# GENERASI Z DAN FENOMENA *JOB HOPPING*

# EKSPLORASI ATAS PREFERENSI DAN HARAPAN KARIER

Tesis S-2

Program Magister Manajemen




Diajukan oleh

Luhur Haris Dwiyono

21911051

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis yang berjudul "Generasi Z dan Fenomena Job Hopping, Eksplorasi atas Preferensi dan Harapan Karier" ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan 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 referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 19 Januari 2026




Luhur Haris Dwiyono

**HALAMAN PENGESAHAN**

Yogyakarta,

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

| Dosen Penguji I | Dosen Penguji II |
| --- | --- |
| Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D. | Dr. Majang Palupi, BBA., MBA. |

**BERITA ACARA UJIAN TESIS**

Pada hari Selasa tanggal 13 Januari 2026 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**LUHUR HARIS DWIYONO**

No. Mhs. : 21911051

Konsentrasi : Pengembangan Oraganisasi & SDM

Dengan Judul:

**GENERASI Z DAN FENOMENA JOB HOPPING EKSPLORASI ATAS PREFERENSI DAN HARAPAN KARIER**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

| Penguji I | Penguji II |
|---|---|
| Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D. | Dr. Majang Palupi, BBA., MBA. |

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen,

Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D

# MOTTO

"Semua manusia itu mati, kecuali yang berilmu. Semua yang berilmu itu tidur, kecuali yang beramal. Semua yang beramal itu tertipu, kecuali yang ikhlas."

-Imam Al-Ghazali-

"Ilmu itu hanya akan didapat dengan enam hal :
kecerdasan, ketamakan (terhadap ilmu), kesungguhan, harta,
bimbingan ustadz, dan dalam waktu yang panjang."

-Imam Asy-Syafi'i-

*"Education is not the filling of a pail, but the lighting of a fire."*

-William Butler Yeats-

*"Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever."*

-Mahatma Gandhi-

# KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..*

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Generasi Z dan Fenomena Job Hopping, Eksplorasi atas Preferensi dan Harapan Karier" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Perjalanan menyelesaikan tesis ini bukan sekadar proses akademik, tetapi juga perjalanan spiritual dan personal yang mengajarkan banyak hal tentang kesabaran, kerendahan hati, dan makna dari dukungan orang-orang baik yang Allah tempatkan di sekitar penulis. Tesis ini adalah buah dari doa, bimbingan, bantuan, dan pengorbanan banyak pihak yang dengan ikhlas menemani dan mendukung penulis dalam setiap langkah.

Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Ayah, Ibu dan Kakak, malaikat dunia yang tidak pernah berhenti mendoakan, mendukung, dan memperjuangkan pendidikan penulis. Terima kasih atas setiap tetes keringat, setiap air mata yang jatuh dalam doa malam, dan setiap pengorbanan yang mungkin tak pernah penulis ketahui sepenuhnya. Maaf jika selama proses penulisan tesis ini penulis sering tidak bisa pulang, jarang menelepon, dan membuat kalian khawatir. Tesis ini adalah persembahan kecil untuk cinta besar yang kalian berikan tanpa syarat.
2. Bapak Arif Hartono, S.E, M.HRM, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing, memberikan kritik konstruktif, dan tak henti-hentinya mendorong penulis untuk berpikir lebih kritis dan menulis dengan lebih baik. Terima kasih telah meluangkan waktu di tengah kesibukan, memberikan insight yang berharga, dan tetap percaya pada kemampuan penulis bahkan ketika penulis sendiri hampir menyerah. Bimbingan Bapak bukan hanya membentuk tesis ini, tetapi juga membentuk cara penulis memahami dunia.
3. Ibu Dr. Majang Palupi, BBA., MBA selaku Dosen Penguji, terima kasih atas kesediaan untuk membaca, mengevaluasi, dan memberikan masukan yang sangat berarti untuk penyempurnaan tesis ini. Setiap pertanyaan dan kritik yang diberikan adalah pembelajaran yang akan penulis bawa dalam perjalanan akademik dan profesional selanjutnya.

4. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D selaku Kepala Prodi Magister Manajemen, terima kasih atas kepemimpinan, dukungan struktural, dan lingkungan akademik yang kondusif yang memungkinkan penulis untuk belajar dan berkembang.
5. Ustadz Ari Sujarwo, S.Kom, M.I.T dan Ustadz Ragil Priyambodo selaku Musyrif sekaligus Dosen Pembimbing Spiritual penulis, terimakasih telah memahamkan makna kesabaran, tawakal, dan bagaimana menjadikan ilmu sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah. Serta rekan halaqoh penulis, Pak Wahyudi, Mas Bambang dan Mas Irham, setiap kajian, diskusi dan doa bersama kalian adalah nutrisi bagi jiwa yang sering kelelahan dalam mengejar target akademik.
6. Bapak K. H Marwoto Al Mukhlashin, S.H, M.Si dan Bapak H. Purwanto selaku Pengurus Takmir Masjid Da'watul Islam yang dengan keikhlasan luar biasa memberikan penulis tempat tinggal di saat penulis menghadapi kesulitan ekonomi. Bantuan yang kalian berikan bukan hanya berupa tempat berteduh, tetapi juga menjadi pengingat bahwa di dunia ini masih banyak orang baik yang rela berbagi tanpa mengharapkan balasan. Semoga Allah membalas setiap kebaikan kalian dengan kebaikan yang berlipat ganda, di dunia dan akhirat.
7. Sahabat Seperjuangan MM 58, Fajrul, Mas Zein, Mas Yusup, Ari, Ahmad dan Mbak Ros yang telah menjadi keluarga selama menempuh studi. Terima kasih atas setiap diskusi alot tentang teori, setiap keluh kesah tentang data yang tak kunjung selesai, setiap candaan yang mencairkan ketegangan, dan setiap dukungan moral ketika salah satu dari kita merasa hampir menyerah. Kalian

adalah pengingat bahwa perjalanan ini tidak harus ditempuh sendirian. Kebersamaan adalah kenangan yang akan penulis bawa selamanya.

8. Para narasumber penelitian yang dengan terbuka berbagi cerita, pengalaman, dan refleksi tentang perjalanan karier. Tanpa kesediaan kalian untuk berbicara dengan jujur tentang keputusan-keputusan sulit, harapan, dan kekecewaan yang kalian alami, penelitian ini tidak akan pernah terwujud. Terima kasih telah mempercayai penulis dengan narasi-narasi personal kalian. Semoga suara kalian dalam tesis ini dapat berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang dinamika dunia kerja kontemporer dan pada akhirnya membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermartabat bagi generasi mendatang.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, namun telah memberikan kontribusi dalam berbagai bentuk, baik melalui diskusi informal, rekomendasi literatur, dukungan emosional, atau sekadar doa dan kata-kata penyemangat. Setiap kebaikan sekecil apapun telah menjadi batu bata dalam fondasi tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Keterbatasan pengetahuan, waktu, dan kemampuan penulis tentu meninggalkan celah-celah yang perlu diperbaiki dan diperdalam. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka menerima setiap kritik, saran, dan masukan untuk penyempurnaan penelitian ini maupun penelitian-penelitian selanjutnya.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini dapat memberikan kontribusi meskipun kecil bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam memahami dinamika karier generasi muda di Indonesia. Lebih dari itu, penulis berharap penelitian ini dapat menjadi pengingat bahwa di balik setiap statistik dan teori, ada manusia-manusia dengan cerita, harapan, dan perjuangan mereka sendiri yang layak untuk didengar dan dihormati. Semoga setiap langkah kecil yang kita ambil dalam mengejar ilmu selalu diberkahi dan menjadi amal jariyah yang bermanfaat. Aamiin ya Rabbal 'alamiin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..*

Yogyakarta, Januari 2026



Luhur Haris Dwiyono

# DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ……..……….. i
HALAMAN PENGESAHAN ..... ii
BERITA ACARA UJIAN TESIS ..... ..... iii
MOTTO.....iv
KATA PENGANTAR.....v
DAFTAR ISI.....x
DAFTAR TABEL .....xii
DAFTAR GAMBAR..... xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....xiv
ABSTRAK ..... xv
BAB I PENDAHULUAN .....1
1.1 Latar Belakang .....1
1.2 Rumusan Masalah .....7
1.3 Fokus Penelitian.....7
1.4 Tujuan Penelitian.....7
1.5 Manfaat Penelitian.....8
BAB II METODE PENELITIAN.....9
2.1 Pendekatan Penelitian.....9
2.2 Lokasi Penelitian.....11
2.3 Narasumber Penelitian.....12
2.4 Instrumen Penelitian.....14
2.5 Sumber Data Penelitian .....14
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....16
2.7 Teknik Analisis Data .....19
2.8 Pengujian Keabsahan Data.....25
BAB III TEMUAN PENELITIAN .....30
3.1 Makna Bekerja Bagi Generasi Z .....30
3.2 *Job Hopping* - Strategi untuk Mencapai Karir dan Pekerjaan yang Diimpikan.....38
3.3 Pengaruh Latar Belakang dan Pengalaman terhadap Preferensi Kerja.....56

3.4 Respons Generasi Z terhadap Realitas Pekerjaan....73
BAB IV KAJIAN PUSTAKA....86
4.1 Penelitian Terdahulu....86
4.2 Landasan Teori....98
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN....112
5.1 *Node Tree* - Representasi Kerangka Konseptual....113
5.2 *TreeMap* - Kuantitas Coding dan Interpretasi Dominansi Temuan....130
5.3 *Cluster Analysis* - Relasi Tematik antar Node dan Pola Pengelompokan....135
5.4 *Items Clustered by Word Similarity*....143
5.5 Analisis *Word Cloud* - Interpretasi Tematik Berdasarkan Kata Dominan....150
5.6 Interpretasi Integratif....158
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN....166
6.1 Kesimpulan....166
6.2 Saran....169
DAFTAR REFERENSI....172
LAMPIRAN....179

# DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Wawancara …….. 17

Tabel 3.2 Pembagian Node dan Sub Node ..... 22

Tabel 4.1 Referensi Makna Kerja ……..... 86

Tabel 4.2 Referensi *Job Hopping* …… 89

Tabel 4.3 Referensi Preferensi Kerja ……..…… 92

Tabel 4.4 Referensi Realitas Kerja ……. 95

Tabel 4.5 Preferensi Kerja Generasi Z di Indonesia ..... 105

Tabel 5.1 Interpretasi Cluster Berdasarkan *Word Similarity* …..…… 149

Tabel 5.2 Kesimpulan Analitis dari *Word Cloud* ……..…….. 152

Tabel 5.3 Kata yang Berukuran Kecil tetapi Bermakna Kuat ……...…… 155

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Peta Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta ……..……. 11

Gambar 3.1 Node Tree (A) Makna Bekerja …….....… 30

Gambar 3.2 Node Tree (B) *Job Hopping* ……..…..... 39

Gambar 3.3 Node Tree (C) Latar Belakang & (D) Preferensi Kerja ……..…… 57

Gambar 3.4 Node Tree (E) Respons Realitas Kerja ……...…….. 74

Gambar 4.1 Perilaku Generasi Z ..... 101

Gambar 5.1 Node Tree (A) Makna Bekerja ……... 113

Gambar 5.2 Node Tree (B) *Job Hopping* ……..…… 118

Gambar 5.3 Node Tree (C&D) Latar Belakang terhadap Preferensi Kerja …….. 124

Gambar 5.4 Node Tree (E) Respon terhadap Realitas Kerja …… 127

Gambar 5.5 *TreeMap* Distribusi Kuantitas Coding Berdasarkan Jumlah Referensi ..... 131

Gambar 5.6 Dendrogram *Cluster Analysis* Berdasarkan Kesamaan Konten …...……. 136

Gambar 5.7 Dendrogram *Items Clustered by Word Similarity* …….…… 144

*Gambar 5.8 Word Cloud* Kata-Kata Dominan dalam Transkrip Wawancara ….…..... 150

# DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara ..... 179

Lampiran 2 Sub Rumusan Masalah ……..…… 181

Lampiran 3 Profiling Narasumber ……..…… 182

Lampiran 4 Transkrip Wawancara ..... 185

Lampiran 5 Dokumentasi ……...…… 287

# ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menelaah bagaimana pekerja Generasi Z di Yogyakarta menafsirkan makna pekerjaan serta terlibat dalam praktik pindah kerja (job hopping) pada fase awal pengalaman karier mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi kualitatif dengan teknik wawancara mendalam terhadap enam individu Generasi Z yang telah mengalami beberapa kali transisi pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki orientasi hibrida terhadap pekerjaan, yang mengintegrasikan kebutuhan akan kelangsungan hidup ekonomi, pengembangan karier, dan aktualisasi nilai secara simultan. Praktik pindah kerja tidak dipersepsikan sebagai perilaku impulsif atau bentuk ketidaksetiaan terhadap organisasi, melainkan sebagai strategi karier yang rasional dan adaptif ketika pekerjaan tidak mampu memenuhi harapan finansial, peluang pengembangan, maupun kebutuhan psikososial. Keputusan karier dibentuk oleh akumulasi pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, tanggung jawab keluarga, serta kondisi pasar tenaga kerja lokal, khususnya terkait dengan tingkat upah yang relatif rendah. Para partisipan menunjukkan tingkat kesadaran emosional dan agensi yang tinggi dalam merespons ketidaksesuaian antara harapan dan realitas kerja melalui berbagai strategi penanggulangan adaptif, antara lain pengembangan keterampilan, pencarian pekerjaan secara paralel, dan perencanaan strategi keluar.

**Kata kunci** : Generasi Z; pindah kerja; makna pekerjaan; preferensi karier; fenomenologi kualitatif.

# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan, instansi maupun organisasi adalah salah satu elemen paling penting agar perusahaan dapat berjalan dengan baik (Maftuchan, 2023). Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di suatu perusahaan berperan sebagai perencana dan pelaksana penggerak untuk mencapai tujuan bersama. Berangkat dari itu, maka sangatlah penting SDM untuk diperhatikan pengelolaannya, baik untuk ketersediannya maupun kompetensi dan kemampuannya. SDM memiliki sifat yang dinamis sehingga dengan mudah terjadi perubahan secara konsisten terhadap pensiunan pekerja yang lebih tua dan akan digantikan dengan generasi yang lebih muda.

Salah satu tantangan utama dalam manajemen SDM kontemporer adalah fenomena *job hopping*. Dalam dekade terakhir, fenomena *job hopping* atau pola berpindah pekerjaan dengan frekuensi tinggi dalam kurun waktu singkat kurang dari 2 tahun menjadi semakin massive, khususnya di kalangan angkatan kerja muda (*Adobe Survey*, 2021). Pada tahun 2023 *ResumeLab* melakukan survei kepada 1.100 pekerja yang berasal dari Gen Z hasilnya menunjukan bahwa terdapat 83% Gen Z menyatakan bahwa dirinya adalah *job hopper*. Di Indonesia, fenomena *job hopping* juga menunjukkan tren yang mengkhawatirkan bagi sektor bisnis. *Studi Mercer* (2021) menempatkan Indonesia sebagai negara dengan tingkat voluntary

turnover tertinggi keempat di Asia-Pasifik dengan rate sebesar 15,8%, jauh di atas rata-rata global yang berada di angka 9,1%. Lebih spesifik lagi, survei *JobStreet* Indonesia (2023) terhadap 2.500 pekerja menunjukkan bahwa 64% responden berusia di bawah 30 tahun pernah berpindah pekerjaan setidaknya dua kali dalam lima tahun terakhir, dengan 38% di antaranya berpindah dalam kurun waktu kurang dari dua tahun di setiap pekerjaan. Fenomena ini tidak hanya terjadi di sektor swasta tetapi juga mulai terlihat di sektor publik dan organisasi non-profit, mengindikasikan pergeseran paradigma karier yang lebih fundamental.

Fenomena *job hopping* menjadi semakin kompleks ketika dikaitkan dengan karakteristik Generasi Z (lahir 1997-2012) yang kini mendominasi angkatan kerja muda. Data Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa Gen Z merupakan 27,94% dari total populasi Indonesia atau sekitar 75 juta jiwa, dengan sekitar 35% di antaranya telah memasuki usia kerja produktif. Survei Angkatan Kerja Nasional (2023) mencatat bahwa Gen Z mengisi lebih dari 18 juta posisi pekerjaan formal dan informal, dengan proyeksi akan mencapai 40% dari total angkatan kerja Indonesia pada tahun 2030. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Gen Z tumbuh sebagai digital natives yang tidak pernah mengenal dunia tanpa internet, smartphone, dan media social (Luttrell & McGrath, 2021). Exposure konstant terhadap informasi, akses ke global job market, dan platform transparansi seperti *Glassdoor* atau *LinkedIn* telah membentuk ekspektasi yang berbeda terhadap pekerjaan dan karier.

Penelitian ini mengambil fokus pada Gen Z yang bekerja di Kota Yogyakarta, sebuah konteks yang memiliki karakteristik unik dan relevan untuk memahami fenomena *job hopping*. Yogyakarta bukan hanya dikenal sebagai kota pelajar dan pusat budaya, tetapi juga mengalami transformasi ekonomi dengan pertumbuhan sektor kreatif, teknologi startup, F&B, dan pariwisata (Sitepu & Rahmawati, 2022). Kota ini memiliki populasi Gen Z yang besar sekitar 23% dari total penduduk atau lebih dari 3 juta jiwa dengan tingkat pendidikan tinggi dan akses ke berbagai peluang kerja di berbagai sektor. Namun, Yogyakarta juga menghadapi paradoks, meskipun memiliki daya tarik sebagai kota yang *livable* dengan *cost of living* relatif rendah, standar gaji di Yogyakarta secara konsisten berada di bawah kota-kota besar lain seperti Jakarta, Surabaya, atau Bandung (Data Kementerian Ketenagakerjaan, 2023)

Kondisi ini menciptakan *push and pull factors* yang unik untuk *job hopping* di kalangan Gen Z Yogyakarta. Di satu sisi, banyak Gen Z yang memilih bekerja di Yogyakarta karena kedekatan dengan keluarga, kualitas hidup yang lebih baik, dan lingkungan kerja yang lebih rileks. Namun di sisi lain, gap gaji yang signifikan dan keterbatasan peluang pengembangan karier mendorong mereka untuk *job hopping*, baik secara geografis (pindah ke kota lain) atau melalui *remote work* yang memungkinkan mereka mendapatkan gaji dari perusahaan di luar Yogyakarta sambil tetap tinggal di kota ini.

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi deskriptif untuk mengeksplorasi makna subjektif yang diberikan Gen Z terhadap pengalaman *job hopping* mereka. Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang berfokus pada generalisasi dan prediksi, pendekatan fenomenologi berupaya memahami pengalaman hidup yang sesungguhnya dari perspektif *first-person* (van Manen, 2017). Meskipun literatur tentang *turnover* dan *job hopping* cukup ekstensif, beberapa gap penelitian yang signifikan menjadi rasionalisasi untuk penelitian ini. Pertama, sebagian besar studi tentang *job hopping* bersifat kuantitatif dan menggunakan pendekatan positivis yang berfokus pada identifikasi variabel prediktor dan hubungan kausal (Rachmawati, 2019). Pendekatan ini, meskipun berguna untuk generalisasi, kurang mampu menangkap nuansa pengalaman subjektif, refleksi eksistensial, dan proses *meaning-making* yang sangat krusial dalam memahami keputusan karier Gen Z. Penelitian kualitatif yang secara mendalam mengeksplorasi *the why behind the why* masih sangat terbatas, khususnya dalam konteks Indonesia.

Kedua, literatur cenderung memperlakukan *job hopping* sebagai behavior yang problematic atau deviant yang perlu diperbaiki, daripada sebagai *rational adaptive strategy* dalam navigating pasar kerja kontemporer (Feldman & Ng, 2007).Perspektif ini sering kali bias terhadap sudut pandang organisasi (*cost, disruption, productivity loss*) dan kurang memberikan suara kepada *job hoppers* sendiri untuk menjelaskan rasionalitas dan legitimasi dari keputusan mereka. Penelitian yang

memberikan platform bagi Gen Z untuk menyuarakan preferensi, nilai, dan harapan mereka secara autentik masih jarang, menciptakan gap understanding tentang *what Gen Z actually wants* dari pekerjaan dan karier.

Ketiga, sebagian besar studi tentang Gen Z dan *job hopping* dilakukan dalam konteks negara maju (Amerika Serikat, Eropa, Australia) dengan karakteristik pasar kerja dan budaya organisasi yang sangat berbeda dari Indonesia (Schroth, 2019). Indonesia, sebagai negara berkembang dengan karakteristik *collectivistic culture, family-oriented values, dan economic constraints* yang berbeda, memerlukan penelitian kontekstual yang sensitive terhadap *local context*. Lebih spesifik lagi, Yogyakarta sebagai kota dengan karakteristik unik (kota pelajar, pusat budaya, namun dengan *wage gap* yang signifikan) belum menjadi fokus penelitian akademis yang mendalam tentang *job hopping* Gen Z menciptakan gap empiris yang signifikan.

Keempat, literatur yang ada cenderung memperlakukan Gen Z sebagai *monolithic group* dengan karakteristik yang homogen, padahal dalam realitas terdapat heterogenitas yang signifikan dalam nilai, preferensi, dan motivasi kerja di antara Gen Z (Seemiller & Grace, 2018). Penelitian yang sensitive terhadap diversity dan complexity dalam pengalaman Gen Z, bagaimana faktor seperti pendidikan, latar belakang keluarga, kondisi ekonomi lokal, dan pengalaman kerja sebelumnya membentuk preferensi dan keputusan *job hopping* yang berbeda masih terbatas. Penelitian ini berupaya mengisi gap-gap tersebut melalui pendekatan fenomenologi yang

mendalam, kontekstual, dan memberikan suara autentik kepada Gen Z untuk menjelaskan pengalaman dan makna subjektif mereka tentang *job hopping*.

Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas dan memperhatikan fenomena-fenomena di lapangan, maka penulis membuat sebuah kajian lebih lanjut tentang upaya memahami preferensi dan harapan karir generasi z untuk yang bisa menjadi pertimbangan pihak perusahaan dalam menekan tingginya *job hopping*, dengan judul "Generasi Z dan Fenomena *Job Hopping*, Eksplorasi atas Preferensi dan Harapan Karier ".

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana cara Gen Z memaknai hakikat bekerja?
2. Bagaimana pandangan Gen Z tentang *job hopping* sebagai upaya untuk mencapai karir atau pekerjaan yang diimpikan?
3. Bagaimana latar belakang dan pengalaman mempengaruhi preferensi kerja Gen Z saat ini?
4. Bagaimana cara Gen Z merespons realitas pekerjaan yang sesuai atau tidak sesuai dengan ekspektasi awal?

## 1.3 Fokus Penelitian

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti akan memfokuskan kepada pemahama tentang pengalaman subjektif Gen Z terhadap preferensi dan harapan karir mereka serta hubungannya dengan *job hopping*.

## 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan bagaimana cara Gen Z memaknai hakikat bekerja.
2. Untuk menjelaskan bagaimana pandangan Gen Z tentang *job hopping* sebagai upaya untuk mencapai karir atau pekerjaan yang diimpikan?
3. Untuk menjelaskan bagaimana latar belakang dan pengalaman mempengaruhi preferensi kerja Gen Z saat ini?
4. Untuk menjelaskan bagaimana cara Gen Z merespons realita pekerjaan yang sesuai atau tidak sesuai dengan ekspektasi awal?

## 1.5 Manfaat Penelitian

### Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan preferensi dan harapan karir Gen Z serta hubungannya dengan *job hopping*.

### Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan sebelum mengambil langkah dalam menanggapi fenomena *job hopping* serta upaya dalam memahami preferensi dan harapan karir dari karyawan Gen Z. Serta dapat memberikan masukan bagi pembuat kebijakan dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perubahan karakteristik tenaga kerja muda. Dan dapat menjadi dasar bagi lembaga pendidikan dalam merancang kurikulum atau program pengembangan karier yang lebih responsif terhadap dinamika dunia kerja modern. Sehingga dapat membekali mahasiswa dan lulusan dengan pemahaman realistis tentang dunia kerja maupun strategi membangun karier yang berkelanjutan.

# BAB II
# METODE PENELITIAN

## 2.1 Pendekatan Penelitian

Pada sebuah penelitian pasti memerlukan metode atau pendekatan yang digunakan untuk melakukan penelitian tersebut terhadap fenomena atau fakta yang ada dilapangan. Prosedur penelitian harus didasari dengan metode penelitian yang ilmiah agar hasil dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Creswell (2015) penelitian kualitatif merupakan metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh objek penelitian secara holistik, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain- lain dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2018).

Pada penelitian kualitatif, ada beberapa pendekatan yang dapat dijadikan salah satu panduan untuk melakukan penelitian. Pendekatan-pendekatan tersebut meliputi *ethnograpy, case study, grounded theory, phenomenology*, dan *narrative* (Creswell, 2015). Penelitian ini menggunankan pendekatan fenomenologi. Dimana studi fenomenologi adalah suatu pendekatan ilmiah yang mengkaji dan menyelidiki suatu peristiwa yang dialami oleh seorang individu, sekelompok individu, atau sekelompok makhluk hidup lainnya. Suatu kejadian menarik terjadi dan

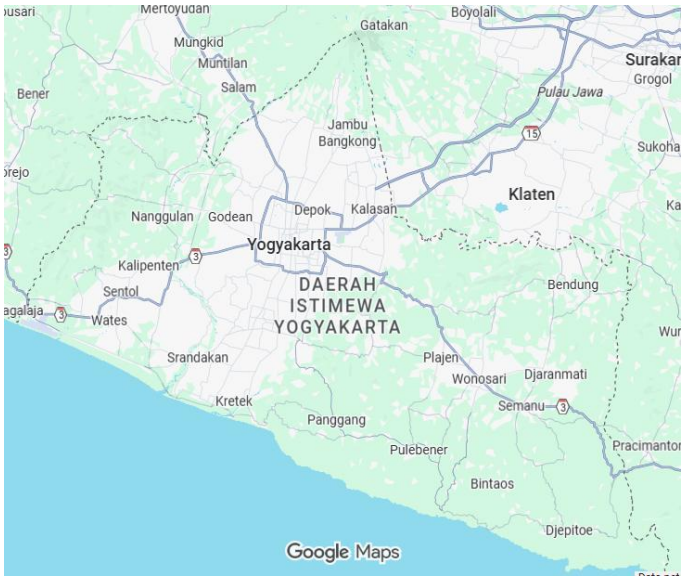
menjadi bagian dari pengalaman hidup subjek penelitian (Moleong, 2018). Fenomenologi deskriptif menurut Edmund Husserl dapat dipahami sebagai pendekatan yang berupaya mendeskripsikan pengalaman sadar manusia secara sistematis, mendalam, dan bebas prasangka, untuk menemukan esensi atau struktur makna yang mendasari pengalaman tersebut.

