimana karyawan menilai dukungan yang mereka terima. Ketika organisasi menunjukkan kepedulian, memberikan bantuan saat karyawan menghadapi tekanan kerja, serta menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan, maka persepsi dukungan organisasi akan meningkat (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dengan demikian, inti dari *perceived organizational support* adalah keyakinan karyawan bahwa kontribusinya dihargai dan kesejahteraannya diperhatikan oleh organisasi. Persepsi ini penting karena dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung menunjukkan keterikatan, loyalitas, dan kemauan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya dukungan organisasi dapat menimbulkan jarak psikologis antara karyawan dan organisasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi motivasi, komitmen, dan keputusan karyawan dalam bekerja.

2.4. Subjective Career Success

Shockley et al. (2016) mendefinisikan bahwa

“Subjective career success is defined as an individual’s internal apprehension and evaluation of his or her career, across any dimensions that are important to that individual.”

Bisa di artikan bahwas *subjective career success* didefinisikan sebagai pemahaman dan evaluasi internal individu terhadap kariernya, berdasarkan berbagai dimensi yang dianggap penting oleh individu tersebut. Dari definisi di atas disebutkan bahwa *subjective career success* merupakan sebuah persepsi dan evaluasi internal karyawan terhadap kariernya, yang mencakup berbagai dimensi yang dianggap penting oleh karyawan tersebut. Setiap orang memiliki penghayatan yang berbeda-beda dan menempatkan nilai yang berbeda pada berbagai faktor seperti pendapatan, keamanan pekerjaan, lokasi kerja, status, perkembangan dalam berbagai pekerjaan, akses ke pembelajaran, pentingnya pekerjaan dibandingkan waktu untuk diri sendiri dan keluarga, dan sebagainya. Dalam perspektif ini, keberhasilan karier tidak selalu dinilai dengan ukuran yang sama oleh setiap individu. Sebagian karyawan dapat memaknai keberhasilan karier melalui pendapatan dan stabilitas pekerjaan, sedangkan karyawan lain dapat menilainya melalui pekerjaan yang bermakna, peluang belajar, pengembangan diri, pengakuan, atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hirschi et al., 2021).

Dimensi Subjective Career Success

Menurut Shockley *et al.* (2016) *subjective career success* memiliki delapan dimensi utama yang mencerminkan berbagai aspek pengalaman karyawan dalam menilai keberhasilan karier mereka. Delapan dimensi tersebut adalah:

1) *Authenticity*

Keaslian dalam *career* berarti mengarahkan jalur karier sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi. Seseorang merasa sukses ketika dapat menjalani karier yang sesuai dengan nilai-nilai pribadinya, seperti memiliki otonomi dan kemampuan untuk menentukan arah serta porsi waktu yang ingin didedikasikan untuk berbagai hal (Shockley *et al.*, 2016). Contohnya, seseorang merasa sukses ketika dapat bekerja dengan cara yang mereka anggap ideal, meski dalam kondisi yang menantang.

2) *Growth and Development*

Dimensi ini menekankan pentingnya pertumbuhan dalam karier melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan. Kesuksesan dicapai dengan terus belajar dari kesalahan dan menggunakan informasi tersebut untuk perbaikan berkelanjutan. Perubahan dan adaptasi menjadi kunci dalam mencapai kesuksesan di bidang ini, karena karier yang stagnan akan tertinggal (Shockley *et al.*, 2016).

3) *Influence*

Influence melibatkan kemampuan untuk memberikan dampak kepada orang lain di dalam organisasi dan terhadap organisasi itu sendiri. *Career success* diukur dari seberapa besar kontribusi seseorang terhadap upaya atau tempat kerja. Misalnya, seseorang merasa sukses jika mereka merasa bahwa kontribusi mereka penting bagi

organisasi dan mempengaruhi kehidupan orang setiap harinya (Shockley *et al.*, 2016; Talluri & Uppal, 2023)

4) *Meaningful Work*

Kesuksesan dalam dimensi ini berarti terlibat dalam pekerjaan yang bernilai secara pribadi atau sosial. Bisa diartikan dengan merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki panggilan atau berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri. Seseorang merasa sukses ketika mereka mampu membuat perbedaan melalui pekerjaan mereka (Hupkens *et al.*, 2021; Shockley *et al.*, 2016).

5) *Personal Life*

Memiliki karier yang berdampak positif pada kehidupan di luar pekerjaan adalah dimensi lain dari kesuksesan karier subjektif. Seseorang dianggap sukses ketika karier mereka memungkinkan untuk memiliki waktu dan sumber daya yang cukup untuk menjalani kehidupan pribadi yang memuaskan, seperti memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan aktivitas di luar pekerjaan (Ingarianti *et al.*, 2021; Shockley *et al.*, 2016)

6) *Quality Work*

Dimensi ini terkait dengan memproduksi hasil kerja berkualitas tinggi atau memberikan layanan berkualitas. Kesuksesan didefinisikan oleh komitmen terhadap pekerjaan dengan serius dan belajar dari setiap pengalaman untuk mencapai hasil yang lebih baik. Seseorang yang mampu mempertahankan standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya akan merasa sukses (Shockley *et al.*, 2016).

7) *Recognition*

Recognition atau pengakuan yang dilakukan baik secara formal maupun informal oleh karyawan dalam lingkungan kerja, hal ini menjadi indikator penting dalam *career success*. Mendapatkan umpan balik positif, apresiasi dari rekan kerja atau manajemen, dan diakui oleh orang lain sebagai profesional yang sukses adalah bagian penting dari kesuksesan (Ingarianti *et al.*, 2022; Shockley *et al.*, 2016).

8) *Satisfaction*

Satisfaction atau kepuasan merupakan dimensi yang mencakup perasaan positif terhadap karier seseorang secara keseluruhan. Seseorang dianggap sukses jika mereka merasakan kebahagiaan dan kepuasan dari apa yang mereka lakukan. Kebahagiaan menjadi komponen penting, karena tanpa kebahagiaan dalam pekerjaan, kesuksesan mungkin dirasa kurang berarti (Jiang *et al.*, 2024; Shockley *et al.*, 2016).

2.5. *Social Exchange Theory*

Social Exchange Theory (SET) yang dikembangkan oleh (Blau, 1964) menjelaskan bahwa interaksi sosial, termasuk dalam konteks organisasi dan pekerjaan, didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*). Teori ini menyatakan bahwa individu akan mempertahankan suatu hubungan (termasuk hubungan kerja dengan organisasi) jika mereka merasa bahwa manfaat yang diperoleh lebih besar daripada biaya atau risiko yang harus mereka tanggung (Ahmad *et al.*, 2023). Sebaliknya, jika individu merasa bahwa organisasi tidak memberikan manfaat yang sepadan dengan usaha yang mereka keluarkan, maka mereka cenderung mencari alternatif lain yang

lebih menguntungkan, seperti berpindah pekerjaan (*job hopping*) (Marques et al., 2024).

Social Exchange Theory (SET) adalah teori yang menjelaskan interaksi sosial berdasarkan prinsip pertukaran sumber daya, baik materi maupun non-materi, antara individu atau kelompok (Gaonkar & Sukthankar, 2025). Teori ini menyatakan bahwa hubungan sosial dibangun dan dipertahankan berdasarkan analisis keuntungan dan kerugian yang dialami oleh individu. *Social Exchange Theory* berperan sebagai dasar konseptual untuk memahami bagaimana persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi memengaruhi motivasi mereka untuk tetap tinggal atau berpindah ke pekerjaan lain (Abdullahi et al., 2024). Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi melalui kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang positif, dan kesejahteraan yang diperhatikan akan merasa memiliki kewajiban moral untuk membalas dukungan tersebut dengan meningkatkan kinerja dan tetap bertahan dalam organisasi (Bahadır et al., 2024). Sebaliknya, ketika karyawan merasa bahwa organisasi tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan dan perkembangan mereka, maka hubungan pertukaran sosial menjadi tidak seimbang, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencari pekerjaan baru yang lebih menguntungkan.

