FENOMENA *JOB HUGGING* YANG DIHADAPI *SANDWICH GENERATION* DAN UPAYA ANTISIPASINYA

SKRIPSI

Oleh

Nama : Nafisa Umi Kulsum

Nomor Mahasiswa : 22311292

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2026

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nafisa Umi Kulsum

NIM : 22311292

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

"FENOMENA *JOB HUGGING* YANG DIHADAPI *SANDWICH GENERATION* DAN UPAYA ANTISIPASINYA"

merupakan karya ilmiah saya sendiri. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26 Januari 2026

Yang menyatakan



(Nafisa Umi Kulsum)

PENGESAHAN TUGAS AKHIR SKRIPSI

FENOMENA *JOB HUGGING* YANG DIHADAPI *SANDWICH GENERATION* DAN UPAYA ANTISIPASINYA

Disusun oleh :

Nama	: Nafisa Umi Kulsum
Nomor Mahasiswa	: 22311292
Dosen Pembimbing	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., CHRMP
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 26 Januari 2026

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., CHRMP

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2026

PENGESAHAN UJIAN

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

NO.: 3633/DEK/10/Prodi.Mj/VIII/2025

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2023/2024, Selasa 03 Maret 2026, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Nafisa Umi Kulsum
No. Mahasiswa	: 22311292
Judul Tugas Akhir	: FENOMENA JOB HUGGING YANG DIHADAPI SANDWICH GENERATION DAN UPAYA ANTISIPASINYA
Pembimbing	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai	: A
Referensi	: Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji :

Ketua Tim	: Suhartini, Dra., M.Si.
Anggota Tim	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Yogyakarta, 03 Maret 2026

Ketua Program Studi Manajemen,

Abdur Rafik, SE., M.Sc.

NIK. 133110105

KATA PENGANTAR

Assamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillāhi rabbil 'ālamīn, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan kesehatan, kekuatan, dan kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul **"Fenomena *Job Hugging* yang Dihadapi *Sandwich Generation* dan Upaya Antisipasinya"** sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata 1 (S1) guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Islam Indonesia.

Penulis dengan tulus menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak hanya bergantung pada kemampuan dan upaya pribadi. Proses penyusunannya turut melibatkan bantuan, dukungan, serta perhatian dari berbagai pihak. Atas segala kontribusi tersebut, penulis menyampaikan apresiasi dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Allah SWT, Sang Pemilik kehidupan, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kepada diri sendiri, Nafisa Umi Kulsum, yang sejak awal kerap merasa tidak mampu, namun tetap berupaya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab untuk menyelesaikan studi ini.
3. Kepada kedua orang tua pemulis. Meskipun tidak memiliki kesempatan untuk merasakan bangku pendidikan formal, keduanya tidak pernah berhenti berjuang agar anak-anaknya dapat memperoleh pendidikan yang lebih baik. Dengan segala keterbatasan yang ada, kedua orang tua penulis selalu mengutamakan masa depan anak-anaknya di atas kepentingan pribadi. Setiap langkah yang penulis tempuh hingga berada di titik ini tidak pernah lepas dari doa yang tulus, pengorbanan yang tak terhitung, serta kasih sayang yang tiada batas. Dalam setiap lelah, ragu, dan rasa ingin menyerah, doa dan nasihat kedua orang tua menjadi sumber kekuatan utama bagi penulis untuk terus bertahan dan melangkah. Terima kasih yang tak terhingga penulis haturkan atas segala

upaya, dukungan materi, semangat, motivasi, dan cinta yang senantiasa mengiringi perjalanan penulis. Penulis sangat bersyukur dan merasa terhormat ditakdirkan menjadi anak dari kedua orang tua penulis, yang menjadi alasan terbesar penulis untuk terus berusaha dan tidak menyerah.

4. Kepada Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., CHRMP selaku dosen pembimbing, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, perhatian, arahan, serta bimbingan yang telah diberikan dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini. Berkat masukan, kritik, dan saran yang konstruktif dari Ibu, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga segala kebaikan dan ilmu yang telah diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.
5. Kepada teman-teman penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan, doa, semangat, serta kebersamaan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi, keterbukaan, dan kerja sama yang diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, dan kebaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

ABSTRACT

This study aims to examine the phenomenon of job hugging experienced by sandwich generation individuals from the millennial and generation Z cohorts, as well as the coping strategies they use to deal with dual-role pressures. This research employs a qualitative approach using a phenomenological study method. Data were collected through in-depth online interviews with five respondents selected using purposive sampling. The findings indicate that all respondents experience job hugging, characterized by remaining in their current jobs despite feelings of fatigue and job dissatisfaction, primarily due to the need for financial stability and family responsibilities. The coping strategies applied include problem-focused coping, such as financial management and enhancing work professionalism, as well as emotion-focused coping, including taking rest, engaging in religious practices, and receiving support from family and coworkers. These findings emphasize the importance of flexible work policies, clear career paths, and a supportive work environment to improve the well-being of sandwich generation employees and minimize the negative impacts of job hugging.

Keywords: job hugging, sandwich generation, coping strategies.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fenomena *job hugging* yang dialami oleh *sandwich generation* dari generasi milenial dan generasi Z serta strategi coping yang digunakan dalam menghadapi tekanan peran ganda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi fenomenologi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam secara daring terhadap lima responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden mengalami *job hugging*, yaitu bertahan di pekerjaan meskipun merasa lelah dan tidak puas, karena tuntutan stabilitas finansial dan tanggung jawab keluarga. Strategi coping yang digunakan meliputi *problem-focused coping* seperti pengelolaan keuangan dan peningkatan profesionalitas kerja, serta *emotion-focused coping* seperti istirahat, ibadah, dan dukungan keluarga serta rekan kerja. Temuan ini menekankan pentingnya kebijakan kerja fleksibel, jenjang karier yang jelas, serta lingkungan kerja yang suportif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan *sandwich generation* dan meminimalkan dampak negatif *job hugging*.

Kata kunci: *job hugging, sandwich generation*, strategi coping.

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR SKRIPSI iii
PENGESAHAN UJIAN iv
KATA PENGANTAR v
ABSTRACT vii
ABSTRAK viii
DAFTAR ISI ix
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Kegiatan 5
BAB II METODE PENELITIAN 7
2.1 Pendekatan Penelitian 7
2.2 Lokasi Penelitian 7
2.3 Responden Penelitian 7
2.4 Jenis dan Sumber Data 9
2.5 Subjek Penelitian 9
2.6 Teknik Analisis Data 10
BAB III TEMUAN HASIL INTERVIEW 11
3.1 Temuan Hasil Interview 11
3.1.1 Fenomena *Job Hugging* yang Dialami oleh *Sandwich Generation* yang Termasuk dalam Generasi Milenial dan Generasi Z 11
Ringkasan hasil Fenomena *Job Hugging* yang Dialami oleh *sandwich generation* yang Termasuk dalam Generasi Milenial dan Generasi Z 21

3.1.2 Strategi *Coping* yang Digunakan Oleh Kedua Generasi Tersebut dalam Menghadapi Tekanan sebagai *Sandwich Generation* yang Mengalami *Job Hugging* 22
BAB IV KAJIAN TEORI 30
4.1 *Job Hugging* 30
4.2 *Sandwich Generation* 32
4.3 Generasi Milenial 34
4.4 Generasi Z 35
4.5 Strategi Coping 36
BAB V PEMBAHASAN 38
5.1 Pembahasan 38
5.1.1 Fenomena *Job Hugging* yang Dialami oleh *Sandwich Generation* yang Termasuk dalam Generasi Milenial dan Generasi Z 38
5.1.2 Strategi *Coping* yang Digunakan Oleh Kedua Generasi Tersebut dalam Menghadapi Tekanan sebagai *Sandwich Generation* yang Mengalami *Job Hugging* 41
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 44
6.1 Kesimpulan 44
6.2 Saran 46
DAFTAR PUSTAKA 48
LAMPIRAN 52

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinamika ketenagakerjaan di era modern menunjukkan perubahan yang signifikan, terutama dengan hadirnya generasi milenial dan generasi Z sebagai dominan dalam angkatan kerja Indonesia. Pada Februari 2025, struktur angkatan kerja Indonesia saat ini sebagian besar ditempati oleh Generasi milenial dan generasi Z. Tercatat sekitar 61 juta orang atau kurang lebih 62,8 % dari total tenaga kerja nasional berasal dari dua generasi ini. Secara lebih rinci, generasi Z menyumbang 23,9 %, sedangkan generasi milenial mencapai 38,9 % (BPS Indonesia, 2025). Kondisi ini menegaskan bahwa mayoritas tenaga kerja Indonesia berada pada kelompok usia produktif muda yang identik dengan keterampilan adaptif terhadap teknologi, orientasi kerja yang fleksibel, serta aspirasi karier yang progresif. Namun, di sisi lain, kedua generasi ini juga menghadapi tantangan ketidakpastian ekonomi. Indonesia tengah menghadapi sejumlah tantangan ekonomi, seperti menurunnya daya beli masyarakat, adanya kesenjangan ekonomi, masih tingginya tingkat pengangguran, serta ketergantungan pada impor pangan (Waras & Juwita, 2024).

Salah satu fenomena yang muncul karena ketidakpastian ekonomi saat ini adalah fenomena *job hugging* (UVERS, 2025). *Job hugging* adalah kondisi ketika karyawan cenderung bertahan pada posisi yang sedang dijalani dan enggan melakukan perpindahan karier, promosi, atau perubahan pekerjaan, meskipun tersedia peluang yang lebih baik, berbeda dengan perilaku sering berganti pekerjaan, para *job hugger* memilih untuk tetap berada di tempat yang sama, bahkan hingga bertahun-tahun atau puluhan tahun (Rush, 2025). Adapun istilah lain untuk *job hugging* yaitu *locked at the job. "Locked at the job"* adalah suatu kondisi di mana individu merasa tidak puas dengan pekerjaan yang sedang dijalani, namun pada saat yang sama mengalami keterbatasan kesempatan kerja untuk meninggalkan situasi tersebut (Feenstra-Verschure et al., 2023). Dalam artikel yang diterbitkan oleh Kompas disebutkan bahwa fenomena *job hugging* atau memeluk pekerjaan menjadi tren baru dalam dunia kerja,

di mana para karyawan tetap bertahan pada pekerjaannya meskipun merasa tidak puas, tidak mengalami perkembangan, atau bahkan kurang menyukai pekerjaan tersebut (Sidik & Purwanto, 2025). Fenomena tersebut mulai muncul di Indonesia. Riset Universitas Gadjah Mada (2024) mengungkapkan bahwa banyak pekerja di Indonesia memilih bertahan pada pekerjaan yang mereka jalani saat ini meskipun tingkat kepuasannya rendah. Alasan utama yang mendorong hal tersebut adalah kebutuhan akan stabilitas ekonomi serta jaminan keamanan finansial (Agustine, 2025).

Menurut Laporan Glassdoor Worklife Trends 2025, semakin banyak pekerja merasa terjebak dalam karier mereka akibat kondisi pasar kerja yang lesu dan proses perekrutan yang lambat. Hal ini membuat banyak dari mereka memilih bertahan, daripada berpindah ke pekerjaan baru yang sebenarnya menawarkan peluang pengembangan karier dan gaji lebih tinggi (Zhao, 2024). Banyak pekerja memilih tetap berada di pekerjaan yang tidak memberikan kepuasan, bukan karena loyalitas, melainkan sebagai upaya bertahan hidup di tengah kondisi ekonomi yang tidak pasti dan meningkatnya biaya hidup (Risdawati, 2025). Mereka memilih bertahan pada pekerjaannya karena merasa sulit untuk mendapatkan peluang lain, atau meskipun memiliki kemampuan untuk berpindah, mereka enggan mengambil risiko akibat rasa takut terhadap ketidakpastian (Winzer, 2025). Fenomena ini semakin banyak dijumpai di kalangan generasi milenial dan gen Z, di mana sebagian besar dari mereka memilih bertahan pada pekerjaannya karena rasa khawatir akan kesulitan memperoleh pekerjaan baru (Risdawati, 2025).

Fenomena lain yang juga terjadi adalah fenomena *sandwich generation*. Menurut Miller (1981) *Sandwich Generation* adalah individu yang berada di posisi terjepit antara orang tua lanjut usia dan anak-anak yang masih muda. Mereka harus menanggung biaya hidup orang tua, anak, sekaligus kebutuhan diri sendiri secara bersamaan. Kondisi ini kerap menimbulkan tekanan besar yang membuat mereka rentan mengalami stress (Miller, 1981). Menurut Chisholm (1999), generasi sandwich adalah individu yang harus mengasuh anak-anak mereka, baik yang masih kecil maupun sudah dewasa, sekaligus merawat satu atau kedua orang tua yang telah lanjut

usia. Chisholm (1999) menegaskan bahwa pasangan bekerja yang memiliki tanggung jawab terhadap anak dan orang tua lansia telah digolongkan sebagai generasi sandwich selama lebih dari 25 tahun.

Burke & Calvano, (2017) mengungkapkan bahwa generasi sandwich pada awalnya merujuk pada individu berusia 50 hingga 60 tahun yang terhimpit oleh tanggung jawab terhadap orang tua, anak, maupun cucu. Namun, seiring dengan pertambahan usia penduduk, pengertiannya mulai berubah, karena semakin banyak anak dewasa yang masih tinggal di rumah akibat kesulitan memperoleh pekerjaan atau tidak mendapatkan gaji yang cukup untuk hidup secara mandiri. Generasi sandwich secara literal merujuk pada individu setengah paruh baya yang memikul dua tanggung jawab sekaligus, yakni memenuhi kebutuhan anak hingga dewasa serta menanggung hidup orang tua yang sudah lanjut usia sebagai bentuk konsekuensi dalam perjalanan hidup (Schlesinger & Raphael, 1993). Carol Abaya (dalam Abramson, 2015) membagi generasi sandwich ke dalam dua kategori, yaitu *the club sandwich* dan *the open-faced sandwich*. *The club sandwich* mencakup individu berusia 50–60 tahun yang berada di antara tanggung jawab merawat orang tua lanjut usia, anak, cucu, maupun orang dewasa berusia 30–40 tahun dengan anak kecil, orang tua menua, serta kakek-nenek. Sementara itu, *the open-faced sandwich* merujuk pada siapa saja yang terlibat dalam merawat kerabat lansia, sehingga kategori ini tidak dibatasi oleh usia tertentu.

Survei yang dilakukan oleh Tirto (2023) bersama Jakpat pada 11 Oktober 2023 terhadap 1.500 responden di 33 provinsi Indonesia menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden (50,6%) mengaku termasuk dalam generasi sandwich. Mayoritas responden berasal dari Pulau Jawa (80,53%), terutama dari Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Jawa Timur. Dari sisi usia, sebagian besar berumur 20–25 tahun, dengan jumlah laki-laki dan perempuan yang seimbang. Berdasarkan pekerjaan, 51,6% sudah bekerja di sektor seperti F&B, ritel, pemasaran, perbankan, serta pendidikan dan penelitian. Selain itu, terdapat mahasiswa atau pelajar (15,4%), mereka yang tidak bekerja dan wiraswasta (masing-masing 11,33%), serta ibu rumah tangga (10,33%). Dari tingkat pendidikan, sebagian besar merupakan lulusan SMA/sederajat (53%), diikuti oleh

lulusan S1 (31,93%) dan Diploma 3 (6,13%). Dalam hal tanggungan finansial, 47,04% responden menanggung kebutuhan anak dan orang tua, 33,99% membantu anak, orang tua, dan kerabat lainnya, sedangkan 18,97% menanggung anak serta saudara atau kerabat. Secara keseluruhan, hasil survei ini menggambarkan bahwa fenomena generasi sandwich cukup luas terjadi di Indonesia, terutama di kalangan muda usia produktif yang memiliki tanggung jawab ekonomi ganda terhadap keluarga mereka.