Dijelaskan lebih lanjut oleh Creswell (2015) studi fenomenologi mendeskripsikan pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau fenomena. Tujuan utama dari fenomenologi adalah untuk mereduksi pengalaman individu pada fenomena menjadi deskripsi tentang esensi atau intisari universal. Dalam studi fenomenologi, pengalaman diartikan sebagai apa yang dialami oleh seseorang, sekelompok orang, atau sekelompok hewan hidup secara sadar (*concious experience*). Pengalaman manusia yang dipelajari dalam penelitian fenomenologis melalui deskripsi menyeluruh tentang individu yang diperiksa (Yusanto, 2020). Geertz (1973) menjelaskan bahwa fenomenologi berusaha memahami bagaimana dan apa makna yang disusun oleh subjek mengenai kejadian atau fenomena di sekitarnya dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat membentuk realitas (Ahmadi, 2016).

Metode kualitatif dipilih agar penulis dapat mengeksplorasi secara mendalam mengenai pengalaman subjektif Gen Z terhadap preferensi dan harapan karir mereka serta hubungannya dengan *job hopping*. Dengan metode kualitatif, maka data yang didapat akan lebih lengkap dan mendalam sehingga tujuan penelitian bisa tercapai.

## 2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, sebuah kota yang tidak hanya dikenal sebagai kota pelajar dan pusat budaya, tetapi juga mengalami perkembangan pesat dalam sektor ekonomi kreatif, ritel, dan industri F&B. Yogyakarta juga menjadi salah satu kota dengan populasi Gen Z yang besar, dengan karakteristik yang unik dibanding kota metropolitan seperti Jakarta atau Surabaya. Tingginya mobilitas kerja di kalangan pekerja muda di Yogyakarta menjadikan kota ini sebagai konteks yang relevan dan strategis untuk mengkaji fenomena *job hopping* secara mendalam (Sitepu & Rahmawati, 2022).




Gambar 2.1

Peta Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta

## 2.3 Narasumber Penelitian

Narasumber penelitian merupakan seseorang yang kedudukannya penting dalam suatu penelitian dimana informasi tentang fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan dapat diperoleh melalui subjek tersebut (Moleong, 2018). Pemilihan narasumber dalam penelitian ini dipilih secara *purposive sampling. Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel informan berdasarkan dengan pertimbangan tertentu. Dengan teknik *purposive sampling* biasanya narasumber yang dipilih dianggap sebagai orang yang paling tahu (Sugiyono, 2019).

Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh benar-benar berasal dari individu yang memiliki pengalaman langsung dan bermakna terkait fenomena yang diteliti, yaitu *job hopping* di kalangan Generasi Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta sebagai lokasi penelitian.

Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan partisipan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merupakan bagian dari Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012.
2. Sudah memiliki pengalaman kerja, baik di perusahaan formal maupun informal di wilayah Yogyakarta.
3. Memiliki pendidikan minimal SMA/sederajat, sebagai indikator kesiapan memasuki dunia kerja secara profesional.
4. Memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun, untuk memastikan bahwa partisipan telah mengalami dinamika dunia kerja dan berpotensi memiliki pengalaman berpindah tempat kerja (*job hopping*).

5. Sejak lulus sekolah / kuliah sampai dengan saat ini sudah pernah minimal 3 kali berpindah tempat kerja.

Berdasarkan kriteria di atas, maka narasumber penelitian yang telah dipilih berperan sebagai key participants, diantaranya sebagai berikut :

1. Hairul Bahri

   Seorang pria berusia 25 tahun yang berprofesi sebagai sales bank BNI dan mempunyai riwayat *job hopping* sebanyak 6 kali.
2. Noverdo Mahestri Putra

   Seorang Pria berusia 27 tahun yang berprofesi sebagai *Customer Service* PT. Telmark dan mempunyai riwayat *job hopping* sebanyak 5 kali.
3. Lintang Kusumandaru

   Seorang pria berusia 28 tahun yang berprofesi sebagai *Business Process Improvement Analyst* PT. JALA dan mempunyai riwayat *job hopping* sebanyak 5 kali.
4. Kristin Septiana

   Seorang wanita berusia 26 tahun yang berprofesi sebagai Telemarketing PT. UangMe Fintek Indonesia dan mempunyai riwayat job hopping sebanyak 4 kali.
5. Ayuningtyas Ma'arif

   Seorang wanita berusia 26 tahun yang berprofesi sebagai *Customer Service & Marketing* IDevice Store dan mempunyai riwayat job hopping sebanyak 4 kali.

6. Irwan Syahputra

   Seorang pria berusia 28 tahun yang berprofesi sebagai Asisten Teknisi HVAC APS YIA dan mempunyai riwayat *job hopping* sebanyak 4 kali.

## 2.4 Instrumen Penelitian

Menurut Creswell (2015) dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen kunci dalam penelitian adalah peneliti itu sendiri. Para peneliti mengumpulkan sendiri data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dengan partisipan. Peneliti menggunakan protocol yaitu sejenis instrumen untuk mengumpulkan data dalam hal ini pedoman wawancara yang disusun berdasarkan tiga topik utama dalam penelitian yaitu, makna bekerja, *job hopping* dan preferensi serta realitas kerja. Kemudian membuat turunan pertanyaan berdasarkan sub rumusan masalah.

## 2.5 Sumber Data Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian adalah untuk mendapatkan data yang relevan dengan fenomena yang diangkat. Sekaran & Bougie (2013) mengatakan bahwa data dapat diperoleh dari sumber-sumber primer atau sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus penelitian. Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada.

1. Data Primer

   Menurut Sekaran & Bougie (2013) data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti untuk tujuan spesifik penelitian. Individu memberikan informasi ketika diwawancarai,

diberikan kuesioner, atau diamati. Sumber data dalam penelitian ini adalah narasumber yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu Gen Z yang pernah melakukan *job hopping* di Yogyakarta. Jumlah partisipan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 6 orang, yang dimana semua berperan sebagai narasumber utama / *key participants*.

Dalam penelitian kualitatif, khususnya dengan pendekatan fenomenologi, penentuan partisipan tidak didasarkan pada jumlah yang besar sebagaimana dalam penelitian kuantitatif, melainkan pada kedalaman informasi dan kekayaan makna pengalaman yang diperoleh dari setiap individu (Creswell, 2015).

Oleh karena itu, jumlah partisipan dalam penelitian fenomenologis umumnya relatif kecil. Moustakas (1994) menyarankan jumlah partisipan berkisar antara 5 hingga 25 orang, tergantung pada kompleksitas fenomena dan kedalaman eksplorasi yang diinginkan. Sementara itu, (Creswell, 2015) juga merekomendasikan sekitar 5–10 partisipan untuk studi fenomenologis agar peneliti dapat melakukan analisis mendalam terhadap pengalaman masing-masing individu.

Jumlah tersebut juga selaras dengan prinsip *data saturation* atau kejenuhan data, yaitu kondisi ketika informasi yang diperoleh mulai berulang dan tidak lagi memberikan temuan baru (G. Guest et al., 2006). Dengan mencapai kejenuhan data, jumlah partisipan tidak perlu ditambah karena data yang ada telah memadai untuk menjawab pertanyaan penelitian.

2. Data Sekunder

   Menurut (Sekaran & Bougie, 2013) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Beberapa sumber data sekunder, termasuk buku dan majalah, publikasi pemerintah dari indikator ekonomi, data sensus, abstrak statistik, database, media, laporan tahunan perusahaan, dan lain-lain. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka.

## 2.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Creswell (2015) para peneliti kualitatif mengumpulkan sendiri data penelitian melalui dokumentasi, observasi perilaku, wawancara, dan informasi audiovisual. Kemudian peneliti merangkum semua data yang didapatkan, memberikannya makna, dan mengolahnya ke dalam kategori atau tema yang melintasi semua sumber data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Wawancara

   Wawancara adalah pelaksanaan percakapan yang dilakukan secara bertatap muka antara orang yang memberikan pertanyaan dengan orang yang akan menjawabnya. Dalam praktiknya, peneliti menggunakan pertanyaan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya supaya memperoleh hasil jawaban yang sesuai dengan masalah penelitian (Gunawan, 2017).

Ada tiga tipe dari wawancara menurut (Yin, 2003), tipe yang paling sering digunakan adalah *open-ended nature*, yang menanyakan responden tentang fakta dan masalah sebagaimana opini mereka tentang peristiwa tersebut. Yang kedua adalah tipe *focused interview*, di mana responden diwanwancara dalam periode yang pendek , satu jam contohnya. Dan yang ketiga adalah tipe wawancara yang memerlukan pertanyaaan terstruktur, sepanjang garis survei formal. Dalam penelitian ini partisipan diberikan pertanyaan dengan *open-ended nature* untuk mendapatkan jawaban yang berkaitan dengan preferensi dan harapan karir Gen Z serta hubungannya dengan *job hopping.*

Tabel 3.1
Jadwal Wawancara

| NO | NAMA NARASUMBER | WAKTU WAWANCARA | LOKASI WAWANCARA | DURASI WAWANCARA |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Hairul Bahri | Minggu, 7 September 2025 Pukul 20.00 WIB | Puskop Tamsis | 53:38 |
| 2 | Noverdo Mahestri Putra | Rabu, 3 September 2025 Pukul 20.46 WIB | Ruang Café & Coworking Space | 56:53 |
| 3 | Lintang Kusumandaru | Kamis, 2 Oktober 2025 Pukul 19.40 WIB | Pawon Jinawi | 1:51:46 |
| 4 | Kristin Septiana | Minggu, 14 September 2025 Pukul 16.30 WIB | Teduh Coffee | 51:20 |
| 5 | Ayuningtyas Ma’arif | Minggu, 14 September 2025 Pukul 19.30 WIB | Teduh Coffee | 48: 11 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 6 | Irwan Syahputra | Jumat, 26 September 2025 Pukul 20.00 WIB | My Koffie Indonesia | 50:50 |
| TOTAL | | | | 6:12:38 |

2. Observasi

Observasi menurut (Prastowo, 2012) adalah pengamatan yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis terhadap aktivitas individu atau obyek lain yang sedang diselidiki. Istilah observasi diartikan dengan kegiatan memperhatikan secara akurat, menulis kejadian atau fenomena yang terlihat, dan mempertimbangkan kaitannya antar aspek dalam fenomena tersebut (Creswell, 2015). Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis observasi non partsisipan dimana peneliti tidak ikut andil dalam setiap kegiatan yang dikerjakan partisipan dalam sehari-hari, akan tetapi peneliti hanya sebagai pengamat independen.

Observasi dilakukan bersamaan dengan proses wawancara, sehingga peneliti tidak hanya mengandalkan pernyataan verbal narasumber, tetapi juga memperhatikan konteks situasional yang menyertainya. Hasil observasi dituangkan dalam bentuk catatan lapangan (*field notes*) yang berisi informasi mengenai kondisi lingkungan kerja, situasi fisik saat wawancara berlangsung, suasana emosional narasumber, serta faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi jawaban wawancara. Catatan ini berfungsi sebagai data pendukung untuk membantu peneliti memahami makna di balik pernyataan narasumber secara lebih kontekstual dan mendalam.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah tipe informasi yang dapat diambil dari berbagai bentuk informasi dan harus menjadi objek eksplisit dari rencana pengumpulan data. Dokumen bisa diambil dari surat-surat, memorandum, agenda rapat, pengumuman, dukumen administratif, laporan progres, laporan, koran, dan artikel (Bowen, 2009). Dalam hal ini, penulis menggunakan data tambahan berupa data dokumentasi dalam bentuk transkip wawancara dan foto waktu wawancara.

## 2.7 Teknik Analisis Data

### Analisis Data Sebelum di Lapangan

Menurut Sugiyono (2019) Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan focus penelitian. Namun dalam fokus penelitian, masih bersifat sementara dan akan berkembang ketika peneliti berada di lapangan dan setelah dari lapangan.

### Analisis Data di Lapangan

Miles & Huberman (1994) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sampai datanya sudah jenuh. Melakukan analisis data pada saat pengumpulan data dan setelah pengumpulan data selesai dalam jangka waktu tertentu. Selama wawancara, peneliti menganalisis jawaban partisipan. Apabila respon analitik partisipan kurang

memuaskan maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan kembali hingga data pada tahap tertentu dianggap kredibel (Sugiyono, 2019). Kegiatan analisis data yaitu:

1. *Data Collection*

   Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan terdiri dari dua aspek yakni deskripsi dan refleksi. Sugiyono (2019) mengatakan bahwa pengumpulan data adalah data alami yang berisi apa yang dilihat, didengar, dirasakan, disaksikan, dan dialami sendiri oleh peneliti tentang fenomena yang dijumpai, sedangkan catatan refleksi adalah catatan yang memuat kesan, komentar, tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai dan merupakan rencana pengumpulan data untuk tahap selanjutnya. Guna mendapatkan catatan ini, maka peneliti melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap beberapa partisipan penelitian. Tahap pertama peneliti melakukan transkrip hasil wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pemeriksaan kelengkapan serta kejelasan data yang diperoleh dengan mempertimbangkan catatan observasi sehingga data yang didapat merupakan data valid.

2. *Data Reduction*

   Sugiyono (2019) mengatakan bahwa reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, dan abstraksi data yang masih kasar yang diperoleh dari lapangan. Reduksi data dilakukan selama penelitian berlangsung, selama penelitian dilapangan, sampai laporan tersusun. Reduksi data merupakan bagian dari analisis data dengan suatu

bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak diperlukan, dan mengorganisasi data sehingga kesimpulan final dapat diambil dan diverifikasi.

Dalam tahap ini peneliti menggunkan bantuan software NVivo 12. Menurut Bazeley & Jackson (2013), NVivo merupakan perangkat lunak analisis data kualitatif yang membantu peneliti mengelola volume data besar, mengidentifikasi pola dan tema, serta memelihara jejak audit (*audit trail*) yang transparan. Dengan NVivo, proses pengolahan data menjadi lebih terstruktur, transparan, dan dapat ditelusuri ulang secara sistematis. Data kemudian di input ke dalam proyek NVivo. Peneliti mengelompokkan data berdasarkan narasumber yang telah berisi rincian keterangan seperti jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, profesi, status, riwayat *job hopping,* tanggal dan waktu wawancara, lokasi serta lama durasi wawancara. Menurut (Creswell, 2015), tahap ini penting untuk memastikan bahwa seluruh data telah tersusun dalam format yang memungkinkan analisis tematik secara sistematis.

3. *Coding and Categorization*

   Tahap selanjutnya adalah pengkodean sistematis, yaitu menghubungkan bagian-bagian data (kata, frasa, atau kalimat) ke dalam node tertentu sesuai dengan maknanya. Dalam NVivo, peneliti melakukan manual coding dengan memilih potongan teks dan menariknya ke node tertentu, serta menggunakan auto-coding untuk mengenali pola kata kunci secara otomatis. Hasil dari tahap ini adalah munculnya kategori tematik yang menggambarkan pola atau makna tertentu dari pengalaman narasumber.

Miles et al (2014) menjelaskan bahwa proses kategorisasi bertujuan untuk mengorganisir data ke dalam struktur yang lebih bermakna sehingga memudahkan interpretasi makna esensial fenomena.

Tabel 3.2
Pembagian Node dan Sub Node

| KODE | NODE UTAMA | KODE | SUB NOTE | MAKNA |
|---|---|---|---|---|
| A | Makna Bekerja | A1 | Job (Pekerjaan sebagai sumber penghasilan) | Cara narasumber memandang arti bekerja (sebagai penghasilan, karier, atau panggilan hidup). |
| | | A2 | Career (Pekerjaan sebagai pengembangan karier) | |
| | | A3 | Calling (Pekerjaan sebagai panggilan) | |
| B | Job Hopping | B1 | Motif Pengembangan (cari skill / role baru) | Motif, perilaku, dan persepsi Generasi Z terhadap praktik berpindah kerja. |
| | | B2 | Motif Finansial (Kenaikan gaji) | |
| | | B3 | Motif Jaringan (Memperluas Network) | |
| | | B4 | Pola Job Hopping (frekuensi, durasi tiap pekerjaan) | |
| | | B5 | Persepsi Sosial (Stigma / Normalisasi) | |
| C | Latar Belakang & Pengalaman | C1 | Pendidikan (Tingkat pendidikan, Jurusan) | Faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi keputusan kerja (pendidikan, keluarga, ekonomi lokal). |
| | | C2 | Pengalaman Kerja (lama, jenis pekerjaan, industri) | |
| | | C3 | Kondisi Keluarga (beban finansial, ekspektasi keluarga) | |
| | | C4 | Faktor Ekonomi Lokal (Yogyakarta, Sektor kreatif) | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| D | Preferensi Kerja | D1 | Pengembangan Karier | Faktor-faktor yang dipertimbangkan Generasi Z dalam memilih atau bertahan pada pekerjaan. |
| | | D2 | Gaji dan Imbalan | |
| | | D3 | Work Life Balance | |
| | | D3 | Fleksibilitas Jam Lokasi (Remote, Hybrid, Jam Fleksibel) | |
| | | D5 | Lingkungan Kerja (Budaya, Supervisor, Kolega) | |
| | | D6 | Lokasi Transportasi | |
| | | D7 | Peluang Belajar / Certification | |
| E | Respons terhadap Realitas Kerja | E1 | Reaksi Positive (Adaptasi, Acceptance) | Cara narasumber menanggapi tekanan atau kenyataan di dunia kerja (positif-negatif-coping). |
| | | E2 | Reaksi Negative (Frustrasi, Resign Intention) | |
| | | E3 | Strategi Coping (Side job, Upskilling, Resign) | |

4. *Exploring Patterns and Relationships*

   Tahap ini melibatkan eksplorasi lebih mendalam terhadap hubungan antar-node untuk menemukan tema utama dan subtema. Menggunkan fitur NVivo seperti, *Cluster analysis, Word frequency query, Matrix coding*, dan *Visualization tools*. Melalui fitur-fitur ini, peneliti dapat mengidentifikasi keterkaitan antar kategori dan memetakan makna yang lebih luas dari pengalaman partisipan. Bazeley & Jackson (2013) menyebut tahap ini sebagai "*making sense of data*," yaitu proses menemukan makna dan keterhubungan antar tema untuk menjawab pertanyaan penelitian.

5. *Interpretation and Thematization*

   Tahap selanjutmya adalah penafsiran temuan untuk menemukan esensi pengalaman (*essence of the phenomenon*). Dalam penelitian fenomenologi, hasil analisis NVivo kemudian dihubungkan kembali dengan konteks *lived experience* narasumber. Bukan hanya mendeskripsikan data, tetapi menggali makna terdalam dari pengalaman mereka. Moustakas (1994) menegaskan bahwa interpretasi dalam fenomenologi bertujuan menemukan "struktur makna esensial" dari fenomena sebagaimana dialami secara sadar oleh narasumber.

6. *Data Visualization*

   Setelah proses interpretasi dan penemuan tema esensial selesai, tahap berikutnya dalam analisis menggunakan NVivo adalah visualisasi data. Tahap ini bertujuan untuk menyajikan hasil analisis tematik secara visual agar hubungan antar tema, makna pengalaman partisipan, serta proses berpikir peneliti dapat terlihat dengan lebih transparan, logis, dan komunikatif. Menurut Bazeley & Jackson (2013) visualisasi data dalam NVivo tidak hanya sekadar memperindah hasil, tetapi juga berfungsi untuk menunjukkan hubungan konseptual antar tema atau kategori, membantu peneliti memvalidasi logika interpretasi, menyederhanakan temuan kompleks menjadi bentuk yang mudah dipahami dan meningkatkan kredibilitas hasil penelitian, karena pembaca dapat menelusuri jejak logis dari data mentah hingga ke makna fenomenologis.

## 2.8 Pengujian Keabsahan Data

### Uji Kredibilitas

Uji Kredibilitas merupakan uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif (Prastowo, 2012). Moleong (2018) menyatakan bahwa uji kredibilitas ini memiliki dua fungsi, yaitu fungsi pertama untuk melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa guna mengetahui tingkat kepercayaan penemuan yang dapat dicapai. Fungsi yang kedua untuk mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan kita dengan jalan pembuktian terhadap kenyataan ganda yang sedang diteliti.

1. Triangulasi

   Dalam penelitian ini untuk uji kredibilitas peneliti menggunakan triangulasi. Moleong (2018) menjelaskan bahwa triangulasi adalah pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan data, atau sering disebut bahwa triangulasi sebagai pembanding data. Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa triangulasi sumber adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Penerapan metode ini dapat dicapai dengan cara membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara, dan dokumentasi. Membandingkan apa yang dilakukan narasumber dengan keterangan wawancara yang diberikannya untuk mengetahui

konsistensi dan di tunjang dengan data dokumentasi berupa foto serta data lainnya.

Penelitian ini melibatkan narasumber yang berasal dari latar belakang relasi yang berbeda. Dari sembilan narasumber yang diwawancarai, enam narasumber diperoleh melalui rekomendasi rekan kerja mereka. Rekomendasi ini diminta secara selektif dengan pertimbangan bahwa narasumber yang direkomendasikan memiliki pengalaman kerja yang relevan dan dianggap mampu memberikan keterangan yang kredibel. Tiga narasumber lainnya merupakan teman kuliah peneliti. Meskipun memiliki kedekatan personal, peneliti tetap menerapkan prinsip kehati-hatian dengan cara melakukan konfirmasi ulang *(cross-check*) terhadap keterangan wawancara melalui pihak lain yang mengenal narasumber tersebut, seperti teman atau sahabat terdekatnya. Langkah ini dilakukan untuk meminimalkan bias dan memastikan konsistensi informasi yang diberikan.

Dalam proses analisis data, peneliti melakukan evaluasi terhadap konsistensi dan kredibilitas data yang diperoleh dari seluruh narasumber. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, dari sembilan narasumber awal, hanya enam narasumber yang ditetapkan sebagai narasumber utama. Tiga narasumber lainnya dieliminasi karena menunjukkan ketidakkonsistenan dalam penyampaian informasi, kurangnya kejelasan latar belakang pengalaman kerja, serta rendahnya kedalaman refleksi terhadap pengalaman yang diteliti. Proses eliminasi ini dilakukan sebagai bagian dari upaya menjaga kualitas dan keandalan

data, sehingga temuan penelitian benar-benar merepresentasikan pengalaman yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

2. Member Check

   Menurut Creswell (2015) *member check* dilakukan dengan membawa kembali temuan/hasil penelitian kualitatif dengan cara membawa kembali laporan akhir atau deskripsi kepada partisipan untuk diperiksa kebenarannya dan keakuratannya. Bisa juga dilakukan dengan wawancara lanjutan dan partisipan dapat diberikan kesempatan untuk mengomentari temuan data tersebut.

   Hasil dari proses *member check* menunjukkan respons yang beragam dari para narasumber. Sebagian narasumber menyatakan bahwa temuan dan interpretasi yang disampaikan telah sesuai dengan pengalaman kerja dan pandangan mereka. Beberapa narasumber lainnya memberikan tambahan penjelasan, penegasan, atau koreksi kecil terhadap redaksi tertentu, terutama pada bagian yang berkaitan dengan perasaan, motivasi, dan alasan pengambilan keputusan dalam bekerja. Respons-respons tersebut kemudian digunakan peneliti sebagai bahan refleksi dan penyempurnaan dalam proses analisis data.

   Dengan demikian, pelaksanaan member check dalam penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai alat verifikasi data, tetapi juga sebagai sarana dialog reflektif antara peneliti dan partisipan. Proses ini membantu memastikan bahwa temuan penelitian benar-benar merepresentasikan pengalaman subjektif narasumber serta

meningkatkan tingkat kepercayaan (credibility) terhadap hasil penelitian yang dihasilkan.

3. Thick Description

Menurut Creswell (2015) *thick description* merupakan menyampaikan temuan/hasil penelitian dengan deskripsi yang dapat membuat pembaca seakan merasakan fenomena sosial yang digambarkan dalam penelitian secara nyata. Dalam penelitian ini peneliti berusaha menjelaskan data sedetail mungkin sehingga dapat menggambarkan fenomena sosial yeng terjadi di dalamnya.

Dalam penelitian ini, peneliti berupaya menerapkan *thick description* dengan cara menggambarkan pengalaman kerja narasumber secara detail, mencakup latar belakang pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dinamika hubungan di tempat kerja, serta perasaan dan pemaknaan yang muncul selama narasumber menjalani pengalaman tersebut. Penyajian data dilakukan melalui narasi hasil wawancara yang diperkuat dengan kutipan langsung dari pernyataan narasumber, sehingga makna yang disampaikan tidak terlepas dari konteks aslinya.

Dengan penerapan *thick description* ini, penelitian diharapkan mampu menyajikan gambaran fenomena *job hopping* dan pemaknaan kerja pada Generasi Z secara lebih hidup, kontekstual, dan bermakna. Hal ini memungkinkan pembaca untuk melakukan penilaian sendiri terhadap relevansi dan keteralihan (*transferability*) temuan penelitian pada konteks sosial yang serupa.