Berdasarkan *Social Exchange Theory*, hubungan karyawan dan organisasi terbentuk melalui pertukaran antara kontribusi yang diberikan karyawan dan dukungan yang diterima dari organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, diperlakukan adil, dan memperoleh kesempatan berkembang, *perceived organizational support* menjadi tinggi

sehingga mendorong respons karier yang lebih positif. Sebaliknya, ketika dukungan dinilai tidak sebanding dengan kontribusi, karyawan dapat mempertimbangkan perpindahan kerja untuk memperoleh kondisi yang lebih baik (Cook & Rice, 2006; Emerson, 1976). Respons tersebut dipengaruhi pula oleh *personality trait*. Karyawan yang proaktif, ekstrover, disiplin, dan berorientasi pada pertumbuhan lebih cenderung memaknai perpindahan kerja sebagai *advancement motive*, yaitu strategi untuk memperoleh kemajuan karier. Sebaliknya, karyawan dengan neuroticism tinggi lebih sensitif terhadap tekanan dan rendahnya dukungan, sehingga lebih rentan berpindah melalui *escape motive*, yaitu upaya keluar dari kondisi kerja yang tidak nyaman.

Job hopping motive kemudian menjelaskan pengaruh *perceived organizational support* dan *personality trait* terhadap *subjective career success*. *Advancement motive* cenderung meningkatkan keberhasilan karier karena perpindahan dilakukan untuk memperoleh keterampilan, tanggung jawab, kompensasi, dan peluang yang lebih baik. Sebaliknya, *escape motive* cenderung menurunkan keberhasilan karier karena perpindahan lebih didorong oleh tekanan dan ketidakpuasan, tanpa selalu disertai arah pengembangan yang jelas. Dengan demikian, *subjective career success* menjadi hasil akhir dari proses pertukaran sosial yang dimaknai melalui karakter individu dan motif di balik keputusan berpindah kerja (Abele et al., 2011; Lake et al., 2018; Ng & Feldman, 2014).

2.6. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menjelaskan hubungan antara *personality trait*, *perceived organizational support*, *job hopping motive*, dan *subjective career success*. *Subjective career success* merupakan evaluasi personal karyawan terhadap pencapaian karier berdasarkan standar, nilai, dan tujuan yang dianggap penting, meliputi pengakuan, kualitas dan makna pekerjaan, pengaruh, autentisitas, kehidupan pribadi, pengembangan, serta kepuasan karier (Shockley et al., 2016). Penilaian tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh pencapaian objektif, tetapi juga oleh faktor personal dan organisasional.

Faktor personal dalam penelitian ini direpresentasikan oleh *personality trait*. Kepribadian merupakan karakteristik relatif stabil yang memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, dan bertindak dalam menghadapi situasi kerja (McCrae & Costa, 1997). Model Big Five mencakup *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* (Goldberg, 1990; John & Srivastava, 1999). Perbedaan karakteristik tersebut menyebabkan karyawan dapat menafsirkan kondisi kerja, peluang pengembangan, dan perpindahan kerja secara berbeda.

Openness to experience, *conscientiousness*, dan *extraversion* secara teoretis lebih berkaitan dengan *advancement motive*. Karyawan yang terbuka terhadap pengalaman baru, berorientasi pada tujuan, serta mampu membangun jejaring sosial cenderung melihat perpindahan kerja sebagai kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperluas pengalaman, dan mencapai tujuan karier (Barrick & Mount, 1991; Judge et al., 1999; Ng et al., 2005; Seibert & Kraimer, 2001). Pandangan tersebut

sejalan dengan konsep karier modern yang menempatkan individu sebagai pengelola aktif perjalanan kariernya, termasuk melalui mobilitas lintas organisasi (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2004).

Agreeableness berkaitan dengan kecenderungan menjaga keharmonisan dan menghindari konflik. Karakteristik ini dapat menurunkan dorongan untuk meninggalkan organisasi apabila hubungan kerja masih positif. Namun, ketika lingkungan kerja dipenuhi konflik atau ketidakadilan, individu yang *agreeable* dapat mengalami tekanan karena kebutuhan menjaga hubungan tidak terpenuhi (Judge et al., 1999; McCrae & Costa, 1997; Wille et al., 2013). Sementara itu, *neuroticism* lebih dekat dengan *escape motive* karena individu dengan kecenderungan mudah cemas dan tidak stabil secara emosional lebih rentan menilai tuntutan kerja sebagai tekanan serta terdorong meninggalkan kondisi kerja yang tidak menyenangkan (Lake et al., 2018; McCrae & Costa, 1997).

Faktor organisasional dalam penelitian ini direpresentasikan oleh *perceived organizational support*, yaitu keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memedulikan kesejahteraannya (Eisenberger et al., 1986). Dukungan organisasi yang tinggi berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen, keterikatan, kinerja, serta rendahnya keinginan untuk keluar dari organisasi (Kurtessis et al., 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Hubungan antara dukungan organisasi dan motif berpindah kerja dijelaskan melalui *Social Exchange Theory*. Karyawan memberikan tenaga, waktu, keterampilan, dan kontribusi kepada organisasi, sedangkan organisasi diharapkan memberikan

penghargaan, keadilan, dukungan, dan peluang pengembangan. Ketika pertukaran tersebut dinilai seimbang, karyawan cenderung memiliki keterikatan dan keinginan bertahan yang lebih kuat. Sebaliknya, rendahnya dukungan organisasi dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai dan meningkatkan *escape motive* sebagai upaya keluar dari hubungan kerja yang tidak seimbang (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005; Rhoades & Eisenberger, 2002).

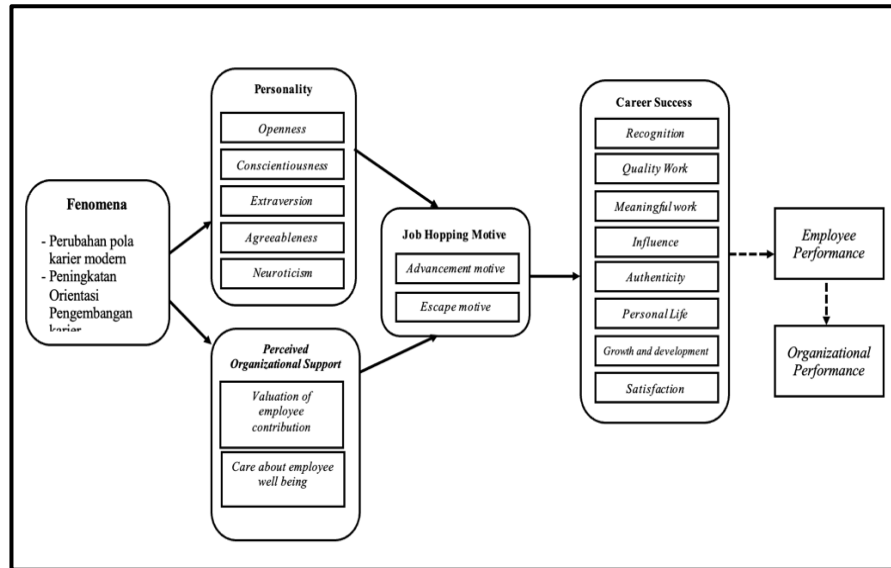
Meskipun dukungan organisasi dapat menurunkan *escape motive*, dukungan yang tinggi tidak selalu menghilangkan *advancement motive*. Karyawan yang merasa didukung tetap dapat mencari pengalaman, kompetensi, dan peluang profesional yang lebih luas sesuai dengan tujuan karier personalnya. Dengan demikian, *escape motive* lebih mencerminkan respons terhadap kondisi pertukaran sosial yang negatif, sedangkan *advancement motive* mencerminkan orientasi pertumbuhan dan pengelolaan karier secara proaktif (Hall, 2004; Lake et al., 2018; Ng et al., 2007).