Dalam buku yang berjudul "*Working Couples Caring for Children and Aging Parents Effects on Work and Well-Being"* oleh Neal & Hammer (2017) meneliti data lebih dari 1.000 pekerja dewasa yang memiliki tanggung jawab merawat anggota keluarga. Temuannya menunjukkan bahwa individu yang termasuk dalam *sandwich generation* umumnya memilih untuk tetap berada di pekerjaannya dengan alasan mereka tetap bekerja bukan lagi karena kesenangan atau kepuasan pribadi, melainkan karena kebutuhan pendapatan termasuk untuk menanggung biaya hidup, asuransi kesehatan, dan kebutuhan keluarga. Walaupun mereka sering mengalami tekanan dan konflik peran yang berat, sebagian besar tetap bertahan bekerja demi memenuhi kewajiban finansial terhadap anak-anak serta orang tua yang harus mereka tanggung.

Hasil penelitian tersebut memperlihatkan adanya keterkaitan dengan konsep *job hugging*, yaitu kondisi ketika seseorang tetap bertahan pada pekerjaannya meskipun merasa tidak puas, tidak mengalami perkembangan, atau bahkan kurang menyukai pekerjaan tersebut (Sidik & Purwanto, 2025). Dalam hal ini, peran *sandwich generation* menjadi faktor penting yang memengaruhi munculnya perilaku tersebut. Beban tanggung jawab finansial terhadap orang tua sekaligus anak membuat individu dalam posisi ini lebih mengutamakan keamanan penghasilan dibandingkan mengejar pengembangan diri atau peluang karier baru. Oleh karena itu, semakin besar tanggung jawab yang diemban oleh *sandwich generation*, semakin kuat pula kecenderungan mereka untuk bertahan dalam pekerjaan yang ada, sebagaimana dijelaskan dalam fenomena *job hugging*. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana fenomena *job hugging* bisa terjadi pada *sandwich generation* yang berasal dari generasi milenial dan generasi Z.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul **"Fenomena *Job Hugging* yang Dihadapi *Sandwich Generation* dan Upaya Antisipasinya".**

1.2 Rumusan Masalah

a. Bagaimana fenomena *job hugging* dialami oleh *sandwich generation* yang termasuk dalam Generasi Milenial dan Generasi Z?
b. Bagaimana strategi coping yang digunakan oleh kedua generasi tersebut dalam menghadapi tekanan sebagai *sandwich generation* yang mengalami *job hugging*?

1.3 Tujuan Penelitian

c. Untuk mengetahui bagaimana fenomena *job hugging* dialami oleh *sandwich generation* yang termasuk dalam Generasi Milenial dan Generasi Z
d. Untuk mengetahui bagaimana strategi coping yang digunakan oleh kedua generasi tersebut dalam menghadapi tekanan sebagai *sandwich generation* yang mengalami *job hugging*

1.4 Manfaat Kegiatan

1. **Manfaat Teoritis**

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sejumlah manfaat secara teoritis sebagai berikut :

   a. Menambah pemahaman tentang hubungan antara peran sebagai *sandwich generation* dengan kecenderungan seseorang untuk tetap bertahan di pekerjaannya (*job hugging*), terutama pada Generasi Milenial dan Generasi Z.
   b. Menjadi dasar pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku kerja, tanggung jawab ekonomi, dan strategi coping yang digunakan

oleh kedua generasi dalam menghadapi tekanan sebagai *sandwich generation* yang mengalami fenomena *job hugging.*

2. Manfaat Praktik

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa yang ingin meneliti topik sejenis, terutama yang berkaitan dengan fenomena *job hugging* dan *sandwich generation*. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan praktis tentang bagaimana generasi milenial dan Z menghadapi tekanan pekerjaan dan keluarga, serta cara mereka mengatasinya.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian tentang *job hugging* atau *sandwich generation*. Hasilnya diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi seseorang untuk bertahan di pekerjaannya meskipun menghadapi tekanan.

BAB II
METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena dilakukan dalam kondisi yang alamiah (*natural setting*), disebut metode kualitatif karena data yang dikumpulkan dan analisisnya bersifat kualitatif. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai penelitian yang menghasilkan data berupa ungkapan atau pernyataan lisan dari responden, yang diperoleh melalui wawancara dan metode sejenis.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi fenomenologi. Menurut Creswell (2009) studi fenomenologi merupakan strategi penelitian yang digunakan untuk menggali dan memahami hakikat pengalaman manusia terhadap suatu fenomena tertentu. Tujuan penelitian fenomenologi adalah untuk memahami bagaimana individu merespons keberadaannya dalam masyarakat serta menggali makna dari pengalaman yang mereka alami dalam berinteraksi dengan orang lain (Harahap, 2020).

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara daring dengan memanfaatkan platform Google Meet sebagai media wawancara dengan narasumber. Mengingat partisipan tersebar di berbagai wilayah Indonesia, metode daring dipilih agar proses pengumpulan data dapat dilakukan secara praktis, efisien, dan efektif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menjangkau responden dari berbagai daerah tanpa terhambat oleh jarak dan waktu.

2.3 Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai dasar dalam pemilihan informan yang dianggap sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2013) *purposive sampling* adalah metode pemilihan sampel

sumber data yang dilakukan dengan pertimbangan khusus. Pertimbangan ini bisa berupa anggapan bahwa individu tersebut memiliki pengetahuan yang paling sesuai dengan topik penelitian, atau karena perannya yang dapat memudahkan peneliti dalam menggali dan memahami situasi sosial yang diteliti. Informan yang dipilih harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, sehingga individu yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut tidak akan menjadi informan dalam penelitian.

Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memastikan bahwa partisipan yang terpilih merupakan individu dari *sandwich generation* yang mengalami *job hugging* di kalangan generasi milenial dan generasi Z, sehingga data yang diperoleh benar-benar relevan dengan fokus penelitian. Teknik ini juga memungkinkan peneliti untuk menjamin bahwa para partisipan memiliki pengalaman nyata terkait fenomena yang diteliti. Dalam proses perekrutan narasumber, peneliti memanfaatkan media sosial seperti Instagram, tiktok, dan juga X (twitter) dengan cara menyebarkan informasi melalui akun pribadi peneliti. Adapun cara lain yang digunakan adalah dengan mencari narasumber melewati relasi dari teman dan saudara peneliti. Peneliti mencantumkan kriteria untuk informan yang dibutuhkan sesuai dengan topik penelitian. Peneliti berhasil memperoleh 5 narasumber yang sesuai dengan kriteria penelitian.

DATA INFORMAN					
No	**Responden**	**Gender**	**Usia**	**Masa Kerja**	**Kesesuaian antara Disiplin Ilmu dan Tempat Kerja**
1.	AYV	Perempuan	27 th	8 tahun	Ilmu Komunikasi – Staff admin kantor cctv
2.	GPP	Laki laki	36 th	10 tahun	Akuntansi – BUMN (PT Perkebunan Nusantara 1)

3.	SS	Laki laki	33 th	3 tahun	Teknik Komputer – IT Solution
4.	WIA	Perempuan	29 th	6 tahun	Ilmu ekonomi studi pembangunan - Logistic
5.	RY	Laki laki	31 th	8 tahun	Teknik mesin – Engineer di PT Epson Indonesia

2.4 Jenis dan Sumber Data

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2013) data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya oleh peneliti, misalnya melalui wawancara secara langsung dengan narasumber atau subjek penelitian. Peneliti memperoleh data melalui wawancara langsung dengan para narasumber. Melalui proses wawancara tersebut, peneliti mendapatkan berbagai data dan informasi dari informan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.5 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan responden yang berada pada usia produktif dan berasal dari generasi milenial serta generasi Z. Responden yang dipilih merupakan individu yang telah bekerja minimal selama tiga tahun, sudah berkeluarga (memiliki pasangan dan anak), serta masih tinggal bersama orang tua atau menanggung kebutuhan orang tuanya secara finansial atau bisa dikategorikan sebagai bagian dari generasi sandwich.

2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tematik. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami bagaimana fenomena *job hugging* terjadi pada generasi sandwich yang termasuk generasi milenial dan generasi Z. Selain itu, analisis tematik juga digunakan untuk mengidentifikasi berbagai strategi *coping* yang diterapkan oleh kedua generasi tersebut dalam menghadapi tekanan sebagai bagian dari generasi sandwich yang mengalami *job hugging.* Analisis tematik merupakan metode yang digunakan untuk mengenali, mengkaji, dan mengelompokkan pola atau tema yang muncul dari data penelitian (Braun & Clarke, 2006) .

BAB III
TEMUAN HASIL INTERVIEW

3.1 Temuan Hasil Interview

3.1.1 Fenomena *Job Hugging* yang Dialami oleh *Sandwich Generation* yang Termasuk dalam Generasi Milenial dan Generasi Z

Fenomena *job hugging* menggambarkan situasi di mana seseorang tetap bertahan dalam pekerjaan yang sebenarnya tidak sepenuhnya sesuai atau nyaman, karena dipengaruhi oleh tuntutan ekonomi, rasa tidak aman terhadap masa depan, maupun beban tanggungan keluarga. Dalam penelitian ini, fenomena tersebut dikaji pada dua kelompok usia yang masuk dalam kategori generasi sandwich, yakni generasi Z dan generasi Milenial. Untuk menganalisis fenomena *job hugging* yang terjadi pada *sandwich generation*, peneliti melalui beberapa pertanyaan wawancara yang dirancang untuk memahami lebih dalam tentang: Status responden sebagai generasi sandwich ; Fenomena *job hugging* yang dialami oleh responden ; Faktor yang membuat betah dan tidak betah di perusahaan tempat bekerja sekarang. Dalam proses penyajian dan interpretasi hasil wawancara, peneliti menampilkan beberapa kutipan narasumber yang dianggap merepresentasikan pandangan seluruh responden pada tiap aspek yang diteliti.

Dari hasil wawancara yang sudah dilaksanakan dengan narasumber yang berjumlah 5 orang, kelima narasumber dalam penelitian ini diketahui menempati posisi sebagai generasi sandwich. Hal ini terlihat dari peran mereka yang harus memenuhi kebutuhan keluarga inti (pasangan dan anak) sekaligus tetap memberikan dukungan kepada anggota keluarga lainnya. Dengan demikian, seluruh responden memperlihatkan ciri khas generasi sandwich, yakni berada di tengah dan memikul tanggung jawab yang bertumpuk. Pada wawancara dengan narasumber AYV yang merupakan satu satunya generasi Z dari keseluruhan responden, menyatakan bahwa :

> *"Aku sudah tinggal bersama suami. Cuma, karena aku dan suami sama-sama anak pertama, secara nggak langsung kami seperti "auto kesetting" untuk ikut*

bertanggung jawab menafkahi keluarga. Padahal, ayah kami berdua masih sehat walafiat."

Pernyataan AYV tersebut menggambarkan bahwa meskipun ia telah tinggal bersama suaminya, kondisi itu tidak serta-merta membuat mereka lepas dari urusan keluarga asal. AYV menjelaskan bahwa dirinya dan suami sama-sama merupakan anak pertama dalam keluarga masing-masing. Posisi tersebut, menurutnya, secara tidak langsung membuat mereka *"tersetting"* untuk ikut memikul tanggung jawab dalam hal menafkahi keluarga. Dengan kata lain, ada kewajiban yang terasa melekat karena status sebagai anak pertama, sehingga mereka tetap merasa perlu memberikan dukungan kepada orang tua. Hal itu tetap terjadi meskipun kedua orang tua mereka masih sehat, yang menunjukkan bahwa beban atau peran tersebut muncul bukan karena kebutuhan fisik orang tua, tetapi karena adanya anggapan atau kebiasaan bahwa anak pertama harus mengambil bagian dalam tanggung jawab tersebut.

Pandangan ini kemudian diperkuat dengan pernyataan dari narasumber GPP yang menyatakan bahwa :

"Saya sekarang tinggal sama istri, sama anak-anak. Jadi saya anak pertama dari enam bersaudara. Bapak saya sudah tidak ada, ibu saya ibu rumah tangga mbak. Ikut membantu kebutuhan ibu dan tiga adik saya."

GPP menjelaskan bahwa ia kini tinggal bersama istri dan anak-anaknya. GPP menjelaskan bahwa saat ini ia tinggal bersama istri dan anak-anaknya. Ia menyebut dirinya sebagai anak pertama dari enam bersaudara, sehingga berada pada posisi yang dekat dengan berbagai urusan keluarga. GPP juga menyampaikan bahwa ayahnya telah tiada, sementara ibunya merupakan seorang ibu rumah tangga. Dalam situasi tersebut, ia mengambil peran untuk ikut membantu memenuhi kebutuhan ibu serta tiga adiknya yang masih memerlukan dukungan. Dari penuturannya, terlihat bahwa GPP tidak hanya mengurus keluarga kecilnya, tetapi juga menjalankan tanggung jawab terhadap keluarga asalnya, terutama setelah kepergian ayahnya dan kondisi ibunya yang tidak bekerja. Melalui pernyataan tersebut, tergambar bagaimana GPP menjalani kewajiban yang ia pandang perlu dilakukan terhadap ibu dan adik-adiknya.

Lalu melalui pernyataan dari narasumber selanjutnya yaitu WIA yang menyatakan bahwa :

> *"Kalau tinggal sama orang tua sih enggak, kebetulan aku dan suami sudah punya rumah sendiri karena ada KPR. Jadi, ke orang tua masing-masing itu lebih ke membantu secara finansial aja, Kak."*

WIA menjelaskan bahwa ia dan suaminya tidak tinggal bersama orang tua. Ia menyebut bahwa mereka sudah menempati rumah sendiri karena memiliki KPR, sehingga kehidupan sehari-harinya dijalani secara mandiri bersama pasangannya. Namun, meskipun tinggal terpisah, WIA menuturkan bahwa hubungan mereka dengan orang tua tetap melibatkan bentuk dukungan tertentu. Ia menyampaikan bahwa kunjungan atau hubungan dengan orang tua masing-masing lebih berkaitan dengan pemberian bantuan secara finansial. Dengan demikian, meskipun sudah memiliki tempat tinggal sendiri dan tidak lagi bergantung pada orang tua, WIA dan suaminya tetap memberikan kontribusi ekonomi kepada keluarga asal mereka, sebagaimana digambarkan langsung dalam pernyataan tersebut.