**Uji Transferability**

Menurut Moleong (2018) uji keteralihan (*transferability*) berbeda dengan validitas ekstemal dari nonkualitatif. Konsep validitas menyatakan bahwa generalisasi suatu penemuan dapat berlaku atau diterapkan pada semua konteks dalam populasi yang sama atas dasar penemuan yang diperoleh pada sampel yang secara representatif mewakili populasi itu. Menurut Moleong (2018) keteralihan (*transferability*) sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks.

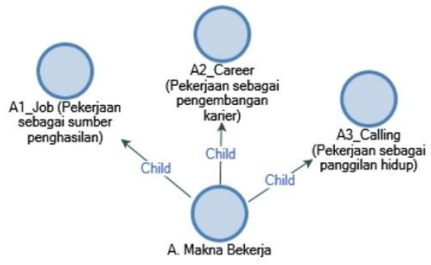
Dengan demikian peneliti bertanggungjawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ia ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut. Untuk keperluan itu peneliti harus melakukan penelitian kecil untuk memastikan usaha memverifikasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis melakukan uji *transferability* melalui beberapa prosedur dengan perancangan sub rumusan masalah yang dijadikan sebagai pedoman wawancara yang dilanjutkan dengan observasi awal atau *preliminary study* sebelum melakukan kegiatan wawancara. Kemudian penulis melakukan wawancara dan melakukan dokumentasi untuk mendapatkan data.

# BAB III
# TEMUAN PENELITIAN

Bab ini menyajikan temuan penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan enam partisipan Generasi Z yang memiliki pengalaman *job hopping* di Yogyakarta. Temuan disusun untuk menjawab empat rumusan masalah penelitian: (1) Makna bekerja bagi Generasi Z, (2) Pandangan tentang *job hopping* sebagai strategi karier, (3) Pengaruh latar belakang dan pengalaman terhadap preferensi kerja, dan (4) Respons terhadap realitas pekerjaan.

## 3.1 Makna Bekerja Bagi Generasi Z

Rumusan masalah pertama penelitian ini adalah "Bagaimana cara Generasi Z memaknai hakikat bekerja?" Temuan penelitian menunjukkan bahwa makna bekerja bagi Generasi Z di Yogyakarta bersifat hibrid dan dinamis, tidak dapat direduksi ke dalam satu kategori tunggal. Keenam partisipan mengartikulasikan makna bekerja dalam tiga dimensi yang saling terkait (1) bekerja sebagai sumber penghasilan / *job*, (2) bekerja sebagai jalur pengembangan karier / *career*, dan (3) bekerja sebagai panggilan atau aktualisasi nilai / *calling*.




Gambar 3.1
Node Tree (A) Makna Bekerja

### 5.1.1 Bekerja untuk Bertahan Hidup dan Memenuhi Kebutuhan (*Job Orientation)*

Dimensi pertama dan paling fundamental adalah orientasi terhadap pekerjaan sebagai sumber penghasilan. Kelima dari enam partisipan secara eksplisit menempatkan gaji sebagai prioritas utama dalam keputusan karier mereka. Ayu memberikan artikulasi paling esensial tentang makna bekerja:

> *"Bekerja itu adalah cara kita bertahan hidup. Karena kalau enggak bekerja kayaknya kita susah untuk bertahan hidup."*(Ayu)

Pernyataan Ayu mengungkapkan pemahaman paling mendasar: bekerja adalah tentang survival atau bertahan hidup. Kata "bertahan" membawa konotasi yang lebih mendesak daripada sekadar "mencari nafkah," mencerminkan kesadaran bahwa tanpa bekerja dan mendapatkan penghasilan, pemenuhan kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan transportasi akan terancam.

Irwan, yang sudah menikah dan memiliki anak, menunjukkan orientasi finansial yang sangat kuat. Ketika ditanya tentang faktor yang dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan, ia menjawab dengan tegas:

> *"Yang pertama gaji sih mas, terus yang kedua nanti ke lingkungan kerja, terus yang ketiga paling dari perusahaannya."*(Irwan)

Hierarki yang jelas ini diperkuat dengan pernyataannya tentang kondisi finansial saat ini:

> *" ... Udah punya anak tuh, segitu tuh, ya cukup sih, tapi nggak bisa nabung lah."* (Irwan)

Pernyataan ini mengungkapkan kondisi yang disebut paradoks kecukupan, gaji cukup untuk kebutuhan sehari-hari tetapi tidak cukup untuk menabung atau mengamankan masa depan. Kondisi ini semakin memperkuat orientasi finansial, di mana gaji yang lebih tinggi menjadi kebutuhan mendesak, bukan sekadar keinginan. Irwan bahkan harus meminta istrinya bekerja: "*Ini aja istri saya tuh tak suruh kerja to mas,"* menunjukkan bahwa model pencari nafkah tunggal tidak lagi berkelanjutan bagi keluarga muda di Yogyakarta.

Selanjutnnya Putra ketika ditanya tentang makna bekerja dalam hidupnya, memberikan respons yang sangat *to-the-point*:

> *" ... kalau aku realistis aja mas buat nyambung hidup aja gitu. Karena kalau misal kita nggak kerja tuh ya mau ngapain ... aku nggak mau aneh-aneh ..."* (Putra)

Putra mengidentifikasi dirinya sebagai orang yang realistis, yang memahami bahwa bekerja adalah kebutuhan untuk "nyambung hidup" (bertahan hidup). Frasa "mau ngapain" menunjukkan kesadaran eksistensial yang sederhana namun menonjol, tanpa bekerja dan mendapatkan penghasilan, kehidupan tidak bisa berjalan.

Yang menarik adalah frasa "aku nggak mau aneh-aneh". Ini bisa diinterpretasikan bahwa Putra memandang pendekatan-pendekatan yang terlalu idealistis atau romantis tentang pekerjaan (misalnya "ikuti passion mu" atau "cari pekerjaan yang meaningful") sebagai "aneh-aneh" atau tidak praktis. Baginya, pendekatan yang paling masuk akal adalah pendekatan pragmatis, bekerja untuk mendapatkan penghasilan.

### 5.1.2 Bekerja untuk Pengembangan Diri dan Kemajuan Karier (*Career Orientation*)

Dimensi kedua yang teridentifikasi adalah orientasi terhadap pekerjaan sebagai jalur pengembangan karier dan aktualisasi potensi diri. Meskipun aspek finansial tetap penting, partisipan juga mengartikulasikan keinginan untuk berkembang, belajar, dan mencapai kemajuan dalam karier mereka.

Kusumandaru menunjukkan orientasi karier yang sangat kuat dan strategis:

> *"Aku pengen punya karir yang bagus, pengen bisa di umur tiga puluhan nanti aku udah ada di level manager... berarti aku harus punya kompetensi yang cukup."* (Kusumandaru)

Pernyataan Kusumandaru ini mengungkapkan beberapa dimensi penting dari *career orientation*. Pertama, ia memiliki kejelasan aspirasi karier, target yang sangat spesifik dan terukur untuk mencapai "level manager" di "umur tiga puluhan." Kejelasan temporal ini menunjukkan bahwa ia tidak hanya memiliki visi tentang kemana ia ingin pergi, tetapi juga kapan ia ingin sampai di sana. Ini mencerminkan orientasi jangka

panjang yang kuat, ia tidak hanya fokus pada pekerjaan hari ini tetapi pada jalur karier yang membentang kedepannya.

> *“Karena yang aku kejar ketika aku pindah itu ya tadi kompetensi, penambahan kemampuan itu.”* (Kusumandaru)

Pernyataan tersebut mengungkapkan bahwa bagi Kusumandaru, *job hopping* adalah strategi yang disengaja untuk mengakumulasikan kompetensi yang beragam. Ia tidak pindah kerja karena bosan atau impulsif, tetapi dengan kalkulasi strategis tentang apa yang dapat dipelajari di tempat baru yang tidak tersedia di tempat lama. Setiap perpindahan adalah kesempatan pembelajaran (*learning opportunity*), exposure ke sistem atau teknologi baru, dan penambahan ke portfolio kompetensi. Kusumandaru memandang kompetensi sebagai modal karier, aset yang dapat ditransfer antar organisasi, meningkatkan nilai tawar di pasar kerja, dan membuka akses ke peluang yang lebih tinggi.

Kristin memberikan perspektif yang berbeda tentang makna berpindah kerja:

> *" ... dari berpindah-pindahnya aku bekerja, aku semakin banyak belajar hal-hal baru."* (Kristin)

Pernyataan Kristin ini mengungkapkan cara pandang yang sangat positif tentang *job hopping*. Frasa "semakin banyak belajar" menunjukkan bahwa pembelajaran yang diperoleh bersifat kumulatif, setiap tempat kerja baru menambahkan pengetahuan dan keterampilan baru ke dalam portfolio yang sudah ada, bukan menggantikannya.

Dengan kata lain, pengalaman di tempat kerja pertama tidak hilang ketika pindah ke tempat kedua. Sebaliknya, ia menjadi fondasi yang diperkaya oleh pengalaman baru. Ini mencerminkan pemahaman bahwa keberagaman pengalaman adalah aset yang berharga dalam membangun karier. Dengan berpindah-pindah, Kristin mendapatkan exposure ke berbagai konteks kerja yang berbeda, yang memperluas perspektif dan meningkatkan adaptabilitasnya. Ini sangat sesuai dengan orientasi karier yang melihat pekerjaan sebagai jalur untuk terus berkembang dan belajar, bukan hanya untuk mendapatkan gaji atau mencari stabilitas.

### 5.1.3 Bekerja sebagai Ibadah dan Panggilan Hidup (*Calling Orientation)*

Dimensi ketiga yang muncul, meskipun tidak sekuat dua dimensi sebelumnya, adalah orientasi terhadap pekerjaan sebagai panggilan hidup atau aktualisasi nilai-nilai personal dan spiritual. Dua partisipan secara eksplisit mengartikulasikan dimensi ini dengan sangat jelas.

Hairul memberikan framing yang sangat spiritual tentang makna bekerja:

> *“ ... menurut saya bekerja itu juga bagian dari ibadah, karena kerja ibadah jadi saya pengen bekerja yang benar-benar ikhlas supaya saya juga bisa dapat bagian dari ibadahnya itu sih. Bekerja tidak hanya tentang uang, jadi bekerja gimana caranya saya memperlakukan orang ... gimana caranya saya berinteraksi dengan orang lain mungkin, gimana caranya saya bisa bersyukur dengan pekerjaan saya”.* (Hairul)

Pernyataan "bekerja itu juga bagian dari ibadah" mengintegrasikan pekerjaan ke dalam kerangka religius, di mana bekerja bukan hanya aktivitas ekonomi tetapi juga aktivitas spiritual yang memiliki nilai transenden. Dalam level makna filosofis ia mem-framing bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan. Yang menarik, ia kemudian memperluas makna bekerja melampaui dimensi finansial ke dimensi relasional dan etis, bagaimana memperlakukan orang lain, bagaimana berinteraksi, dan bagaimana bersyukur. Ini menunjukkan pemahaman holistik tentang pekerjaan sebagai arena untuk mempraktikkan nilai-nilai moral dan spiritual.

Kusumandaru meskipun menunjukkan orientasi karier yang sangat strategis dan instrumental, menariknya ia juga mengartikulasikan refleksi filosofis tentang makna bekerja yang lebih dalam:

> *" ... Aku akhirnya mikir, pekerjaan itu sebenarnya memang benar-benar cara kita hidup di tengah masyarakat, yaitu dengan menghasilkan sesuatu gitu loh..... kita juga sebenarnya sedang menjadi bagian dari tembok, dari salah satu batu bata dari tembok itu yang membangun masyarakat..."*.(Kusumandaru)

Pernyataan ini mengungkapkan dimensi *calling orientation*, di mana bekerja tidak hanya dipahami sebagai cara mendapat gaji atau membangun karier, tetapi sebagai bentuk kontribusi kepada masyarakat. Frasa "aku akhirnya mikir" menunjukkan bahwa ini adalah hasil refleksi yang berkembang seiring waktu, dari awalnya melihat pekerjaan hanya sebagai sumber penghasilan dan pengembangan skill,

ia kemudian sampai pada pemahaman yang lebih filosofis tentang peran sosial dari bekerja.

Konsep "cara kita hidup di tengah masyarakat" menunjukkan bahwa bekerja bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi cara kita ada dan berpartisipasi dalam komunitas. Bekerja adalah bagaimana kita terhubung dengan orang lain dan memberikan sesuatu yang bermanfaat melalui "menghasilkan sesuatu." Ini mencerminkan pemahaman tentang timbal balik sosial, kita menerima dari masyarakat (gaji, kesempatan), dan kita juga memberi kembali (hasil kerja kita).

Metafora "batu bata dari tembok" sangat kuat dalam menggambarkan hubungan individu dengan masyarakat. Metafora ini menekankan interdependens. Satu batu bata tidak bisa berdiri sendiri membentuk tembok, ia memerlukan batu bata lain. Demikian pula, pekerjaan kita tidak ada dalam isolasi tetapi terhubung dengan pekerjaan orang lain dalam sistem yang lebih besar.

Kristin mengartikulasikan aspirasi yang melampaui kepentingan karier personal:

> *"Kalau cita-cita itu lebih ke pengen membuka lapangan kerja."* (Kristin)

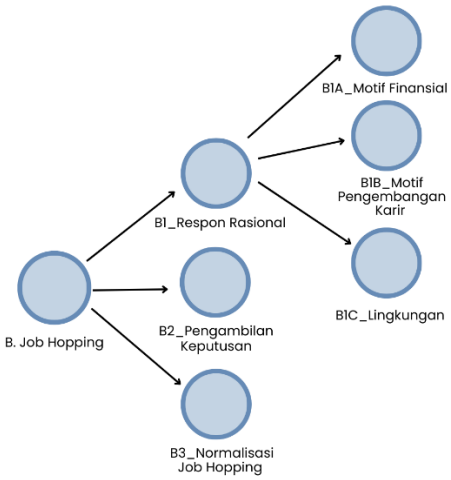
Pernyataan ini mengungkapkan dimensi *calling orientation* yang sangat jelas, di mana cita-cita tertinggi bukan tentang mencapai posisi atau status tertentu untuk diri sendiri, tetapi tentang berkontribusi kepada orang lain. Frasa "membuka lapangan kerja" menunjukkan

aspirasi untuk menjadi *job creator* atau pencipta kesempatan kerja, bukan hanya *job seeker* atau pencari kerja. Aspirasi untuk membuka lapangan kerja mencerminkan kesadaran tentang masalah sosial pengangguran dan keinginan untuk menjadi bagian dari solusi. Dengan menciptakan lapangan kerja, Kristin ingin memberikan kesempatan kepada orang lain untuk memiliki penghasilan, mengembangkan diri, dan mencapai stabilitas ekonomi. Ini adalah bentuk kontribusi sosial yang konkret dan berdampak luas.

### 3.2 *Job Hopping* - Strategi untuk Mencapai Karir dan Pekerjaan yang Diimpikan

Rumusan masalah kedua penelitian ini Adalah "Bagaimana pandangan Generasi Z tentang *job hopping* sebagai upaya untuk mencapai karir atau pekerjaan yang diimpikan?" Pertanyaan ini penting karena *job hopping* sering dipandang negatif oleh generasi sebelumnya sebagai tanda ketidaksetiaan atau ketidakstabilan. Namun, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Generasi Z di Yogyakarta memiliki pandangan yang sangat berbeda, *job hopping* dipandang sebagai strategi rasional dan terencana untuk mencapai kondisi kerja yang lebih baik, bukan sebagai tanda ketidakstabilan karakter atau ketidakmampuan beradaptasi.

Hasil penelitian mengungkapkan tiga temuan utama terkait pandangan Generasi Z tentang *job hopping* (1) *job hopping* sebagai respons rasional terhadap kondisi kerja yang tidak memadai, (2) proses pengambilan keputusan yang terencana dan kalkulatif, dan (3) normalisasi *job hopping* dalam konteks generasi z.




Gambar 3.2
Node Tree (B) Job Hopping

### 3.2.1 *Job Hopping* sebagai Respons Rasional terhadap Kondisi Kerja yang Tidak Memadai

Temuan paling menonjol dari penelitian ini adalah bahwa keenam partisipan secara konsisten mengartikulasikan *job hopping* bukan sebagai keputusan impulsif atau tanda ketidaksetiaan, melainkan sebagai respons rasional terhadap kondisi kerja yang tidak memenuhi ekspektasi atau kebutuhan mereka. Terdapat tiga motif utama yang mendorong keputusan untuk berpindah kerja. Motif finansial, motif pengembangan karier, dan motif lingkungan kerja.

a. Motif Finansial - Mencari Gaji yang Lebih Layak

Motif finansial adalah alasan paling dominan yang disebutkan oleh partisipan sebagai pemicu keputusan untuk berpindah kerja. Ini sangat konsisten dengan temuan pada rumusan masalah pertama yang menunjukkan bahwa orientasi finansial adalah dimensi paling fundamental dalam makna bekerja bagi Generasi Z.

Hairul sangat eksplisit dalam menyatakan alasan utama perpindahan kerjanya:

> *"Lebih ke pertimbangan gaji sih pak jujur secara terus terang pertimbangan gaji. Kayak di orbit telekomunikasi itu alasan saya resign itu memang pure gara-gara gaji."* (Hairul)

Pernyataan Hairul ini menunjukkan kejujuran dan keterbukaan yang luar biasa tentang motivasi finansial dalam keputusan berpindah kerja. Pengulangan kata "gaji" sebanyak tiga kali dalam satu pernyataan pendek, ditambah dengan penekanan "jujur secara terus terang" dan "pure," mengungkapkan bahwa gaji adalah faktor tunggal yang paling dominan, bukan sekadar salah satu dari banyak pertimbangan.

Putra menjelaskan konteks finansial yang membuatnya memutuskan untuk pindah:

> "*Kita kan rantau nih, baru pertama kali juga kerja di luar kota dengan gaji segitu tuh kayak bener-bener pas-pasan banget mas, ya bisa nabung tapi kayak masih ngepress gitu, jadi kenapa itu alasannya kenapa pindah*." (Putra)

Pernyataan Putra mengungkapkan dimensi penting dari motivasi finansial yang sering diabaikan. Gaji bukan hanya tentang angka nominal, tetapi tentang kecukupan dalam konteks kehidupan nyata. Frasa "kita kan rantau nih" memberikan konteks krusial sebagai perantau yang bekerja di luar kota, ia menghadapi biaya hidup ganda harus membiayai kehidupannya sendiri di kota tempat ia bekerja, sekaligus mungkin masih memiliki tanggung jawab terhadap keluarga di kampung halaman. Ini membuat *threshold* gaji yang memadai

menjadi lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang tinggal bersama orang tua atau di kota asal.

Kusumandaru menjelaskan dengan sangat terus terang tentang prioritas finansialnya:

> *" ... alasan pindah sebenarnya secara garis besar itu, nggak bohong ya karena aku tuh sandwich ya. Aku bener-bener sangat concern dengan yang namanya gaji .... aku mikirin gimana caranya pendapatan aku tuh bisa terus bertumbuh dan itu harus agak cepat."* (Kusumandaru).

Pernyataan Kusumandaru ini mengungkapkan motivasi finansial yang sangat kuat dengan konteks yang jelas. Istilah "*sandwich*" merujuk pada *sandwich generation*, generasi yang terjebak di tengah, harus menanggung beban finansial ganda, merawat orang tua yang sudah tidak bekerja di satu sisi, dan membangun kehidupan sendiri di sisi lain. Frasa "nggak bohong" menunjukkan kejujuran yang tegas, mengakui bahwa gaji adalah faktor utama tanpa perlu menyembunyikan atau memperhalus dengan alasan lain yang terdengar lebih "mulia." Ini menjelaskan mengapa ia menekankan bahwa "pendapatan aku tuh bisa terus bertumbuh dan itu harus agak cepat." Ada tekanan waktu di sini, orang tua semakin tua dan membutuhkan lebih banyak dukungan, sementara ia sendiri juga perlu membangun stabilitas finansial untuk masa depannya. *Job hopping*, dalam konteks ini, adalah strategi untuk mempercepat pertumbuhan pendapatan yang tidak mungkin dicapai dengan kenaikan gaji reguler di satu perusahaan.

Irwan memberikan jawaban yang sangat singkat namun sangat jelas tentang alasan perpindahannya:

*"Gaji sih mas ... Besar dua kali lipatnya dari pada dulu saya di hotel mas."* (Irwan)

Jawaban Irwan yang hanya tiga kata "Gaji sih mas" menunjukkan kesederhanaan dan kejelasan motivasi. Tidak ada elaborasi panjang, tidak ada justifikasi, tidak ada keraguan. Ini adalah pengakuan yang sangat *straightforward* bahwa gaji adalah pertimbangan utama dan satu-satunya yang perlu disebutkan. Yang sangat signifikan adalah angka "dua kali lipat." Dengan gaji dua kali lipat, kemampuan finansialnya meningkat secara dramatis, dari kondisi yang mungkin pas-pasan menjadi kondisi yang jauh lebih nyaman. Ini adalah perbedaan antara sekadar bertahan hidup dan memiliki ruang untuk menabung, berinvestasi, atau meningkatkan kualitas hidup.

b. Motif Pengembangan Karier - Mencari Peluang Belajar dan Kemajuan

Selain motif finansial, partisipan juga mengartikulasikan *job hopping* sebagai strategi untuk mendapatkan peluang pengembangan karier yang lebih baik. Ketika perusahaan tidak lagi menawarkan kesempatan untuk belajar, berkembang, atau maju, perpindahan ke tempat kerja lain dipandang sebagai langkah yang rasional.

Hairul mengartikulasikan filosofi kariernya dengan sangat jelas:

*"Saya masih cari peluang lain yang di mana saya benar-benar bisa tumbuh dan berkembang, jadi saya nggak pernah pengen untuk berhenti di satu tempat karena saya ngerasa saya butuh untuk belajar hal-hal baru untuk kedepannya pak."* (Hairul)

Pernyataan Hairul mengungkapkan orientasi yang sangat kuat terhadap pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan diri. Frasa "benar-benar bisa tumbuh dan berkembang" dengan penekanan "benar-benar" menunjukkan bahwa ia tidak puas dengan pembelajaran yang minimal atau stagnasi. Ia mencari lingkungan kerja yang menawarkan pertumbuhan yang genuine dan substantif, bukan sekadar rutinitas yang sama berulang-ulang.

Pernyataan "nggak pernah pengen untuk berhenti di satu tempat" sangat penting karena menunjukkan bahwa mobilitas adalah prinsip karier yang disengaja, bukan hasil dari ketidakpuasan atau masalah di tempat kerja tertentu. Hairul secara proaktif menolak gagasan tentang karier yang linear dan statis di satu organisasi. Baginya, bertahan di satu tempat sama dengan membatasi diri dari eksposur terhadap sistem, teknologi, dan praktik kerja yang berbeda. Setiap tempat kerja baru adalah konteks pembelajaran baru yang menawarkan stimulus dan tantangan yang berbeda.

Frasa "saya butuh untuk belajar hal-hal baru untuk kedepannya" mengungkapkan dua hal penting. Pertama, ada *sense of urgency* dalam kata "butuh" pembelajaran bukan sekadar keinginan tetapi kebutuhan fundamental. Kedua, ada orientasi masa depan yang kuat, pembelajaran hari ini adalah investasi "untuk kedepannya." Hairul memahami bahwa pasar kerja terus berubah dan bahwa untuk tetap relevan dan kompetitif, ia harus terus mengupdate pengetahuan dan keterampilannya. *Job*

*hopping*, dalam konteks ini adalah strategi untuk memastikan bahwa ia tidak tertinggal.

Kusumandaru menjelaskan alasan strategis di balik perpindahannya:

> *" ... main reason aku pindah ke Jala ini ... secara kesempatan untuk pengembangan kompetensinya lebih luas karena langsung ngurusin improvement dengan core skill yang udah aku punya sebelumnya terkait dengan prosedur."*(Kusumandaru)

Pernyataan Kusumandaru mengungkapkan pendekatan yang sangat strategis dan kalkulatif dalam keputusan berpindah kerja. Frasa "kesempatan untuk pengembangan kompetensinya lebih luas" menunjukkan bahwa ia melakukan evaluasi komparatif antara tempat kerja lama dan baru dalam hal peluang pembelajaran. Kata "lebih luas" mengindikasikan bahwa ia tidak sekadar mencari pekerjaan yang berbeda, tetapi secara spesifik mencari pekerjaan yang menawarkan scope pembelajaran yang lebih besar atau lebih beragam dibanding tempat sebelumnya.

Yang sangat menarik adalah konsep "langsung ngurusin improvement dengan core skill yang udah aku punya." Ini menunjukkan bahwa Kusumandaru mencari *vertical advancement* atau pengembangan vertical, pekerjaan baru memungkinkan ia untuk menggunakan skill yang sudah ia miliki tetapi pada level tanggung jawab atau kompleksitas yang lebih tinggi. Dengan "langsung ngurusin improvement," ia mendapat kesempatan untuk tidak hanya menerapkan prosedur yang ada tetapi aktif memperbaiki dan mengembangkan sistem. Ini adalah lompatan dari peran eksekutif (melakukan apa yang

sudah ditentukan) ke peran yang lebih strategis (menentukan bagaimana hal-hal seharusnya dilakukan). *Job hopping* dalam kasus Kusumandaru, adalah strategi untuk mempercepat progression dari executional role ke strategic role, yang mungkin memerlukan waktu bertahun-tahun jika tetap di tempat yang sama.

Kristin dengan tegas mengonfirmasi bahwa perpindahan kerja adalah strategi yang disengaja:

> *"Iya, menurut aku dari berpindah-pindahnya aku bekerja, aku semakin banyak belajar hal-hal baru gitu dari pekerjaan sebelumnya."* (Kristin)

Jawaban "Iya" yang langsung dan tegas di awal pernyataan mengonfirmasi bahwa *job hopping* memang merupakan strategi yang disengaja dan direncanakan, bukan sekadar reaksi spontan terhadap ketidakpuasan atau masalah di tempat kerja. Ini adalah pengakuan eksplisit bahwa perpindahan kerja adalah bagian integral dari rencana pengembangan kariernya.