Dalam penelitian ini, *job hopping motive* diposisikan sebagai mediator karena menjelaskan proses psikologis yang menghubungkan karakteristik individu dan dukungan organisasi dengan evaluasi keberhasilan karier. Variabel mediator menerangkan bagaimana atau melalui mekanisme apa variabel prediktor memengaruhi variabel hasil (Baron & Kenny, 1986; Hayes, 2018). Lake et al. (2018) membedakan *job hopping motive* menjadi *advancement motive* dan *escape motive*. *Advancement motive* merupakan dorongan berpindah untuk memperoleh pengembangan, pengalaman, kompensasi, dan peluang profesional yang lebih baik. Sebaliknya, *escape*

motive merupakan dorongan berpindah untuk menghindari tekanan, konflik, ketidakpuasan, atau rendahnya dukungan organisasi.

Advancement motive diperkirakan meningkatkan *subjective career success* karena karyawan memaknai perpindahan kerja sebagai strategi aktif untuk mengembangkan kompetensi dan mencapai tujuan personal. Sebaliknya, *escape motive* diperkirakan menurunkan *subjective career success* karena evaluasi karier lebih banyak dibentuk oleh pengalaman negatif, tekanan, ketidakpuasan, dan rendahnya kendali terhadap perjalanan karier (Hall, 2004; Lake et al., 2018; Shockley et al., 2016).

Dalam konteks manufaktur tekstil di Jawa Barat, hubungan tersebut menjadi relevan karena karyawan menghadapi target produksi yang ketat, pembagian kerja yang spesifik, struktur hierarkis, dan peluang pengembangan yang tidak selalu merata. Kondisi yang sama dapat dimaknai sebagai peluang atau tekanan, bergantung pada karakteristik kepribadian dan dukungan organisasi yang dirasakan (Barrick & Mount, 1991; Rhoades & Eisenberger, 2002). Berdasarkan alur tersebut, penelitian ini menguji peran *advancement motive* dan *escape motive* sebagai mediator dalam pengaruh *personality trait* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang telah disusun, *personality trait* dan *perceived organizational support* dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi *subjective career success*, baik secara langsung maupun melalui *job hopping motive*. Dalam kerangka pemikiran penelitian ini, *job hopping motive* diposisikan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana karakteristik individu dan dukungan organisasi berperan dalam membentuk penilaian karyawan terhadap keberhasilan kariernya. Dengan demikian, hipotesis penelitian model konseptual *Job hopping motive advancement* dan *escape* berperan sebagai mediator dalam pengaruh *personality trait* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat terbukti secara empirik.

- 1) *Job hopping motive advancement* memediasi pengaruh *Personality Trait* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat.
- 2) *Job hopping motive escape* memediasi pengaruh *Personality Trait* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat.
- 3) *Job hopping motive advancement* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat.
- 4) *Job hopping motive escape* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan *cross-sectional design* dengan pendekatan kuantitatif non-eksperimental. Pengambilan data dilakukan satu kali pada satu periode waktu tertentu kepada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat. Desain ini digunakan karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel, yaitu *personality trait*, *perceived organizational support*, *job hopping motive*, dan *subjective career success*, tanpa memberikan perlakuan atau intervensi kepada responden.

3.2. Variabel Penelitian

- 1) Independent Variabel : *Personality Trait* dan *Perceived Organizational Support*
- 2) Dependent Variabel : *Subjective Career Success*
- 3) Mediator Variabel : *Job Hopping Motive*

3.3. Subjek Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur tekstil yang terdapat di provinsi Jawa Barat.

Karakteristik Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur tekstil sektor tekstil di Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini berfokus pada perusahaan manufaktur tekstil berbadan hukum dan termasuk dalam kategori perusahaan menengah ke atas yang tercantum dalam Direktori Industri Manufaktur tekstil Jawa Barat Tahun 2023.

Untuk Karakteristik sampling memiliki kriteria inklusi :

- 1) Berusia aktif bekerja, yaitu berada pada rentang usia 18 sampai 45 tahun;
- 2) Bekerja pada perusahaan manufaktur tekstil sektor tekstil yang berlokasi di Provinsi Jawa Barat;
- 3) Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun;
- 4) Berstatus karyawan aktif saat pengambilan data.

Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan **two-stage cluster sampling**, yaitu teknik pengambilan sampel melalui dua tahap pengelompokan. Teknik ini dipilih karena populasi penelitian tersebar pada berbagai perusahaan manufaktur tekstil di wilayah Jawa Barat.

- 1) Tahap Pertama: Penentuan Cluster Wilayah

Tahap awal dilakukan dengan mengidentifikasi perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat. Dari 927 perusahaan yang terdaftar, setelah diseleksi berdasarkan sektor industri, status badan hukum, dan skala perusahaan, diperoleh 509 perusahaan sebagai

populasi target. Selanjutnya, perusahaan dikelompokkan berdasarkan kota/kabupaten dan dihitung proporsinya. Tiga wilayah dengan konsentrasi perusahaan tertinggi dipilih sebagai cluster penelitian, yaitu Kabupaten Bandung (39,5%), Kota Bandung (12,1%), dan Kota Cimahi (11,4%).

2) Tahap Kedua: Pemilihan Perusahaan dan Alokasi Sampel

Jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 1.000 partisipan yang dialokasikan secara proporsional berdasarkan jumlah karyawan pada masing-masing cluster. Dari total 47.961 karyawan, diperoleh alokasi sampel sebanyak 779 partisipan di Kabupaten Bandung, 108 partisipan di Kota Bandung, dan 113 partisipan di Kota Cimahi. Selanjutnya, perusahaan pada setiap cluster dipilih secara acak (simple random sampling). Seluruh perusahaan yang memenuhi kriteria diberi nomor identifikasi, kemudian diacak menggunakan Microsoft Excel. Perusahaan dengan urutan angka acak teratas dipilih hingga kebutuhan sampel pada masing-masing wilayah terpenuhi. Jika perusahaan terpilih tidak memberikan izin atau jumlah responden tidak mencukupi, maka perusahaan berikutnya dalam urutan hasil randomisasi dijadikan pengganti.

3.4. Alat Ukur

- 1) *Job Hopping Motive* diukur menggunakan Job Hopping Motives Scale dari Lake et al. (2017), terdiri atas 8 item: 4 item *advancement motive* dan 4 item *escape motive*. Validitas isi tergolong sangat baik dengan I-CVI .80–1.00 dan S-CVI/Ave .98. Hasil CFA menunjukkan model sangat sesuai, yaitu CFI =

.996, RMSEA = .018, SRMR = .030, dan loading factor .555–.667.

Reliabilitas kedua dimensinya baik, yaitu $\alpha = .718$ untuk *advancement motive* dan $\alpha = .719$ untuk *escape motive*.