Selanjutnya terkait dengan fenomena *job hugging* yang dialami oleh responden yang keseluruhannya memiliki peran sebagai generasi sandwich, narasumber AYV memberikan pernyataan :

> *"Aku belum berani coba hal baru buat survive di luar sana. Sebenarnya niat untuk resign itu ada, tapi ya balik lagi, aku belum yakin kalau aku lepas kerjaan ini aku bakal dapat yang lebih baik. Sebenernya aku udah pengen resign dari sebelum nikah. Tapi orang tuaku nyuruh aku mikir berkali-kali, soalnya aku juga sering cerita tentang temen-temenku yang udah nikah dan punya anak mereka sering izin kerja dan kadang masih dimaklumi. Dari situ aku disuruh mikir lagi, karena nggak semua kantor bisa memahami posisi working mom. Kadang malah ada beberapa yang dipandang sebelah mata, dianggap beban, atau selalu dibilang lebih mementingkan anak daripada pekerjaan"*

Pernyataan AYV menunjukkan bahwa ia merasa belum siap untuk mencoba hal baru di luar pekerjaannya saat ini. Ia mengungkapkan bahwa sebenarnya keinginan

untuk resign sudah muncul sejak sebelum menikah, namun keraguan itu terus muncul kembali setiap kali ia memikirkannya. AYV menjelaskan bahwa ketidakyakinannya berhubungan dengan kekhawatiran bahwa setelah meninggalkan pekerjaannya sekarang, ia belum tentu mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik atau sesuai dengan kebutuhannya. Ia juga menceritakan bahwa orang tuanya meminta agar ia mempertimbangkan keputusannya berulang kali. Pertimbangan itu muncul karena AYV sering berbagi cerita mengenai pengalaman teman-temannya yang sudah menikah dan memiliki anak, di mana mereka terkadang harus sering izin kerja. Menurut cerita tersebut, kondisi semacam itu di beberapa tempat masih bisa dimaklumi, namun tidak semua perusahaan memiliki sikap yang sama. AYV menekankan bahwa ada lingkungan kerja tertentu yang kurang memahami situasi seorang ibu bekerja, bahkan ada yang memandang ibu bekerja secara negatif, menganggap mereka sebagai beban, atau menilai bahwa mereka lebih mengutamakan urusan anak dibandingkan pekerjaannya. Melalui penjelasannya, terlihat bahwa AYV memikirkan banyak sisi dari kemungkinan pindah kerja, terutama karena ia mempertimbangkan apakah tempat kerja baru nantinya akan memiliki tingkat pengertian yang sama terhadap kebutuhannya sebagai seorang ibu. Faktor-faktor tersebut membuatnya terus menahan diri dan mempertimbangkan secara mendalam keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan jawaban narasumber SS dengan kondisi yang sama, narasumber SS yang menyatakan bahwa :

> *"Saya bertahan lebih karena kebutuhan, bukan semata loyalitas. Saya realistis aja, karena yang paling utama sekarang itu kebutuhan keluarga harus tetap jalan ...karena Jakarta itu kan biaya hidupnya tinggi, jadi saya nggak bisa sembarangan ambil keputusan untuk pindah kerja tanpa pertimbangan matang. Selama pekerjaan ini bisa menutupi kebutuhan keluarga, ya saya pilih bertahan dulu."*

Pernyataan narasumber SS menggambarkan bahwa Ia memilih tetap berada di pekerjaannya saat ini karena mempertimbangkan tingginya biaya hidup di Jakarta serta

tanggung jawabnya untuk memastikan kebutuhan keluarga tetap terpenuhi. Kondisi ini membuatnya berpikir matang sebelum mengambil keputusan untuk pindah kerja, karena ketidakpastian di pekerjaan baru dapat berdampak langsung pada kestabilan finansial dan kehidupan keluarganya. Selain itu, faktor keamanan dan kepastian yang diberikan oleh pekerjaan saat ini membuatnya merasa lebih nyaman untuk tetap bertahan. Keputusan SS ini menggambarkan bagaimana tekanan ekonomi, tanggung jawab keluarga, dan kebutuhan akan stabilitas memengaruhi pilihan karier, sehingga ia lebih memilih mempertahankan pekerjaan yang sudah ada demi menjaga kesejahteraan keluarga bukan semata karena loyalitas terhadap perusahaan.

Pernyataan tersebut semakin diperkuat oleh narasumber lain, yaitu RY, yang mengalami permasalahan serupa. RY kemudian menjelaskan hal tersebut lebih lanjut melalui penuturannya :

> *"Tanggung jawab itu justru menjadi alasan utama saya bertahan. Dengan dua anak kecil dan orang tua yang masih saya bantu. Saya membutuhkan kepastian penghasilan dan fasilitas yang stabil. ...jadi meski kadang merasa tidak puas dengan sistem atau pimpinan, saya tetap memilih bertahan."*

Keputusan RY untuk tetap bertahan di pekerjaannya dipengaruhi oleh tanggung jawab ganda yang ia emban sebagai bagian dari generasi sandwich, yaitu mengurus dua anak kecil sekaligus memberikan dukungan kepada orang tua. Kondisi ini membuatnya menempatkan stabilitas finansial dan fasilitas kerja sebagai prioritas utama, karena ia menyadari bahwa penghasilan yang pasti menjadi penopang kesejahteraan keluarganya. Meskipun terkadang ia merasa tidak puas dengan sistem kerja atau pimpinan, pertimbangan akan kebutuhan keluarga dan tanggung jawab yang harus dipenuhi membuatnya menahan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Pilihan RY ini mencerminkan bagaimana tekanan peran keluarga dan kebutuhan akan keamanan ekonomi dapat membatasi kebebasan individu dalam membuat keputusan karier. Dengan demikian, keputusannya untuk bertahan bukan semata-mata soal kenyamanan kerja, tetapi lebih karena kebutuhan untuk menjaga keberlanjutan peran dan kesejahteraan anggota keluarganya.

Dalam pernyataan oleh narasumber WIA yang mengalami hal yang serupa menyebutkan bahwa :

> *"Bertahan di pekerjaan karena keterpeksaan kak. Lebih ke dorongan karena keterpaksaan untuk tetap bekerja sih. Kayak mau nggak mau, gimana pun keadaannya, sesusah apa pun, ya tetap harus kerja.*
>
> *...Ini bisa bertahan sampai sejauh ini pun rasanya udah, aduh, capek banget. Di beberapa tahun itu sering banget kepikiran mau resign, mau resign, mau resign, tapi kayak ya udahlah, tunggu dulu, tunggu dulu, tunggu dulu. Jadi setiap ada keputusan ingin resign itu pasti selalu ada pemberat yang bikin aku batalin keputusan itu."*

WIA menjelaskan bahwa alasan dirinya tetap bertahan di pekerjaan adalah karena merasa terpaksa. Ia menggambarkan bahwa dorongan untuk terus bekerja muncul bukan karena keinginan pribadi, tetapi karena keadaan yang membuatnya mau tidak mau harus tetap menjalani pekerjaannya. WIA mengatakan bahwa apa pun situasinya, bahkan ketika sedang menghadapi kondisi yang sulit sekalipun, ia merasa tetap harus bekerja karena ada dua generasi yang harus di dukung secara finansial. Ia juga mengungkapkan bahwa selama beberapa tahun terakhir, perasaan lelah dan keinginan untuk resign sering muncul. Berkali-kali ia terpikir untuk mengundurkan diri, namun setiap kali keinginan itu datang, selalu ada sesuatu yang membuatnya menunda. Ia menyebut bahwa setiap keputusan untuk resign pada akhirnya selalu terbentur oleh "pemberat" yang merupakan kewajiban sebagai *sandwich generation* yang membuatnya membatalkan niat tersebut, sehingga ia kembali memilih bertahan. Kondisi tersebut membuatnya merasa sangat capek, tetapi ia tetap melanjutkan pekerjaannya karena dorongan-dorongan yang membuatnya menahan diri untuk tidak benar-benar melepas pekerjaan itu.

Selanjutnya, peneliti menggali faktor-faktor yang membuat narasumber tetap betah di perusahaan tempat bekerja saat ini, hal tersebut berkaitan erat dengan *fenomena job hugging* dimana itu merupakan daya tarik positif yang menahan mereka

untuk bertahan di pekerjaan saat ini. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang diberikan oleh narasumber AYV :

> *"Karena di sini izin cuti dan hal-hal lain sangat mudah, suasananya juga kekeluargaan. Jam kerjanya pun on time, dari jam 8 sampai 5.*
>
> *...Suasananya karena aku di kantor cabang yaaa jadi enak banget karena jauh dari bos. Dan lingkungan yang sangat baik kepada working mom sepertiku bikin aku betah banget."*

Dari pernyataan di atas, AYV menekankan beberapa faktor yang membuatnya betah di perusahaan saat ini, antara lain: kemudahan dalam mengurus izin cuti dan administrasi lainnya, suasana kerja yang kekeluargaan, jam kerja yang teratur (pukul 08.00–17.00), AYV kemudian menambahkan bahwa karena ia bekerja di kantor cabang, situasinya menjadi lebih menyenangkan bagi dirinya. Ia merasa lebih bebas dan lebih nyaman karena lokasinya yang jauh dari atasan langsung, membuat lingkungan kerjanya tidak terlalu menegangkan. Hal lain yang disampaikan adalah bahwa lingkungan kerjanya sangat baik bagi dirinya sebagai seorang *working mom*. Dukungan dan pemahaman dari lingkungan tersebut membuatnya merasa diterima dan membuatnya semakin betah bekerja. Berdasarkan penuturan tersebut, alasan AYV untuk tetap bertahan terutama berkaitan dengan kemudahan, kenyamanan, serta suasana positif yang ia temui di tempat kerjanya.

Adapun faktor lain juga diungkapkan oleh narasumber SS dengan pernyataan berikut :

> *"Yang bikin saya betah itu karena jam kerjanya fleksibel, jadi nggak kaku harus datang jam delapan pagi. Selain itu, lokasi kantornya juga strategis dan mudah dijangkau. ...lingkungannya masih kondusif dan nyaman. ...disini juga kita ada namanya tunjangan untuk sertifikasi atau untuk ikut training, nah itu saya manfaatkan untuk pengembangan jangka panjang, dan semua di cover dari perusahaan."*

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa narasumber, SS, merasa betah bekerja di perusahaannya saat ini karena beberapa kondisi kerja yang dianggap mendukung dan

menguntungkan. Ia menyoroti fleksibilitas jam kerja yang tidak mengharuskannya datang tepat pukul delapan, sehingga memberikan ruang gerak yang lebih nyaman dalam mengatur waktu. Selain itu, lokasi kantor yang strategis dan mudah dijangkau turut menjadi faktor yang membuatnya merasa terbantu. SS juga menilai lingkungan kerja di perusahaannya masih kondusif dan nyaman, sehingga menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Lebih jauh, ia menyebut adanya tunjangan sertifikasi dan pelatihan yang ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan. Fasilitas pengembangan kompetensi ini dipandang sebagai investasi jangka panjang yang membuatnya semakin betah dan merasa diuntungkan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Pernyatan lain berasal dari narasumber RY yang juga mengungkapkan faktor - faktor betah di perusahaan sekarang melalui pernyataan berikut :

> *"Saya tertarik terhadap kualitas produk dimana memerlukan skill yang baik dalam proses injection molding dimana kualitas pada proses injeksi sangat berpengaruh terhadap produk jadi dari bagian - bagian printer.*
>
> *...Secara lingkungan kerja minimum pressure dan penghasilan yang lumayan."*

Kutipan tersebut menggambarkan bahwa narasumber RY, merasa betah bekerja di perusahaan saat ini karena dua faktor utama. Pertama, ia tertarik pada kualitas produk yang dihasilkan perusahaan, khususnya karena proses injection molding membutuhkan keterampilan tinggi. Tantangan teknis dan pentingnya ketelitian dalam proses tersebut membuat pekerjaannya terasa bermakna dan sesuai dengan minatnya terhadap kualitas hasil produksi, terutama pada komponen printer. Kedua, RY menilai lingkungan kerjanya relatif minim tekanan, sehingga ia dapat bekerja dengan nyaman. Ditambah lagi, penghasilan yang dianggap cukup baik menjadi faktor tambahan yang membuatnya merasa puas dan memilih untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Dengan demikian, kombinasi antara pekerjaan yang menantang secara profesional, suasana kerja yang tidak menekan, serta kompensasi yang memadai menjadi alasan utama RY merasa betah.

Kemudian setelah memaparkan faktor yang membuat betah di perusahaan berdasarkan hasil wawancara kepada narasumber, peneliti juga menggali faktor –

faktor yang membuat tidak betah di perusahaan tempat bekerja narasumber saat ini, hal tersebut juga masih erat kaitannya dengan fenomena *job hugging*, dimana itu merupakan "daya dorong negatif" yang membuat mereka ingin pergi dari pekerjaan sekarang. Terlihat dari pernyataan yang disampaikan oleh narasumber AYV :

> *"Tidak ada jenjang karier, dan kebijakan atasan sering berubah-ubah tergantung mood."*

Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa narasumber AYV merasa tidak betah bekerja di perusahaan saat ini karena dua hal utama. Pertama, tidak adanya jenjang karier membuatnya merasa sulit untuk berkembang atau mencapai posisi yang lebih baik, sehingga motivasinya menurun. Kedua, kebijakan atasan yang sering berubah-ubah sesuai *mood* menciptakan ketidakpastian dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Perubahan keputusan yang tidak konsisten ini membuat lingkungan kerja terasa kurang stabil dan kurang profesional, sehingga menambah alasan AYV untuk merasa tidak betah di perusahaan tersebut.

Selain itu, narasumber WIA turut menjelaskan faktor - faktor yang membuatnya tidak betah di perusahaan melalui pernyataannya berikut:

> *"Ada banyak alasan kenapa kadang muncul rasa tidak nyaman di pekerjaan. Yang pertama tentu karena tekanan, terutama dari HO (Head Office). Tekanan dari HO itu besar banget, apalagi karena aku kerja di perusahaan internasional yang pusatnya di Korea Selatan, sementara HO-nya ada di Jakarta. Alasan kedua, mungkin karena faktor jarak tempat tinggal. Dulu waktu masih ngekos, aku masih bisa atur waktu dengan enak. Tapi sekarang karena sudah ngambil KPR, jarak rumah ke kantor itu lumayan jauh sekitar 45 menit sampai 1 jam perjalanan. Itu yang bikin agak nggak nyaman juga, karena kebanyakan waktu habis di jalan, jadi sampai kantor udah capek duluan. Selain itu, di tempatku kerja ini juga ada tren lembur terutama di akhir bulan, biasanya mulai tanggal 20 sampai awal bulan berikutnya. Walaupun lemburnya dibayar, tetap aja kadang harus kerja di hari Minggu juga."*

Dalam penjelasannya, WIA menguraikan beberapa faktor yang membuatnya merasa tidak betah di perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Ia menekankan bahwa tekanan dari *Head Office* (HO) menjadi salah satu sumber ketidaknyamanan terbesar. Karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan internasional dengan pusat di Korea Selatan dan HO Indonesia berada di Jakarta, tuntutan pekerjaan yang datang dari HO cenderung tinggi dan memberikan tekanan tambahan baginya. WIA juga mengungkapkan bahwa jarak tempat tinggal menjadi kendala lain. Setelah membeli rumah melalui KPR, ia harus menempuh perjalanan sekitar 45 menit hingga 1 jam setiap hari, sehingga banyak waktu tersita di perjalanan dan membuatnya sering tiba di kantor dalam keadaan sudah lelah. Hal ini berbeda dengan ketika ia masih tinggal di kos yang lebih dekat sehingga dapat mengatur waktu dengan lebih fleksibel. Selain itu, WIA menyebut adanya tren lembur yang cukup rutin terjadi. Lembur biasanya meningkat pada akhir bulan, dimulai dari tanggal 20 hingga awal bulan berikutnya. Meskipun lembur tersebut dibayar, ia tetap merasa keberatan karena pada periode tersebut ia kadang harus bekerja hingga hari Minggu, sehingga waktu istirahatnya semakin berkurang. Secara keseluruhan, tekanan pekerjaan dari HO, jarak perjalanan yang jauh, dan intensitas lembur yang meningkat menjadi alasan utama yang membuat WIA merasa kurang betah bekerja di perusahaan saat ini.

Kemudian narasumber RY turut serta menjelaskan faktor – faktor yang membuat tidak betah di perusahaan sekarang melalui penuturannya :

> *"Untuk ketidak betahan adalah karena sistem jenjang karir yang masih belum baik menurut saya karena saat ini perusahaan dalam masa transisi generasi pertama yang mulai pensiun dan untuk mencapai itu saya harus sabar menunggu beberapa tahun hingga posisi tersebut kosong. Dan menurut saya faktor lain adalah kapabilitas atasan saya saat ini tidak baik terutama dalam hal komunikasi dan gaya manajemen yang salah."*

Dalam penjelasannya, RY menyampaikan beberapa alasan yang membuatnya merasa tidak betah bekerja di perusahaan saat ini. Ia menilai bahwa sistem jenjang karier di perusahaannya belum berjalan dengan baik. Menurutnya, perusahaan sedang

berada pada masa transisi generasi pertama yang mulai memasuki masa pensiun, sehingga peluang untuk naik jabatan menjadi terbatas. Untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi, ia harus menunggu beberapa tahun sampai jabatan tersebut benar-benar kosong, dan kondisi ini membuatnya merasa perkembangan kariernya terhambat. Selain persoalan jenjang karier, RY juga menyoroti kapabilitas atasan langsung sebagai faktor lain yang menurunkan kenyamanannya dalam bekerja. Ia menyebut bahwa kemampuan atasannya saat ini kurang baik, khususnya dalam aspek komunikasi dan gaya manajemen. Cara memimpin yang tidak sesuai dan pola komunikasi yang dianggap kurang efektif menambah rasa ketidaknyamanan bagi RY dalam menjalani pekerjaannya. Dengan demikian, keterbatasan jenjang karier serta ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan menjadi dua alasan utama yang membuat RY merasa tidak betah di perusahaan tempatnya bekerja saat ini.