Struktur kalimat "dari berpindah-pindahnya ... aku semakin banyak belajar" menunjukkan hubungan kausal yang jelas, perpindahan kerja adalah mekanisme pembelajaran. Kata "semakin banyak" mengindikasikan efek kumulatif. Setiap perpindahan menambahkan ke dalam portfolio pengetahuan dan keterampilan yang sudah ada. Frasa "hal-hal baru" menekankan bahwa nilai dari berpindah-pindah terletak pada kebaruan dan keberagaman pengalaman. Setiap tempat kerja menawarkan sistem, budaya, dan tantangan yang berbeda, yang memperkaya pemahaman dan meningkatkan adaptabilitas. Bagi

Kristin, *job hopping* adalah strategi untuk membangun portfolio kompetensi yang beragam yang akan membuatnya lebih valuable dan versatile di pasar kerja.

c. Motif Lingkungan Kerja - Menghindari Kondisi Toxic dan Mencari Kenyamanan

Motif ketiga yang sangat menonjol adalah kualitas lingkungan kerja. Generasi Z menunjukkan toleransi yang sangat rendah terhadap lingkungan kerja yang toxic, tidak sehat, atau terlalu menekan. Ketika kondisi kerja menjadi tidak tertahankan, perpindahan kerja dipandang sebagai bentuk *self-preservation* atau perlindungan terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan.

Hairul menjelaskan pengalaman negatifnya dengan lingkungan kerja yang isolatif:

> *" ... saya ngerasa lingkungan kerjanya ini itu karena WFH kita tidak ketemu satu sama lain, tidak pernah ngobrol dan lain-lain, jadi saya tidak bisa berinteraksi dengan orang lain. Itu salah satu pertimbangan saya kenapa saya milih untuk resign atau jadiin banyak perusahaan jadi batu loncatan."*(Hairul)

Pernyataan Hairul mengungkapkan bahwa lingkungan kerja bukan hanya tentang fasilitas fisik atau benefit, tetapi tentang kualitas interaksi sosial. Pengalaman dengan sistem WFH (*Work From Home*) yang ekstrem "tidak ketemu satu sama lain, tidak pernah ngobrol" menciptakan rasa isolasi dan keterasingan yang ia rasakan sangat tidak nyaman. Frasa "saya tidak bisa berinteraksi dengan orang lain" menunjukkan bahwa kebutuhan akan koneksi sosial di tempat kerja adalah kebutuhan fundamental, bukan sekadar preferensi.

Yang menarik adalah bahwa pengalaman negatif ini tidak hanya membuatnya resign dari satu perusahaan, tetapi membentuk pola perilaku yang lebih luas "jadiin banyak perusahaan jadi batu loncatan." Ini menunjukkan bahwa pengalaman dengan lingkungan kerja yang tidak supportive telah mengajarkan Hairul untuk tidak terlalu cepat berkomitmen atau berinvestasi secara emosional pada satu perusahaan. Ia menjadi lebih selektif dan lebih *willing* untuk meninggalkan tempat yang tidak memenuhi kebutuhannya akan lingkungan kerja yang sehat dan interaktif. *Job hopping*, dalam konteks ini adalah strategi pencarian aktif untuk menemukan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan sosial dan psikologisnya.

Ketika ditanya tentang pertimbangan dalam memilih pekerjaan, Kristin memberikan jawaban yang sangat jelas:

> *" ... yang pertama itu lingkungan kerjanya sih. Entah itu dari segi atasan, terus pertemanan di kantornya gitu."* (Kristin)

Jawaban "yang pertama" sangat signifikan karena menempatkan lingkungan kerja sebagai prioritas utama, bahkan di atas pertimbangan finansial atau peluang karier. Ini mengungkapkan bahwa bagi Kristin, kualitas kehidupan sehari-hari di tempat kerja lebih penting daripada benefit material atau prestise. Tidak peduli seberapa tinggi gaji atau seberapa bagus prospek kariernya, jika lingkungan kerjanya tidak sehat atau tidak menyenangkan, pekerjaan itu tidak akan sustainable.

Kristin kemudian menspesifikasi dua dimensi dari lingkungan kerja yang ia nilai "atasan" dan "pertemanan di kantor." Dimensi atasan

mengacu pada kualitas kepemimpinan dan manajemen, apakah atasan supportive, adil, dan menghormati karyawan, atau sebaliknya. Dimensi pertemanan mengacu pada kualitas relasi dengan rekan kerja, apakah ada rasa persahabatan, dukungan mutual, dan interaksi yang positif, atau sebaliknya penuh dengan gosip, kompetisi tidak sehat, dan konflik. Kedua dimensi ini bersama-sama membentuk iklim sosial-emosional di tempat kerja yang sangat mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja sehari-hari. Bagi Kristin, jika lingkungan kerja tidak memenuhi standar ini, *job hopping* adalah respons yang rasional untuk mencari tempat yang lebih sehat.

Ayu menjelaskan dengan sangat eksplisit tentang faktor-faktor yang menentukan keputusannya untuk bertahan atau pindah:

> *" ... lingkungannya, apalagi atasannya itu paling penting sih yang ngebuat kita nyaman atau enggaknya itu atasannya. Terus lingkungan pertemanannya, lingkungan kerjanya juga itu kalau misalnya toxic itu juga bikin gak betah kerjanya."* (Ayu)

Pernyataan Ayu memberikan hierarki yang sangat jelas dalam penilaian lingkungan kerja. Frasa "atasannya itu paling penting" menempatkan kualitas atasan sebagai faktor paling krusial dalam menentukan kenyamanan kerja. Atasan bukan sekadar supervisor tetapi penentu utama iklim kerja sehari-hari, bagaimana seseorang diperlakukan, seberapa besar dukungan yang diterima, dan seberapa adil evaluasi kinerjanya. Frasa "yang ngebuat kita nyaman atau enggaknya" mengungkapkan bahwa atasan memiliki power yang sangat besar untuk menciptakan atau menghancurkan rasa nyaman di tempat kerja.

Penggunaan kata "toxic" untuk menggambarkan lingkungan kerja yang buruk sangat signifikan. Istilah ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat bukan sekadar tidak menyenangkan tetapi secara literal beracun atau merusak. Merusak kesehatan mental, motivasi, dan kesejahteraan. Frasa "bikin gak betah" adalah bentuk penghalusan kata untuk kondisi yang membuat seseorang tidak ingin berada di tempat kerja, yang pada akhirnya akan memicu keputusan untuk keluar. Bagi Ayu, tidak ada yang namanya "bertahan dalam kondisi toxic" sebagai strategi jangka panjang. Jika lingkungan kerja toxic, satu-satunya respons yang masuk akal adalah exit.

### 3.2.2 Proses Pengambilan Keputusan yang Terencana dan Kalkulatif

Temuan penting kedua adalah bahwa keputusan untuk berpindah kerja bukan tindakan impulsif atau emosional, melainkan hasil dari proses pertimbangan yang deliberatif dan kalkulatif. Partisipan mengartikulasikan berbagai tahapan dalam proses pengambilan keputusan mereka, menunjukkan bahwa *job hopping* adalah pilihan yang dipikirkan dengan matang**.**

Hairul memberikan narasi yang sangat detail tentang proses pengambilan keputusan untuk resign:

> *"Satu bulan pertama saya memutuskan untuk resign, tapi saya tahan... Terus kalau sebelum resign, itu plan saya biasanya, saya resign dari sini dengan catatan saya sudah punya pekerjaan lain... Ketika saya udah ngedapatin pekerjaan di tempat lain sembilan puluh persen dan saya dinyatakan diterima, itu biasanya saya langsung resign."* (Hairul)

Narasi Hairul mengungkapkan proses yang sangat deliberatif dan terencana, bukan keputusan impulsif. Frasa "satu bulan pertama saya memutuskan untuk resign, tapi saya tahan" menunjukkan bahwa ada jeda waktu signifikan antara keinginan untuk resign dan tindakan actual resign. Selama periode ini, ia melakukan pertimbangan strategis tentang timing yang tepat dan mempersiapkan diri untuk transisi. Keputusan untuk "tahan" menunjukkan *self-control* dan pemikiran jangka panjang. Ia tidak bereaksi secara emosional terhadap kondisi yang tidak menyenangkan, tetapi menunggu sampai kondisi yang tepat terpenuhi.

Strategi yang ia artikulasikan "resign dengan catatan sudah punya pekerjaan lain" adalah contoh sempurna dari risk management. Dengan memastikan bahwa ia sudah "sembilan puluh persen" diterima di tempat lain sebelum resign, ia meminimalkan risiko finansial dari gap pekerjaan. Ini mencerminkan pragmatisme yang matang, meskipun kondisi kerja saat ini tidak ideal, ia tetap rasional dalam mengelola transisi untuk menghindari ketidakpastian finansial.

Kusumandaru menjelaskan pola yang sangat konsisten dalam setiap perpindahan kerjanya:

> *"Aku tuh selalu kalau resign tuh udah dapet duluan, pas waktu aku resign dari Vivo aku udah tandatangani kontrak di Tower Bersama. Aku resign dari Tower Bersama juga udah tanda tangan kontrak sama Eiger. Terus waktu aku resign dari Eiger juga itu belum tanda tangan kontrak, tapi aku udah ngomong sama manajerku, Pak aku udah dapet offering di Jala."* (Kusumandaru)

Pernyataan "aku tuh selalu kalau resign tuh udah dapet duluan" mengungkapkan bahwa ini bukan sekadar strategi sekali pakai tetapi prinsip yang konsisten yang ia terapkan di setiap perpindahan kerja. Kata "selalu" menunjukkan komitmen total terhadap strategi *zero-risk transition*, tidak pernah ada situasi di mana ia resign tanpa jaminan pekerjaan berikutnya. Ini mencerminkan tingkat disiplin dan perencanaan yang sangat tinggi.

Kristin mengungkapkan pengalaman yang berbeda dengan strategi yang lebih berisiko:

> *"Awal-awalnya pas mau mutusin resign tuh bingung bimbang sih. Terus takut juga nanti ini kalau setelah aku resign dari sini ketemu pekerjaan yang lebih bagus apa enggak... Aku sambil nyari sambil nunggu resign. Biasanya one way notice resign gitu. Jadi durasi satu bulan ... belum nemu tempat baru ya mau nggak mau tetap harus keluar."*(Kristin)

Berbeda dengan Hairul dan Kusumandaru yang menerapkan strategi *zero-risk*, Kristin mengungkapkan pendekatan yang lebih *calculated risk-taking*. Frasa "bingung bimbang" dan "takut" menunjukkan bahwa keputusan untuk resign tanpa jaminan pekerjaan baru bukanlah keputusan yang mudah atau impulsif, tetapi tetap melibatkan kecemasan dan pertimbangan yang serius. Namun, ia tetap memilih untuk mengambil risiko ini, menunjukkan toleransi risiko yang lebih tinggi atau mungkin kondisi di tempat kerja yang begitu tidak dapat ditoleransi sehingga risiko pengangguran sementara dianggap lebih baik daripada bertahan.

Strategi "sambil nyari sambil nunggu resign" menunjukkan bahwa meskipun ia tidak memiliki jaminan pekerjaan baru, ia tetap proaktif dalam pencarian. Sudah melamar ke berbagai tempat dan berharap bahwa dalam periode notice satu bulan, ia akan mendapatkan tawaran. Ini adalah *calculated gamble*, ia bertaruh pada kemampuannya untuk mendapatkan pekerjaan dalam waktu satu bulan. Pengakuan "belum nemu tempat baru ya mau nggak mau tetap harus keluar" menunjukkan kesadaran penuh tentang risiko ini, ada kemungkinan ia akan menghadapi periode pengangguran tetapi ia telah siap dengan kemungkinan ini. Ini mencerminkan prioritas yang berbeda, bagi Kristin, keluar dari lingkungan kerja yang toxic atau tidak memuaskan adalah lebih penting daripada keamanan finansial jangka pendek.

### 3.2.3 Normalisasi Job Hopping dalam Konteks Generasi Z

Temuan ketiga yang menarik adalah bahwa dalam peer group Generasi Z, *job hopping* telah mengalami normalisasi. Tidak lagi dipandang sebagai perilaku yang aneh, menyimpang, atau memalukan, tetapi sebagai strategi karier yang wajar dan bahkan umum. Partisipan menunjukkan kesadaran bahwa generasi mereka memiliki pandangan yang berbeda tentang mobilitas kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

Hairul mengungkapkan pandangan yang sangat positif tentang praktik berpindah-pindah kerja:

> *" ... ketika saya loncat-loncat atau pindah-pindah itu bisa ngebuka wawasan saya atau peluang saya ke tempat-tempat yang baru, sehingga nanti one day mungkin suatu saat saya bisa ngedapatin pekerjaan impian saya pak."* (Hairul)

Penggunaan frasa "loncat-loncat atau pindah-pindah" dengan nada yang sangat natural dan tanpa defensif menunjukkan bahwa Hairul telah sepenuhnya menormalisasi praktik *job hopping.* Tidak ada rasa malu, tidak ada keraguan, tidak ada kebutuhan untuk meminta maaf atau memberikan justifikasi yang berlebihan. Bagi generasinya, berpindah-pindah kerja adalah strategi karier yang legitimate dan bahkan dianjurkan, bukan tanda ketidakstabilan atau kegagalan seperti yang mungkin dipandang oleh generasi sebelumnya.

Hairul membingkai ulang *job hopping* dari sesuatu yang negatif menjadi sesuatu yang positif dan produktif "ngebuka wawasan" dan "peluang ke tempat-tempat yang baru." Ini adalah *narrative reframing* yang sangat penting. Alih-alih melihat perpindahan kerja sebagai tanda ketidakpuasan atau ketidakmampuan untuk commit, ia melihatnya sebagai proses eksplorasi dan *discovery* yang pada akhirnya akan membawanya ke "pekerjaan impian". Dalam pandangan Generasi Z yang diartikulasikan oleh Hairul, karier bukanlah jalur linear di satu perusahaan tetapi journey eksplorasi yang melibatkan berbagai pengalaman di berbagai tempat sampai menemukan *the perfect fit*.

Dalam dialog, Ayu langsung mengonfirmasi pandangannya tentang *job hopping :*

> Peneliti: *"Apakah dengan berpindah-pindah tempat kerja ini merupakan bagian dari strategi Mbak Ayu untuk peningkatan karir?"* Ayu: "*Sangat, hehe*." Peneliti: "*Berarti Mbak Ayu setujukah Gen Z membenarkan perilaku job hopping ini?*" Ayu: "*Setuju sih, setuju."*

Jawaban "Sangat" yang sangat tegas dan tanpa elaborasi menunjukkan bahwa bagi Ayu, koneksi antara *job hopping* dan strategi peningkatan karier adalah *self-evident* begitu jelas sehingga tidak memerlukan penjelasan panjang. Tawa kecil "hehe" yang mengikuti jawaban ini menunjukkan kenyamanan dan kepercayaan diri dalam menyatakan posisi ini, tidak ada keraguan atau defensif sama sekali. Ini sangat berbeda dengan bagaimana generasi sebelumnya mungkin akan menjawab pertanyaan yang sama dengan penuh kualifikasi atau justifikasi.

Yang lebih signifikan adalah jawaban terhadap pertanyaan tentang apakah Gen Z "membenarkan" *job hopping*. Pengulangan kata "setuju" dua kali "Setuju sih, setuju" memberikan penekanan ganda yang mengonfirmasi bahwa ini bukan hanya pendapat personal tetapi endorsement kolektif terhadap praktik ini sebagai sesuatu yang legitimate untuk generasinya. Kata "membenarkan" dalam pertanyaan peneliti sebenarnya mengandung konotasi bahwa *job hopping* adalah sesuatu yang mungkin salah atau controversial dan perlu "dibenarkan." Namun, dengan menjawab "setuju" tanpa keraguan, Ayu menolak premise tersebut. Bagi Gen Z, *job hopping* tidak perlu "dibenarkan" karena itu sudah *inherently legitimate*. Ini adalah manifestasi sempurna dari normalisasi generasional, apa yang mungkin dianggap controversial

oleh generasi sebelumnya telah menjadi norma yang diterima dalam Generasi Z.

Kusumandaru memberikan analisis yang sangat mendalam tentang perbedaan antargenerasi:

> *"Teman aku yang umurnya 35 tahun dia cuman mikir... gimana kerja yang nyaman, cukup, balik ke rumah udah beres gitu, stabil gitu. Tapi kalau yang kayak generasi aku ke bawah itu... pertama dia nggak suka terlalu didirect secara micromanage, kedua dia udah mulai mikirin meaning... Padahal sebenarnya mereka tuh cuman lebih punya preferensi yang berbeda aja... pingin lingkungan kerja yang lebih respectful gitu, mengakomodir ide, gagasan, terbukaan dengan pendapat, bisa debat, bisa diskusi... Udah bukan model cara lama."* (Kusumandaru)

Kusumandaru melakukan *comparative analysis* yang sangat insightful antara prioritas generasi yang lebih tua (35 tahun) dan Gen Z. Generasi yang lebih tua digambarkan dengan prioritas "nyaman, cukup, stabil" orientasi terhadap keamanan dan rutinitas yang *predictable*. Sebaliknya, Gen Z dicirikan dengan pencarian *"meaning*" dan penolakan terhadap *micromanagement*. Ini adalah perbedaan fundamental dalam *work values* dari stabilitas ke signifikansi, dari *compliance* ke *autonomy*.

Yang sangat penting adalah pembantahan Kusumandaru terhadap stereotip "*strawberry generation."* Ia menolak labeling negatif ini dengan argumen bahwa Gen Z "cuman lebih punya preferensi yang berbeda." Ini adalah reframing yang powerful. Dari "lemah" atau "manja" menjadi "memiliki ekspektasi berbeda yang legitimate." Preferensi untuk "lingkungan kerja yang lebih respectful, mengakomodir ide, terbukaan dengan pendapat, bisa debat, bisa

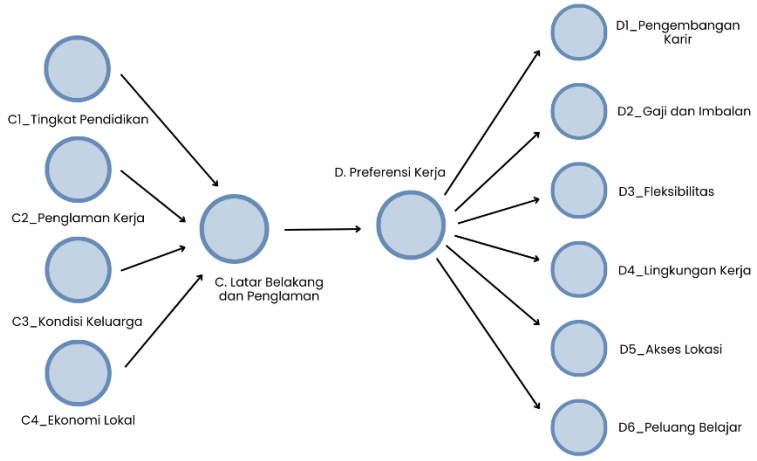
diskusi" bukan tanda kelemahan tetapi tanda dari nilai-nilai progresif yang menghargai partisipasi, dialog, dan kreativitas. Frasa "Udah bukan model cara lama" adalah deklarasi tegas bahwa Gen Z menolak paradigma kerja hierarkis dan otoriter dari generasi sebelumnya. Dalam konteks ini, *job hopping* menjadi respons rasional ketika lingkungan kerja tidak memenuhi ekspektasi generasional. Ini bukan tanda ketidakstabilan tetapi tanda bahwa Gen Z memiliki standar yang lebih tinggi untuk kualitas lingkungan kerja dan tidak akan berkompromi dengan "model cara lama."

### 3.3 Pengaruh Latar Belakang dan Pengalaman terhadap Preferensi Kerja

Rumusan masalah ketiga penelitian ini adalah: "Bagaimana latar belakang dan pengalaman mempengaruhi preferensi kerja Generasi Z saat ini?" Pertanyaan ini mengakui bahwa preferensi kerja tidak muncul dalam ruang hampa, melainkan dibentuk oleh akumulasi pengalaman hidup, konteks keluarga, tingkat pendidikan, dan pembelajaran dari pekerjaan-pekerjaan sebelumnya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang dan pengalaman memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk apa yang dicari, dihargai, dan dihindari oleh Generasi Z dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian mengidentifikasi empat dimensi utama dari latar belakang dan pengalaman yang mempengaruhi preferensi kerja: (1) Tingkat dan Jenis Pendidikan, (2) Pengalaman kerja pertama dan pembelajaran dari pekerjaan sebelumnya, (3) Kondisi dan dinamika keluarga, serta (4)

Konteks ekonomi lokal Yogyakarta. Keempat dimensi ini saling berinteraksi dan membentuk kerangka referensi yang digunakan partisipan untuk mengevaluasi dan memilih peluang kerja.




Gambar 3.3
Node Tree (C) Latar Belakang & (D) Preferensi Kerja

### 3.3.1 Pengaruh Tingkat dan Jenis Pendidikan terhadap Ekspektasi dan Peluang Kerja

Latar belakang pendidikan partisipan menunjukkan variasi yang menarik antara lulusan SMK, Sarjana dan Pasca Sarjana. Analisis menunjukkan bahwa tingkat dan jenis pendidikan tidak hanya mempengaruhi jenis pekerjaan yang dapat diakses, tetapi juga membentuk ekspektasi tentang gaji, jalur karier, dan kemungkinan mobilitas.

Irwan mengungkapkan pandangan yang sangat realistis tentang pentingnya jenjang karir dalam konteks keterbatasan pendidikannya:

> *"Ya sebenarnya penting sih mas, tapi ga bisa berharap banyak juga ya. Karena di satu sisi juga saya cuma lulusan SMK, sedangkan disitu juga banyak yang pendidikannya lebih dari saya. Kita juga kerja kan ga selamanya mau di satu titik itu terus. Yah sekarang yang penting jalani aja dulu lah mas."* (Irwan)

Pernyataan Irwan mengandung perasaan yang bertentangan. Di satu sisi ia mengakui bahwa jenjang karir itu "penting," namun segera diikuti dengan "tapi ga bisa berharap banyak juga." Frasa "cuma lulusan SMK" mengungkapkan kesadaran tentang batasan yang sulit ditembus yang dibentuk oleh tingkat pendidikan. Ia memahami bahwa dalam kompetisi untuk naik jabatan, ia berada dalam posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan dengan mereka yang memiliki pendidikan lebih tinggi. Ini adalah bentuk dari harapan yang sudah disesuaikan dengan kenyataan yang dihadapi.

Yang menarik adalah bahwa meskipun ia mengakui keterbatasan ini, ia tetap menyatakan bahwa "kita juga kerja kan ga selamanya mau di satu titik itu terus." Ini menunjukkan bahwa keinginan untuk maju tetap ada, meskipun ia realistis tentang sulitnya naik jabatan dalam satu perusahaan. Strategi yang ia sampaikan "yang penting jalani aja dulu" mencerminkan sikap yang praktis dan fleksibel. Fokus pada saat ini dan tetap terbuka pada peluang yang mungkin muncul, tanpa terlalu terikat pada rencana jangka panjang yang mungkin tidak realistis mengingat keterbatasan pendidikannya. Dalam konteks *job hopping,* ini menjelaskan mengapa pindah ke perusahaan atau kota lain menjadi strategi yang lebih masuk akal bagi lulusan SMK dibandingkan dengan

menunggu promosi di satu tempat, pindah kerja sebagai pengganti naik jabatan yang sulit dicapai.

Putra, lulusan S1 Akuntansi yang bekerja sebagai customer service, mengungkapkan kekecewaan tentang kesenjangan antara harapan dan kenyataan:

> *"Cita-citanya sebenarnya gak gini mas, tapi karena mikirnya dulu kayak batu loncatan malah jadi batu fondasi mas sekarang, hahaha."* (Putra)

Metafora "batu loncatan jadi batu fondasi" yang digunakan Putra sangat kuat dalam menggambarkan kegagalan rencana transisi karier. Frasa ini mengungkapkan bahwa pekerjaan sebagai customer service awalnya dimaksudkan sebagai solusi sementara, sesuatu yang hanya akan dilakukan sebentar sebelum pindah ke pekerjaan yang lebih sesuai dengan bidang studinya (akuntansi). Namun, kenyataannya adalah ia terjebak dalam posisi tersebut lebih lama dari yang direncanakan, bahkan sampai posisi ini menjadi "fondasi" atau dasar yang stabil namun tidak sesuai harapan.

Tawa "hahaha" di akhir kalimat menunjukkan mekanisme coping untuk menghadapi situasi yang mengecewakan, menggunakan humor untuk menutupi kekecewaan. Ini adalah bentuk dari kesenjangan pendidikan-pekerjaan yang dialami banyak lulusan perguruan tinggi. Meskipun memiliki gelar S1 dalam bidang spesifik (akuntansi), pasar kerja tidak menyediakan cukup peluang yang sesuai, memaksa mereka untuk menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang studi. Pengalaman Putra menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih

tinggi tidak otomatis menjamin pekerjaan yang sesuai, dan bahwa ada faktor lain seperti kondisi pasar kerja, timing, dan mungkin networking yang sangat mempengaruhi apakah seseorang dapat memanfaatkan pendidikannya secara optimal. Dalam konteks *job hopping,* pengalaman ini mungkin mendorong lulusan seperti Putra untuk lebih aktif mencari peluang di tempat lain, karena menunggu peluang internal untuk pindah ke posisi yang lebih sesuai terbukti tidak berhasil.