- 2) *Personality Trait* diukur menggunakan *Ten-Item Personality Inventory (TIPI)* dari Gosling et al. (2003), terdiri atas 10 item yang mengukur *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experiences*. Validitas isi menunjukkan I-CVI .80–1.00 dan S-CVI/Ave .98. Hasil CFA memenuhi kriteria, dengan CFI = .974, RMSEA = .041, SRMR = .030, serta loading factor .580–.778. Reliabilitas setiap dimensi berada pada $\alpha = .600$ –.627, sehingga cukup memadai untuk skala singkat dengan dua item per dimensi.
- 3) *Perceived Organizational Support* diukur menggunakan skala POS yang dikembangkan dari Eisenberger et al. (1986; 2020), terdiri atas 10 item yang mengukur kebutuhan sosioemosional dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Validitas isi menunjukkan I-CVI .80–1.00 dan S-CVI/Ave .98. Hasil CFA sangat baik, yaitu CFI = .996, RMSEA = .021, SRMR = .022, dengan loading factor .590–.803. Reliabilitasnya tergolong baik dengan $\alpha = .892$.
- 4) *Subjective Career Success* diukur menggunakan *Subjective Career Success Inventory* dari Shockley et al. (2016), yang diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Ingarianti et al. (2022). Instrumen ini terdiri atas 24 item dalam delapan dimensi. Validitas isi menunjukkan I-CVI .80–1.00 dan S-CVI/Ave .98. Hasil

CFA sangat baik, yaitu CFI = .990, RMSEA = .017, SRMR = .033, dengan loading factor .653–.939. Reliabilitas instrumen tergolong baik dengan $\alpha = .857$.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik partisipan dan distribusi skor variabel melalui frekuensi, persentase, rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan SEM menggunakan JASP untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung melalui *advancement motive* dan *escape motive*, dengan kelayakan model dinilai melalui CFI, TLI, RMSEA, SRMR, dan GFI, sedangkan mediasi diuji menggunakan *bootstrapping* pada taraf signifikansi $p < .05$.

BAB IV

HASIL PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Analisis Data Deskriptif

Secara umum profil partisipan menunjukkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh karyawan perempuan, berpendidikan menengah, berada pada level *junior/entry* atau operator serta berada dalam usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup untuk menilai dinamika karier dan organisasi. Profil ini menunjukkan bahwa partisipan penelitian cukup relevan dengan konteks perusahaan manufaktur, khususnya sektor tekstil dan garmen, yang banyak melibatkan tenaga kerja perempuan, lulusan pendidikan menengah, dan karyawan pada level pelaksana-staff. Dengan demikian, karakteristik partisipan mendukung konteks penelitian mengenai *job hopping motive* pada karyawan manufaktur di Jawa Barat.

Dalam menguji factor demografi yang memengaruhi *job hopping motive* dan *subjective career success*, hanya terdapat dua pengaruh yang signifikan, yaitu lama kerja terhadap *job hopping motive escape* dan jabatan kerja terhadap *subjective career success*. Artinya, semakin lama pengalaman kerja partisipan, kecenderungan untuk memiliki motif berpindah kerja karena alasan *escape* cenderung lebih rendah. Selain itu, jabatan kerja juga berkaitan dengan *subjective career success*, meskipun arah pengaruhnya perlu ditafsirkan berdasarkan pengodean kategori jabatan dalam data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan yang bermakna dengan *job hopping motive* dan *subjective career success*.

Conscientiousness menjadi karakter yang paling kuat terkait dengan *advancement motive* dan keberhasilan karier subjektif, sehingga karyawan yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian cenderung memaknai perpindahan kerja sebagai strategi pengembangan karier. Sebaliknya, neuroticism paling kuat berkaitan dengan *escape motive*, yang menunjukkan bahwa karyawan yang mudah cemas dan sensitif terhadap tekanan lebih rentan berpindah kerja untuk menghindari kondisi yang tidak nyaman.

Perceived organizational support berhubungan positif dengan *advancement motive* dan *subjective career success*, serta berhubungan negatif dengan *escape motive*. Artinya, dukungan organisasi mendorong karyawan melihat mobilitas kerja sebagai peluang berkembang dan menekan keinginan berpindah karena tekanan. *Advancement motive* juga berkaitan positif dengan keberhasilan karier subjektif, sedangkan *escape motive* berkaitan negatif.

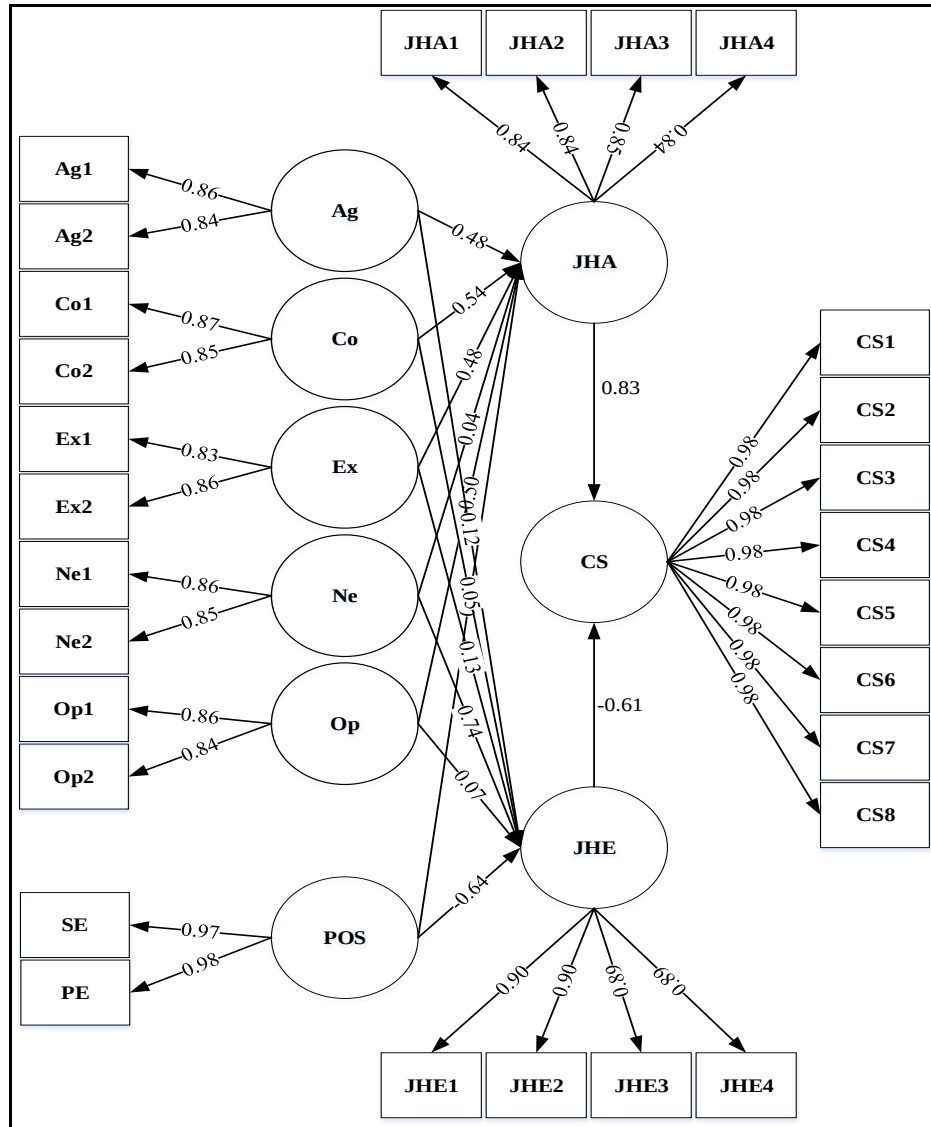
Secara bersama-sama, personality trait mampu menjelaskan terbentuknya kedua motif berpindah kerja. Namun, kemampuan model meningkat secara kuat setelah *perceived organizational support* dimasukkan. Temuan ini menegaskan bahwa motif berpindah kerja tidak hanya dibentuk oleh karakter pribadi, tetapi juga oleh pengalaman karyawan terhadap dukungan organisasi.