Tabel 3.1.1 Ringkasan hasil Fenomena *Job Hugging* yang Dialami oleh *Sandwich Generation* yang Termasuk dalam Generasi Milenial dan Generasi Z?

Ringkasan hasil Fenomena *Job Hugging* yang Dialami oleh *sandwich generation* yang Termasuk dalam Generasi Milenial dan Generasi Z
Status Generasi Sandwich
Seluruh responden menanggung kebutuhan keluarga inti (pasangan dan anak) sekaligus membantu orang tua atau saudara secara finansial, baik tinggal serumah maupun terpisah
Bentuk *Job Hugging*
Bertahan di pekerjaan meskipun merasa lelah, tidak puas, atau ingin resign, tetapi tertahan karena tuntutan stabilitas finansial, dan rasa takut terhadap ketidakpastian kerja
Alasan Bertahan di Pekerjaan
Kebutuhan ekonomi keluarga, tanggung jawab sebagai generasi sandwich, biaya hidup tinggi, dan kebutuhan akan penghasilan tetap

Faktor Betah di Perusahaan
Lingkungan kerja yang suportif, jam kerja fleksibel, kemudahan cuti, suasana kerja kondusif, penghasilan dan fasilitas yang stabil
Faktor Tidak Betah di Perusahaan
Tidak adanya jenjang karier yang jelas, tekanan kerja tinggi, jarak tempat tinggal, lembur berlebih, serta gaya kepemimpinan atasan yang kurang efektif

3.1.2 Strategi *Coping* yang Digunakan Oleh Kedua Generasi Tersebut dalam Menghadapi Tekanan sebagai *Sandwich Generation* yang Mengalami *Job Hugging*

Setelah mengulas fenomena *job hugging* yang dialami oleh para anggota generasi sandwich, peneliti kemudian menelusuri secara lebih mendalam strategi *coping* yang digunakan oleh responden dari generasi milenial maupun generasi Z dalam menghadapi tekanan peran tersebut. Para responden memanfaatkan beragam mekanisme coping untuk menjaga keseimbangan emosional, fisik, dan psikologis mereka. Hasil penelitian menunjukkan adanya dua kategori utama strategi coping yang digunakan, yaitu *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*.

Pada jenis *problem-focused coping* terdapat tiga upaya yang dilakukan responden untuk menghadapi tekanan, diantaranya mencari solusi praktis, mengelola keuangan, dan profesionalitas kerja. Seperti yang dilakukan oleh narasumber SS yang menggunakan solusi praktis sebagai strategi, dalam pernyataannya :

> *"Kalau untuk itu paling coba untuk belajar mandiri, belajar dan baca baca terkait peningkatan skill karena untuk di jaman sekarang ini untuk apply keluar untuk usia saya yang sudah 33 tahun itu minimal harus punya sertifikat, gitu"*

Narasumber SS menunjukkan strategi *coping* berupa pencarian solusi praktis untuk menghadapi keterbatasan karier yang ia alami. Dalam kondisi terjebak pada situasi *job hugging* tetap bertahan pada pekerjaan saat ini karena tuntutan finansial dan

tanggung jawab keluarga SS berusaha meningkatkan peluang mobilitas kariernya dengan cara yang realistis dan dapat ia kendalikan. Ia menyebutkan bahwa di usianya yang sudah 33 tahun, persyaratan untuk melamar pekerjaan baru semakin ketat dan memerlukan sertifikasi tertentu. Untuk menanggapi tantangan tersebut, SS memilih untuk belajar secara mandiri, membaca berbagai sumber, dan mencari peluang pengembangan keterampilan melalui sertifikasi. Upaya ini mencerminkan strategi *coping* berupa *problem-focused coping*, yakni berfokus pada tindakan konkret yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan karier yang sedang dihadapi.

Selanjutnya adapun narasumber WIA yang mengelola keuangannya sebagai strategi *coping*, dengan pernyataan berikut:

> *"...financial planning sih, Kak. Di satu sisi, kita masih harus menanggung beban yang sudah ada, tapi di sisi lain juga harus mempersiapkan masa depan keluarga kecil kita apalagi sekarang udah ada anak. Jadi gimana caranya biar pendidikan anak nanti nggak keteteran tapi tetap bisa dapat akses pendidikan yang bagus, tapi juga di saat yang sama kita nggak menciptakan sandwich generation kedua."*

Dalam pernyataannya narasumber WIA menerapkan strategi *coping* berupa pengelolaan keuangan sebagai upaya menghadapi tekanan *sandwich generation* yang juga berada dalam kondisi *job hugging*. Di tengah keterbatasan untuk berpindah pekerjaan karena tanggung jawab ekonomi yang besar, WIA berfokus pada penataan finansial jangka pendek dan jangka panjang sebagai bentuk tindakan adaptif yang dapat ia kendalikan. Ia menyadari bahwa selain harus memenuhi beban finansial keluarga asal, ia juga perlu mempersiapkan masa depan keluarga kecilnya, terutama pendidikan anak. Melalui perencanaan keuangan yang lebih terstruktur, WIA berupaya memastikan bahwa kebutuhan pendidikan anak tetap terpenuhi tanpa menciptakan siklus *sandwich generation* pada generasi berikutnya. Langkah ini menunjukkan penggunaan *problem-focused coping*, yakni mengelola aspek keuangan secara strategis untuk mengurangi tekanan yang muncul akibat keterbatasan mobilitas karier dan tuntutan ganda dalam keluarga.

Adapun strategi berupa profesionalitas kerja yang dilakukan oleh narasumber GPP, dengan pernyataan :

> *"Antisipasi diri itu berarti kita harus lebih mawas diri artinya kita harus lebih berhati-hati dalam bekerja, supaya tidak sembarangan dalam menjalankan kewajiban. Dengan begitu, semua tanggung jawab bisa dituntaskan dengan baik."*

Dapat dipahami bahwa narasumber GPP menunjukkan strategi *coping* yang berfokus pada peningkatan profesionalitas kerja sebagai cara untuk menghadapi tekanan sebagai bagian dari *sandwich generation* yang mengalami fenomena *job hugging*. Dalam kondisi di mana ia harus tetap bertahan pada pekerjaannya demi stabilitas finansial keluarga, GPP memilih untuk menguatkan kualitas kerja sebagai bentuk adaptasi yang konstruktif. Ia menekankan pentingnya antisipasi diri, kehati-hatian, serta kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan agar kewajiban dapat diselesaikan dengan baik. Pendekatan ini mencerminkan *problem-focused coping* yang berorientasi pada peningkatan performa dan profesionalitas sebagai strategi menjaga keamanan pekerjaan, mengurangi risiko kesalahan, serta memastikan keberlanjutan pendapatan yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi beban finansial keluarga.

Selanjutnya, peneliti mengidentifikasi penggunaan *emotion-focused coping.* Pada kategori ini ditemukan tujuh bentuk upaya yang dilakukan responden, yaitu menjalani hobi, mengambil waktu untuk beristirahat sejenak, menjaga kesehatan mental dan fisik, beribadah, dukungan keluarga/pasangan, dukungan rekan kerja, dan menjadikan peran sebagai motivasi. Seperti dalam penuturannya, narasumber RY, yang menjalani hobinya sebagai strategi coping dalam menghadapi tekanan tersebut, narasumber RY menjelaskan :

> *"Kadang saya juga mendengarkan musik dan olahraga"*

Narasumber RY menggunakan strategi *coping* berupa menjalankan hobi untuk menghadapi tekanan. Hal ini terlihat dari kebiasaannya mendengarkan musik dan berolahraga, kegiatan-kegiatan ini berfungsi *sebagai emotion-focused coping* yang ia lakukan sebagai aktivitas yang membantu dirinya mengatasi beban yang dialami.

Upaya lain berupa mengambil waktu untuk beristirahat sejenak dilakukan oleh narasumber WIA, yang mengatakan :

> *"Kadang kalau aku udah bener-bener capek banget, aku biasanya ambil cuti satu hari di tengah minggu. Jadi misalnya udah kerasa jenuh banget, ya aku off aja sehari di rumah"*

Dari penuturan diatas narasumber WIA menggunakan strategi *coping* berupa mengambil waktu untuk beristirahat sejenak. WIA menjelaskan bahwa ketika rasa lelah sudah sangat tinggi dan kejenuhan mulai terasa mengganggu, ia memilih untuk mengajukan cuti selama satu hari di tengah minggu. Langkah tersebut dilakukan khusus pada saat ia merasa sudah "benar-benar capek banget", sehingga bekerja seperti biasa tidak memungkinkan baginya untuk tetap menjalankan aktivitas dengan kondisi optimal. Pada hari cuti tersebut, WIA memutuskan untuk tetap berada di rumah dan tidak melakukan kegiatan lain, sehingga seluruh waktunya digunakan untuk beristirahat, strategi ini termasuk ke dalam *emotion-focused coping*, karena berfokus pada upaya mengelola kondisi emosional dan perasaan jenuh dengan cara menenangkan diri serta memberi waktu pemulihan sebelum kembali melanjutkan aktivitas berikutnya. Dengan cara ini, ia memberi jeda dari rutinitas kerja yang padat serta tanggung jawab yang harus dipenuhi, sebelum kembali menjalani kewajiban pekerjaan dan perannya dalam keluarga.

Upaya lain juga diungkapkan oleh narasumber GPP yang menjaga kesehatan mental dan fisik sebagai strategi *coping* yang digunakan :

> *"Jadi ya, saya berusaha semaksimal mungkin untuk menjaga pikiran supaya tetap waras, tetap sehat, dan tetap bahagia."*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa narasumber GPP menerapkan strategi *coping* yang berfokus pada pengelolaan emosi atau *emotion-focused coping*. Dengan menyampaikan bahwa ia berusaha semaksimal mungkin menjaga pikirannya agar tetap "waras, sehat, dan bahagia", narasumber menekankan pentingnya mempertahankan kondisi psikologis yang stabil di tengah aktivitas dan tanggung jawab yang dijalani sehari-hari. Usaha untuk menjaga pikiran tetap berada dalam keadaan yang baik

merupakan bagian dari langkah narasumber GPP dalam menghadapi tekanan yang muncul, sehingga ia dapat mengelola perasaan lelah, jenuh, atau stres yang mungkin timbul. Melalui perhatian terhadap kondisi mentalnya, narasumber memberikan ruang bagi dirinya untuk tetap berada dalam keadaan emosional yang lebih seimbang sehingga dapat terus menjalankan rutinitas yang harus ia penuhi.

Selanjutnya narasumber AVY menjelaskan bahwa upaya yang dilakukannya berupa memperdalam ibadah. Melalui penuturannya narasumber AYV menyatakan bahwa :

> *"Akhir-akhir ini aku lagi menekuni dzikir, juga rutin baca doa Laa ilaha illa anta subhanaka inni kuntu minadzolimin."*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa narasumber AYV menjadikan ibadah sebagai strategi *coping* dalam menghadapi tekanan yang dialaminya. Dengan menekuni dzikir serta rutin membaca doa *"Laa ilaha illa anta subhanaka inni kuntu minadzolimin"*, narasumber memanfaatkan aktivitas keagamaan sebagai cara untuk menenangkan diri dan mengelola kondisi emosional. Melalui praktik ibadah tersebut, narasumber AYV menemukan ketenangan batin yang membantunya menjalani keseharian dengan lebih teratur. Upaya ini termasuk ke dalam *emotion-focused coping,* karena narasumber memanfaatkan nilai-nilai spiritual dan pemaknaan terhadap ibadah sebagai cara untuk mengelola respons emosional serta memperkuat ketahanan psikologis dalam menghadapi situasi yang penuh tuntutan. Dengan demikian, ibadah berperan sebagai sarana baginya untuk menguatkan pemaknaan diri sehingga ia dapat menghadapi tekanan dengan lebih terkendali.

Strategi coping selanjutnya berupa dukungan keluarga atau pasangan. Narasumber GPP menjelaskan bahwa :

> *"Ya, jadi kalau saya pribadi, setiap malam itu sebisa mungkin kita usahakan untuk pillow talk ya sama istri.*
>
> *...Setiap bulan kami selalu menyempatkan waktu untuk makan bersama atau jalan-jalan bareng keluarga itu sudah jadi rutinitas yang kami usahakan agar tetap ada waktu berkualitas bersama. Kalau untuk kegiatan tahunan, biasanya*

kami sudah punya daftar atau rencana, misalnya setiap tahun mau liburan ke mana atau mau melakukan apa. Nah, kalau bicara soal dukungan keluarga, terutama dari pasangan atau lingkungan kerja dalam menghadapi tekanan pekerjaan, untungnya dari awal kami sudah punya komitmen bersama. Pasangan saya sudah tahu kondisi saya dan keluarga saya, begitu juga sebaliknya saya juga memahami kondisi pasangan dan keluarganya."

Dalam pemaparannya, narasumber GPP menjelaskan bahwa dukungan pasangan dan keluarga menjadi bagian dari cara ia menghadapi tekanan. Setiap malam, ia berusaha menyediakan waktu khusus untuk melakukan *pillow talk* bersama istrinya. Kegiatan ini menjadi ruang bagi keduanya untuk saling bertukar cerita mengenai keadaan masing-masing dan mempertahankan komunikasi yang berjalan terus-menerus. Di luar rutinitas harian tersebut, GPP menuturkan bahwa ia dan keluarganya juga memiliki kebiasaan untuk meluangkan waktu setiap bulan, seperti makan bersama atau berjalan-jalan. Aktivitas bulanan ini dilakukan agar tetap tercipta waktu berkualitas yang terjaga secara konsisten. Selain rutinitas bulanan, GPP menyampaikan bahwa ia dan keluarganya juga menyiapkan rencana kegiatan tahunan. Daftar rencana tersebut mencakup tujuan liburan atau aktivitas keluarga yang ingin dilakukan dalam satu tahun, sehingga terdapat agenda bersama yang selalu mereka bangun dan ikuti. Di samping kegiatan rutin yang mereka jalankan, GPP juga menekankan bahwa sejak awal ia dan pasangannya telah memiliki komitmen untuk saling memahami kondisi masing-masing, baik terkait dirinya maupun terkait keluarga pasangannya. Melalui rangkaian interaksi dan komitmen tersebut, GPP memanfaatkan keberadaan pasangan dan keluarga sebagai bagian dari strategi coping yang ia terapkan

Hal ini juga diperjelas oleh narasumber WIA melalui penjelasannya mengenai upaya lain yang ia lakukan :

"Hal yang paling membantu itu sebenarnya support dari teman-teman sih. Mereka tuh ngasih lingkungan yang saling mengerti gitu loh. Kita sama-sama ada di tekanan yang sama, di lingkungan yang sama, sama-sama ngerasa susah

dan beratnya tanggung jawab kerja. Jadi ya, teman-teman dan lingkungan yang enak itu sih yang paling membantu."

Dalam penjelasannya, narasumber WIA menyampaikan bahwa dukungan dari rekan kerja menjadi salah satu hal yang membantunya dalam menghadapi tekanan. WIA menggambarkan bahwa teman-teman di lingkungan kerjanya memberikan suasana yang saling memahami, karena mereka berada dalam situasi dan beban pekerjaan yang sama. Ia menuturkan bahwa rekan-rekannya juga merasakan tantangan dan tanggung jawab yang berat, sehingga tercipta lingkungan yang saling mengerti dan mendukung satu sama lain. Kondisi tersebut membuat WIA merasa terbantu, terutama ketika menghadapi masa-masa sulit dalam pekerjaannya. Dengan memanfaatkan kedekatan dan hubungan baik dengan rekan kerja, WIA menggunakan dukungan sosial dari lingkungan kantor sebagai strategi *coping*. WIA mengandalkan hubungan interpersonal dan dukungan emosional dari rekan-rekan kerjanya untuk membantu mengelola tekanan yang muncul dalam kesehariannya.