Ayu, lulusan S2 Ekonomi dengan cita-cita menjadi dosen dan *business woman*, menjelaskan bagaimana ia memandang berbagai pengalaman kerjanya:

> *"Karena impian saya ada dua itu tadi mengajar dan jadi bisnis woman. Jadi mungkin pengalaman saya yang sebelumnya mungkin bisa masuk ke cita-cita saya yang bisnis woman itu. Kalo untuk mengajar ada sih kayak pengalaman kerjanya soal komunikasi gitu kan, jadi bisa nih skillnya bisa diambil dari pengalaman kerja itu."* (Ayu)

Pernyataan Ayu mengungkapkan cara pandang yang sangat strategis dan positif terhadap berbagai pengalaman kerja yang mungkin tidak langsung terkait dengan cita-citanya. Frasa "impian saya ada dua" menunjukkan bahwa ia memiliki tujuan karier ganda, mengajar dan menjadi pengusaha yang keduanya memerlukan kumpulan keterampilan yang berbeda namun saling melengkapi. Ayu melihat setiap pekerjaan sebagai kesempatan untuk mengumpulkan keterampilan yang relevan untuk mencapai salah satu dari dua tujuan tersebut.

Yang penting adalah kemampuan Ayu untuk melihat hubungan antara pengalaman kerja saat ini dengan tujuan masa depan. Ia dapat mengidentifikasi bahwa keterampilan komunikasi yang ia kembangkan dalam berbagai pekerjaan akan berguna untuk karier mengajar, sementara pengalaman kerja lainnya dapat mendukung ambisinya menjadi pengusaha. Ini mencerminkan pemikiran jangka panjang dan strategis yang khas dari lulusan dengan pendidikan lebih tinggi seperti S2. Pendidikan tinggi tampaknya memberikan kemampuan untuk melihat pengalaman kerja bukan hanya sebagai pekerjaan untuk mencari nafkah, tetapi sebagai bagian dari perjalanan pengembangan karier yang lebih besar. Dalam konteks *job hopping,* ini berarti bahwa bagi lulusan S2 seperti Ayu, berpindah-pindah kerja bukan sekadar mencari gaji lebih tinggi tetapi juga tentang mengumpulkan beragam pengalaman dan keterampilan yang akan mendukung tujuan karier jangka panjang mereka.

### 3.3.2 Pengalaman kerja pertama dan pembelajaran dari pekerjaan sebelumnya.

Putra menjelaskan bagaimana pekerjaan pertamanya sebagai customer service membentuk jalur kariernya selanjutnya:

> *"Karena semua pekerjaanku dimulai dari Perusahaan Si Cepat itu linier mas. Jadi sama semuanya tuh customer service, basicnya tuh semua sama mas."* (Putra)

Pernyataan Putra mengungkapkan fenomena *path dependency* atau ketergantungan jalur dalam karier. Frasa "dimulai dari" menunjukkan bahwa pekerjaan pertama memiliki pengaruh yang sangat besar dalam menentukan arah karier selanjutnya. Ketika ia pertama kali bekerja

sebagai customer service di Perusahaan Si Cepat, ia mengembangkan seperangkat keterampilan khusus yang kemudian menjadi aset utamanya dalam pasar kerja. Kata "linier" menggambarkan bahwa semua pekerjaan berikutnya mengikuti jalur yang sama, semuanya di bidang customer service.

Pengakuan bahwa "basicnya tuh semua sama" mengungkapkan dua hal penting. Pertama, ada konsistensi keterampilan yang membuat transisi antar pekerjaan customer service relatif mudah. Ia sudah memiliki fondasi yang kuat sehingga dapat beradaptasi dengan cepat di tempat baru. Kedua, ini juga menunjukkan terbatasnya variasi dalam pengalaman kerjanya. Meskipun ia berpindah-pindah perusahaan, pada dasarnya ia melakukan jenis pekerjaan yang sama. Bagi Putra, *job hopping* terjadi dalam satu jalur yang sama. Pekerjaan pertama telah menetapkan jalur yang kemudian sulit untuk keluar darinya, menciptakan lingkaran yang mengunci, semakin lama ia di customer service, semakin kuat keahliannya di bidang itu, dan semakin sulit untuk pindah ke bidang yang berbeda.

Hairul menjelaskan pembelajaran penting dari pengalaman kerjanya di perusahaan Cina yang tidak mengakomodasi kebutuhan keagamaannya:

> *"... paling penting itu perusahaan yang memfasilitasi tempat ibadah, karena jujur saya pernah bekerja di perusahaan Cina, bukan kita tidak diperbolehkan ibadah, Cuma tidak sefleksibel kalau kita bekerja di perusahaan yang milik negara atau milik orang Indonesia. Hari liburnya juga, jadi terkadang hari-hari besar itu kita masuk, perusahaan Cina 17 Agustus harusnya tanggal merah kita tetap masuk pak, hari raya Idul Adha harusnya orang libur kita kerja pak, orang cuti 10 hari, kita Cuma dapat cuti 2 hari pak."* (Hairul)

Pernyataan Hairul mengungkapkan pembelajaran yang sangat penting tentang pentingnya kesesuaian nilai antara pekerja dan organisasi. Frasa "paling penting" menunjukkan bahwa pengalaman negatif di perusahaan sebelumnya telah membentuk prioritas baru yang sangat kuat dalam kriteria pemilihan pekerjaan. Pengalaman di perusahaan Cina, di mana kebutuhan religiusnya tidak terakomodasi dengan baik, telah mengajarkannya bahwa kompensasi atau jenis pekerjaan saja tidak cukup, lingkungan kerja yang menghormati nilai-nilai personal sangat penting untuk kesejahteraan jangka panjang.

Detail yang ia berikan tentang keterbatasan tidak bisa libur di hari besar keagamaan, cuti yang sangat terbatas (2 hari vs 10 hari), bekerja di hari libur nasional menunjukkan bahwa ini adalah pengalaman yang sangat berkesan dan mungkin menyakitkan baginya. Pembelajaran ini kemudian menjadi kriteria penting dalam keputusan *job hopping* selanjutnya. Ia akan lebih memilih perusahaan yang mengakomodasi kebutuhan religiusnya, bahkan jika mungkin gajinya lebih rendah atau peluang kariernya berbeda. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis tetapi juga membantu

pekerja mengidentifikasi apa yang benar-benar penting bagi mereka dalam pekerjaan. Bagi Gen Z seperti Hairul, kecocokan budaya dan nilai menjadi faktor yang sama pentingnya atau bahkan lebih penting dibandingkan faktor ekonomi dalam keputusan untuk tetap atau meninggalkan suatu pekerjaan.

Kristin menjelaskan bagaimana berbagai pengalaman kerjanya yang beragam memberikan pembelajaran penting untuk cita-citanya membuka bisnis sendiri:

> *"Jadi dari pengalaman-pengalaman aku yang backgroundnya berbeda-beda ini, aku bisa ngerangkumin dikit-dikit nih kalau misalnya kita mau buka bisnis sendiri gimana caranya, karena aku kan kemarin terakhir itu kerjanya ditempat yang dia buka bisnis sendiri, mempekerjakan beberapa orang termasuk aku. Jadi dari situ aku ada sedikit banyak belajar hal baru, gimana cara memanage bisnis dan lain-lain gitu."* (Kristin)

Pernyataan Kristin sangat berbeda dengan Putra yang terjebak dalam jalur linier. Frasa "backgroundnya berbeda-beda" menunjukkan bahwa ia telah sengaja atau secara kebetulan mengumpulkan pengalaman yang beragam dari berbagai jenis pekerjaan. Kata "ngerangkumin dikit-dikit" mengungkapkan proses pembelajaran yang bertahap, setiap pekerjaan memberikan sepotong pengetahuan yang berbeda, dan ketika dikumpulkan, membentuk pemahaman yang lebih lengkap tentang bagaimana menjalankan bisnis.

Yang sangat menarik adalah pengalaman terakhirnya bekerja di bisnis rumahan fashion (Wearlori), di mana ia bisa belajar langsung dari dekat bagaimana seseorang membuka dan mengelola bisnisnya sendiri. Ini memberikan pembelajaran yang sangat praktis dan konkret, bukan

teori tetapi pengamatan langsung tentang tantangan dan strategi dalam menjalankan usaha kecil. Berbeda dengan Hairul yang belajar tentang nilai-nilai yang tidak boleh dikompromikan, atau Putra yang terjebak dalam satu jalur, Kristin menggunakan *job hopping* sebagai strategi pembelajaran yang disengaja untuk mempersiapkan diri menjadi pengusaha. Setiap perpindahan kerja bukan hanya tentang mencari kondisi yang lebih baik tetapi juga tentang mengumpulkan pengetahuan dan keterampilan yang akan berguna untuk tujuan jangka panjangnya membuka bisnis sendiri dan membuka lapangan pekerjaan.

### 3.3.3 Kondisi dan Dinamika Keluarga sebagai Konteks yang Membentuk Prioritas

Irwan menjelaskan keputusannya memilih tempat tinggal yang lebih jauh dari tempat kerja demi kenyamanan istri yang sedang hamil:

> *"Dulu ngontrak di sana pertama hamil istri, saya ngontrak di sana satu tahun mas. Makanya istri saya nggak bisa mas, itu saya ngontrak di gunung, jadinya sepi. Jam sembilan, jam sepuluh cari makan susah, akhirnya mutusin di sini ya, tengah-tengah."* (Irwan)

Pernyataan Irwan mengungkapkan pengorbanan yang signifikan demi kesejahteraan keluarga, khususnya istri yang sedang hamil. Frasa "istri saya nggak bisa" menunjukkan bahwa kebutuhan dan kenyamanan istri menjadi prioritas utama dalam pengambilan keputusan, bahkan jika itu berarti ia harus menempuh jarak yang lebih jauh untuk bekerja. Kondisi kehamilan menciptakan kebutuhan khusus, akses ke makanan, fasilitas kesehatan, dan lingkungan yang tidak

terlalu terisolasi yang tidak dapat dipenuhi di lokasi dekat tempat kerja yang "di gunung" dan "sepi."

Keputusan untuk tinggal "tengah-tengah" antara tempat kerja dan kota adalah kompromi praktis yang mencerminkan upaya untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga. Ini menunjukkan bahwa untuk pekerja yang sudah berkeluarga, terutama dengan kondisi khusus seperti kehamilan, keputusan karier tidak bisa dibuat secara individual tetapi harus mempertimbangkan konteks keluarga. Detail praktis seperti "jam sembilan, jam sepuluh cari makan susah" mengungkapkan bahwa keputusan ini bukan tentang preferensi gaya hidup tetapi tentang kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Dalam konteks *job hopping*, ini berarti bahwa bagi pekerja Gen Z yang sudah berkeluarga, mobilitas dan fleksibilitas dalam memilih pekerjaan menjadi lebih terbatas, mereka tidak bisa sesederhana itu pindah ke lokasi yang jauh atau menerima pekerjaan yang memerlukan perpindahan tempat tinggal tanpa mempertimbangkan dampaknya pada kesejahteraan keluarga.

Kusumandaru, sebagai anak tunggal yang harus membiayai orang tua, menjelaskan mengapa ia memilih bekerja profesional dulu sebelum mewujudkan impian membuka usaha:

> *"Cuma dengan kondisi aku yang masih kosong, nggak ngerti apa-apa dan nggak punya modal kayaknya kalau aku usaha cuma akan membangkrut keluarga doang. Akhirnya terus udah aku kerja profesional sampai aku ngerti semuanya, ngerti dalam-dalamnya perusahaan, caranya memanage perusahaan gimana. Mungkin suatu hari kalau aku punya modal atau aku bisa ketemu partner yang punya modal atau gimana bisa usaha gitu."* (Kusumandaru)

Pernyataan Kusumandaru mengungkapkan tanggung jawab ekonomi keluarga yang sangat berat sebagai faktor utama yang membentuk keputusan kariernya. Frasa "membangkrut keluarga" menunjukkan kesadaran yang sangat serius tentang risiko yang tidak hanya akan berdampak pada dirinya sendiri tetapi pada kesejahteraan orang tua yang bergantung padanya. Sebagai anak tunggal, ia tidak memiliki saudara kandung yang dapat berbagi beban finansial keluarga, sehingga keputusan kariernya harus sangat hati-hati.

Strategi yang ia pilih "kerja profesional sampai aku ngerti semuanya" adalah bentuk dari menunda impian untuk menjamin stabilitas keluarga. Meskipun ia memiliki aspirasi kewirausahaan, kondisi keluarga memaksanya untuk mengambil jalur yang lebih aman. Bekerja dengan gaji tetap sambil belajar dan mengumpulkan modal. Ini sangat berbeda dengan Gen Z yang tidak memiliki tanggung jawab keluarga, yang mungkin lebih berani mengambil risiko untuk langsung berwirausaha. Bagi Kusumandaru, *job hopping* bukan tentang eksplorasi bebas tetapi tentang mencari pekerjaan dengan kompensasi yang cukup untuk membiayai keluarga sambil memperoleh pengetahuan yang akan berguna untuk usaha di masa depan. Frasa "suatu hari" mengungkapkan bahwa impiannya belum mati, tetapi harus

ditangguhkan sampai kondisi finansial keluarga lebih stabil dan ia memiliki modal serta pengetahuan yang cukup untuk meminimalkan risiko kegagalan.

Hairul, yang tidak memiliki tanggungan keluarga dan mendapat dukungan penuh dari orang tua, menjelaskan cita-citanya yang ambisius:

> *"Karena saya punya cita-cita untuk nyoba perusahaan itu dari kecil ke besar ke besar ke besar sampai dimana saya bisa buat perusahaan sendiri pak."* (Hairul)

Pernyataan Hairul sangat kontras dengan Kusumandaru yang harus menunda impiannya. Frasa "dari kecil ke besar ke besar ke besar" dengan pengulangan kata "besar" tiga kali menunjukkan ambisi yang sangat tinggi dan visi jangka panjang yang jelas. Pengulangan ini bukan kebetulan tetapi menekankan proses pembelajaran bertahap yang ia rencanakan. Mulai dari perusahaan kecil untuk belajar dasar-dasar, kemudian ke perusahaan yang lebih besar untuk belajar skala yang lebih kompleks, dan seterusnya sampai ia merasa siap untuk membuat perusahaan sendiri.

Yang memungkinkan Hairul untuk memiliki rencana ambisius seperti ini adalah kondisi keluarga yang stabil dan mendukung. Tidak seperti Kusumandaru yang harus membiayai orang tua atau Irwan yang harus memikirkan kenyamanan istri hamil, Hairul memiliki kebebasan penuh untuk fokus pada pengembangan karier pribadi tanpa beban finansial keluarga. Dukungan keluarga yang "masih mensupport keputusan anaknya untuk bekerja jauh" memberikan backing emosional

dan finansial yang memungkinkannya untuk mengambil risiko, berpindah-pindah tempat kerja untuk tujuan pembelajaran, dan mengejar ambisi jangka panjang tanpa khawatir tentang kesejahteraan keluarga. Ini menunjukkan bahwa privilege ekonomi keluarga adalah faktor penting yang membedakan pola *job hopping* Gen Z. Mereka yang memiliki safety net keluarga dapat lebih bebas mengeksplorasi dan mengambil risiko, sementara mereka yang menanggung beban keluarga harus lebih hati-hati dan strategis dalam setiap keputusan karier.

### 3.3.4 Konteks Ekonomi Lokal Yogyakarta - Keterbatasan dan Strategi Adaptasi

Irwan mengungkapkan perasaan yang rumit tentang gajinya yang sudah di atas UMR namun masih belum cukup untuk membangun masa depan:

> *"Dibilang puas nggak puas, tapi ya bersyukur sih. Saya sudah di atas UMR, ibaratnya di Jogja tadi kan sudah tidak masuk akal sama saya buat kehidupan di Jogja. Tapi balik lagi kalau disini tuh nggak bisa bikin rumah ibaratnya, hidup tok. Ya memang slow living sih mas tapi ya memang nggak bisa buat apa-apa... Susah mas."* (Irwan)

Pernyataan Irwan mengungkapkan ketegangan antara perbaikan dan keterbatasan yang dialami pekerja yang melakukan mobilitas geografis dari Yogyakarta. Frasa "puas nggak puas" menangkap perasaan yang tidak sepenuhnya puas namun juga tidak bisa mengeluh. Suatu kondisi yang ia coba terima dengan "bersyukur." Ia mengakui bahwa gajinya sekarang "sudah di atas UMR" dan jauh lebih baik dari yang mungkin di Yogyakarta, di mana dengan latar pendidikan SMK. Ini menunjukkan bahwa mobilitas geografisnya telah berhasil

meningkatkan kompensasinya secara signifikan dibandingkan dengan apa yang bisa ia dapatkan di pasar kerja lokal Yogyakarta.

Namun, frasa "nggak bisa bikin rumah ... hidup tok" mengungkapkan bahwa meskipun gaji lebih tinggi, ia masih tidak mampu mencapai penanda kemajuan ekonomi yang signifikan seperti memiliki rumah. "Hidup tok" hanya untuk hidup sehari-hari menunjukkan bahwa gajinya cukup untuk bertahan tetapi tidak untuk akumulasi aset atau kemajuan ekonomi jangka panjang. Konsep "slow living" yang ia sebutkan bukan pilihan gaya hidup yang disengaja tetapi *eufemisme* untuk stagnasi ekonomi. Ia hidup dengan ritme yang lambat bukan karena menginginkannya tetapi karena keterbatasan finansial "nggak bisa buat apa-apa." Ini menunjukkan bahwa konteks ekonomi lokal Yogyakarta menciptakan *push factor* yang kuat untuk *job hopping* geografis, namun bahkan setelah pindah, tantangan ekonomi struktural masih membatasi kemampuan pekerja untuk mencapai mobilitas ekonomi vertikal yang sesungguhnya. Jawaban singkatnya "Susah mas" untuk pertanyaan tentang jangka panjang mengonfirmasi bahwa ia tidak melihat jalur yang jelas untuk kemajuan ekonomi yang lebih substansial di masa depan.

Putra menjelaskan penerimaan sekaligus ketidakpuasan terhadap standar gaji di Yogyakarta:

> *"Untuk tentang gaji sih, dikarenakan ini di Jogja ya menurutku udah emang segitu sih. Maksudnya ya emang relatifnya segitulah ... tapi kita kan rantau nih baru pertama kali kerja di luar kota dengan gaji segitu tuh kayak bener-bener pas-pasan banget mas, ya bisa nabung tapi kayak masih ngepress gitu."* (Putra)

Pernyataan Putra mengungkapkan normalisasi gaji rendah di konteks Yogyakarta. Frasa "udah emang segitu" dan "emang relatifnya segitulah" menunjukkan bahwa ia telah menerima bahwa standar gaji di Yogyakarta memang rendah. Ini adalah kenyataan struktural yang tidak bisa diubah secara individual. Penggunaan kata "emang" menunjukkan bahwa ini bukan sesuatu yang ia persoalkan lagi karena sudah menjadi norma yang diterima dalam pasar kerja lokal.

Namun, kata "tapi" menandai pergeseran dari penerimaan ke pengalaman pribadi yang sulit. Frasa "pas-pasan banget" dan "masih ngepress" mengungkapkan bahwa meskipun gaji ini mungkin standar di Yogyakarta, dalam realitas hidup sehari-hari, gaji tersebut menciptakan tekanan finansial yang konstan. Kondisi sebagai perantau yang "baru pertama kali kerja di luar kota" menambah beban karena ia tidak memiliki jaringan dukungan lokal atau aset yang bisa mengurangi tekanan finansial. Meskipun ia mengatakan "bisa nabung," penambahan "tapi kayak masih ngepress" menunjukkan bahwa menabung ini memerlukan pengorbanan signifikan dan menciptakan stres psikologis. Ini mengungkapkan bahwa konteks ekonomi Yogyakarta tidak hanya tentang angka gaji tetapi tentang bagaimana gaji tersebut berinteraksi dengan biaya hidup dan menciptakan kondisi yang meskipun dapat bertahan, tetap menimbulkan tekanan konstan. Kondisi yang dapat

mendorong *job hopping* sebagai strategi untuk mencari kompensasi yang lebih memadai.

Kusumandaru menjelaskan keputusannya yang tidak biasa untuk pindah ke Yogyakarta meskipun ada risiko penurunan gaji:

> *" Terus bosku ngomong baca requirement, baca offering dan sebagainya. Udah mas ambil aja ini, Jogja gajinya naik. Kalo aku misalkan dapat dijogja gajinya turun 2 juta juga tak ambil. Dia ngomong kaya gitu. Jadi keputusan kayaknya aku cukup disini, aku bisa pindah. Itu ya karena pertama bisa lebih dekat dengan orang tua dan dari proyeksi learning opportunity kedepannya."* (Kusumandaru)

Pernyataan Kusumandaru sangat berbeda dengan Irwan dan Putra yang *job hopping* untuk mengejar gaji lebih tinggi. Frasa "gajinya turun 2 juta juga tak ambil" menunjukkan kesediaan untuk menerima penurunan kompensasi yang signifikan demi faktor non-finansial. Ini adalah strategi yang hanya mungkin bagi pekerja dengan kombinasi pendidikan dari universitas terkemuka dan pengalaman kerja yang kuat. Sebagai lulusan S1 Teknik Elektro UGM dengan pengalaman di perusahaan besar di Jakarta, Tangerang, dan Bandung, ia memiliki daya tawar yang cukup kuat untuk menegosiasikan kompensasi yang tidak turun meskipun pindah ke pasar kerja dengan standar gaji lebih rendah. Dukungan dari atasannya yang mengatakan "Jogja gajinya naik" menunjukkan bahwa pengalaman dan reputasinya memungkinkan ia mendapatkan kompensasi di atas standar pasar Yogyakarta.

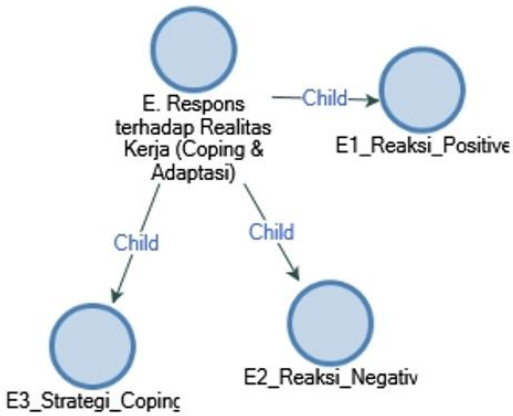
Dua alasan yang ia sebutkan "lebih dekat dengan orang tua" dan *"learning opportunity"* mengungkapkan bahwa bagi pekerja berpengalaman dari universitas terkemuka, keputusan *job hopping*

bukan semata tentang maksimalisasi gaji tetapi tentang optimisasi keseluruhan kualitas hidup dan pengembangan karier jangka panjang. Sebagai anak tunggal yang harus membiayai orang tua, kedekatan geografis memiliki nilai praktis dan emosional yang tinggi. Kesediaan untuk menerima gaji lebih rendah di Yogyakarta mencerminkan strategi adaptasi yang berbeda. Alih-alih menghindari pasar kerja Yogyakarta karena gaji rendah, ia menggunakan modal manusia dan reputasi dari pengalaman kerjanya untuk menegosiasikan kompensasi yang memadai sambil mendapatkan manfaat dari biaya hidup yang lebih rendah dan kedekatan dengan keluarga. Ini menunjukkan bahwa konteks ekonomi Yogyakarta bukan semata keterbatasan tetapi juga menawarkan pertukaran yang menarik bagi pekerja tertentu yang memiliki daya tawar cukup. Gaji memang lebih rendah secara nominal tetapi biaya hidup juga lebih rendah, dan untuk mereka yang memprioritaskan keluarga dan pembelajaran, Yogyakarta bisa menjadi pilihan strategis.

### 3.4 Respons Generasi Z terhadap Realitas Pekerjaan

Rumusan masalah keempat penelitian ini adalah "Bagaimana cara Generasi Z merespons realitas pekerjaan yang sesuai atau tidak sesuai dengan ekspektasi awal?" Pertanyaan ini penting karena kesenjangan antara ekspektasi dan realitas kerja adalah pengalaman yang hampir universal, namun cara individu merespons kesenjangan ini sangat bervariasi dan memiliki implikasi penting bagi retensi karyawan dan kesejahteraan pekerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki sekumpulan respons yang beragam terhadap kesenjangan ekspektasi dan realitas, yang dapat dikategorikan ke dalam tiga pola utama (1) Respons positif berupa adaptasi dan penerimaan ketika realitas sesuai atau melampaui ekspektasi, (2) Respons negatif berupa frustrasi dan kelelahan emosional ketika realitas jauh di bawah ekspektasi, dan (3) Strategi coping yang proaktif untuk mengelola ketidaksesuaian, termasuk mencari alternatif sambil bertahan, mengembangkan keterampilan tambahan, atau melakukan exit terencana.




Gambar 3.4
Node Tree (E) Respons Realitas Kerja

### 3.4.1 Respons Positif - Adaptasi dan Kepuasan ketika Ekspektasi Terpenuhi

Hairul menjelaskan sikapnya yang positif terhadap pekerjaan ketika ekspektasinya terpenuhi:

> *"Menjalaninya lebih enjoy, lebih ke enggak terlalu mikirin tekanannya karena saya rasa semua tempat kita pasti ada tekanannya kan pak, pasti ada pressurenya masing-masing meskipun itu dalam bentuk yang berbeda, mungkin saya bakalan jauh lebih bahagia dalam ngejalanin pekerjaannya."* (Hairul)

Pernyataan Hairul mengungkapkan maturitas psikologis dalam menyikapi pekerjaan ketika ekspektasi utamanya terpenuhi. Frasa "lebih enjoy" dan "enggak terlalu mikirin tekanannya" menunjukkan bahwa ketika kebutuhan kritisnya dalam kasus Hairul, lingkungan yang menghormati nilai-nilai religiusnya terpenuhi, ia mampu mengadopsi sikap yang lebih positif dan resilient terhadap aspek-aspek pekerjaan yang kurang ideal. Ini bukan berarti tekanan tidak ada, tetapi ia memiliki kapasitas psikologis yang lebih besar untuk mentolerirnya.

Pengakuan bahwa "semua tempat kita pasti ada tekanannya" mengungkapkan pembelajaran penting dari pengalaman *job hopping* sebelumnya. Tidak ada pekerjaan yang sempurna, dan ekspektasi yang realistis adalah kunci kepuasan. Dengan menerima bahwa tekanan adalah bagian inheren dari pekerjaan "pasti ada pressurenya masing-masing meskipun itu dalam bentuk yang berbeda" ia tidak lagi mencari pekerjaan tanpa tekanan tetapi pekerjaan di mana jenis tekanannya dapat ia tolerir karena elemen-elemen penting lainnya (seperti fasilitas ibadah dan penghormatan terhadap hari libur keagamaan) sudah terpenuhi.