Analisis Inferensial (Pengujian Hipotesis)

Hipotesis Model

Model konseptual *Job hopping motive advancement* dan *escape* tidak berperan sebagai mediator dalam pengaruh *personality trait* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada karyawan.

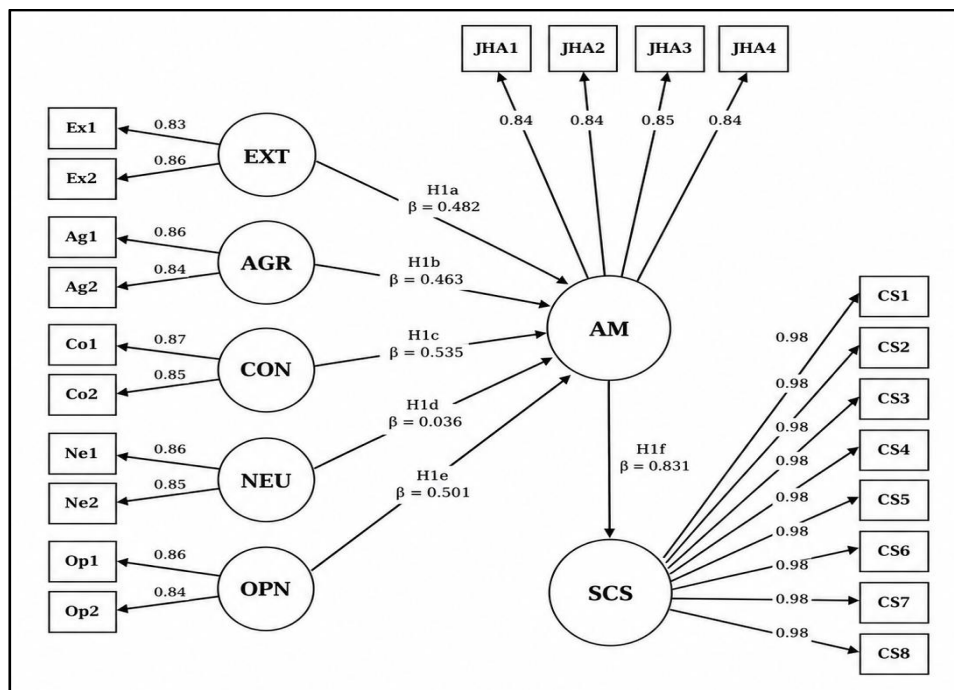
Berdasarkan hasil uji kesesuaian model, model pengukuran menunjukkan *goodness of fit* yang sangat baik. Nilai CFI = .983, TLI = .980, NFI = .976, RFI = .972, IFI = .983 dan RNI = .983 berada di atas kriteria umum $\geq .90$, sehingga menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian incremental yang baik. Selain itu, nilai RMSEA = .047, 90% CI [.044, .050], dengan $p = .937$, menunjukkan tingkat kesalahan aproksimasi yang rendah dan masih berada dalam kategori baik karena berada di bawah .08. Nilai SRMR = .017 juga menunjukkan residual fit yang sangat baik karena berada di bawah .08. Selanjutnya, nilai GFI = .998 mengindikasikan bahwa model memiliki kesesuaian absolut yang sangat kuat.



Gambar 4. 1 Gambar Model Penelitian Empiris

Sub hipotesis 1

Job hopping motive advancement memediasi pengaruh *Personality Trait* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat.



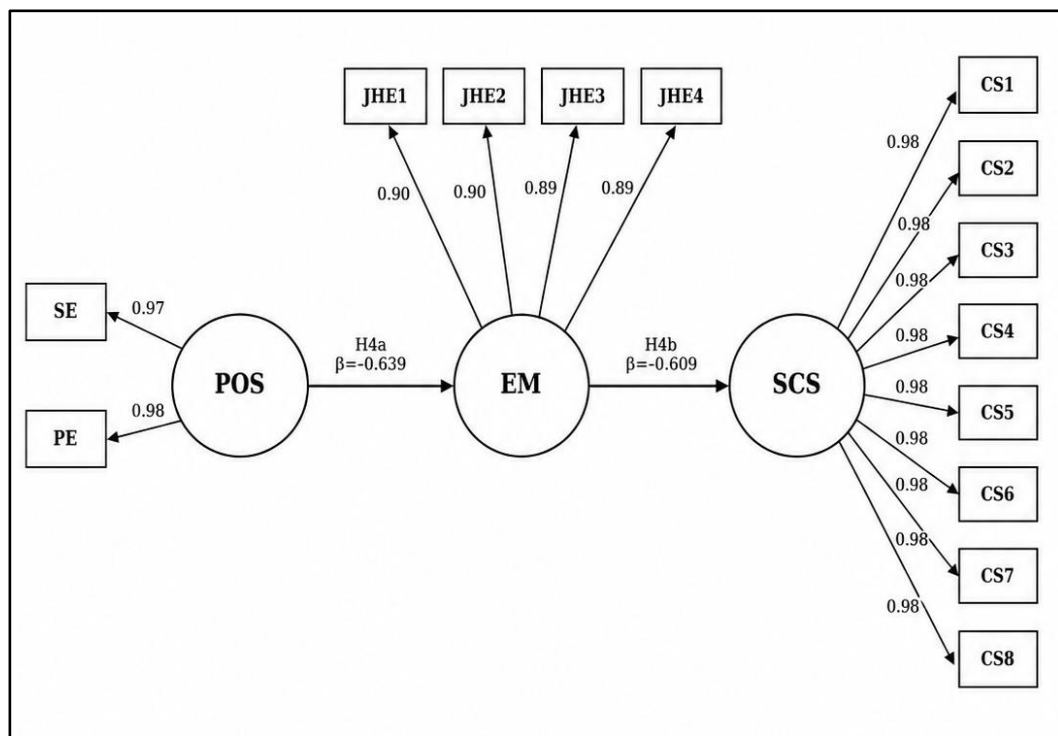
Gambar 4. 2 Model Struktural Sub-Hipotesis 1

Job hopping motive advancement berpengaruh positif dan kuat terhadap subjective career success ($\beta = .831$, $z = 51.773$, $p < .001$). Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa *advancement motive* secara signifikan memediasi pengaruh seluruh dimensi *personality trait* terhadap *subjective career success*. Pengaruh mediasi terbesar ditemukan pada *conscientiousness* ($\beta = .445$, $z = 27.556$, p

< .001), sedangkan pengaruh mediasi terkecil ditemukan pada neuroticism ($\beta = .030$, $z = 2.393$, $p = .017$). Dengan demikian, *conscientiousness* merupakan dimensi kepribadian yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *subjective career success* melalui *job hopping motive advancement*.

Sub Hipotesis 2

Job hopping motive escape memediasi pengaruh *Personality Trait* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat.