Kemudian upaya lain selanjutnya yang dilakukan adalah memaknai peran dan tanggung jawab mereka sebagai sumber motivasi, hal tersebut diungkapkan oleh narasumber RY :

"Tekanan itu ada dua sisi. Di satu sisi bisa membuat saya lelah dan mudah stres, tapi di sisi lain juga menjadi motivasi karena saya tahu saya bekerja bukan hanya untuk diri sendiri. Rasa tanggung jawab dan dukungan dari keluarga. Saya tahu banyak yang bergantung pada saya, dan itu jadi alasan kuat untuk terus bertahan, meskipun kadang saya bosan atau jenuh dengan situasi di tempat kerja."

Dalam penjelasannya narasumber RY menggunakan strategi *coping* dengan menjadikan peran dan tanggung jawabnya sebagai sumber motivasi dalam menghadapi tekanan yang ia alami. RY menyampaikan bahwa tekanan yang muncul memiliki dua sisi: dapat membuatnya lelah dan rentan stres, namun juga memberikan dorongan untuk tetap bertahan karena ia menyadari bahwa pekerjaannya berkaitan dengan kebutuhan orang-orang yang bergantung padanya. Rasa tanggung jawab serta

dukungan keluarga menjadi alasan yang memperkuat dirinya ketika menghadapi rasa bosan atau jenuh dalam pekerjaannya Strategi ini dikategorikan sebagai *emotion-focused coping*, karena RY memberi makna positif terhadap tekanan yang dialami agar tetap kuat secara emosional.

Tabel 3.1.2 Ringkasan hasil Strategi Coping yang Digunakan Oleh Kedua Generasi Tersebut dalam Menghadapi Tekanan sebagai *Sandwich Generation* yang Mengalami *Job Hugging*

Strategi Coping yang Digunakan Oleh Kedua Generasi Tersebut dalam Menghadapi Tekanan sebagai *Sandwich Generation* yang Mengalami *Job Hugging*
Problem-focused coping
1. Menggunakan solusi praktis sebagai strategi 2. Mengelola keuangan 3. Profesionalitas dalam pekerjaan
Emotion-focused coping
1. Menjalani hobi 2. Mengambil waktu/cuti untuk beristirahat sejenak 3. Menjaga Kesehatan mental dan fisik 4. Memperdalam ibadah 5. Dukungan keluarga/pasangan 6. Dukungan rekan kerja 7. Menjadikan peran sebagai motivasi

BAB IV
KAJIAN TEORI

4.1 *Job Hugging*

Menurut Rush (2025) *job hugging* merupakan kondisi di mana karyawan memilih untuk tetap bertahan pada posisi atau pekerjaan yang sedang dijalani dan enggan berpindah karier, naik jabatan, atau berganti pekerjaan, meskipun ada peluang yang lebih baik. Berbeda dari individu yang sering berpindah pekerjaan, para *job hugger* cenderung menetap di tempat yang sama dalam jangka waktu lama, bahkan hingga bertahun-tahun atau puluhan tahun.

"Locked at the job" atau terkunci dalam pekerjaan adalah suatu kondisi di mana individu merasa tidak puas dengan pekerjaan yang sedang dijalani, namun pada saat yang sama mengalami keterbatasan kesempatan kerja untuk meninggalkan situasi tersebut (Feenstra-Verschure et al., 2023).

Menurut penelitian yang berjudul "*Stuck in the job: Does helplessness precede being locked-in at the workplace or vice versa? An analysis of cross-lagged effects"* Stengård et al. (2017) menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara perasaan tidak berdaya (*helplessness*) dan kondisi terjebak di tempat kerja *(workplace lock-in).* Karyawan yang merasa tidak berdaya cenderung lebih mudah merasa terjebak di pekerjaan pada masa depan, dan sebaliknya, perasaan terjebak dapat meningkatkan rasa tidak berdaya. Studi ini menggunakan data karyawan di Swedia pada tahun 2012 dan 2016, dan hasilnya menunjukkan bahwa helplessness dapat memprediksi munculnya perasaan terjebak, sementara *lock-in* juga memperkuat *helplessness*. Temuan ini menegaskan bahwa faktor psikologis memiliki peran besar dalam pengalaman kerja seseorang. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memberikan umpan balik konstruktif, meningkatkan kecocokan pekerjaan, serta menyediakan dukungan psikologis agar karyawan merasa lebih berdaya dan tidak terjebak dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Stengård et al. (2016) dengan judul "*Stuck in a job: being "locked-in" or at risk of becoming locked-in at the workplace and wellbeing*

over time" menunjukkan bahwa status *locked-in* di tempat kerja berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja. Mereka yang merasa terjebak dalam pekerjaan tidak diinginkan dan memiliki peluang karier terbatas cenderung mengalami kesehatan buruk dan depresi lebih tinggi. Perubahan ke status *locked-in* memperburuk kondisi, sedangkan keluar dari status tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan mental. Faktor seperti jenis kelamin, usia, dan kelas sosial turut memengaruhi hasil. Temuan ini menegaskan pentingnya intervensi di tempat kerja untuk mencegah kondisi *locked-in* dan meningkatkan kesehatan serta kesejahteraan pekerja.

Menurut penelitian Feenstra-Verschure et al. (2023) yang berjudul *"Locked at the job": a qualitative study on the process of this phenomenon* menjelaskan bahwa fenomena *locked at the job* terjadi ketika karyawan merasa terjebak, tidak puas, dan tidak memiliki peluang untuk berpindah kerja. Proses ini berlangsung dalam tiga fase: *becoming locked* (mulai terjebak), *being locked* (sedang terjebak), dan *ending the lock* (mengakhiri keterjebakan). Penyebab utamanya meliputi ketidakpuasan kerja, kurangnya pengakuan, hubungan kerja yang buruk, serta faktor personal seperti usia dan pendidikan. Karyawan biasanya menggunakan strategi koping berbasis emosi (misalnya *reappraisal* dan distraksi) untuk mengatasi stres, atau mengambil langkah aktif seperti perubahan posisi, pengunduran diri, atau mencari dukungan atasan. Dukungan supervisor dan budaya kerja yang terbuka berperan penting dalam mencegah serta mengatasi kondisi ini. Fenomena ini berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik, seperti stres, *burnout*, depresi, dan gangguan tidur, yang pada akhirnya menurunkan kesejahteraan dan produktivitas. Penelitian ini menekankan pentingnya komunikasi terbuka, jalur karir yang jelas, dan dukungan kesejahteraan karyawan agar organisasi dapat mencegah dan menangani fenomena *locked at the job* secara efektif.

Hasil penelitian oleh Feenstra-Verschure et al. (2024) yang berjudul *"Building on job immobility concepts: a conceptual model and future research agenda on locked at the job"* menunjukkan bahwa kondisi *"locked at the job"* umumnya muncul akibat ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya serta rendahnya

kemampuan regulasi diri untuk melakukan perubahan. Karyawan yang merasa "terjebak" dalam pekerjaannya cenderung masuk dalam pola pasif, tidak mampu mengambil langkah untuk memperbaiki situasi, sehingga berdampak pada menurunnya kesejahteraan, produktivitas, dan kesehatan mental. Temuan penelitian ini juga menekankan bahwa dampak dari kondisi tersebut tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga memengaruhi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Selain itu, model konseptual yang dikembangkan menyoroti peran penting kecocokan dan kemampuan regulasi diri dalam mencegah maupun mengatasi fenomena *"locked at the job."*

Menurut penelitian Muhonen (2010) dengan judul "*Feeling double locked-in at work – implications for health and job satisfaction among municipal employees"* yang meneliti fenomena *"locked-in"* dan *"double locked-in"* di lingkungan kerja, yaitu situasi ketika karyawan merasa terperangkap dalam pekerjaan maupun tempat kerja yang tidak mereka sukai. Studi ini juga menelusuri keterkaitan antara kondisi tersebut dengan kesehatan psikologis, kesehatan fisik, serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa sebanyak 83% partisipan mengalami kondisi *locked-in*, sementara 61% lainnya berada dalam kondisi *double locked-in*. Temuan menunjukkan bahwa *double locked-in* memiliki hubungan yang signifikan dengan penurunan kesehatan psikologis dan tingkat kepuasan kerja, bahkan setelah memperhitungkan faktor optimisme dan stres yang dirasakan. Namun, penelitian ini tidak menemukan adanya hubungan yang berarti antara kondisi *double locked-in* dan kesehatan fisik.

4.2 *Sandwich Generation*

Istilah generasi sandwich pertama kali diperkenalkan oleh Dorothy A. Miller, seorang profesor pekerjaan sosial asal Amerika Serikat, pada tahun 1981. Generasi sandwich merupakan generasi yang menafkahi generasi di atasnya yaitu orangtua mereka dan generasi dibawahnya yaitu anaknya (Miller, 1981). Generasi sandwich dihadapkan pada tantangan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan

tanggung jawab dalam mengasuh berbagai generasi, seperti membesarkan anak-anak, mendampingi mereka menuju kedewasaan, merawat orang tua yang sudah lanjut usia, serta menjalankan peran dalam rumah tangga (Burke & Calvano, 2017).

Penelitian yang berjudul *The 'sandwich' generation: adult children of the aging* oleh Miller (1981) mengungkap bahwa generasi sandwich menghadapi tekanan besar akibat tanggung jawab terhadap dua generasi sekaligus. Namun, peran mereka sangat penting bagi keberlangsungan sistem sosial keluarga. Oleh karena itu, dibutuhkan kebijakan dan layanan sosial yang lebih berorientasi keluarga agar kesejahteraan generasi ini dan lansia dapat terpelihara.

Dalam penelitiannya yang berjudul "Dinamika Resiliensi Perempuan Sandwich Genaration Yang Menjadi Caregiver Dalam Keluarga Multigenerasi" oleh Latifah & Hendriani (2024) mengungkap bahwa perempuan berusia di atas 18 tahun yang tinggal dalam keluarga multigenerasi dan berperan sebagai pengasuh, khususnya dalam posisi sebagai generasi sandwich, menunjukkan tingkat resiliensi yang tinggi. Ketahanan ini muncul melalui pengalaman hidup yang kompleks, kemampuan beradaptasi secara dinamis, serta dukungan dari kekuatan pribadi dan lingkungan sekitar. Walaupun mereka sering menghadapi tekanan, beban pengasuhan, dan emosi negatif seperti sedih, lelah, dan marah, mereka juga mampu merasakan emosi positif seperti tenang dan nyaman. Resiliensi mereka terutama dipengaruhi oleh cara berpikir dan respons emosional, serta kemampuan menerima peran ganda dengan sikap positif. Penelitian ini menekankan pentingnya memahami pengalaman subjektif perempuan dalam keluarga multigenerasi dan strategi mereka dalam menghadapi berbagai tantangan sebagai caregiver.

Menurut penelitian yang berjudul "Strategi Sandwich Generation Dalam Menjalankan Perannya" oleh Syahti et al. (2025) menunjukkan bahwa generasi sandwich di Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, termasuk tekanan psikologis, konflik peran, dan beban keuangan yang tinggi. Mereka rentan terhadap stres, kelelahan fisik dan mental, serta masalah hubungan keluarga. Meskipun demikian, dengan strategi seperti perencanaan keuangan yang baik, komunikasi efektif,

dukungan sosial, dan pengelolaan gaya hidup, mereka dapat membangun ketahanan dan nilai sosial budaya yang positif. Fenomena ini juga menunjukkan bahwa peran ini, meskipun penuh tantangan, dapat memperkuat ketangguhan dan memperkuat nilai gotong royong serta kekeluargaan dalam konteks Indonesia.

Menurut hasil penelitian Devy & Linando (2025) yang berjudul "*Sandwich Generation Career Analysis"* penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu dalam generasi sandwich menghadapi tantangan signifikan terkait beban keuangan, konflik peran, dan keterlambatan dalam pengembangan karir akibat tanggung jawab keluarga. Meskipun demikian, mereka juga menunjukkan motivasi tinggi dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja serta atasan yang dapat membantu mereka menyeimbangkan peran dan mengejar pertumbuhan karir. Faktor pendukung seperti dukungan organisasi, fasilitas perusahaan, dan strategi coping pribadi seperti manajemen waktu dan ketahanan emosional berperan penting dalam membantu mereka tetap stabil secara mental dan profesional. Secara umum, penelitian ini menegaskan bahwa dengan dukungan yang memadai dan ketahanan pribadi, individu dalam generasi sandwich dapat tetap berkembang secara karir dan menjalankan peran keluarga secara efektif, meskipun menghadapi hambatan dan stres yang cukup besar.

4.3 Generasi Milenial

Menurut Dimock (2019) dari Pew Research Center, individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 digolongkan sebagai generasi milenial. Sedangkan menurut Berkup (2014) generasi milenial, atau dikenal juga sebagai Generasi Y, merupakan kelompok individu yang lahir antara tahun 1980 hingga 2001. Generasi ini memiliki karakteristik, pola pikir, serta cara pandang yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Budiati et al., 2018). Ketika memasuki dunia kerja, generasi milenial akan menekuni berbagai jenis profesi, namun secara keseluruhan, mereka memiliki ciri khas dan karakter yang membedakan mereka dari generasi-generasi sebelumnya, seperti Generasi X, Baby Boomers, dan Generasi Veteran (Arif, 2021). Salah satu karakteristik utama generasi milenial adalah tingginya tingkat penggunaan

serta kedekatan mereka dengan teknologi digital, media, dan komunikasi modern, tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi membuat generasi ini dikenal sebagai individu yang kreatif, informatif, bersemangat, dan produktif (Arif, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh DeVaney (2015) dengan judul "*Understanding the Millennial Generation"* mengungkapkan bahwa generasi milenial memiliki karakteristik yang khas, antara lain sebagai *digital natives*, memiliki kesadaran sosial yang tinggi, serta berorientasi pada kerja tim. Meski menghadapi tantangan seperti utang pendidikan dan lambatnya pertumbuhan pasar kerja, mereka unggul dalam tingkat pendidikan dan kemampuan teknologi. Dalam dunia kerja, generasi ini cenderung mencari makna dalam pekerjaan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta kesempatan untuk berkontribusi dan berkembang. Untuk mendukung mereka secara optimal, diperlukan strategi seperti pemberian akses terhadap kepemimpinan, transparansi organisasi, pemanfaatan platform sosial, dan penciptaan lingkungan kerja yang solutif. Penelitian ini menekankan bahwa penyesuaian pendekatan dalam dunia kerja dan pendidikan sangat penting agar interaksi dan dukungan terhadap generasi milenial dapat berlangsung secara lebih efektif.

4.4 Generasi Z

Selain generasi yang datang sebelum generasi milenial, terdapat pula generasi setelahnya yang dikenal sebagai Generasi Z, yaitu kelompok individu yang lahir pada rentang tahun 2001 hingga 2010 (Arif, 2021). Menurut Dimock (2019) dari Pew Research Center, Generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, yaitu pada masa yang ditandai dengan stabilitas sosioekonomi serta perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat. Generasi Z merupakan generasi yang lahir sebagai peralihan dari Generasi Y (milenial), pada masa ketika perkembangan teknologi mengalami kemajuan pesat, cara berpikir generasi ini cenderung mengutamakan kecepatan dan kemudahan, sehingga memiliki pola pikir yang serba instan (Arif, 2021) .