Frasa "jauh lebih bahagia" menunjukkan bahwa kepuasan kerja Gen Z bukan tentang tidak adanya tantangan tetapi tentang keselarasan antara nilai personal dan lingkungan kerja. Ketika keselarasan ini tercapai, mereka memiliki resiliensi yang lebih besar untuk menghadapi aspek-aspek pekerjaan yang menantang.

Kristin menjelaskan sikapnya yang proaktif dan komitmen tinggi ketika pekerjaannya sesuai ekspektasi:

> *" ... sesuai ekspektasi ini cara menjalaninya menurut aku dengan cara kita berdedikasi dengan baik sih, bekerja dengan baik gitu, belajar banyak dan gali-gali juga supaya pekerjaan memuaskan lah gitu sesuai dengan apa yang kita inginkan."*(Kristin)

Pernyataan Kristin mengungkapkan hubungan timbal balik dalam pekerjaan. Frasa "sesuai ekspektasi" menjadi trigger yang jelas untuk respons positifnya. Ketika pekerjaannya memenuhi ekspektasi, ia merespons dengan "berdedikasi dengan baik" dan "bekerja dengan baik" menunjukkan bahwa komitmen dan usaha Gen Z bukan masalah ketidakmampuan atau kemalasan, tetapi sangat bergantung pada apakah organisasi memenuhi bagian dari kesepakatan psikologis. Ini membantah stereotip bahwa Gen Z tidak mau bekerja keras. Sebaliknya, mereka mau bekerja keras tetapi hanya ketika merasa organisasi juga memberikan apa yang mereka butuhkan.

Yang menarik adalah frasa "belajar banyak dan gali-gali juga", yang menunjukkan bahwa ketika puas, Gen Z tidak hanya pasif menerima tetapi aktif mencari peluang pembelajaran. Kata "gali-gali" mengindikasikan inisiatif proaktif untuk mengeksplorasi lebih dalam,

tidak hanya melakukan apa yang diminta tetapi mencari cara untuk memaksimalkan nilai dari pengalaman kerja. Frasa "supaya pekerjaan memuaskan" mengungkapkan bahwa kepuasan bagi Gen Z adalah sesuatu yang diciptakan secara aktif, bukan hanya diterima pasif. Mereka tidak hanya menunggu organisasi membuat mereka puas, tetapi juga berkontribusi aktif dengan mencari pembelajaran dan mengembangkan diri, menciptakan siklus positif di mana kepuasan awal memicu engagement yang lebih dalam, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan lebih lanjut.

Ayu menjelaskan sikap positifnya yang spontan dan penuh energi ketika pekerjaan sesuai ekspektasi:

> *"Sesuai ekspektasi ya enjoy aja. Terus mencintai pekerjaannya. Terus juga semangat kerjanya.* (Ayu)

Pernyataan Ayu mengungkapkan kesederhanaan sekaligus kekuatan dari hubungan antara terpenuhinya ekspektasi dan engagement kerja. Frasa "sesuai ekspektasi ya enjoy aja" menunjukkan bahwa respons positifnya hampir otomatis dan natural, tidak dipaksakan atau rumit. Penggunaan kata "aja" (saja) mengindikasikan bahwa ini adalah respons yang mudah dan alami ketika kondisi dasar terpenuhi, bukan sesuatu yang memerlukan motivasi eksternal yang rumit.

Yang menarik adalah pengulangan kata "terus" dua kali "terus mencintai pekerjaannya, terus juga semangat kerjanya" yang mengungkapkan kontinuitas dan konsistensi dalam sikap positifnya. Ini bukan respons sesaat tetapi kondisi yang berkelanjutan. Frasa "mencintai pekerjaannya" menunjukkan tingkat *emotional attachment*

yang tinggi. Lebih dari sekadar puas atau senang, tetapi benar-benar mencintai pekerjaan. Dan "semangat kerjanya" mengindikasikan energi dan motivasi intrinsik yang tinggi. Ketika ekspektasi terpenuhi, Gen Z secara natural akan enjoy, mencintai pekerjaan, dan memiliki semangat kerja tinggi. Ini menunjukkan bahwa engagement Gen Z sangat kondisional tetapi juga sangat achievable. Organisasi tidak perlu strategi motivasi yang rumit, cukup memastikan ekspektasi dasar terpenuhi.

### 3.4.2 Respons Negatif - Frustrasi dan Kelelahan Emosional ketika Ekspektasi Tidak Terpenuhi

Kristin menggambarkan pengalaman frustrasinya ketika menghadapi stagnasi dalam pekerjaan:

> *" ... awal-awal masuk kerja sih masih semangat-semangatnya ya. Tapi pas udah lama-lama ini kok enggak berkembang-berkembang jadinya kita juga males gitu ngejalaninnya. Jadi kayak hari itu berasa lama banget."* (Kristin)

Pernyataan Kristin mengungkapkan pola deteriorasi motivasi yang khas ketika ekspektasi pembelajaran tidak terpenuhi. Kontras antara "awal-awal masuk kerja sih masih semangat-semangatnya" dan kondisi setelahnya menunjukkan bahwa Gen Z tidak mulai dengan sikap negatif, mereka datang dengan antusiasme dan *goodwill*. Penggunaan pengulangan "semangat-semangatnya" bahkan menekankan tingginya motivasi awal. Namun frasa "pas udah lama-lama" menandai titik balik ketika realitas tidak sesuai harapan.

Pengulangan "enggak berkembang-berkembang" mengungkapkan frustrasi yang mendalam tentang stagnasi. Bukan hanya tidak berkembang sekali, tetapi terus-menerus tidak ada perkembangan. Bagi

Gen Z yang memprioritaskan pembelajaran dan pertumbuhan, stagnasi ini adalah bentuk kegagalan organisasi yang serius. Respons emosionalnya "kita juga males gitu ngejalaninnya" menunjukkan penarikan diri psikologis atau disengagement. Kata "males" (malas) bukan tentang karakteristik personal tetapi tentang respons terhadap lingkungan yang tidak memberikan stimulasi atau pertumbuhan. Yang paling mengungkapkan adalah frasa "hari itu berasa lama banget" ini adalah pengalaman *time drags* yang khas dari kelelahan emosional dan ketidakpuasan. Ketika engaged, waktu terasa cepat, ketika disengaged karena tidak ada perkembangan, setiap hari terasa menyiksa. Ini adalah *early warning sign* yang jelas bahwa Gen Z sedang dalam proses mental untuk *job hopping.*

Ayu menggambarkan transformasi emosional yang ekstrem dari passion ke kebencian akibat pelanggaran kontrak kerja:

> *"Tiga bulan enggak digaji perasaannya kesel. Itu saya juga sempat lapor ke dinas ketenagakerjaan tapi enggak di tanggapin ya karena apalah gajinya juga cuma seberapa. Tapi ya kesel sih perasaannya. Jadi sama tokonya juga kesel, sama ownernya juga kesel, pokoknya jadi nggak suka aja, dulunya pekerjaan itu yang paling kita passion banget sampai akhirnya jadi benci banget."* (Ayu)

Pernyataan Ayu mengungkapkan pelanggaran kontrak psikologis yang paling fundamental. Tidak dibayar selama tiga bulan. Ini bukan tentang ekspektasi yang tinggi atau *unreasonable*, tetapi tentang kegagalan organisasi memenuhi kewajiban paling dasar membayar gaji. Pengulangan kata "kesel" tiga kali "perasaannya kesel," "sama tokonya juga kesel," "sama ownernya juga kesel" mengungkapkan intensitas

kemarahan yang tidak dapat diungkapkan dengan kata-kata yang lebih kuat, mungkin karena kesopanan atau karena kemarahan begitu dalam sehingga berulang pada satu kata yang sama.

Detail bahwa ia "sempat lapor ke dinas ketenagakerjaan tapi enggak di tanggapin" menunjukkan ketidakberdayaan sistemik yang dialami pekerja muda dengan gaji rendah, bahkan institusi yang seharusnya melindungi mereka tidak merespons karena "gajinya juga cuma seberapa." Ini menambah lapisan frustrasi, tidak hanya dikhianati oleh employer tetapi juga diabaikan oleh sistem. Yang paling mengejutkan adalah transformasi emosional yang ekstrem "dulunya pekerjaan itu yang paling kita passion banget sampai akhirnya jadi benci banget." Kontras dari "passion banget" ke "benci banget" menunjukkan bahwa pelanggaran kontrak yang fundamental dapat mengubah emosi positif yang kuat menjadi emosi negatif yang sama kuatnya. Ini bukan sekadar kekecewaan tetapi betrayal trauma, semakin besar investasi emosional awal, semakin besar rasa sakit ketika dikhianati. Pengalaman ini akan menjadi pembelajaran yang membentuk sikap Gen Z terhadap pekerjaan di masa depan. Lebih protektif, lebih skeptis, dan lebih cepat untuk meninggalkan situasi yang tidak memenuhi kontrak dasar.

Kusumandaru menjelaskan frustrasinya terhadap ketidakseimbangan antara kontribusinya dan apresiasi yang diterima:

> *" ... kerjaan aku itu jarang sekali diapresiasi, ya okelah secara perusahaan dia compliance naik, masa ya aku naik gajinya cuman berapa ratus ribu gitu. Jadi kayak ngerasa perusahaan itu beneran berterima kasih apa enggak sih."* (Kusumandaru)

Pernyataan Kusumandaru mengungkapkan ketidakadilan distributif yang menciptakan frustrasi mendalam. Frasa "jarang sekali diapresiasi" menunjukkan bukan hanya sekali tetapi pola konsisten di mana kontribusinya tidak diakui. Yang membuat frustrasi lebih intens adalah kesadarannya bahwa ia telah memberikan dampak nyata "perusahaan dia compliance naik" namun apresiasi yang diterima "cuman berapa ratus ribu." Kata "cuman" mengungkapkan perasaan bahwa kompensasi tidak sebanding dengan nilai yang telah ia berikan. Ini adalah situasi di mana organisasi jelas mendapat manfaat dari kerjanya tetapi tidak mau berbagi keuntungan tersebut secara adil.

Pertanyaan retoris di akhir "kayak ngerasa perusahaan itu beneran berterima kasih apa enggak sih" mengungkapkan krisis kepercayaan yang lebih dalam dari sekadar ketidakpuasan gaji. Ia mempertanyakan apakah organisasi benar-benar menghargai kontribusinya atau hanya mengeksploitasinya. Kata "beneran" (benar-benar) menunjukkan keraguan tentang ketulusan organisasi. Bagi Gen Z yang memprioritaskan *meaningful work* dan penghargaan, merasa tidak dihargai adalah *dealbreaker* yang kuat. Ketika mereka berkontribusi signifikan tetapi organisasi merespons dengan apresiasi minimal, ini menciptakan ketidakseimbangan dalam hubungan yang akan mendorong mereka untuk mencari tempat lain yang lebih menghargai kontribusi mereka. Frustrasi Kusumandaru bukan tentang materialism tetapi tentang *fairness* dan *recognition*. Tentang merasa bahwa usaha

dan dampak yang telah diberikan diakui dan dihargai secara proporsional.

### 3.4.3 Strategi Coping - Respons Proaktif untuk Mengelola Ketidaksesuaian

Putra menjelaskan strategi copingnya dalam menghadapi situasi kerja yang tidak menyenangkan:

> *"Lebih banyak sharing sih mas, kayak ngobrol ke temen gitu menurutku itu meringankan masalah walaupun di perusahaan itu gak enak, aku ngeluh gini ke temen, terus temennya ngerasain hal yang sama ya. Oh berarti ada temennya jadi agak ringan gitu loh."* (Putra)

Pernyataan Putra mengungkapkan strategi *coping emotion-focused* yang khas Gen Z, menggunakan *peer support* untuk mengelola stres kerja. Frasa "lebih banyak sharing" menunjukkan bahwa ini adalah strategi utama yang ia gunakan. Bukan mencoba mengubah situasi tetapi mengelola respons emosionalnya terhadap situasi. Deskripsi "kayak ngobrol ke temen" mengindikasikan informalitas dan kenyamanan dalam berbagi. Ini bukan terapi formal tetapi social support natural yang lebih accessible bagi Gen Z.

Yang paling penting adalah fungsi validasi social "temennya ngerasain hal yang sama ya. Oh berarti ada temennya." Mengetahui bahwa orang lain juga mengalami hal yang sama memberikan *normalizing effect*. Bukan hanya ia yang merasa demikian, jadi mungkin bukan kesalahannya atau sensitivitasnya berlebihan. Ini juga menciptakan *sense of solidarity* "ada temennya" mengurangi isolasi psikologis dan membuat beban terasa lebih ringan karena dibagi.

Namun, penting dicatat bahwa ini adalah strategi bertahan atau survival bukan strategi mengubah situasi. "Meringankan masalah" bukan berarti masalah terselesaikan, hanya lebih tertanggung secara emosional. Ini menunjukkan bahwa Gen Z, ketika tidak memiliki power untuk mengubah organisasi, akan menggunakan *peer network* untuk emotional support sambil kemungkinan mempersiapkan *exit strategy* melalui *job hopping.*

Kusumandaru menjelaskan upayanya yang berulang namun tidak berhasil untuk mengubah situasi kerja:

> *"Aku tuh udah sering banget ngedebat sesuatu keatasanku, tapi kayaknya atasan aku tuh juga udah terkenal nggak open dengan debat, gak open dengan masukan yang gimana-gimana, jarang masukan terkait dengan proses diterima."* (Kusumandaru)

Pernyataan Kusumandaru mengungkapkan upaya *problem-focused* coping yang berulang kali gagal. Frasa "udah sering banget ngedebat" menunjukkan bahwa ia tidak pasif, ia telah mencoba berulang kali untuk mengubah situasi dengan berkonfrontasi langsung dengan atasan. Penggunaan kata "udah" (sudah) dan "sering banget" menekankan persistensi dan frekuensi upayanya. Ini adalah strategi yang lebih *assertive* dibanding sekadar sharing seperti Putra, Kusumandaru berusaha aktif mengubah keadaan.

Namun, kata "tapi" menandai kegagalan strategi ini. Deskripsi bahwa atasan "udah terkenal nggak open dengan debat" dan "jarang masukan terkait dengan proses diterima" mengungkapkan *structural barrier* yang membuat upayanya sia-sia. Kata "terkenal" menunjukkan

ini bukan hanya pengalaman personalnya tetapi reputasi yang diketahui banyak orang, namun ia tetap mencoba. Kegagalan berulang dari strategi *problem-focused coping* ini sangat frustrating karena ia telah melakukan yang seharusnya, *voice concern*. Berikan masukan tetapi sistem tidak responsif. Ini menciptakan *learned helplessness*, ketika upaya aktif untuk mengubah situasi berulang kali gagal, individu akan belajar bahwa mereka tidak punya kontrol. Bagi Gen Z yang menghargai *agency* dan *voice*, situasi di mana mereka tidak didengarkan meskipun sudah *speak up* adalah *particularly demoralizing* dan akan sangat mempercepat keputusan untuk *job hopping.*

Irwan menjelaskan strategi bertahapnya dalam menghadapi ketidaksesuaian ekspektasi:

> *"Yang nggak sesuai ekspektasi tetap saya sebisa mungkin bertahan mas. Tapi kalau memang udah melenceng ya udah lah, gak bisa diomongin ……. Pertama saya jalan dulu mas, tapi sama apply-apply lainnya. Tak coba bisa nggak disitu nyaman, tapi ternyata kok dipaksakan susah toh mas."* (Irwan)

Pernyataan Irwan mengungkapkan strategi coping bertahap yang pragmatis dan kalkulatif. Frasa "sebisa mungkin bertahan" menunjukkan bahwa ketidaksesuaian dengan ekspektasi tidak langsung memicu resignasi, ada upaya genuine untuk mengakomodasi dan bertahan dalam situasi yang kurang ideal. Ini membantah stereotip bahwa Gen Z langsung resign ketika ada ketidaknyamanan kecil. Sebaliknya, mereka memiliki *threshold tolerance* yang jelas dan realistis.

Namun, frasa "kalau memang udah melenceng" dan "gak bisa diomongin" menandai *breaking point* yang jelas. Ada batas di mana ketidaksesuaian menjadi tidak dapat ditolerir. Yang menarik adalah strategi dualnya, "Pertama saya jalan dulu mas, tapi sama apply-apply lainnya." Ini adalah *calculated job hopping*, ia tidak langsung resign tetapi menggunakan strategi "*passive job search*" tetap bekerja sambil mencari alternatif. Ini menunjukkan kematangan dalam mengelola risiko finansial. Frasa terakhir "dipaksakan susah" mengungkapkan kesadaran tentang *psychological cost* dari memaksa diri bertahan. Ada recognition bahwa kesejahteraan mental lebih penting daripada bertahan dalam situasi yang merusak. Strategi Irwan menunjukkan bahwa *job hopping* Gen Z bukan impulsif tetapi merupakan *exit strategy* yang terencana setelah upaya bertahan terbukti tidak sustainable.

# BAB IV
# KAJIAN PUSTAKA

## 4.1 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil-hasil penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam topik penelitian ini. Penelitian terdahulu telah dipilih sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini sehingga dapat menjelaskan maupun memberikan referensi bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Berikut dijelaskan beberapa penelitian yang telah dipilih :

### 4.1.1 Makna Kerja

Tabel 4.1
Referensi Makna Kerja

| Judul | Penulis | Tahun | Metode | Sumber |
|---|---|---|---|---|
| A comprehensive overview of Generation Z in the workplace: Insights from a scoping review | Zahra, Y et all | 2025 | Scoping Review | DOI 10.4102/sajip.v51i0.2263 |
| Generation Z in the Workplace through the Lenses of Human Resource Professionals – A Qualitative Study | Racolța-Paina, N and Irini, R | 2021 | Kualitatif | Quality - Access to Success 22(183):78-85 |
| Redefining Work Purpose: an Empirical Analysis of Meaningful Work Among Generation Z Employees | Gopal, D et all | 2025 | Kuantitatif | DOI: 10.1007/s10672-025-09565-1 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Employee's Dilemma – How Meaningfulness in Work Can Influence Gen Z to Stay in Organization | Azzahra, H et all | 2025 | Kuantitatif | DOI 10.56442/ijble.v6i1.1010 |
| Gambaran Makna Kerja Bagi Generasi Z Di Jakarta | Nindyati, A and Ramadhani, A | 2022 | Kuantitatif | DOI 10.51353/inquiry.v13i01.596 |

1. Zahra et al. (2025) Scoping Review Komprehensif

   Penelitian ini merupakan scoping review yang mengkaji berbagai literatur tentang Generasi Z di tempat kerja. Studi ini memberikan wawasan penting terkait ekspektasi kerja Gen Z, peran teknologi, tantangan antargenerasi, dan gaya kepemimpinan yang diharapkan. Temuan menunjukkan bahwa kecenderungan Gen Z terhadap pengalaman kerja yang bermakna memotivasi mereka untuk melamar posisi yang sesuai dengan nilai dan aspirasi pribadi. Penelitian ini relevan sebagai landasan untuk memahami karakteristik umum Gen Z dalam konteks dunia kerja secara global.

2. Racolța-Paina & Irini (2021) Perspektif HR Profesional

   Studi kualitatif ini mengeksplorasi Gen Z dari sudut pandang praktisi HR di Rumania. Meskipun Gen Z menunjukkan keinginan kuat akan otonomi dan pertumbuhan pribadi, mereka juga mengharapkan dukungan nyata dan keadilan dari institusi tempat mereka bekerja. Para profesional HR mengidentifikasi bahwa kebutuhan konstan akan dukungan dan feedback merupakan salah satu karakteristik utama generasi ini. Penelitian ini penting

untuk memahami bagaimana organisasi dapat mengakomodasi kebutuhan Gen Z.

3. Gopal et al. (2025) Analisis Empiris Meaningful Work

   Penelitian kuantitatif ini secara khusus menganalisis *meaningful work* (kerja bermakna) di kalangan karyawan Gen Z. Studi ini menguji bagaimana dimensi-dimensi makna kerja memengaruhi sikap dan perilaku kerja Gen Z. Temuan penelitian ini relevan untuk memahami faktor-faktor yang membuat pekerjaan terasa bermakna bagi generasi ini, seperti kesempatan berkontribusi pada tujuan yang lebih besar dan kesesuaian nilai personal dengan organisasi.

4. Azzahra et al. (2025) Makna Kerja dan Retensi

   Penelitian ini mengkaji hubungan antara *meaningfulness in work* dengan intensi Gen Z untuk tetap bertahan di organisasi. Studi ini mengungkap dilema yang dihadapi karyawan Gen Z: di satu sisi mereka mencari pekerjaan yang bermakna, namun di sisi lain menghadapi realitas organisasi yang tidak selalu sesuai ekspektasi.

5. Nindyati & Ramadhani (2022) Konteks Indonesia

   Penelitian kuantitatif ini memberikan gambaran spesifik tentang makna kerja bagi Gen Z di Jakarta, Indonesia. Studi ini penting karena mengangkat perspektif lokal yang lebih kontekstual dengan budaya kerja Indonesia.

### 4.1.2 *Job Hopping*

Tabel 4.2
Referensi *Job Hopping*

| Judul | Penulis | Tahun | Metode | Sumber |
|---|---|---|---|---|
| Job Hoping in Indonesia : A Phenomenological Study | Perdhana, M et all | 2020 | Kualitatif | In book: Contemporary Issues on Business, Development and Islamic Economics in Indonesia Publisher: Nova Science Publishers |
| The Phenomenon Of Job Hopping Among Generation Z: An Exploration Through Grounded Theory | Dwiputri, R et all | 2024 | Kualitatif | DOI 10.54783/jser.v6i2.707 |
| A Study on the Trend in Job Hopping Post Pandemic Among Millennials and Gen Z | Pawar, J. and Pandit, R. S | 2023 | Mixed method | The MIBM Research Journal, 9(1), 01–12. |
| Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi | Sabila, G., Karimah, K., & Nurfadila, F | 2024 | Kualitatif | DOI 10.47861/tuturan.v2i2.923 |
| Gen Z Generation: Does Job Hopping Matter | Arifin, K.N et all | 2024 | Kualitatif | Jurnal Psikologi Malaysia 38 (2) (2024) |
| Determinasi Job Hopping Gen Z Yogyakarta: Gaji, Pertumbuhan Karier dan Kepuasan Kerja | Oktafiani,V et all | 2025 | Kuantitatif | DOI 10.35912/simo.v6i3.5046 |

1. Perdhana et al. (2020) Studi Fenomenologi di Indonesia

   Penelitian kualitatif fenomenologis ini mengeksplorasi pengalaman job hopping di Indonesia. Studi ini menggali makna dan alasan di balik keputusan individu untuk berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu singkat. Sebagai penelitian awal tentang fenomena ini di konteks Indonesia, studi ini memberikan pemahaman mendalam tentang faktor pendorong seperti ketidakpuasan kerja, pencarian pengembangan karir, dan keinginan mendapat kompensasi lebih baik. Penelitian ini relevan sebagai dasar untuk memahami pola pikir pekerja Indonesia dalam memandang loyalitas kerja.

2. Dwiputri et al. (2024) Eksplorasi Grounded Theory

   Penelitian kualitatif dengan pendekatan grounded theory ini secara khusus mengeksplorasi fenomena job hopping di kalangan Generasi Z. Studi ini membangun teori dari data lapangan tentang mengapa Gen Z cenderung berpindah pekerjaan lebih sering dibanding generasi sebelumnya. Temuan penelitian mengidentifikasi pola-pola unik dalam pengambilan keputusan karir Gen Z, termasuk prioritas terhadap work-life balance, pengembangan skill, dan kesesuaian nilai dengan perusahaan.

3. Pawar & Pandit (2023) Tren Pasca Pandemi

   Penelitian dengan metode campuran (mixed method) ini mengkaji tren job hopping setelah pandemi COVID-19 pada Milenial dan Gen Z. Studi ini penting karena mengungkap bagaimana pandemi mengubah persepsi tentang pekerjaan dan karir. Temuan menunjukkan adanya peningkatan

signifikan dalam intensi berpindah kerja pasca pandemi, didorong oleh evaluasi ulang prioritas hidup, keinginan fleksibilitas kerja, dan kesadaran akan kesehatan mental.

4. Sabila, Karimah & Nurfadila (2024) Bidang Komunikasi

   Penelitian kualitatif ini fokus pada fenomena job hopping Gen Z yang bekerja di bidang komunikasi di Indonesia. Studi ini mengeksplorasi alasan spesifik mengapa profesional muda di industri kreatif dan komunikasi cenderung sering berpindah pekerjaan. Temuan penelitian mengungkap bahwa lingkungan kerja yang dinamis, peluang belajar, dan budaya organisasi menjadi faktor penentu keputusan untuk tetap atau pergi.

5. Arifin et al. (2024) Apakah Job Hopping Penting?

   Penelitian kualitatif dari Malaysia ini mengkaji apakah job hopping benar-benar menjadi masalah bagi Gen Z atau justru merupakan strategi karir yang rasional. Studi ini menawarkan perspektif berbeda dengan mempertanyakan stigma negatif terhadap job hopping. Temuan menunjukkan bahwa bagi Gen Z, berpindah pekerjaan bisa menjadi cara untuk mempercepat pertumbuhan karir, meningkatkan pendapatan, dan menemukan job fit yang lebih baik.

6. Oktafiani et al. (2025) Job Hopping Gen Z Yogyakarta

   Penelitian kuantitatif terhadap 104 responden Gen Z di Yogyakarta ini menganalisis pengaruh tiga faktor (gaji kompetitif, pertumbuhan karier, dan kepuasan kerja) terhadap niat job hopping.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif paling

kuat terhadap niat job hopping. Artinya, kepuasan kerja adalah variabel paling dominan dalam mengurangi keinginan Gen Z untuk berpindah pekerjaan. Yang mengejutkan adalah temuan tentang pertumbuhan karier, Gen Z yang merasakan peluang karier baik justru memiliki niat job hopping lebih tinggi. Ketidaksesuaian antara harapan promosi dan realitas di organisasi dapat memicu perpindahan kerja. Penelitian ini relevan digunakan karena memberikan konteks local Gen Z di Yogyakarta.