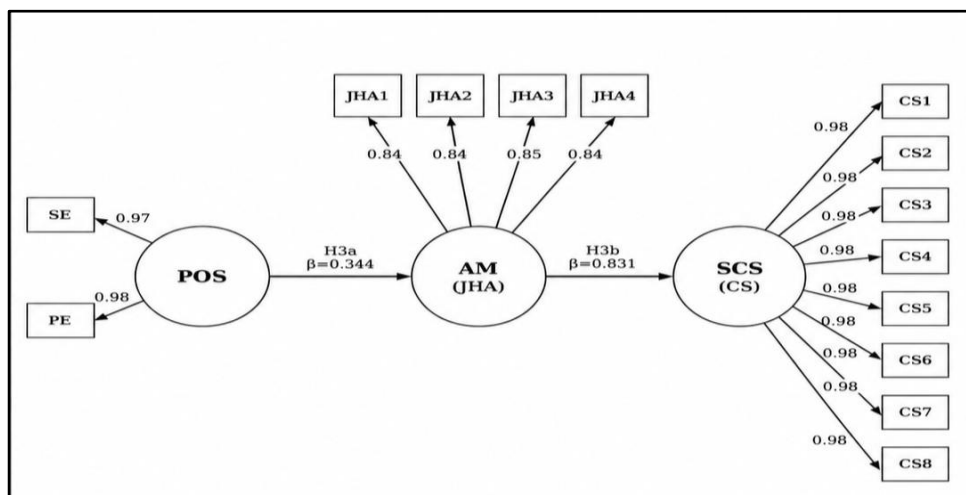


Gambar 4. 3 Model Struktural Sub-Hipotesis 2

Job hopping motive escape berpengaruh negatif dan kuat terhadap *subjective career success* ($\beta = -.609$, $z = -35.370$, $p < .001$). Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *escape motive* secara signifikan memediasi pengaruh seluruh dimensi *personality trait* terhadap *subjective career success*. Pengaruh mediasi negatif terbesar ditemukan pada *neuroticism* ($\beta = -.452$, $z = -30.259$, $p < .001$), sedangkan pengaruh mediasi terkecil ditemukan pada *conscientiousness* ($\beta = -.028$, $z = -3.387$, $p < .001$). Dengan demikian, *neuroticism* merupakan dimensi kepribadian yang memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan *escape motive*, yang selanjutnya menurunkan *subjective career success*.

Sub Hipotesis 3

Job hopping motive advancement memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat.

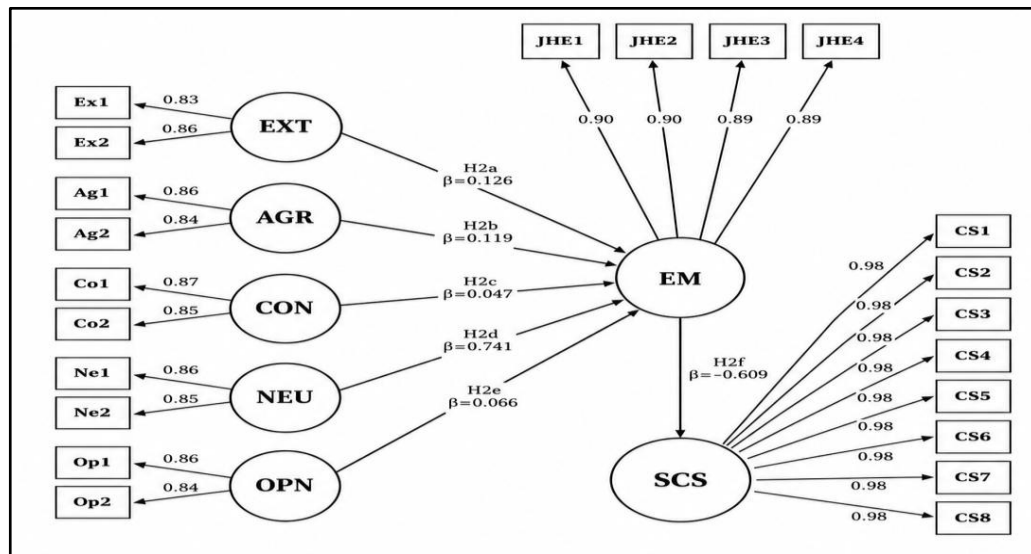


Gambar 4. 4 Model Struktural Sub-Hipotesis 3

Job hopping motive advancement berpengaruh positif dan kuat terhadap *subjective career success* ($\beta = .831, z = 51.773, p < .001$). Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa *advancement motive* secara signifikan memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* ($\beta = .286, z = 20.797, p < .001$). Dengan demikian, dukungan organisasi yang dirasakan dapat meningkatkan keberhasilan karier subjektif melalui penguatan motif perpindahan kerja yang berorientasi pada pengembangan dan kemajuan karier.

Sub Hipotesis 4

Job hopping motive escape memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil di Jawa Barat



Gambar 4. 5 Model Struktural Sub-Hipotesis 4

Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa *job hopping motive escape* secara signifikan memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* ($\beta = .286, z = 30.947, p < .001$). Arah pengaruh tidak langsung yang positif terjadi karena *perceived organizational support* menurunkan *escape motive*, sedangkan *escape motive* berpengaruh negatif terhadap *subjective career success*. Dengan demikian, dukungan organisasi dapat meningkatkan keberhasilan karier subjektif melalui penurunan motif berpindah kerja yang berorientasi pada pelarian.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dirangkum menjadi tiga poin utama, yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- 1) *Job hopping motive advancement* memiliki peran mediasi dalam pengaruh *personality trait* terhadap *Subjective Career Success*. Seluruh dimensi *personality trait* berkontribusi dalam membentuk motif perpindahan kerja yang berorientasi pada kemajuan karier. Di antara seluruh dimensi tersebut, karakteristik yang *conscientiousness* merupakan trait yang paling tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian lebih cenderung memandang perpindahan kerja sebagai strategi untuk memperoleh perkembangan karier.
- 2) *Job hopping motive escape* memiliki peran mediasi dalam pengaruh *personality trait* terhadap *Subjective Career Success*. Seluruh dimensi *personality trait* memiliki kontribusi terhadap terbentuknya *escape motive*, namun *neuroticism* merupakan trait yang paling dominan. Hal ini

menunjukkan bahwa individu yang lebih mudah mengalami kecemasan, ketidakstabilan emosi, dan tekanan psikologis lebih cenderung berpindah kerja sebagai bentuk pelarian dari kondisi kerja yang tidak nyaman. *Escape motive* kemudian berkontribusi terhadap penurunan *subjective career success*, sehingga perpindahan kerja yang didorong oleh motif menghindari tekanan cenderung tidak menghasilkan persepsi keberhasilan karier yang tinggi.

- 3) *Job hopping motive advancement* memiliki peran mediasi dalam pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Subjective Career Success*. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mendorong terbentuknya orientasi perpindahan kerja yang berfokus pada pengembangan diri, peluang karier, dan pencapaian yang lebih baik.
- 4) *Job hopping motive escape* memiliki peran mediasi dalam pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Subjective Career Success*. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mampu menekan munculnya *escape motive*, sehingga karyawan tidak terdorong untuk berpindah kerja semata-mata sebagai upaya menghindari tekanan atau ketidaknyamanan kerja. Melalui penurunan *escape motive* tersebut, *perceived organizational support* berkontribusi terhadap peningkatan *subjective career success*. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak hanya mendorong orientasi karier yang lebih positif, tetapi juga berfungsi sebagai faktor protektif yang mengurangi motif perpindahan kerja yang bersifat menghindar.

4.2. Pembahasan

Karyawan manufaktur tekstil di Jawa Barat dalam penelitian ini mayoritas merupakan perempuan, berpendidikan SMA/SMK, dan bekerja sebagai operator atau pada posisi awal karier. Mereka terlibat langsung dalam proses produksi yang saling bergantung, seperti *cutting*, *sewing*, *finishing*, *packing*, *quality control*, dan pergudangan. Karakteristik pekerjaan tersebut menuntut kecepatan, ketelitian, pencapaian target, konsistensi kualitas, serta koordinasi antarkaryawan. Pada fase usia produktif, karyawan juga mulai mengevaluasi stabilitas, penghasilan, kesempatan promosi, pengembangan keterampilan, dan arah kariernya (Super, 1990). Dalam perspektif karier modern, individu semakin berperan sebagai pengelola karier dan dapat mengembangkan kariernya melalui mobilitas lintas pekerjaan maupun organisasi (Hall, 2004; Sullivan & Arthur, 2006).