Dalam penelitian berjudul "*Generation Z in the Workplace through the Lenses of Human Resource Professionals-A Qualitative Study"* yang dilakukan oleh Dorina & Dan (2021) menunjukkan bahwa Generasi Z (lahir 1995–2010) memiliki karakteristik dinamis, inovatif, dan sangat terhubung dengan teknologi. Mereka dikenal bertanggung jawab secara sosial, individualistis, serta menghargai keberagaman, fleksibilitas, dan makna dalam pekerjaan. Dalam dunia kerja, mereka lebih menyukai jadwal fleksibel, kerja jarak jauh, pengembangan diri berkelanjutan, serta umpan balik dan pengakuan yang terus-menerus. Para profesional HR di Rumania menilai Generasi Z memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan inovasi melalui pandangan segar dan kemampuan beradaptasi, meski menghadapi tantangan seperti harapan gaji tinggi dan kebutuhan peningkatan soft skills. Untuk mengatasinya, organisasi menerapkan komunikasi terbuka, kebijakan kerja fleksibel, pelatihan beragam, dan jalur karier personal. Secara keseluruhan, perusahaan kini menyesuaikan strategi manajemen SDM agar sesuai dengan karakteristik Generasi Z dengan mendorong fleksibilitas, pemanfaatan teknologi, dan lingkungan kerja inklusif, yang pada akhirnya meningkatkan inovasi dan pertumbuhan organisasi.

4.5 Strategi Coping

Dalam bukunya yang berjudul "*Stress, appraisal, and coping"* oleh Lazarus & Folkman (1984) memaknai *coping* sebagai rangkaian usaha kognitif serta tindakan perilaku yang bersifat dinamis dan terus menyesuaikan diri, yang dilakukan individu untuk menghadapi serta mengendalikan tuntutan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan luar yang dipersepsikan sebagai tekanan atau melampaui kapasitas sumber daya yang dimiliki.

Lazarus & Folkman (1984) juga menjelaskan bahwa strategi *coping* terbagi kedalam dua bentuk utama berdasarkan fungsinya, yakni *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping* . Pengelompokan ini menitikberatkan pada tujuan penggunaan *coping*, bukan semata-mata pada perilaku yang ditampilkan. *Problem-focused coping* diarahkan pada upaya menangani sumber stres secara langsung dan umumnya

digunakan ketika individu menilai situasi masih dapat dikendalikan. Strategi ini mencakup identifikasi masalah, pencarian solusi, perencanaan tindakan, serta pelaksanaan langkah nyata untuk mengurangi tuntutan atau memperkuat sumber daya individu. Sebaliknya, *emotion-focused coping* berfokus pada pengelolaan reaksi emosional terhadap stres, terutama ketika kondisi dipersepsikan sulit untuk diubah. Bentuk coping ini meliputi penerimaan, penilaian ulang secara positif, pengalihan perhatian, serta pencarian dukungan emosional guna menjaga keseimbangan psikologis. Kedua strategi tersebut tidak bersifat saling meniadakan, melainkan dapat digunakan secara bersamaan atau bergantian sesuai dengan hasil penilaian individu terhadap situasi. Dengan demikian, efektivitas *coping* perlu dipahami secara kontekstual, bergantung pada kondisi dan makna situasi bagi individu.

BAB V
PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan

5.1.1 Fenomena *Job Hugging* yang Dialami oleh *Sandwich Generation* yang Termasuk dalam Generasi Milenial dan Generasi Z

Berdasarkan temuan hasil wawancara, seluruh responden dalam penelitian ini tergolong sebagai generasi sandwich karena memiliki kewajiban finansial terhadap dua lapisan generasi, yakni keluarga inti (pasangan dan anak) serta keluarga asal, terutama orang tua dan saudara. Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa posisi sebagai generasi sandwich tidak selalu berkaitan dengan kondisi tinggal bersama orang tua. Sejumlah responden telah menjalani kehidupan mandiri dengan keluarga kecilnya, namun tetap secara konsisten menyalurkan bantuan ekonomi kepada orang tua. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, generasi sandwich lebih dipahami berdasarkan besarnya tanggung jawab ekonomi yang diemban, bukan semata-mata ditentukan oleh pola tempat tinggal atau kedekatan fisik dengan orang tua. Temuan tersebut selaras dengan konsep generasi sandwich yang dikemukakan oleh Miller (1981), yang menjelaskan bahwa individu dalam kategori ini berada pada posisi tertekan karena harus menanggung dan memenuhi kebutuhan dua generasi secara simultan.

Kondisi ini menjadi landasan penting yang memengaruhi pola pengambilan keputusan kerja responden, termasuk kecenderungan untuk tetap bertahan dalam pekerjaan meskipun menghadapi berbagai bentuk ketidakpuasan, sebagaimana tercermin dalam fenomena *job hugging.* Hal tersebut selaras dengan penemuan oleh Burke & Calvano (2017) dimana generasi sandwich dihadapkan pada kompleksitas peran yang menuntut kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pengasuhan lintas generasi, mencakup proses membesarkan dan mendampingi anak hingga mencapai kedewasaan, merawat orang tua yang telah memasuki usia lanjut, serta menjalankan berbagai peran dan kewajiban dalam kehidupan rumah tangga.

Fenomena *job hugging* yang dialami oleh responden dalam penelitian ini memiliki keterkaitan yang erat dengan peran mereka sebagai generasi sandwich yang menanggung tanggung jawab ekonomi terhadap lebih dari satu generasi. Keputusan responden untuk tetap bertahan dalam pekerjaan saat ini dipengaruhi oleh kebutuhan akan stabilitas pendapatan, tingginya biaya hidup, serta keinginan untuk mempertahankan kepastian dan keamanan kerja di tengah keterbatasan pilihan karier. Kondisi ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Neal & Hammer (2017) bahwa Individu dalam *sandwich generation* umumnya bertahan bekerja karena tuntutan ekonomi, bukan lagi untuk kepuasan pribadi. Meskipun menghadapi tekanan dan konflik peran, mereka tetap bekerja demi memenuhi tanggung jawab finansial terhadap anak dan orang tua yang menjadi tanggungan.

Selain itu, fenomena ini juga dapat dipahami melalui konsep *locked at the job,* yakni kondisi ketika individu merasa tidak puas terhadap pekerjaannya namun menghadapi keterbatasan untuk meninggalkannya (Feenstra-Verschure et al., 2023). Dalam konteks generasi sandwich, tekanan tanggung jawab terhadap anak dan orang tua semakin memperkuat kecenderungan responden untuk menghindari risiko ketidakpastian kerja. Oleh karena itu, mempertahankan pekerjaan yang ada dipandang sebagai bentuk adaptasi terhadap tuntutan ekonomi dan peran keluarga yang harus dijalankan. Dengan demikian, *job hugging* yang terjadi tidak semata-mata mencerminkan loyalitas atau kepuasan kerja, melainkan merupakan konsekuensi dari keterbatasan pilihan serta kebutuhan untuk menjaga keberlanjutan kesejahteraan keluarga.

Faktor utama yang mendorong responden untuk tetap bertahan di perusahaan berkaitan dengan rasa aman dan kepastian yang diperoleh dari pekerjaan yang sedang dijalani. Stabilitas pendapatan, ketersediaan fasilitas kerja, serta tingkat toleransi perusahaan terhadap kondisi personal responden seperti kebutuhan keluarga dan peran ganda sebagai orang tua dipandang sebagai aspek penting dalam menjaga keberlanjutan kehidupan keluarga. Kondisi ini sejalan dengan konsep *job hugging* yang dikemukakan oleh Rush (2025), di mana individu cenderung mempertahankan

pekerjaan yang memberikan rasa aman meskipun tidak sepenuhnya memenuhi harapan atau ideal secara karier. Selain itu, keberadaan faktor-faktor tersebut dapat dipahami sebagai upaya responden untuk menghindari kondisi *locked at the job* yang lebih berat, dengan memilih tetap berada dalam lingkungan kerja yang masih dianggap "cukup aman" dibandingkan harus menghadapi risiko ketidakpastian di tempat kerja baru (Feenstra-Verschure et al., 2023). Dengan demikian, faktor "betah" dalam penelitian ini lebih berfungsi sebagai mekanisme perlindungan terhadap risiko ekonomi dan psikologis, alih-alih sebagai indikator tingginya tingkat kepuasan kerja.

Di sisi lain, responden juga menghadapi berbagai faktor yang memicu ketidakbetahan dalam pekerjaan, antara lain ketidakpuasan terhadap sistem kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, serta keterbatasan peluang pengembangan karier. Kondisi ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja yang dijalaninya, yang menurut Feenstra-Verschure et al. (2023) merupakan salah satu pemicu utama munculnya kondisi *locked at the job*. Ketidakpuasan yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu berpotensi menimbulkan perasaan tidak berdaya *(helplessness)*, sebagaimana dikemukakan oleh Stengård et al. (2017), di mana individu yang merasa terjebak cenderung mengalami penurunan kesejahteraan psikologis. Namun demikian, dalam konteks generasi sandwich, kondisi ketidakbetahan tersebut tidak secara langsung mendorong responden untuk berpindah pekerjaan karena adanya tekanan ekonomi dan tanggung jawab keluarga yang harus diprioritaskan. Situasi ini menunjukkan bahwa responden berada dalam kondisi tidak sepenuhnya merasa nyaman dengan pekerjaannya, tetapi juga tidak memiliki keleluasaan untuk keluar dari situasi tersebut. Keadaan ini sejalan dengan konsep *locked-in* dan *double locked-in* di tempat kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Muhonen (2010) yaitu kondisi ketika karyawan merasa terjebak dalam pekerjaan maupun lingkungan kerja yang tidak mereka sukai.

Dalam penelitian ini, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara Generasi Milenial dan Generasi Z dalam memaknai fenomena *job hugging*. Kedua generasi menunjukkan kecenderungan yang relatif serupa untuk mempertahankan

pekerjaan yang sedang dijalani. Pola tersebut terutama dipengaruhi oleh tekanan tanggung jawab ekonomi sebagai generasi sandwich, bukan oleh perbedaan karakteristik generasional.

5.1.2 Strategi *Coping* yang Digunakan Oleh Kedua Generasi Tersebut dalam Menghadapi Tekanan sebagai *Sandwich Generation* yang Mengalami *Job Hugging*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dari generasi Milenial dan generasi Z yang berada dalam posisi sebagai generasi sandwich serta mengalami fenomena *job hugging* menggunakan dua kategori utama strategi coping, yaitu *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. Temuan ini memperlihatkan bahwa responden melakukan berbagai upaya untuk menghadapi tekanan yang muncul dari tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan. Strategi coping tersebut muncul berdasarkan penilaian responden mengenai apa yang mereka anggap dapat membantu dalam menghadapi tekanan yang dialami. Hal ini sejalan dengan penemuan oleh Lazarus & Folkman (1984) yang menyatakan bahwa coping dapat dipahami sebagai upaya berpikir dan berperilaku yang dilakukan individu secara dinamis untuk menghadapi serta mengelola tuntutan dari dalam diri maupun lingkungan yang dirasakan menekan atau melampaui kemampuan yang dimiliki.

Pertama dalam kategori penggunaan *problem-focused coping* dilakukan melalui berbagai upaya yang berorientasi pada pengelolaan langsung terhadap sumber tekanan, seperti pencarian solusi praktis, pengelolaan keuangan, peningkatan profesionalitas kerja, serta pemaknaan peran dan tanggung jawab sebagai sumber motivasi. Strategi ini mencerminkan upaya responden untuk mempertahankan kontrol atas aspek-aspek yang masih berada dalam jangkauan pengelolaan individu, meskipun responden berada dalam situasi yang membatasi kemungkinan untuk melakukan perpindahan pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, responden cenderung memfokuskan energi dan sumber daya pada hal-hal yang dinilai masih dapat diupayakan secara realistis. Melalui pencarian solusi praktis, responden berupaya meningkatkan

keterampilan dan kapasitas diri secara mandiri sebagai langkah adaptif untuk menghadapi keterbatasan karier. Pengelolaan keuangan dilakukan dengan menata perencanaan finansial jangka pendek dan jangka panjang guna memenuhi kebutuhan keluarga serta mengurangi tekanan ekonomi sebagai generasi sandwich. Peningkatan profesionalitas kerja diwujudkan melalui sikap kehati-hatian, tanggung jawab, dan upaya menjaga kualitas kinerja agar stabilitas pekerjaan tetap terjaga. Kondisi tersebut selaras dengan konsep *problem-focused coping* yang dikemukakan oleh Lazarus & Folkman (1984), yaitu strategi coping yang berorientasi pada upaya pengelolaan langsung terhadap sumber tekanan ketika individu menilai masih terdapat aspek situasi yang dapat dikendalikan. Dalam konteks generasi sandwich yang mengalami *job hugging*, coping berfokus masalah menjadi sarana untuk menjaga stabilitas ekonomi dan keberlanjutan peran keluarga.

Kedua, kategori strategi coping yang digunakan oleh responden adalah *emotion-focused coping*. Bentuk coping ini tercermin melalui berbagai aktivitas yang berorientasi pada pengelolaan perasaan dan kondisi psikologis, seperti menjalani hobi, mengambil waktu untuk beristirahat sejenak, menjaga kesehatan mental dan fisik, memperdalam ibadah, serta memanfaatkan dukungan dari keluarga, pasangan, dan rekan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan yang dialami responden tidak hanya berkaitan dengan tuntutan praktis dan tanggung jawab kerja, tetapi juga memengaruhi kesejahteraan emosional dan psikologis mereka secara signifikan. Melalui aktivitas hobi seperti mendengarkan musik dan berolahraga, responden berupaya melepaskan emosi serta mengalihkan perhatian dari tekanan yang dirasakan. Pengambilan waktu untuk beristirahat, termasuk cuti singkat, dimaknai sebagai upaya memberi jeda dari rutinitas dan tuntutan berkelanjutan agar kondisi emosional dapat pulih. Upaya menjaga kesehatan mental dan fisik juga mencerminkan kesadaran responden akan pentingnya kestabilan psikologis dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Selain itu, praktik keagamaan seperti dzikir dan doa dimanfaatkan untuk menenangkan diri dan memperoleh ketenangan batin. Dukungan sosial dari keluarga, pasangan, dan rekan kerja berperan sebagai sumber penguatan emosional melalui komunikasi,

kebersamaan, dan lingkungan yang saling memahami. Secara keseluruhan, *emotion-focused coping* mencerminkan upaya responden menjaga keseimbangan emosional dan ketahanan psikologis agar tetap mampu menjalani peran pekerjaan dan tanggung jawab keluarga di tengah tekanan yang dihadapi. Selain itu, pemaknaan terhadap peran dan tanggung jawab sebagai sumber motivasi membantu responden memperkuat komitmen untuk tetap bertahan dan menjalankan kewajiban yang diemban. Temuan tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Lazarus & Folkman (1984) yang menyatakan bahwa *emotion-focused coping* merujuk pada upaya individu dalam mengatur respons emosional yang muncul akibat situasi stres, khususnya ketika kondisi tersebut dinilai tidak memungkinkan untuk diubah secara langsung. Strategi ini diwujudkan melalui sikap penerimaan, penafsiran ulang secara positif terhadap situasi, pengalihan fokus perhatian, serta pemanfaatan dukungan emosional sebagai sarana untuk mempertahankan stabilitas psikologis.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa fenomena *job hugging* pada *sandwich generation* yang termasuk dalam generasi milenial dan generasi Z dipengaruhi oleh peran ganda yang dijalankan responden dalam memenuhi tanggung jawab ekonomi terhadap lebih dari satu generasi. Seluruh responden dalam penelitian ini berada pada posisi generasi sandwich, yaitu individu yang harus menanggung kebutuhan keluarga inti sekaligus memberikan dukungan finansial kepada orang tua atau anggota keluarga lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa status generasi sandwich tidak semata ditentukan oleh pola tinggal bersama orang tua, melainkan oleh besarnya tanggung jawab ekonomi yang dijalankan secara berkelanjutan. Kondisi tersebut membentuk cara responden dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa responden cenderung bertahan pada pekerjaan yang dijalani meskipun dihadapkan pada rasa lelah, kejenuhan, serta ketidakpuasan terhadap beberapa aspek pekerjaan. Keputusan untuk tetap bertahan dipengaruhi oleh kebutuhan akan stabilitas pendapatan, tingginya biaya hidup, serta kekhawatiran terhadap ketidakpastian kerja apabila berpindah pekerjaan. Dalam konteks ini, pekerjaan dimaknai sebagai sumber keamanan ekonomi yang penting untuk menjaga keberlangsungan pemenuhan kebutuhan keluarga.