### 4.1.3 Preferensi Kerja

Tabel 4.3
Referensi Preferensi Kerja

| Judul | Penulis | Tahun | Metode | Sumber |
|---|---|---|---|---|
| Are You Ready for Gen Z in the Workplace? | Schroth, H | 2019 | Literatur Review | DOI 10.1177/0008125619841006 |
| Analisis Preferensi Karir Dan Nilai Gen Z: Implikasi Terhadap Dunia Kerja | Megawati, A, et all | 2024 | Kuantitatif | Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis Volume 2, Nomor 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa |
| Workplace Expectations of GenZ towards Factors of Motivation | Sharma, P and Pandit, R. | 2021 | Kualitatif | Conference Creativity and Sustainability, Shri Chimanbhai Patel Institute of Management and Research (CPIMR) Ahmedabad - 380013, India |
| Career Aspirations Of Generation Z: A Systematic Literature Review | Barhate, B and Dirani, K | 2021 | Systematic Literature Review | DOI 10.1108/EJTD-07-2020-0124 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| The Future of Work: The Effects of Gen Z Values on Workplace Preferences | Rotich, J et all | 2025 | Kuantitatif | DOI 10.9734/ajeba/2025/v25i61856 |
| Generation Z Perceptions of a Positive Workplace Environment | Leslie, B et all | 2021 | Mixed method | DOI 10.1007/s10672-021-09366-2 |

1. Schroth (2019) Kesiapan Menghadapi Gen Z

   Artikel literature review klasik ini menjadi salah satu referensi paling banyak dikutip tentang Gen Z di tempat kerja. Schroth mengidentifikasi karakteristik unik Gen Z yang terbentuk dari pengalaman tumbuh di era digital, krisis ekonomi 2008, dan paparan media sosial. Studi ini menekankan bahwa Gen Z memiliki ekspektasi berbeda. Mereka menginginkan feedback yang konstan, jalur karir yang jelas, dan pekerjaan yang bermakna. Penelitian ini penting sebagai fondasi teoritis untuk memahami mengapa preferensi kerja Gen Z berbeda dari generasi sebelumnya.

2. Megawati et al. (2024) Konteks Indonesia

   Penelitian kuantitatif ini menganalisis preferensi karir dan nilai-nilai Gen Z di Indonesia serta implikasinya terhadap dunia kerja. Studi ini sangat relevan karena memberikan data empiris dari konteks lokal tentang apa yang dicari Gen Z Indonesia dalam pekerjaan. Temuan penelitian mengungkap prioritas Gen Z Indonesia meliputi

keseimbangan hidup-kerja, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang suportif.

3. Sharma & Pandit (2021) Faktor Motivasi

   Penelitian kualitatif dari India ini mengeksplorasi ekspektasi Gen Z terhadap faktor-faktor motivasi di tempat kerja. Studi ini mengidentifikasi bahwa Gen Z tidak hanya termotivasi oleh gaji, tetapi juga oleh pengakuan, otonomi, fleksibilitas, dan kesempatan belajar. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang apa yang membuat Gen Z termotivasi atau justru kehilangan semangat kerja.

4. Barhate & Dirani (2021) Systematic Literature Review

   Studi systematic literature review yang sangat komprehensif ini merangkum aspirasi karir Gen Z dari berbagai penelitian. Temuan kunci menunjukkan bahwa aspirasi karir Gen Z dipengaruhi oleh faktor intrinsik (sikap, motivasi, hubungan) dan faktor ekstrinsik (lingkungan, keluarga, organisasi). Gen Z lebih menyukai bekerja mandiri namun tetap menginginkan kontak sosial dengan rekan kerja. Mereka mahir teknologi tetapi tetap menghargai komunikasi tatap muka.

5. Rotich et al. (2025) Nilai dan Preferensi Kerja

   Penelitian kuantitatif terbaru ini mengkaji bagaimana nilai-nilai Gen Z memengaruhi preferensi tempat kerja mereka. Studi ini mengonfirmasi bahwa Gen Z memprioritaskan fleksibilitas, inklusivitas, dan keselarasan dengan nilai personal. Organisasi yang tidak mengakomodasi nilai-nilai ini berisiko kehilangan talenta Gen Z.

6. Leslie et al. (2021) Lingkungan Kerja Positif

   Penelitian mixed method ini mengeksplorasi persepsi Gen Z tentang lingkungan kerja yang positif. Temuan menunjukkan bahwa Gen Z mendefinisikan lingkungan positif sebagai tempat yang transparan, etis, adil, dan menghargai kontribusi karyawan. Gen Z secara aktif mencari organisasi dengan standar etika tinggi dan akan meninggalkan organisasi yang tidak sesuai dengan nilai mereka.

### 4.1.4 Realitas Kerja

Tabel 4.4
Referensi Realitas Kerja

| Judul | Penulis | Tahun | Metode | Sumber |
|---|---|---|---|---|
| The Pursuit of Happiness at Work: Behavior Pathway of Gen Z Employees | Soerjoatmodjo, G | 2025 | Kuantitatif | DOI 10.61518/ijpw-130 |
| Creating meaning by taking initiative: Proactive work behavior fosters work meaningfulness | Fay, D et all | 2022 | Kuantitatif | DOI 10.1111/apps.12385 |
| Stress and Coping Mechanisms among Generation Z in the Workplace: A Synthesized Study | Pathak, S and Sanjay Bhayani, D | 2025 | Kuantitatif | DOI 10.56975/ijnrd.v10i7.308328 |
| Studi Kualitatif Tentang Stres Dan Mekanisme Koping Karyawan Gen Z Sebagai | Pane, N et all | 2025 | Kualitatif | DOI 10.61722/jssr.v3i5.5733 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Generasi Rentan Di Dunia Kerja | | | | |
| Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy | Xueyun, Z et all | 2023 | Kuantitatif | DOI 10.1038/s41598-023-42591-3 |

1. Soerjoatmodjo (2025) Jalur Menuju Kebahagiaan Kerja

   Penelitian kuantitatif ini mengidentifikasi jalur perilaku (*behavior pathway*) yang menghubungkan Gen Z dengan kebahagiaan di tempat kerja. Studi menemukan bahwa *job crafting* (menyesuaikan pekerjaan agar lebih bermakna) memicu *career adaptability* (kemampuan beradaptasi karir), yang kemudian meningkatkan *work engagement* (keterikatan kerja), lalu menghasilkan *thriving* (berkembang), dan akhirnya mencapai *happiness* (kebahagiaan). Penelitian ini penting karena menunjukkan bahwa Gen Z yang proaktif menyesuaikan pekerjaannya cenderung lebih bahagia, merupakan contoh respons positif terhadap realitas kerja.

2. Fay et al. (2022) Perilaku Proaktif Menciptakan Makna

   Studi kuantitatif ini membuktikan bahwa perilaku kerja proaktif (*proactive work behavior*) dapat membantu karyawan menemukan dan menciptakan makna dalam pekerjaan mereka. Temuan ini relevan karena menunjukkan bahwa Gen Z tidak hanya pasif menerima realitas kerja, tetapi dapat secara aktif membentuk pengalaman kerja mereka

menjadi lebih bermakna. Ini merupakan strategi coping aktif yang positif.

3. Pathak & Bhayani (2025) Stres dan Mekanisme Coping

   Penelitian kuantitatif ini mengkaji stres dan mekanisme coping Gen Z di tempat kerja. Studi ini mensintesis berbagai temuan tentang bagaimana Gen Z menghadapi tekanan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa Gen Z menggunakan berbagai strategi coping, baik yang adaptif (seperti mencari dukungan sosial, problem-solving) maupun maladaptif (seperti penghindaran). Penelitian ini penting untuk memahami bagaimana Gen Z merespons ketika realitas kerja tidak sesuai harapan.

4. Pane et al. (2025) Stres dan Coping Gen Z Indonesia

   Penelitian kualitatif dari Indonesia ini mengeksplorasi pengalaman stres dan mekanisme coping Gen Z di konteks lokal. Studi ini mengidentifikasi Gen Z sebagai "generasi rentan" di dunia kerja, yang menghadapi berbagai stresor unik. Temuan menunjukkan bahwa Gen Z Indonesia menggunakan berbagai strategi koping, termasuk mencari dukungan dari rekan kerja, melakukan aktivitas di luar kerja, dan dalam beberapa kasus, mempertimbangkan untuk resign. Konteks Indonesia membuat penelitian ini sangat relevan.

5. Xueyun et al. (2023) Quiet Quitting pada Gen Z

   Penelitian kuantitatif ini memodelkan bagaimana kondisi organisasi memengaruhi niat *quiet quitting* (bekerja seminimal mungkin) pada Gen Z. Temuan kunci menunjukkan bahwa kondisi organisasi yang buruk (kepemimpinan toxic, kurang dukungan, beban kerja berlebih)

meningkatkan niat quiet quitting. Ketidakpuasan kerja menjadi mediator utama dan Gen Z cenderung memilih *quiet quitting* sebagai respons pasif terhadap ketidaksesuaian ekspektasi-realitas. *Quiet quitting* merupakan bentuk respons negatif di mana Gen Z tetap bekerja tetapi menarik diri secara psikologis.

## 4.2 Landasan Teori

### 4.2.1 Makna Kerja

Makna kerja adalah sekumpulan nilai-nilai, keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki oleh individu yang berhubungan dengan pekerjaan (Gaggioti, 2006). Lebih lanjut Aini (2022) menjelaskan makna kerja merupakan salah satu orientasi atau keinginan individu dari pekerjaan yang di lakukan dan mencari sebuah tujuan selama proses bekerja yang hasil akhirnya dapat memunculkan semangat. Secara sederhana Wrzesniewski et al (1997) mengungkapkan makna kerja mengacu pada cara pandang seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Teori Wrzesniewski et al (1997) menyatakan bahwa individu memiliki cara yang berbeda dalam memahami dan merasakan pekerjaan mereka, yang secara umum dapat dikategorikan menjadi tiga orientasi: *job*, *career*, dan *calling*. Perkembangan teori Wrzesniewski mengenai makna kerja, yang dibagi dalam tiga orientasi *job*, *career*, dan *calling* menggambarkan perubahan pandangan individu terhadap pekerjaan seiring waktu. Awalnya, pandangan *job* berkembang pada era industri sebagai pekerjaan yang sekedar untuk memenuhi kebutuhan finansial.

Kemudian, dengan perkembangan masyarakat dan dinamika sosial-ekonomi, muncul orientasi *career*, yang menekankan pentingnya pekerjaan sebagai sarana untuk pengembangan diri, pencapaian profesional, dan peningkatan status sosial. Terakhir, pada abad 21, terutama dengan kemajuan teknologi dan perubahan sosial, muncul orientasi *calling*, dimana pekerjaan dianggap sebagai panggilan jiwa yang memberikan makna mendalam. Teori ini berkembang seiring dengan perubahan nilai generasi, begitu juga pada Generasi Z. Berikut penjelasan orientasi *job, career,* dan *calling* pada makna bekerja :

a. Pekerjaan sebagai *Job*

   Dalam orientasi *job*, pekerjaan dilihat sebagai sarana untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidup. Individu yang memiliki pandangan ini cenderung bekerja untuk mendapatkan imbalan finansial dan jarang mencari kepuasan atau keterlibatan emosional dari pekerjaan tersebut. Orientasi ini biasanya dipandang sebagai yang paling dasar, di mana individu bekerja hanya karena kebutuhan ekonomi, bukan untuk pengembangan diri atau kepuasan pribadi

b. Pekerjaan sebagai *Career*

   Orientasi *career* mengacu pada mereka yang melihat pekerjaan sebagai sarana untuk pengembangan diri dan peningkatan status sosial. Individu dalam kategori ini memandang pekerjaan sebagai jalan untuk mencapai kesuksesan profesional dan memiliki fokus pada pencapaian dan promosi dalam karier mereka. Mereka berinvestasi

dalam pekerjaan untuk memperoleh keterampilan baru dan mengembangkan kemampuan yang akan membantu mereka mencapai tujuan jangka panjang dalam hidup.

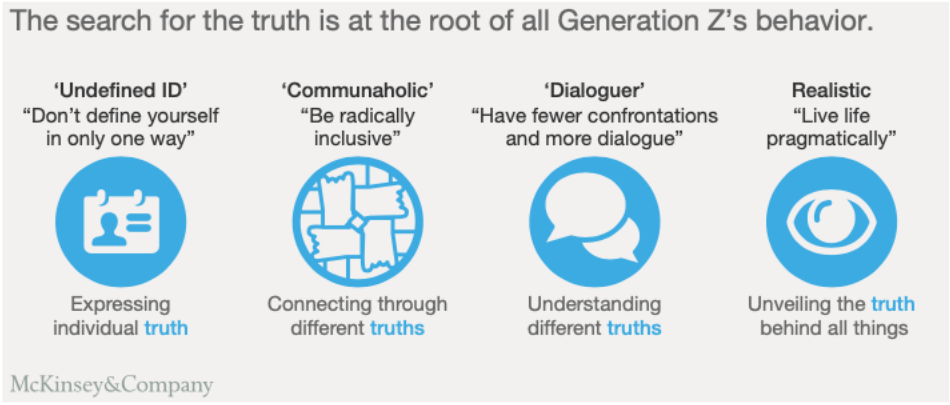
c. Pekerjaan sebagai *Calling*

Pada orientasi *calling*, individu melihat pekerjaan sebagai bagian integral dari diri mereka yang memberi makna dan tujuan hidup. Pekerjaan dianggap sebagai panggilan jiwa yang memberikan kepuasan intrinsik, bahkan melampaui manfaat finansial atau status sosial. Individu dengan orientasi ini merasa bahwa pekerjaan mereka berkontribusi pada hal-hal yang lebih besar daripada diri mereka sendiri dan seringkali termotivasi oleh nilai-nilai pribadi, seperti pengabdian pada masyarakat atau pemenuhan spiritual.

### 4.2.2 Generasi Z

Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat berharga bagi perusahaan, merekalah yang bekerja dan meneruskan proses agar perusahaan tetap berjalan. Hal ini menjadi penting bagi perusahaan untuk memahami keinginan dan kebutuhan karyawannya, menjaga kepuasan karyawan adalah menjaga perusahaan tetap berjalan. Hal ini membawa kita pada kenyataan bahwa saat ini Generasi Z telah memasuki dunia kerja dan dalam waktu dekat angkatan kerja akan didominasi oleh mereka. Generasi yang akrab disebut Gen Z ini lahir diantara rentang tahun 1997 hingga 2012. Jika dibanding dengan generasi sebelumnya, generasi ini telah dibesarkan di dunia yang terhubung secara teknologi, sehingga memengaruhi motivasi kerja

mereka dan bagaimana mereka memandang tempat kerja. (Girindra Syahdi et al., 2024).




Gambar 4.1
Perilaku Generasi Z

Menurut studi yang dilakukan oleh McKinsey (2018), perilaku Gen Z dapat dikelompokkan ke dalam empat komponen besar yang berlandas pada satu fondasi yang kuat bahwa Gen Z adalah generasi yang mencari akan suatu kebenaran. Pertama, Gen Z disebut sebagai "*The Undefined ID*", dimana generasi ini menghargai ekspresi setiap individu tanpa memberi label tertentu. Pencarian akan jati diri, membuat Gen Z memiliki keterbukaan yang besar untuk memahami keunikan tiap individu.

Kedua, Gen Z diidentifikasi sebagai "*The Communaholic*", generasi yang sangat inklusif dan tertarik untuk terlibat dalam berbagai komunitas dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi guna memperluas manfaat yang ingin mereka berikan. Ketiga, Gen Z dikenal sebagai "*The Dialoguer*", generasi yang percaya akan pentingnya komunikasi dalam penyelesaian konflik dan perubahan datang melalui adanya dialog. Selain itu, Gen Z terbuka

akan pemikiran tiap individu yang berbeda-beda dan gemar berinteraksi dengan individu maupun kelompok yang beragam.

Keempat, Gen Z disebut sebagai "*The Realistic*", generasi yang cenderung lebih realistis dan analitis dalam pengambilan keputusan, dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Gen Z merupakan generasi yang menikmati kemandirian dalam proses belajar dan mencari informasi, sehingga membuat mereka senang untuk memegang kendali akan keputusan yang mereka pilih. Gen Z menyadari pentingnya memiliki stabilitas secara finansial di masa depan.

### 4.2.3 Preferensi Kerja Generasi Z

Preferensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pilihan, kecenderungan, kesukaan. Preferensi atau selera adalah sebuah konsep yang digunakan dalam ilmu sosial, khususnya ekonomi. Hal ini mengasumsikan pilihan realitas atau imajiner antara alternatif-alternatif dan kemungkinan dari peningkatan alternatif tersebut, berdasarkan kesenangan, kepuasan, dan gaya hidup. Preferensi secara lebih luas yakni sebagai sumber dari motivasi. (Amri, 2023). Preferensi kerja Generasi Z mengacu pada kecenderungan, nilai, dan pilihan individu yang lahir antara tahun 1997–2012 dalam menentukan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, serta gaya karier yang dianggap ideal. Preferensi ini terbentuk dari pengalaman hidup mereka yang sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital, keterbukaan informasi, serta perubahan sosial-ekonomi global yang cepat (Francis & Hoefel, 2018)

Menurut Dimock (2019), Generasi Z adalah generasi pertama yang benar-benar tumbuh dalam dunia yang sepenuhnya digital. Kondisi ini membentuk preferensi kerja yang berorientasi pada fleksibilitas, keseimbangan hidup, makna kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang relevan dengan nilai personal dan memberikan dampak nyata, bukan semata karena stabilitas finansial.

Laporan Soter Analytics yang berjudul *The Gen Z Industrial Work Report* mengungkap beberapa kekhawatiran dan harapan utama yang cenderung diprioritaskan oleh Gen Z setiap kali memutuskan memilih peluang karier atau mempertimbangkan tawaran pekerjaan. Beberapa prioritas utama yang disoroti mencakup gaji, fleksibilitas, dan peluang pertumbuhan, serta menunjukkan perspektif pascapandemi yang menarik dalam sikap karier secara keseluruhan.

Menurut laporan tersebut, 46% Gen Z menganggap gaji sebagai faktor utama ketika memutuskan untuk menerima karier atau peluang kerja baru. Sebuah penelitian di AS menunjukkan bahwa satu dari empat Gen Z di AS bekerja sambil menempuh pendidikan untuk menghidupi orang tua mereka secara finansial akibat resesi dan krisis biaya hidup, sementara dua pertiganya kekurangan uang untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka sendiri. Dari mereka yang menggabungkan pekerjaan dan pendidikan, 22% melakukannya untuk menghidupi orang tua mereka secara finansial, sementara 72% menggabungkan pekerjaan dan pendidikan karena mereka membutuhkan uang ekstra untuk memenuhi kebutuhan dasar.

Kombinasi ini memerlukan pengorbanan: 32% berjuang dengan masalah kesehatan mental, sementara 50% mengorbankan waktu tidur atau waktu luang. Yang parahnya, satu dari 10 orang yang menggabungkan pekerjaan dan pendidikan diejek oleh rekan-rekan mereka, dan satu dari enam orang terpaksa menunda kencan karena kondisi keuangan mereka. Oleh karena itu, ketika menentukan kariernya, Gen Z biasanya lebih memilih industri yang cenderung memiliki gaji lebih tinggi terutama dari level pemula, termasuk teknologi dan konsultasi, yang keduanya didominasi oleh perusahaan-perusahaan terkenal di dunia dalam Big Tech dan Big Four.

Sekitar 40% Generasi Z yang disurvei dalam studi *Soter Analytics* menganggap jam kerja dan hari kerja yang fleksibel sebagai faktor penentu ketika memutuskan apakah akan menerima tawaran pekerjaan atau tidak. Faktanya, laporan *Deloitte* menunjukkan bahwa 75% responden lebih memilih pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas penuh dibandingkan pekerjaan dengan gaji tinggi. Generasi Z ingin menjadikan pekerjaan sesuai dengan gaya hidup mereka, dan bukan sebaliknya. Mereka memimpin dalam melakukan transformasi kebijakan mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan dilakukan, dan hal ini sudah mulai memberikan hasil yang positif karena para pemberi kerja menekankan manfaat yang fleksibel sebagai daya tarik utama dalam lowongan pekerjaan.

Banyak Gen Z yang menganggap industri tertentu seperti manufaktur atau konstruksi membatasi potensi karier mereka, dan oleh karena itu mereka lebih ragu-ragu dan kurang antusias dalam menjalankan peran tersebut, dan memandangnya sebagai pekerjaan jangka pendek. Mereka cenderung

memprioritaskan jalur yang jelas ke dalam peran perusahaan di tingkat manajemen dan senior. Diperkirakan 74% Gen Z berambisi untuk mempelajari keterampilan baru dan berkembang secara profesional, dan tampaknya tidak segan-segan mempertahankan pengembangan dan pelatihan profesional mereka, bahkan di akhir pekan.

Tabel 4.5
Preferensi Kerja Generasi Z di Indonesia

| | | Utility Estimate | Important Values |
|---|---|---|---|
| Gaji | Kelayakan | -,132 | 21,709 |
| | Kemampuan | ,237 | |
| | Semangat Kerja | -,104 | |
| Pengembangan_Karier | Peluang karier | ,198 | 23,607 |
| | Dukungan Organisasi | ,001 | |
| | Eksplorasi Karier | -,198 | |
| WLB | Time balance | ,061 | 19,366 |
| | Engagement balance | ,059 | |
| | Satisfaction balance | -,121 | |
| Lokasi Kerja | Lingkungan kerja | ,039 | |
| | Aksesibilitas | -,052 | |
| Fleksibilitas | Jadwal fleksibel | ,050 | 18,731 |
| | lokasi fleksibel | ,013 | |
| | waktu fleksibel | -,062 | |

Di Indonesia sendiri tak jauh berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Fikri et al (2024) yang mensurvei 150 mahasiswa Gen Z terhadap preferensi kerja di masa depan menggungkapkan bahwa yang paling penting menurut mereka yaitu pengembangan karier, gaji, *work life balance*, fleksibilitas kerja, dan lokasi kerja.

Dalam survey yang dilakukan Sharma & Pandit (2021) menyatakan bahwa Gen Z lebih mengutamakan pengembangan karier dibandingkan dengan gaji tinggi. Sebab mereka berfikir bahwa ketika mereka mendapatkan karier yang tinggi maka akan diikuti dengan gaji yang tinggi. Oleh karena itu Gen Z bersedia bekerja hingga overtime dan bahkan larut malam serta akhir pekan

untuk mendapatkan karier yang bagus serta gaji yang tinggi. Gaji menjadi prioritas setelah pengembangan karier sebab Gen Z lebih tertarik dengan aspek non finansial seperti bimbingan (*coaching*), pengambangan karier, dan keamanan kerja. Gen Z akan mengharapkan kehidupan dalam berkarier seperti tugas yang dinilai kreatif dan inovatif, evaluasi kinerja berdasarkan hasil bukan dari jam kerja, peluang yang dapat memberikan kepuasan dari segi materi maupun moral serta pengembangan karier secara horizontal maupun vertikal. Pengembangan karier menjadi dasar kesuksesan suatu individu, maka dari itu tanpa adanya pengembangan karier yang jelas bagi karyawan akan berdampak pada ketidakkepuasan karyawan serta dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk segera keluar dari perusahaan.

*Work life balance* yang menjadi preferensi Gen Z yaitu perusahaan yang dapat memberikan waktu yang berkualitas dengan keluarga ataupun teman sebaya, perusahaan yang memberikan beban kerja yang sesuai dengan keterampilan agar dapat menerima pesan penting dari keluarga dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Maka dari itu Gen Z lebih menyukai bekerja di perusahaan yang kecil seperti *start-up* daripada perusahaan besar seperti *corporate*. Sebab dalam *start-up* mengharapkan fleksibilitas dari perusahaan tempat mereka bekerja. Pengaturan kerja yang dinilai fleksibel memungkinkan Gen Z untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang memuaskan agar tetap menjaga performa kerja. Perusahaan yang menawarkan jam kerja yang fleksibel, lokasi yang fleksibel dan waktu yang fleksibel cenderung menarik bagi Gen Z. (Fikri et al., 2024)

Selain itu juga lingkungan kerja fisik menjadi salah satu atribut yang dipertimbangkan oleh Gen Z dalam hal memilih pekerjaan. Hal ini dapat berupa lokasi tempat kerja yang dapat dijangkau menggunakan kendaraan umum. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik menjadi hal yang menarik karena hampir 60% Gen Z akan menggabungkan pekerjaan jenis *remote* dan *on site work* sementara hanya 9% yang memilih bekerja dari rumah. Penelitian Peters (2017) menerangkan bahwa lokasi kerja di perkotaan menjadi salah satu pertimbangan bagi Gen Z sebanyak 51%, sebab lokasi kerja di perkotaan dinilai mudah dijangkau oleh Gen Z dengan menggunakan kendaraan umum seperti bus kota dan kereta.

### 4.2.4 Job Hopping

Pada umumnya, *job hopping* diartikan sebagai perilaku berpindah-pindah pekerjaan dalam kurun waktu yang relatif singkat. Pranaya (2014) dalam penelitiannya menjelaskan lebih lanjut bahwa perilaku *job hopping* merupakan suatu pola berpindah-pindah perusahaan yang dilakukan setiap satu atau dua tahun yang disebabkan atas kemauan sendiri, bukan berdasarkan pihak perusahaan atau pemecatan (PHK). Sejalan dengan pernyataan tersebut, Yuen (2016) menyatakan bahwa perilaku *job hopping* merupakan bagian dari perilaku *voluntary turnover* yaitu keluar dari pekerjaan atas keinginan diri sendiri. Perbedaannya hanya terletak pada lamanya waktu karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan sebelum ia memutuskan untuk keluar. Dalam hal ini, perilaku *job hopping* keluar dengan lebih cepat dibandingkan perilaku *voluntary turnover* pada umumnya Yuen (2016).