Dalam konteks tersebut, perpindahan kerja dapat didorong oleh dua motif yang berbeda, yaitu *advancement motive* dan *escape motive*. *Advancement motive* mengarahkan karyawan menuju pekerjaan yang memberikan penghasilan, posisi, pengalaman, atau kesempatan berkembang yang lebih baik. Sebaliknya, *escape motive* mengarahkan karyawan menjauh dari tekanan target, pekerjaan repetitif, konflik dengan atasan, sistem kerja yang tidak adil, dan rendahnya dukungan organisasi. Kedua motif dapat muncul secara bersamaan karena karyawan dapat ingin keluar dari kondisi yang tidak menyenangkan sekaligus mencari peluang karier yang lebih baik (Lake et al., 2018). Tuntutan kerja menjadi lebih berisiko menimbulkan kelelahan dan dorongan

keluar ketika tidak diimbangi sumber daya pekerjaan, seperti dukungan atasan, penghargaan, kesempatan belajar, keamanan kerja, dan keadilan (Bakker & Demerouti, 2007).

Perbedaan motif berpindah kerja tidak dapat dilepaskan dari *personality trait*. Setiap individu memiliki seluruh dimensi Big Five, yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*, dengan konfigurasi yang berbeda (John et al., 2008). Kepribadian memberikan dasar disposisional dalam memandang tekanan, peluang, hubungan sosial, dan risiko karier, tetapi respons aktual tetap dipengaruhi oleh pengalaman dan situasi kerja (Fleeson & Jayawickreme, 2015). Sesuai dengan *Trait Activation Theory*, target produksi, sistem kerja, hubungan dengan atasan, penghargaan, pelatihan, dan peluang promosi menjadi isyarat situasional yang dapat mengaktifkan kecenderungan kepribadian tertentu (Tett & Burnett, 2003). Oleh karena itu, kepribadian tidak bekerja secara terpisah dari lingkungan organisasi, tetapi berinteraksi dengan kondisi kerja dalam membentuk *advancement motive* dan *escape motive*.

Perceived organizational support turut menentukan bagaimana karyawan menafsirkan pengalaman kerjanya. Dukungan organisasi merupakan keyakinan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Dalam industri tekstil, dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui pembayaran upah dan lembur yang tepat, keselamatan kerja, jadwal yang wajar, perlakuan atasan yang menghormati, penghargaan, pelatihan, dan kejelasan promosi. Berdasarkan *Social Exchange Theory*,

perlakuan positif organisasi mendorong kepercayaan, keterikatan, dan kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi kepada organisasi (Cropanzano & Mitchell, 2005). Dukungan yang tinggi dapat menekan *escape motive*, meskipun tidak selalu menghilangkan *advancement motive* karena dukungan juga dapat meningkatkan kompetensi dan kesiapan karyawan untuk mengembangkan kariernya.

Mediasi Personality Trait melalui Advancement Motive terhadap Subjective Career Success

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *advancement motive* memediasi pengaruh seluruh dimensi kepribadian terhadap *subjective career success*. Pengaruh tidak langsung paling kuat ditemukan pada *conscientiousness*, diikuti oleh *openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. *Advancement motive* menjadi mekanisme yang menerjemahkan karakteristik kepribadian ke dalam pengelolaan karier yang berorientasi pada pencapaian, pengembangan kompetensi, peningkatan tanggung jawab, dan peluang kerja yang lebih baik (Lake et al., 2018). *Conscientiousness* memiliki pengaruh paling kuat karena karakteristik disiplin, tekun, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian sesuai dengan tuntutan industri manufaktur tekstil. Karyawan yang konsisten menjaga target dan kualitas serta mengembangkan keterampilan cenderung mengharapkan kemajuan yang sebanding dengan kontribusinya. Ketika peluang tersebut tidak tersedia, perpindahan kerja dapat menjadi strategi yang rasional dan terencana. Temuan ini sejalan dengan Barrick dan Mount (1991), Judge et al. (1999), Ng et al. (2005), serta Li et al. (2015), yang

menghubungkan *conscientiousness* dengan kinerja, eksplorasi karier, dan keberhasilan karier.

Openness to experience mendorong kesiapan mempelajari mesin, teknologi, prosedur, dan peran baru. Ketika organisasi tidak menyediakan ruang belajar, karyawan dapat mencari pengalaman di organisasi lain. *Extraversion* mendukung akses terhadap informasi dan peluang kerja melalui jejaring sosial, sedangkan *agreeableness* membangun reputasi sebagai individu yang kooperatif dan dapat dipercaya. Namun, karakteristik tersebut baru meningkatkan keberhasilan karier ketika diarahkan melalui *advancement motive* menjadi keputusan yang terencana (Seibert & Kraimer, 2001; Li et al., 2015; Smale et al., 2019). Sementara itu, pengaruh *neuroticism* merupakan yang paling rendah karena kecemasan dan kekhawatiran terhadap ketidakpastian dapat menghambat eksplorasi karier. Meskipun demikian, kekhawatiran tertentu masih dapat diarahkan menjadi upaya konstruktif untuk memperoleh pekerjaan yang lebih aman dan mendukung.

Mediasi Personality Trait melalui Escape Motive terhadap Subjective Career Success

Berbeda dari *advancement motive*, *escape motive* menggambarkan perpindahan kerja sebagai upaya menjauh dari tekanan dan kondisi kerja negatif. Hal ini sejalan dengan perspektif motivasi pendekatan dan penghindaran, yaitu *advancement motive* mengarahkan individu menuju kondisi positif, sedangkan *escape motive* mengarahkan individu menjauh dari situasi yang mengancam (Elliot, 2006). Dalam perspektif

withdrawal behaviour, keinginan keluar juga dapat muncul ketika biaya psikologis untuk bertahan dinilai lebih besar daripada manfaat mempertahankan pekerjaan (Hom & Griffeth, 1995; Mobley, 1977).

Neuroticism menjadi dimensi yang paling kuat membentuk *escape motive*. Individu dengan *neuroticism* tinggi lebih mudah mengalami kecemasan, ketegangan, kerentanan, dan emosi negatif ketika menghadapi target, teguran atasan, perubahan shift, konflik, dan ketidakpastian pekerjaan (Costa & McCrae, 1992, 1995; Bolger & Schilling, 1991). Perpindahan kerja kemudian digunakan sebagai cara untuk mengurangi tekanan atau memulihkan rasa aman psikologis (Carver & Connor-Smith, 2010). Namun, perpindahan yang semata-mata bertujuan menghindari tekanan belum tentu meningkatkan pengakuan, kompetensi, makna kerja, pertumbuhan, dan kepuasan karier. Oleh karena itu, *escape motive* dapat menurunkan *subjective career success* (Shockley et al., 2016).

Dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* juga dapat membentuk *escape motive*, tetapi pengaruhnya relatif kecil. Individu ekstrover dapat merasa tidak nyaman dalam lingkungan yang membatasi interaksi, individu *agreeable* dapat menghindari konflik, individu *conscientious* dapat frustrasi terhadap sistem yang tidak teratur, dan individu terbuka dapat merasa jenuh dalam pekerjaan monoton. Namun, mekanisme tersebut bukan jalur utama dibandingkan pengaruh *neuroticism*.