Selain itu, fenomena *job hugging* yang dialami responden juga dipengaruhi oleh adanya faktor-faktor yang menahan mereka untuk tetap berada di pekerjaan saat ini. Faktor tersebut meliputi lingkungan kerja yang relatif suportif, fleksibilitas jam kerja, kemudahan dalam pengajuan cuti, serta penghasilan dan fasilitas yang dinilai cukup stabil. Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan adanya faktor-faktor yang menimbulkan ketidaknyamanan kerja, seperti tidak jelasnya jenjang karier, tekanan kerja yang tinggi, jarak tempat tinggal, intensitas lembur, serta gaya kepemimpinan atasan yang kurang efektif. Namun, faktor-faktor tersebut belum cukup kuat untuk mendorong responden meninggalkan pekerjaannya karena pertimbangan ekonomi dan

tanggung jawab keluarga yang lebih dominan. Dengan demikian, fenomena *job hugging* pada generasi sandwich dari generasi milenial dan generasi Z dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai bentuk penyesuaian terhadap tuntutan peran dan keterbatasan pilihan kerja. Perilaku bertahan dalam pekerjaan tidak semata-mata mencerminkan loyalitas atau kepuasan kerja, melainkan merupakan strategi adaptif untuk menjaga stabilitas ekonomi dan menjalankan tanggung jawab keluarga secara berkelanjutan.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa generasi sandwich dari generasi milenial dan generasi Z menggunakan berbagai strategi coping untuk menghadapi tekanan peran ganda sebagai pencari nafkah sekaligus penopang keluarga lintas generasi dalam kondisi *job hugging*. Strategi coping yang digunakan responden terbagi ke dalam dua kategori utama, yaitu *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*, yang diterapkan secara bersamaan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing individu. Pada kategori *problem-focused coping*, responden menunjukkan upaya aktif dalam mengelola tekanan dengan berfokus pada aspek-aspek yang masih dapat dikendalikan. Strategi ini diwujudkan melalui pencarian solusi praktis seperti peningkatan keterampilan dan sertifikasi, pengelolaan keuangan secara terencana, penerapan profesionalitas dalam bekerja, serta pemaknaan peran sebagai sumber motivasi untuk tetap bertahan. Upaya-upaya tersebut mencerminkan usaha responden untuk menjaga stabilitas kerja dan pendapatan di tengah keterbatasan peluang mobilitas karier akibat tanggung jawab keluarga yang besar.

Selain itu, responden juga menggunakan *emotion-focused coping* sebagai cara untuk mengelola respons emosional terhadap tekanan yang dirasakan. Strategi ini meliputi menjalani hobi, mengambil waktu untuk beristirahat sejenak melalui cuti, menjaga kesehatan mental dan fisik, memperdalam ibadah, serta memanfaatkan dukungan dari pasangan, keluarga, dan rekan kerja. Bentuk coping ini membantu responden menjaga keseimbangan emosional, meredakan stres, dan memulihkan kondisi psikologis agar tetap mampu menjalankan peran pekerjaan dan keluarga secara berkelanjutan. Dengan demikian, strategi coping yang digunakan oleh generasi

sandwich dari generasi milenial dan generasi Z tidak bersifat tunggal, melainkan bersifat fleksibel dan saling melengkapi. Kombinasi antara *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping* memungkinkan responden untuk bertahan dalam kondisi *job hugging*, sekaligus menjaga kesejahteraan psikologis dan keberlanjutan peran yang dijalankan. Temuan ini menunjukkan bahwa coping dipahami sebagai bentuk adaptasi terhadap tekanan peran dan keterbatasan situasi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai landasan awal dalam memahami fenomena *job hugging* pada generasi sandwich dalam cakupan kajian yang lebih luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah partisipan yang lebih besar atau menerapkan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai dinamika pengambilan keputusan kerja serta kondisi kesejahteraan psikologis pada generasi sandwich. Lebih lanjut, studi mendatang dapat mengkaji variasi pengalaman *job hugging* berdasarkan karakteristik pekerjaan, sektor industri, maupun status organisasi tempat individu bekerja. Penelitian lanjutan juga berpeluang menelaah pengaruh faktor-faktor lain, seperti dukungan organisasi, budaya kerja, serta kebijakan perusahaan, terhadap keberlangsungan perilaku *job hugging*. Selain itu, kajian jangka panjang mengenai implikasi fenomena ini terhadap kesehatan mental, kepuasan kerja, dan perkembangan karier generasi sandwich diharapkan mampu memperkaya kontribusi baik secara teoretis maupun praktis.

2. Bagi Individu yang Berada dalam Posisi sebagai Generasi Sandwich yang Mengalami *Job Hugging*

   Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana refleksi bagi individu dalam mengenali kondisi personal serta menentukan strategi coping yang paling relevan dengan situasi yang dihadapi. Individu dianjurkan untuk secara berkelanjutan meningkatkan keterampilan dan kompetensi profesional, menyusun perencanaan keuangan yang lebih sistematis, serta mengoptimalkan pemanfaatan dukungan sosial yang berasal dari keluarga, pasangan, maupun lingkungan kerja. Berbagai upaya tersebut diharapkan mampu membantu individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, sekaligus mengurangi potensi dampak negatif dari tekanan yang berlangsung dalam jangka panjang.

3. Bagi Organisasi atau Perusahaan

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena *job hugging* pada generasi sandwich tidak dapat dilepaskan dari kondisi lingkungan kerja yang kurang adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang lebih fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang lebih luwes, kemudahan dalam pengajuan cuti, serta iklim kerja yang suportif bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga yang besar. Kebijakan tersebut berpotensi mengurangi kecenderungan karyawan bertahan pada pekerjaan semata-mata karena keterbatasan pilihan dan tekanan ekonomi. Selain itu, kejelasan jenjang karier serta penerapan pola kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif menjadi faktor penting dalam memaknai *job hugging* secara lebih positif. Dengan adanya arah pengembangan karier yang jelas, karyawan tidak hanya mempertahankan pekerjaannya sebagai bentuk strategi bertahan, tetapi juga sebagai pilihan rasional yang didukung oleh peluang pengembangan diri dan keberlanjutan karier jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Abramson, T. A. (2015). Older Adults: The “Panini Sandwich” Generation. *Clinical Gerontologist*, *38*(4), 251–267. https://doi.org/10.1080/07317115.2015.1032466

Agustine, J. (2025). *Fenomena Job Hugging Muncul di Tengah Pasar Tenaga Kerja yang Tak Menentu*. Universitas Gadjah Mada. https://ugm.ac.id/en/news/job-hugging-phenomenon-emerges-amid-uncertain-labor-market/?utm_source

Arif, M. (2021). *Generasi Millenial Dalam Internalisasi Karakter Nusantara*.

Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y In generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *5*(19), 218–229. https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n19p218

BPS Indonesia. (2025). *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2025*.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Budiati, I., Susianto, Y., & Ponco, A. P. W. (2018). *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. www.freepik.com

Burke, R. J. ., & Calvano, L. M. . (2017). *The sandwich generation : caring for oneself and others at home and at work*. https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781785364969.00007

Chisholm, J. F. (1999). The Sandwich Generation. *Journal of Social Distress and Homelessness*, *8*(3), 177–191. https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1021368826791

Creswell, J. W. (2009). *RESEARCH DESIGN Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.

DeVaney, S. A. (2015). Understanding the Millennial Generation. *This Issue of the Journal Went To*, *69*(6), 11–14.

Devy, G. S., & Linando, J. A. (2025). Sandwich Generation Career Analysis Article in JHSS. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, *09*, 556–570. https://doi.org/10.33751/jhss.v9i2.10977

Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center. https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/

Dorina, N. R.-P., & Dan, R. I. (2021). Generation Z in the Workplace through the Lenses of Human Resource Professionals-A Qualitative Study. *SRAC - Societatea Română Pentru Asigurarea Calităţii*, *22*, 78–85. https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/352374489

Feenstra-Verschure, M. T., Kooij, D., Freese, C., Van der Velde, M., & Lysova, E. I. (2023). "Locked at the job": a qualitative study on the process of this phenomenon. *Career Development International*, *28*(1), 92–120. https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0154

Feenstra-Verschure, M. T., Kooij, D., Freese, C., van der Velde, M., & Lysova, E. I. (2024). Building on job immobility concepts: a conceptual model and future research agenda on "locked at the job." *Journal of Organizational Effectiveness*, *11*(1), 213–233. https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2022-0055

Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif* (H. Sazali, Ed.; 1st ed.). Wal ashri Publishing.

Latifah, W. N., & Hendriani, W. (2024). *Dinamika Resiliensi Perempuan Sandwich Genaration Yang Menjadi Caregiver Dalam Keluarga Multigenerasi*. http://repository.unair.ac.id/id/eprint/132966

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.

Miller, D. A. (1981a). The "sandwich" generation: adult children of the aging. *Work*, *26*(5), 419–423. https://about.jstor.org/terms

Miller, D. A. (1981b). The "sandwich" generation: adult children of the aging. In *Work* (Vol. 26, Number 5). https://about.jstor.org/terms

Muhonen, T. (2010). Feeling double locked-in at work: Implications for health and job satisfaction among municipal employees. *Work*, *37*(2), 199–204. https://doi.org/10.3233/WOR-2010-1070

Neal, M. B., & Hammer, L. B. (2017). *Working Couples Caring for Children and Aging Parents Effects on Work and Well-Being*. https://doi.org/10.4324/9781315083865

Risdawati. (2025). *Ketika Karier Terjebak di Pelukan: Mengulik Fenomena Job Hugging!* Al - Azhar. https://alazharpeduli.or.id/publikasi/artikel-berita/p/ketika-karier-terjebak-di-pelukan-mengulik-fenomena-job-hugging

Rush, C. (2025). *What is Job Hugging? Understanding the Growing Workplace Trend*. Remitly . https://blog.remitly.com/jobs-and-careers/what-is-job-hugging/?utm_source

Schlesinger, B., & Raphael, D. (1993). THE WOMAN IN THE MIDDLE: THE SANDWICH GENERATION REVISED. *Source: International Journal of Sociology of the Family*, *23*(1), 77–87. https://www.jstor.org/stable/23028545

Sidik, B., & Purwanto, A. (2025). Mengapa Fenomena ”Job Hugging” Marak di Indonesia? *Kompas*. https://www.kompas.id/artikel/mengapa-fenomena-job-hugging-marak-di-indonesia

Stengård, J., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., & Leineweber, C. (2017). Stuck in the job: Does helplessness precede being locked-in at the workplace or vice versa? An analysis of cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*, *102*, 15–27. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.001

Stengård, J., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Leineweber, C., & Aronsson, G. (2016). Stuck in a job: being “locked-in” or at risk of becoming locked-in at the workplace and well-being over time. *Work and Stress*, *30*(2), 152–172. https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1163804

Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (19th ed.). ALFABETA, CV.

Syahti, M. N., Putri, E., Surya, A., Handayani, R., Putri, R. E., & Lindriani, N. (2025). Strategi Sandwich Generation Dalam Menjalankan Perannya. *Humaniora Dan Seni (JISHS)*, *03*, 943–947. https://doi.org/:https://doi.org/10.62379/jishs.v3i4.2629

Tirto. (2023). Riset: Separuh Responden Usia Produktif Adalah Generasi Sandwich. *Tirto.Id*. https://tirto.id/riset-lebih-dari-separuh-usia-produktif-jadi-generasi-isandwichi-gRin

UVERS. (2025). *Apa Itu Job Hugging? Fenomena Karier yang Lagi Ramai Dibicarakan*. Universitas Universal. https://uvers.ac.id/apa-itu-job-hugging-fenomena-karier-yang-lagi-ramai-dibicarakan/

Waras, N. S., & Juwita, A. S. (2024). *TANTANGAN DAN PELUANG EKONOMI INDONESIA 2025 DI TENGAH MELEMAHNYA KONSUMSI RUMAH TANGGA*. https://berkas.dpr.go.id/pusaka/files/info_singkat/Info%20Singkat-XVI-24-II-P3DI-Desember-2024-163.pdf

Winzer, N. (2025). Ask a Career Advisor: What Is Job Hugging? *IHire*. https://www.ihire.com/resourcecenter/jobseeker/pages/ask-a-career-advisor-what-is-job-hugging?utm_source

Zhao, D. (2024). *Glassdoor Worklife Trends 2025*. GLASSDOOR. https://www.glassdoor.com/blog/worklife-trends-2025/

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. ANALISIS TEMATIK

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
AYV	Aku sudah tinggal bersama suami. Cuma, karena aku dan suami sama-sama anak pertama, secara nggak langsung kami seperti “auto kesetting” untuk ikut bertanggung jawab menafkahi keluarga. Padahal, ayah kami berdua masih sehat walafiat.	Status generasi sandwich	Fenomena Job Hugging pada Generasi Sandwich di Generasi Milenial dan Generasi Z
	Aku Belum berani coba hal baru buat survive di luar sana. Sebenarnya niat untuk resign itu ada, tapi ya balik lagi, aku belum yakin kalau aku lepas kerjaan ini aku bakal dapat yang lebih baik.	Fenomena job hugging	
	Sebenernya aku udah pengen resign dari sebelum nikah. Tapi orang tuaku nyuruh aku mikir berkali-kali, soalnya		

	aku juga sering cerita tentang temen-temenku yang udah nikah dan punya anak mereka sering izin kerja dan kadang masih dimaklumi. Dari situ aku disuruh mikir lagi, karena nggak semua kantor bisa memahami posisi working mom. Kadang malah ada beberapa yang dipandang sebelah mata, dianggap beban, atau selalu dibilang lebih mementingkan anak daripada pekerjaan.		
	Meskipun gajinya nggak besar, tapi kalau aku resign dari sini, aku belum tahu bakal dapat pekerjaan dengan gaji sebanding atau nggak. Makanya buat benar-benar resign itu aku mikir banget, Kak. Soalnya kalau keluar dan ternyata gajinya nggak setara, keluargaku gimana?		
	Karena di sini izin cuti dan hal-hal lain sangat mudah,	Faktor betah di pekerjaan	

	suasananya juga kekeluargaan. Jam kerjanya pun on time, dari jam 8 sampai 5.		
	Suasananya karena aku di kantor cabang yaaa jadi enak banget karena jauh dari bos. Dan lingkungan yang sangat baik kepada working mom sepertiku bikin aku betah banget.		
	Saat ini ada, kayaknya, karena atasanku baru saja meninggal. Jadi sepertinya aku akan naik untuk menggantikan beliau.		
	Tidak ada jenjang karier, dan kebijakan atasan sering berubah-ubah tergantung mood.	Faktor tidak betah di pekerjaan	
	Sometimes aku motoran nggak jelas sambil nyanyi-nyanyi. Kadang aku juga ngopi sama temenku, kita	Melakukan hobi	Strategi Coping Generasi Sandwich

	curhat, ngobrol, K-popan, dan lain-lain.		dalam Menghadapi Job Hugging
	Akhir-akhir ini aku lagi menekuni dzikir, juga rutin baca doa Laa ilaha illa anta subhanaka inni kuntu minadzolimin.	Beribadah	
	Aku muter otak sih, Kak, gimana caranya biar bisa achieve target atau dapat tambahan dari luar	Mencari solusi praktis	
	Kalau yang bikin tetap bertahan di hidup yang dar-der-dor ini, ya anakku, Kak	Motivasi dari peran	
GPP	Saya sekarang tinggal sama istri, sama anak-anak. Jadi saya anak pertama dari enam bersaudara. Bapak saya sudah tidak ada, ibu saya ibu rumah tangga mbak. Ikut membantu kebutuhan ibu dan tiga adik saya.	Status generasi sandwich	Fenomena Job Hugging pada Generasi Sandwich di Generasi Milenial dan Generasi Z
	Biasanya alasannya karena dua hal: yang pertama faktor	Fenomena job hugging	

	ekonomi, dan yang kedua faktor lingkungan kerja. …Pasti ya, pada akhirnya semua kembali ke kebutuhan.		
	Gajinya bagus mbak	Faktor betah di pekerjaan	
	Sejak saat itu, cita-cita saya memang ingin menjadi karyawan BUMN atau karyawan swasta besar.		
	Yang kedua, kebetulan pekerjaan yang saya dapatkan ini juga sesuai dengan keilmuan yang saya ambil waktu kuliah. Jadi, bisa dibilang inline. Karena itu, saya tidak perlu banyak belajar dari awal atau terlalu menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang baru. Tinggal belajar sedikit, sudah langsung bisa menyesuaikan dan bekerja dengan baik.		
	Support system dari lingkungannya itu cukup bagus, Mbak.		