Mediasi Perceived Organizational Support melalui Job Hopping Motive terhadap Subjective Career Success

Advancement motive juga memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *subjective career success*. Dukungan berupa pelatihan, penghargaan, kesempatan mengembangkan keterampilan, dan kepercayaan dari atasan dapat meningkatkan kompetensi serta keyakinan diri karyawan. Sumber daya tersebut kemudian mendorong karyawan mengelola karier secara lebih proaktif dan mempertimbangkan mobilitas sebagai sarana memperoleh tanggung jawab, pengakuan, pengalaman, dan peluang pengembangan yang lebih baik (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002; Lake et al., 2018). Temuan ini memperluas *Social Exchange Theory* karena timbal balik atas dukungan organisasi tidak hanya diwujudkan melalui keinginan bertahan, tetapi juga melalui peningkatan kompetensi dan pengelolaan karier secara aktif (Cropanzano & Mitchell, 2005). Sementara itu, *escape motive* memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap keberhasilan karier melalui mekanisme perlindungan. Dukungan yang tinggi membuat tuntutan kerja lebih mudah dikelola dan mengurangi kebutuhan karyawan untuk menggunakan perpindahan sebagai jalan keluar. Sebaliknya, rendahnya dukungan menimbulkan ketidakseimbangan pertukaran, perasaan tidak dihargai, dan dorongan meninggalkan organisasi. Menurunnya *escape motive* memberikan ruang psikologis bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi, memperoleh pengakuan, menemukan makna kerja, dan menilai kariernya secara lebih positif. Dengan demikian, *perceived*

organizational support meningkatkan *subjective career success* bukan dengan meningkatkan *escape motive*, tetapi dengan menekan dorongan berpindah yang bersifat reaktif (Cropanzano & Mitchell, 2005; Lake et al., 2018; Shockley et al., 2016). Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan karier subjektif merupakan hasil interaksi antara karakteristik kepribadian, dukungan organisasi, dan motif psikologis dalam mengelola mobilitas karier. *Advancement motive* mengarahkan perpindahan menuju pertumbuhan dan meningkatkan *subjective career success*, sedangkan *escape motive* mengarahkan perpindahan untuk menghindari tekanan dan cenderung menurunkan evaluasi keberhasilan karier. Dukungan organisasi berperan ganda, yaitu mengembangkan sumber daya yang mendukung kemajuan karier sekaligus melindungi karyawan dari keputusan perpindahan yang reaktif.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran *job hopping motive* sebagai mediator dalam pengaruh *personality trait* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada karyawan perusahaan manufaktur di Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan karier subjektif karyawan tidak hanya ditentukan oleh karakteristik kepribadian atau dukungan organisasi secara langsung, tetapi juga oleh motif psikologis yang mendasari keputusan individu dalam memaknai perpindahan kerja. Dengan demikian, *job hopping* tidak dapat dipahami semata-mata sebagai perilaku berpindah kerja, melainkan perlu dilihat dari alasan psikologis yang melatarbelakanginya.

- 1) *Job hopping motive advancement* terbukti memediasi pengaruh *personality trait* terhadap *subjective career success*. *Conscientiousness*, *openness to experience*, *extraversion*, dan *agreeableness* Adalah trait yang dominan dengan *advancement motive*.
- 2) *Job hopping motive escape* terbukti memediasi pengaruh *personality trait* terhadap *subjective career success*. *Neuroticism*, meningkatkan kecenderungan berpindah untuk menghindari kondisi kerja yang tidak nyaman, sehingga menurunkan *subjective career success*

- 3) *Job hopping motive advancement* terbukti memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *subjective career success*. Dukungan organisasi dapat meningkatkan keyakinan dan motivasi pengembangan karier, yang selanjutnya mendorong pencapaian *subjective career success*.
- 4) *Job hopping motive escape* terbukti memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *subjective career success*. Dukungan organisasi yang rendah dapat meningkatkan *escape motive* sehingga menurunkan *subjective career success*.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian mengenai peran *job hopping motive* sebagai mediator dalam pengaruh *personality trait* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada karyawan perusahaan manufaktur tekstil, maka saran teoritis (pengembangan ilmu) dan saran praktis.

5.2.1. Saran Teoretis

- 1) Penelitian selanjutnya disarankan memperluas *Social Exchange Theory* dengan menguji bahwa *perceived organizational support* tidak selalu menghasilkan respons berupa loyalitas dan keinginan bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian berikutnya dapat memasukkan variabel psikologis lain untuk menjelaskan mekanisme yang menentukan apakah

dukungan organisasi menghasilkan retensi, meningkatkan *advancement motive* atau penurunan *escape motive*.

- 2) Penelitian selanjutnya dapat melakukan studi desain longitudinal untuk menjelaskan perubahan *personality trait*, *perceived organizational support*, *motif job hopping*, dan *subjective career success* sebelum serta setelah perpindahan kerja.
- 3) Mengembangkan penelitian lintas sektor d untuk menguji konsistensi model pada industri lain serta konteks budaya yang berbeda, sehingga dapat diketahui apakah temuan penelitian bersifat khusus pada manufaktur tekstil atau dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

5.2.2. Saran Praktis

5.2.2.1. Perusahaan dan Human Resources Management

- 1) Informasi kepribadian dapat digunakan untuk pengembangan, bukan pelabelan. Karyawan yang disiplin dapat diarahkan pada pengembangan karier, sedangkan karyawan yang sensitif terhadap tekanan memerlukan kejelasan tugas, pendampingan, dan dukungan psikologis.
- 2) Perusahaan dapat menerapkan mentoring atau *buddy system* bagi karyawan baru dan karyawan yang rentan terhadap tekanan. Senior atau supervisor dapat memberi arahan, dukungan emosional, dan rasa aman psikologis.

- 3) Dukungan organisasi perlu diwujudkan melalui komunikasi terbuka, mekanisme keluhan, penghargaan, pelatihan, perlakuan adil, dan keselamatan kerja. Sesuai *Social Exchange Theory*, dukungan tersebut dapat meningkatkan motif berkembang dan menekan motif menghindar.
- 4) Perusahaan menyediakan jalur karier yang jelas bagi karyawan produksi, mulai dari operator, senior operator, *multi-skill operator*, *leader line*, trainer, hingga supervisor. Hal ini dapat mengarahkan *advancement motive* menjadi mobilitas internal.
- 5) Perusahaan perlu menekan faktor yang memperkuat *escape motive*, seperti target tidak realistis, beban kerja tidak adil, lembur berlebihan, konflik dengan atasan, dan komunikasi yang menekan. Target produksi harus disertai dukungan teknis, pembagian kerja yang adil, dan perlindungan keselamatan.

5.2.2.2. Supervisor atau Leader Line

- 1) Supervisor dan *leader line* perlu menjadi sumber dukungan, bukan hanya pengawas target. Arahan kerja harus jelas, terutama saat terjadi perubahan target, model produksi, atau standar kualitas.
- 2) Teguran perlu disampaikan secara konstruktif dan tidak mempermalukan karyawan. Kesalahan kerja sebaiknya digunakan sebagai bahan evaluasi dan pembelajaran.

- 3) Supervisor perlu mengenali tanda *escape motive*, seperti keinginan keluar, menarik diri, mudah cemas, konflik, dan penurunan motivasi. Karyawan tersebut memerlukan komunikasi yang jelas dan pendampingan.

5.2.2.3. Pemerintah

- 1) Kebijakan retensi tenaga kerja perlu memasukkan faktor psikologis, karena mobilitas kerja tidak hanya dipengaruhi loyalitas, tetapi juga peluang karier, karakter individu, dukungan organisasi, dan kondisi kerja.
- 2) Kebijakan ketenagakerjaan tidak hanya perlu berfokus pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga pada kualitas pengalaman kerja, rasa aman, dukungan organisasi, dan peluang pengembangan karier.

Daftar Pustaka



Curriculum Vitae & Prestasi Akademik