	Pelatihannya juga banyak, lalu kesempatan untuk mengembangkan diri pun terbuka luas. Kariernya juga punya jenjang yang jelas asal kita mau berusaha, tekun, dan nggak mudah menyerah, peluang untuk naik itu besar … di tempat kerja saya itu sebenarnya pengembangan kariernya sangat terbuka, karena sistemnya memang sudah sangat mendukung. Setiap orang itu seakan-akan sudah dibuatkan career planning-nya — lima tahun ke depan akan seperti apa, tiga tahun ke depan seperti apa, bahkan satu tahun ke depan juga sudah ada arahannya.		
	Kalau yang bikin saya kurang betah itu mungkin karena jauh dari keluarga ya, Mbak.	Faktor tidak betah di pekerjaan	

	Antisipasi diri itu berarti kita harus lebih mawas diri artinya kita harus lebih berhati-hati dalam bekerja, supaya tidak sembarangan dalam menjalankan kewajiban. Dengan begitu, semua tanggung jawab bisa dituntaskan dengan baik.	Profesionalitas kerja	Strategi Coping Generasi Sandwich dalam Menghadapi Job Hugging
	Jadi ya, saya berusaha semaksimal mungkin untuk menjaga pikiran supaya tetap waras, tetap sehat, dan tetap bahagia.	Menjaga kesehatan fisik dan mental	
	Itu adalah motivasi atau dorongan terbesar bagi saya pribadi untuk terus bertahan dan terus mengembangkan diri. Karena pada akhirnya, kita juga punya orang-orang yang harus dibahagiakan.	Motivasi dari peran	
	Ya, jadi kalau saya pribadi, setiap malam itu sebisa mungkin kita usahakan untuk pillow talk ya sama istri.	Dukungan keluarga/pasangan	

	Setiap bulan kami selalu menyempatkan waktu untuk makan bersama atau jalan-jalan bareng keluarga itu sudah jadi rutinitas yang kami usahakan agar tetap ada waktu berkualitas bersama. Kalau untuk kegiatan tahunan, biasanya kami sudah punya daftar atau rencana, misalnya setiap tahun mau liburan ke mana atau mau melakukan apa.		
	Nah, kalau bicara soal dukungan keluarga, terutama dari pasangan atau lingkungan kerja dalam menghadapi tekanan pekerjaan, untungnya dari awal kami sudah punya komitmen bersama. Pasangan saya sudah tahu kondisi saya dan keluarga saya, begitu juga sebaliknya saya juga memahami kondisi pasangan dan keluarganya		
		Melakukan hobi	

	Sedangkan untuk hobi, kebetulan hobi saya itu mancing, Mbak. Jadi, setiap kali ada waktu luang, pasti saya manfaatkan untuk mancing.		
	Kita menganggap pekerjaan sebagai suatu kewajiban sekaligus ibadah. Karena kalau pekerjaan dianggap hanya beban atau tanggung jawab yang bisa ditinggalkan kapan saja, biasanya orang akan menyepelekan pekerjaan dan melakukannya dengan sembarangan.	Bekerja sebagai ibadah	
SS	Untuk saat ini, saya tinggal bersama istri dan anak. Untuk kebutuhan, saya juga membantu keluarga istri jadi bisa dibilang saya ikut membantu memenuhi kebutuhan mertua.	Status generasi sandwich	Fenomena Job Hugging pada Generasi Sandwich di Generasi Milenial dan Generasi Z
	Saya bertahan lebih karena kebutuhan, bukan semata loyalitas. Saya realistis aja, karena yang paling utama	Fenomena job hugging	

	sekarang itu kebutuhan keluarga harus tetap jalan ...karena Jakarta itu kan biaya hidupnya tinggi, jadi saya nggak bisa sembarangan ambil keputusan untuk pindah kerja tanpa pertimbangan matang. Selama pekerjaan ini bisa menutupi kebutuhan keluarga, ya saya pilih bertahan dulu.		
	...bidang pekerjaannya sesuai passion saya. Saya memang dari dulu tertarik di dunia komputer dan teknologi, jadi saat dapat pekerjaan di bidang IT solution ini rasanya pas aja.	Faktor betah di pekerjaan	
	Yang bikin saya betah itu karena jam kerjanya fleksibel, jadi nggak kaku harus datang jam delapan pagi.		

	Selain itu, lokasi kantornya juga strategis dan mudah dijangkau.		
	...lingkungannya masih kondusif dan nyaman.		
	Kalau untuk pengembangan karir itu ada, jadi disini kita ada namanya tunjangan untuk sertifikasi atau untuk ikut training, nah itu saya manfaatkan untuk pengembangan jangka panjang, dan semua di cover dari perusahaan.		
	Kalau yang bikin ga betah ada sih kak itu terkait status, karena disini kita status di sini karyawan tidak tetap	Faktor tidak betah di pekerjaan	
	Kalau untuk itu paling coba untuk belajar mandiri, belajar dan baca baca terkait peningkatan skill karena untuk di jaman sekarang ini untuk apply keluar untuk usia saya yang sudah 33	Mencari solusi praktis	Strategi Coping Generasi Sandwich dalam Menghadapi Job Hugging

	tahun itu minimal harus punya sertifikat, gitu		
	...kita harus lebih bijak dalam mengelola keuangan seperti pembagian, karena kita kan juga punya kebutuhan sendiri dan harus punya tabungan untuk kedepannya, terus harus mikir juga kebutuhan dari orang tua kita seperti apa gitu,	Mengelola keuangan	
	Kalau lagi capek atau jenuh, biasanya saya luangkan waktu sama anak. Main bareng atau sekadar ngobrol aja itu udah bisa bikin pikiran lebih tenang. Anak itu jadi mood booster saya banget	Dukungan keluarga/pasangan	
	Biasanya saya cerita sama istri. Dia cukup pengertian dan sering ngasih saran juga.		
WIA	Kalau tinggal sama orang tua sih enggak, kebetulan aku	Status generasi sandwich	Fenomena Job Hugging pada

	dan suami sudah punya rumah sendiri karena ada KPR. Jadi, ke orang tua masing-masing itu lebih ke membantu secara finansial aja, Kak.		Generasi Sandwich di Generasi Milenial dan Generasi Z
	Bertahan di pekerjaan karena keterpeksaan kak	Fenomena job hugging	
	Lebih ke dorongan karena keterpaksaan untuk tetap bekerja sih. Kayak mau nggak mau, gimana pun keadaannya, sesusah apa pun, ya tetap harus kerja.		
	Jelas, jelas banget. Ini bisa bertahan sampai sejauh ini pun rasanya udah, aduh, capek banget. Di beberapa tahun itu sering banget kepikiran mau resign, mau resign, mau resign, tapi kayak ya udahlah, tunggu dulu, tunggu dulu, tunggu dulu. Jadi setiap ada keputusan ingin resign itu pasti selalu ada pemberat		

	yang bikin aku batalin keputusan itu.		
	Kalau ditanya seberapa cocok aku kerja di perusahaan yang sekarang, mungkin sekitar 70% ya. Soalnya sebenarnya aku tuh tipe orang yang suka juga kerja di lapangan, tapi bukan berarti harus tiap hari keliling ke lapangan gitu, enggak juga.	Faktor betah di pekerjaan	
	Kalau soal kenyamanan, sebenarnya karena teman-temennya sih. Lingkungannya enak, teman-temennya juga suportif		
	...alasan utamanya jelas dari segi range gaji. Sebenarnya gajinya lumayan banget kalau dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis. Menurutku, dari sisi gaji udah cukup oke, bahkan bisa dibilang lebih besar daripada		

	rata-rata, apalagi kalau ditambah lemburan.		
	Ada banyak alasan kenapa kadang muncul rasa tidak nyaman di pekerjaan. Yang pertama tentu karena tekanan, terutama dari HO (Head Office). Tekanan dari HO itu besar banget, apalagi karena aku kerja di perusahaan internasional yang pusatnya di Korea Selatan, sementara HO-nya ada di Jakarta.	Faktor tidak betah di pekerjaan	
	Alasan kedua, mungkin karena faktor jarak tempat tinggal. Dulu waktu masih ngekos, aku masih bisa atur waktu dengan enak. Tapi sekarang karena sudah ngambil KPR, jarak rumah ke kantor itu lumayan jauh — sekitar 45 menit sampai 1 jam perjalanan. Itu yang bikin agak nggak nyaman juga, karena kebanyakan waktu habis di jalan, jadi		

	sampai kantor udah capek duluan.		
	Selain itu, di tempatku kerja ini juga ada tren lembur terutama di akhir bulan, biasanya mulai tanggal 20 sampai awal bulan berikutnya. Walaupun lemburnya dibayar, tetap aja kadang harus kerja di hari Minggu juga.		
	Kadang kalau aku udah bener-bener capek banget, aku biasanya ambil cuti satu hari di tengah minggu. Jadi misalnya udah kerasa jenuh banget, ya aku off aja sehari di rumah.	Beristirahat sejenak	Strategi Coping Generasi Sandwich dalam Menghadapi Job Hugging
	...financial planning sih, Kak. Di satu sisi, kita masih harus menanggung beban yang sudah ada, tapi di sisi lain juga harus mempersiapkan masa depan keluarga kecil kita apalagi sekarang udah ada anak. Jadi	Mengelola keuangan	

	gimana caranya biar pendidikan anak nanti nggak keteteran tapi tetap bisa dapat akses pendidikan yang bagus, tapi juga di saat yang sama kita nggak menciptakan sandwich generation kedua.		
	Paling suamiku tuh kadang suka randomly ngajak, misal aku ngomong capek kerja, dia bilang, “Ayo makan di luar,” atau “Jalan-jalan aja yuk.” Terus misalnya di kantor aku cerita ke suamiku, “Aku capek banget nih di kantor, tadi di jalan gini-gini, sampai kantor juga gini-gini,” nanti suamiku bilang, “Yaudah, nanti malam makan di luar aja, gak usah masak.”	Dukungan keluarga/pasangan	
	Hal yang paling membantu itu sebenarnya support dari teman-teman sih. Mereka tuh ngasih lingkungan yang saling mengerti gitu loh. Kita	Dukungan rekan kerja	

	sama-sama ada di tekanan yang sama, di lingkungan yang sama, sama-sama ngerasa susah dan beratnya tanggung jawab kerja. Jadi ya, teman-teman dan lingkungan yang enak itu sih yang paling membantu.		
RY	Saya sudah menikah dan memiliki dua anak, satu masih bayi dan satu lagi sudah bersekolah. Kami tinggal di rumah sendiri bersama keluarga kecil saya. Meskipun orang tua tidak tinggal serumah, saya masih membantu biaya hidup mereka, terutama kebutuhan bulanan dan kesehatan. Sesekali saya juga membantu kakak kandung saya jika ada keperluan mendesak. Jadi, tanggung jawab saya terbagi antara keluarga inti dan orang tua.	Status generasi sandwich	Fenomena Job Hugging pada Generasi Sandwich di Generasi Milenial dan Generasi Z
	Saya bertahan karena pekerjaan ini memberikan		

	stabilitas dan rasa aman. Di luar sana, mencari pekerjaan baru dengan kondisi ekonomi sekarang tidak mudah. Di perusahaan ini saya mendapatkan gaji yang cukup untuk keluarga, serta fasilitas kesehatan swasta yang sangat membantu. Walaupun kadang merasa jenuh dan menghadapi atasan yang menurut saya kurang optimal dalam kinerja, saya tetap berusaha profesional dan fokus pada sisi positif pekerjaan ini.	Mengalami fenomena job hugging	
	Bagi saya, bertahan adalah bentuk tanggung jawab dan kesadaran akan prioritas hidup. Mungkin ada hal-hal yang tidak ideal, tapi saya lebih memilih realistis. Saya bekerja bukan hanya untuk diri sendiri, tapi juga untuk keluarga yang bergantung pada saya		

	Tanggung jawab itu justru menjadi alasan utama saya bertahan. Dengan dua anak kecil dan orang tua yang masih saya bantu. Saya membutuhkan kepastian penghasilan dan fasilitas yang stabil. …jadi meski kadang merasa tidak puas dengan sistem atau pimpinan, saya tetap memilih bertahan.		
	Saya tertarik terhadap kualitas produk dimana memerlukan skill yang baik dalam proses injection molding dimana kualitas pada proses injeksi sangat berpengaruh terhadap produk jadi dari bagian - bagian printer.	Faktor betah di pekerjaan	
	Secara lingkungan kerja minimum pressure dan		
	penghasilan yang lumayan.		

	Untuk ketidak betahan adalah karena sistem jenjang karir yang masih belum baik menurut saya karena saat ini perusahaan dalam masa transisi generasi pertama yang mulai pensiun dan untuk mencapai itu saya harus sabar menunggu beberapa tahun hingga posisi tersebut kosong.	Faktor tidak betah di pekerjaan	
	Dan menurut saya faktor lain adalah kapabilitas atasan saya saat ini tidak baik terutama dalam hal komunikasi dan gaya manajemen yang salah.		
	Kalau saya merasa tidak puas dengan situasi di tempat kerja, terutama karena faktor atasan yang kurang kompeten, saya mencoba fokus pada hal-hal yang masih bisa saya kendalikan.	Mencari solusi praktis	Strategi Coping Generasi Sandwich dalam Menghadapi Job Hugging
	Terus belajar juga perlu guna meningkatkan skill dimana		

	itu dapat membantu kemungkinan kenaikan jabatan ataupun CV dan bisa mendapatkan tawaran yang lebih baik dari posisi maupun pendapatan saat ini.		
	Tekanan itu ada dua sisi. Di satu sisi bisa membuat saya lelah dan mudah stres, tapi di sisi lain juga menjadi motivasi karena saya tahu saya bekerja bukan hanya untuk diri sendiri.	Motivasi dari peran	
	Rasa tanggung jawab dan dukungan dari keluarga. Saya tahu banyak yang bergantung pada saya, dan itu jadi alasan kuat untuk terus bertahan, meskipun kadang saya bosan atau jenuh dengan situasi di tempat kerja.		
	Saya banyak berbagi cerita dengan istri, karena dia paling mengerti situasi saya.	Dukungan keluarga/pasangan	

	...biasanya saya beristirahat bersama keluarga, bermain dengan anak-anak, atau sekadar ngobrol santai dengan istri. Itu bisa membuat saya lebih tenang.		
	Kadang saya juga mendengarkan musik, olahraga atau beribadah untuk menenangkan pikiran.	Melakukan hobi dan beribadah	
	Selain itu, saya juga punya beberapa rekan kerja yang bisa diajak curhat ringan tentang pekerjaan, termasuk tentang kesulitan menghadapi atasan. Dukungan itu sangat berarti. Di kantor, meskipun tidak semua hal berjalan sempurna, saya merasa punya tim yang solid. Itu membuat saya tetap bisa bertahan meski kadang kecewa dengan pimpinan	Dukungan rekan kerja	