Dari sudut pandang yang luas, proses perpindahan pekerjaan bermula dari ketidakpuasan yang dialami seorang karyawan terhadap pekerjaannya saat ini kemudian diikuti dengan pencarian alternatif. Seorang karyawan mempertimbangkan alternatif-alternatif yang berbeda dibandingkan pekerjaannya saat ini dengan menggunakan proses pengambilan keputusan seperti nilai yang diharapkan dan pada akhirnya membuat keputusan untuk berhenti jika salah satu alternatif dinilai lebih disukai daripada posisinya saat ini. Dengan kata lain, faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan penurunan komitmen, ketidakpercayaan, dan pelepasan diri dari organisasi (Pranaya, 2014).

*Job Hopping* merupakan fenomena yang membuat berbagai profesional sumber daya manusia menghadapi kesulitan dalam merekrut karyawan dan bagaimana membuat karyawan tetap bertahan di perusahaannya. Orang-orang dari Singapura, Malaysia dan Hong Kong dalam forum profesional sumber daya manusia memiliki pandangan yang sama bahwa *Job Hopping* telah menjadi budaya. Fenomena ini umumnya ditemukan di berbagai negara serta industri yang berbeda seperti sektor manufaktur (misalnya industri makanan dan minuman serta kelautan dan pelayaran) dan sektor jasa (misalnya industri ritel), perusahaan konstruksi dan industri IT (Yuen, 2016).

Orang yang melakukan *Job Hopping* atau disebut juga sebagai *Job hopper* biasanya dianggap sebagai mereka yang tidak dapat bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang wajar, mereka yang tidak stabil dan tidak mampu mempertahankan pekerjaan untuk jangka waktu yang lama dan memiliki sedikit gairah untuk melakukan pekerjaan. Di Singapura, Dewan

Pengupahan Nasional menyatakan bahwa *Job Hopping* adalah perubahan pekerjaan yang tidak bertanggung jawab (Yuen, 2016)

Meski *job hopping* terkadang masih dianggap kurang baik dari sisi perekrut, fenomena ini justru menjadi pilihan banyak para pekerja masa kini. Hal ini karena adanya perubahan zaman di mana angkatan kerja aktif memiliki motivasi dan kebutuhan karir yang berbeda dibanding generasi sebelumnya. Sebelumnya, para pekerja cenderung memilih satu jalur karir dan bertahan untuk waktu yang lama untuk perusahaan sebelum berpindah ke kantor lain. Namun, dari hasil survey JobStreet bersama Boston Consulting Group dalam laporan *"Unlocking the Future of Recruitment"* menemukan tren talent masa kini cenderung tidak menganggap loyalitas panjang untuk sebuah perusahaan adalah prioritas utama.

Survey ini dilakukan dengan mengambil analisis dari 68,591 responden di Indonesia. Mayoritas responden yaitu sebesar 64% berusia 21-30 tahun. Lalu, 23% responden berusia 31-40 tahun. Selain itu, terdapat juga responden berusia kurang dari 20 tahun yaitu sebanyak 8%. Sementara sebagian kecil responden berusia 41-50 tahun sebanyak 5% dan 1% lainnya adalah berumur 51-60 tahun. Dari keseluruhan responden dengan demografi usia yang berbeda tersebut, perbedaan faktor-faktor yang menjadi prioritas utama dalam memilih pekerjaan tentu berdampak pada persepsi perekrut dalam menilai kandidat, tidak terkecuali kandidat dengan riwayat *job hopping*.

Khatri et al (1999) menjelaskan penyebab *job hopping* menjadi dua, antara lain disebabkan karena keinginan pribadi yang kuat untuk bersenang-

senang dengan berganti pekerjaan, dan disebabkan karena budaya *turnover* yang termotivasi dari dukungan sosial. Lebih lanjut, mereka menjelaskan bahwa penyebab dari *job hopping* merupakan akibat dari implikasi internal atau budaya *turnover*, dimana para pelaku *job hopping* menganggap bahwa perilaku tersebut sudah menjadi suatu hal yang lumrah untuk dilakukan.

Sementara itu, (Pranaya, 2014) berhasil mengidentifikasi dengan lebih rinci alasan-alasan yang menjadi penyebab mengapa seseorang melakukan *job hopping*, antara lain:

1. Memperluas pengalaman. Seseorang yang pernah bekerja di berbagai posisi yang berbeda akan memiliki pengalaman yang luas dan juga dapat meningkatkan keterampilan mereka.

2. Adanya anggapan bahwa perusahaan tidak setia terhadap pekerjanya. Hal ini membuat pekerja juga berfikiran untuk tidak perlu setia kepada perusahaannya.

3. Memperluas jaringan. Pekerja yang melakukan *job hopping* percaya bahwa jaringan adalah faktor yang lebih menentukan seseorang dalam mendapatkan pekerjaan dibandingkan resumenya. Seseorang yang melakukan *job hopping* akan bertemu dengan banyak orang yang dapat menjadi sumber rekomendasi untuk mendapatkan pekerjaan baru.

4. Merintis karir masa depan. Para pekerja generasi milenial belum mengenal diri mereka dan sedang mencari pekerjaan yang ideal dengan diri mereka, sehingga salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan mencoba berbagai pekerjaan yang berbeda-beda. Mereka akan terus mencari pekerjaan yang dianggap lebih ideal dari pekerjaannya sekarang.

5. Imbalan eksternal. Karyawan merasa bahwa lebih baik mencari dan mendapatkan pekerjaan baru yang memberikan gaji lebih tinggi daripada meminta kepada perusahaan untuk meningkatkan gaji dan prom

# BAB V
# PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data kualitatif dari wawancara mendalam dengan enam informan Generasi Z yang memiliki pengalaman *job hopping* di Yogyakarta. Analisis dilakukan menggunakan software NVivo untuk mengorganisir, mengkoding, dan menganalisis data secara sistematis. Proses analisis dimulai dengan transkrip wawancara, dilanjutkan dengan *open coding* untuk mengidentifikasi konsep-konsep yang muncul, kemudian diorganisir ke dalam node-node yang membentuk kerangka konseptual hierarkis.

NVivo menghasilkan berbagai output visualisasi yang membantu memahami fenomena secara mendalam, mencakup: (1) *Node Tree*, struktur hierarkis konsep penelitian (2) *TreeMap*, visualisasi distribusi kuantitas coding (3) *Cluster Analysis*, hubungan dan pola tematik antar node (4) *Word Similarity Clustering*, pengelompokan berdasarkan kesamaan kata dan (5) *Word Cloud*, kata-kata dominan yang paling sering muncul. Setiap output dilengkapi dengan interpretasi mendalam yang menghubungkan temuan dengan pertanyaan penelitian dan kerangka teoretis.

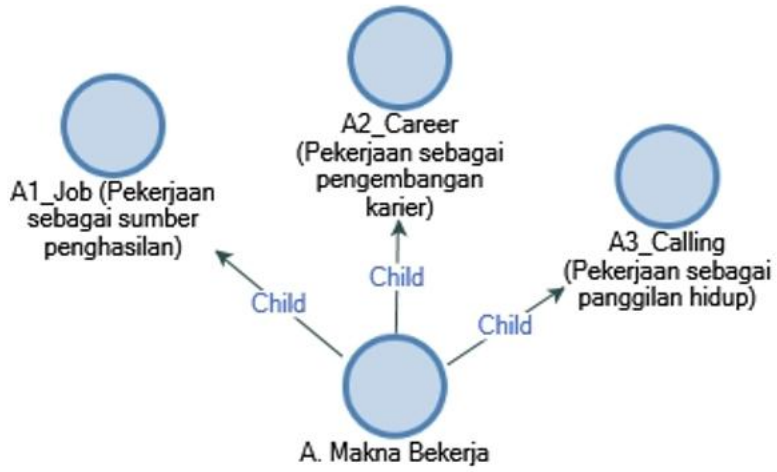
Hasil analisis merepresentasikan pengalaman dan perspektif enam informan penelitian. Meskipun tidak dapat digeneralisasi secara statistik, analisis mendalam terhadap kasus-kasus ini memberikan insights yang kaya tentang dinamika dan kompleksitas fenomena *job hopping* pada Generasi Z. Integrasi antara output kuantitatif (seperti jumlah coding dan frekuensi kata) dengan analisis kualitatif yang mendalam memungkinkan pemahaman komprehensif tentang mengapa

Generasi Z melakukan *job hopping*, faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan mereka, dan strategi yang digunakan dalam mengelola karier.

## 5.1 *Node Tree* - Representasi Kerangka Konseptual

*Node tree* atau struktur node merupakan representasi hierarkis dari kerangka konseptual yang dibangun dalam analisis data kualitatif (Bazeley & Jackson, 2013). Dalam penelitian ini, *node tree* berfungsi sebagai sistem pengorganisasian data yang memungkinkan peneliti untuk mengklasifikasikan berbagai dimensi fenomena *job hopping* pada Generasi Z secara sistematis. Struktur node dirancang dengan lima kategori utama (A hingga E) yang mencerminkan temuan lapangan dan kerangka teoretis penelitian.

### 5.1.1 Node Tree (A) Makna Bekerja




Gambar 5.1
Node Tree (A) Makna Bekerja

Dalam *node tree* (A) mencakup Nilai dan Pandangan tentang Pekerjaan, yang merepresentasikan orientasi fundamental Gen Z terhadap makna kerja sebagai *job, career*, atau *calling* (Wrzesniewski et al., 1997). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Generasi Z tidak menunjukkan orientasi tunggal yang eksklusif, melainkan memperlihatkan pola hybrid orientations yang kompleks. Orientasi job merujuk pada pandangan bahwa pekerjaan merupakan sarana utama untuk memenuhi kebutuhan finansial dan mencapai kemandirian ekonomi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gen Z tidak mengabaikan aspek finansial dari pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan survei Deloitte (2023) yang menemukan bahwa gaji dan kompensasi tetap menjadi faktor utama dalam pemilihan pekerjaan bagi Gen Z. Namun yang membedakan adalah Gen Z tidak melihat aspek finansial sebagai satu-satunya pertimbangan. Mereka mengharapkan kompensasi yang fair dan kompetitif sebagai baseline, bukan sebagai tujuan akhir.

Zahra et al., 2025) dalam *scoping review* komprehensif tentang Gen Z di tempat kerja menjelaskan bahwa konteks sosio-ekonomi unik Gen Z yang tumbuh menyaksikan krisis ekonomi 2008, pandemi COVID-19, dan ketidakpastian pasar kerja, membentuk pandangan pragmatis terhadap stabilitas finansial. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang mungkin memandang stabilitas finansial sebagai tujuan utama karir, Gen Z melihatnya sebagai fondasi dasar yang harus terpenuhi agar mereka dapat mengejar aspek-aspek lain dari pekerjaan yang bermakna.

Oktafiani et al (2025) dalam penelitian kuantitatif terhadap 104 Gen Z di Yogyakarta menemukan bahwa gaji kompetitif memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap niat job hopping yang artinya, semakin kompetitif gaji yang dirasakan, semakin kecil keinginan untuk berpindah pekerjaan. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa meskipun Gen Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap makna kerja, aspek finansial tetap menjadi faktor penting dalam keputusan karir mereka. Dengan kata lain, orientasi job bukan orientasi yang ditolak oleh Gen Z, melainkan menjadi salah satu komponen dalam *hybrid orientations* mereka.

Orientasi career mencerminkan pandangan bahwa pekerjaan merupakan sarana untuk pengembangan diri, kemajuan profesional, dan aktualisasi potensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gen Z sangat menghargai kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan. (Barhate & Dirani, 2022) dalam *systematic literature review* tentang aspirasi karir Gen Z menemukan bahwa generasi ini sangat menghargai peluang pengembangan diri dan pertumbuhan profesional. Mereka mengharapkan organisasi menyediakan jalur karir yang jelas, program mentoring, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru.

Racolța-Paina & Irini (2021) dari perspektif HR profesional mengidentifikasi bahwa Gen Z menunjukkan keinginan kuat akan otonomi dan pertumbuhan pribadi. Namun, yang unik adalah mereka juga mengharapkan dukungan nyata dari organisasi dalam proses pengembangan tersebut. Kebutuhan konstan akan feedback dan bimbingan merupakan

salah satu karakteristik utama generasi ini. Mereka ingin berkembang, namun tidak ingin melakukannya sendirian tanpa dukungan.

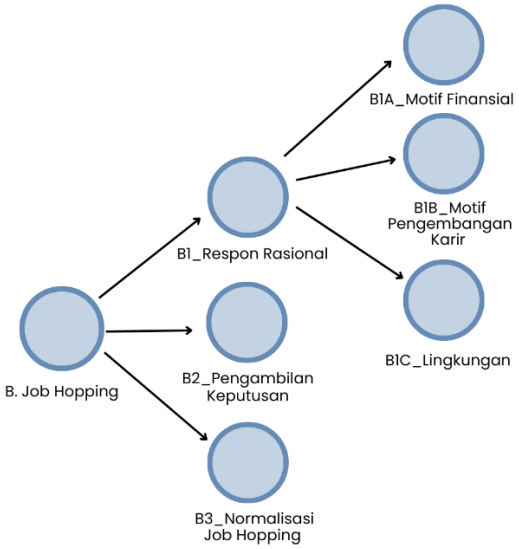
Temuan menarik dari Oktafiani et al (2025) menunjukkan bahwa pertumbuhan karir (*career growth*) justru memiliki pengaruh positif terhadap niat *job hopping*. Ini berarti Gen Z yang merasakan memiliki peluang karir yang baik justru lebih percaya diri untuk mencari peluang yang lebih baik di tempat lain. Fenomena ini dapat dijelaskan bahwa Gen Z menggunakan pengembangan karir sebagai batu loncatan. Ketika mereka merasa sudah berkembang di satu tempat, mereka siap untuk tantangan baru yang lebih besar. (Soerjoatmodjo, 2025) dalam penelitian tentang *happiness at work* pada Gen Z menemukan bahwa *career adaptability* (kemampuan beradaptasi karir) merupakan salah satu jalur penting menuju kebahagiaan kerja. Gen Z yang mampu mengembangkan career adaptability yang mencakup dimensi concern, control, curiosity, dan confidence (Savickas, 2013) cenderung lebih engaged dan thriving dalam pekerjaan mereka.

Orientasi calling merepresentasikan pandangan bahwa pekerjaan merupakan bagian integral dari identitas diri dan tujuan hidup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gen Z sangat menekankan pentingnya keselarasan antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi. Zahra et al (2025) menemukan bahwa kecenderungan Gen Z terhadap pengalaman kerja yang bermakna memotivasi mereka untuk melamar posisi yang sesuai dengan nilai dan aspirasi pribadi. Survei Deloitte (2023) mengkonfirmasi bahwa 77% responden Gen Z menyatakan penting untuk bekerja di perusahaan yang nilai-nilainya selaras dengan nilai personal mereka.

Gopal et al (2025) dalam analisis empiris tentang *meaningful work* pada karyawan Gen Z secara khusus mengidentifikasi dimensi-dimensi yang membuat pekerjaan terasa bermakna bagi generasi ini. Faktor-faktor seperti kesempatan berkontribusi pada tujuan yang lebih besar, kesesuaian nilai personal dengan organisasi, dan dampak sosial dari pekerjaan menjadi elemen-elemen kunci dalam orientasi calling Gen Z. Azzahra et al (2025) mengkaji hubungan antara *meaningfulness in work* dengan intensi Gen Z untuk tetap bertahan di organisasi. Studi ini mengungkap dilema yang dihadapi karyawan Gen Z. Di satu sisi mereka mencari pekerjaan yang bermakna dan selaras dengan panggilan hidup, namun di sisi lain menghadapi realitas organisasi yang tidak selalu dapat memenuhi ekspektasi tersebut. Ketika pekerjaan tidak memberikan makna yang diharapkan, Gen Z cenderung mempertimbangkan untuk mencari alternatif di tempat lain.

(Fay et al (2023)menemukan bahwa perilaku kerja proaktif (*proactive work behavior*) dapat membantu karyawan menemukan dan menciptakan makna dalam pekerjaan mereka. Temuan ini relevan karena menunjukkan bahwa orientasi calling tidak harus bersifat pasif. Gen Z tidak hanya menunggu pekerjaan yang bermakna, tetapi juga dapat secara aktif menciptakan makna melalui cara mereka melakukan pekerjaan *(job crafting).*

### 5.1.2 Job Hopping




Gambar 5.2
Node Tree (B) Job Hopping

Hasil penelitian menggunakan NVivo menghasilkan node tree (B) *Job Hopping* yang terdiri dari tiga child nodes utama, B1_Respon Rasional (mencakup sub-nodes B1A_Motif Finansial, B1B_Motif Pengembangan Karir, dan B1C_Lingkungan), B2_Pengambilan Keputusan, dan B3_Normalisasi Job Hopping. Struktur node tree ini mengungkapkan bahwa fenomena job hopping di kalangan Generasi Z Yogyakarta bukanlah perilaku impulsif atau indikasi kurangnya komitmen, melainkan respons strategis terhadap kondisi pasar kerja kontemporer dan prioritas pengembangan karier yang jelas. Temuan ini sejalan dengan Arifin et al (2024) yang menemukan bahwa Gen Z memiliki pandangan positif terhadap job hopping dan mengalami lebih banyak dampak positif, baik dari sisi karir maupun personal.

Temuan pertama dan paling dominan dalam analisis adalah bahwa Gen Z memandang *job hopping* sebagai respon rasional terhadap kondisi kerja yang tidak sesuai ekspektasi. Berbeda dengan stigma negatif yang melekat pada perilaku berpindah-pindah kerja yang seringkali diasosiasikan dengan ketidakloyalan atau ketidakstabilan, Gen Z melihatnya sebagai keputusan yang terkalkulasi dengan pertimbangan yang jelas. Perdhana et al (2020) dalam studi fenomenologis di Indonesia menemukan bahwa *job hopping* bukan sekadar perilaku impulsif, melainkan keputusan rasional yang didorong oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini, keinginan mengembangkan karir, dan pencarian kompensasi yang lebih baik. Arifin et al (2024) dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi di Indonesia mengidentifikasi bahwa alasan *job hopping* Gen Z beragam namun koheren, meliputi, motivational forces (dorongan motivasi), karakteristik kepribadian, dan pengaruh media sosial.

Motif finansial merupakan salah satu alasan rasional yang mendorong Gen Z melakukan *job hopping*. Meskipun Gen Z sering digambarkan sebagai generasi yang mengutamakan makna di atas uang, data menunjukkan bahwa kompensasi yang fair dan kompetitif tetap menjadi pertimbangan penting. Ketika kompensasi di tempat kerja saat ini tidak sesuai dengan kontribusi atau standar pasar, Gen Z melihat perpindahan kerja sebagai cara rasional untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik. Oktafiani et al (2025) dalam penelitian kuantitatif terhadap 104 Gen Z di Yogyakarta menemukan bahwa gaji kompetitif (*market competitive pay*) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap niat *job*

*hopping*. Artinya, semakin kompetitif gaji yang dirasakan karyawan, semakin kecil keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa ketika motif finansial terpenuhi, Gen Z cenderung bertahan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi menjadi pendorong rasional untuk mencari peluang yang lebih baik.

Motif pengembangan karir merupakan alasan rasional yang paling menonjol dalam analisis. Gen Z memandang *job hopping* sebagai strategi untuk mempercepat pertumbuhan karir ketika organisasi saat ini tidak menyediakan jalur pengembangan yang memadai. Bagi Gen Z, setiap pekerjaan adalah kesempatan untuk belajar dan mengembangkan skill, ketika kesempatan tersebut tidak tersedia, perpindahan menjadi pilihan logis. Dwiputri et al (2024)menggunakan pendekatan *grounded theory* untuk membangun teori tentang pola *job hopping* Gen Z. Temuan penelitian mengidentifikasi bahwa Gen Z memprioritaskan pengembangan skill dan pertumbuhan profesional. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang mungkin bersedia menunggu promosi dalam waktu lama, Gen Z cenderung proaktif mencari kesempatan pengembangan, jika tidak tersedia di tempat saat ini, mereka akan mencarinya di tempat lain.

Temuan yang menarik dari Oktafiani et al (2025) menunjukkan bahwa pertumbuhan karir (*career growth*) justru memiliki pengaruh positif terhadap niat job hopping. Ini berarti Gen Z yang merasakan memiliki peluang karir yang baik dan telah mengembangkan kompetensi yang kuat justru lebih percaya diri untuk mencari peluang yang lebih baik di tempat lain. Fenomena ini dapat dijelaskan bahwa Gen Z menggunakan setiap

pekerjaan sebagai *stepping stone* / batu loncatan untuk mencapai karir yang diimpikan. Arifin et al (2024) menawarkan perspektif yang menantang stigma negatif terhadap *job hopping*. Penelitian dari Malaysia ini menemukan bahwa bagi Gen Z, berpindah pekerjaan bisa menjadi cara untuk: (1) mempercepat pertumbuhan karir, (2) meningkatkan pendapatan, dan (3) menemukan *job fit* yang lebih baik. Dari perspektif ini, *job hopping* bukan masalah yang harus dihindari, melainkan strategi karir yang rasional.

Motif lingkungan kerja mencakup berbagai faktor kontekstual yang mendorong keputusan *job hopping*, termasuk budaya organisasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, fleksibilitas kerja, dan *work-life balance*. Gen Z sangat sensitif terhadap lingkungan kerja yang tidak sehat atau tidak sesuai dengan nilai-nilai mereka. Sabila et al (2024) dalam penelitian kualitatif pada Gen Z di bidang komunikasi menemukan bahwa lingkungan kerja yang dinamis, peluang belajar, dan budaya organisasi menjadi faktor penentu keputusan untuk tetap atau pergi. Gen Z di industri kreatif khususnya sangat menghargai lingkungan yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan pertumbuhan personal.

Dwiputri et al (2024) juga mengidentifikasi bahwa prioritas terhadap *work-life balance* dan kesesuaian nilai dengan perusahaan merupakan karakteristik unik Gen Z dalam pengambilan keputusan karir. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang mungkin lebih toleran terhadap lingkungan kerja yang tidak ideal demi keamanan finansial, Gen Z cenderung tidak berkompromi, jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan nilai mereka, mereka akan mencari tempat yang lebih cocok. Pawar &

Pandit (2023) menyoroti bahwa pandemi COVID-19 meningkatkan kesadaran Gen Z terhadap kesehatan mental dan pentingnya fleksibilitas kerja. Pasca pandemi, Gen Z memiliki standar yang lebih tinggi terhadap lingkungan kerja. Mereka mengharapkan organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan, bukan hanya menuntut produktivitas.

Node B2_Pengambilan Keputusan mengungkapkan bahwa Gen Z tidak melakukan *job hopping* secara impulsif. Ada proses deliberasi yang melibatkan evaluasi terhadap kondisi saat ini, pertimbangan alternatif, dan kalkulasi risiko-manfaat. Proses ini mencerminkan bahwa Gen Z, meskipun seringkali dianggap tidak sabar, sebenarnya cukup rasional dalam pengambilan keputusan karir. Arifin et al (2024) mengidentifikasi dua proses utama dalam perilaku *job hopping* Gen Z dengan empat tipe siklus perpindahan. Temuan ini menunjukkan bahwa *job hopping* bukanlah perilaku acak, melainkan mengikuti pola tertentu yang dapat diprediksi berdasarkan motivasi dan karakteristik individu.

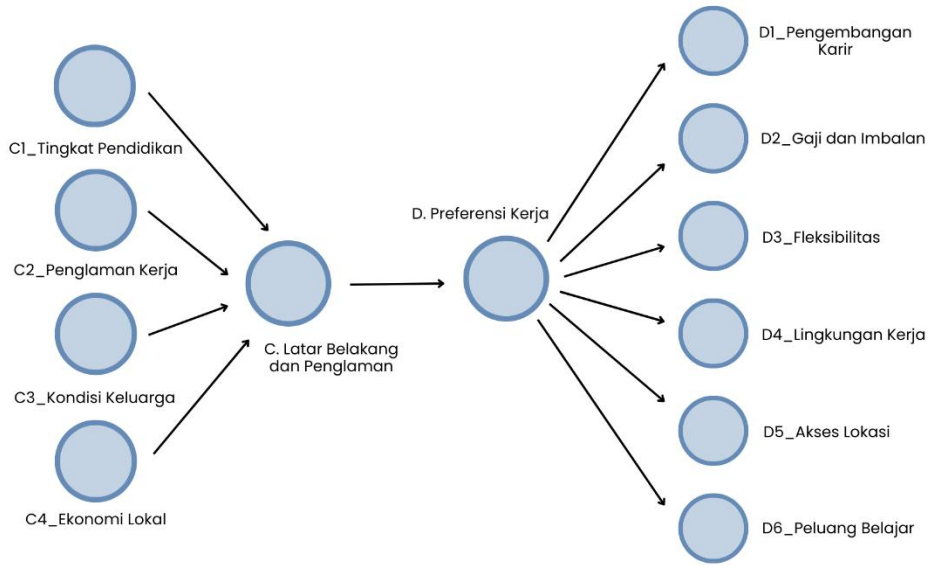
Perdhana et al (2020) dalam studi fenomenologis di Indonesia menekankan pentingnya memahami makna dan alasan di balik keputusan *job hopping*. Keputusan ini tidak lahir dari kekosongan, melainkan merupakan respons terhadap pengalaman kerja yang tidak memenuhi ekspektasi. Proses pengambilan keputusan melibatkan refleksi terhadap apa yang diharapkan versus apa yang diperoleh, dan kalkulasi apakah situasi tersebut dapat diperbaiki atau lebih baik mencari alternatif.

Node B3_Normalisasi Job Hopping mengungkapkan temuan penting bahwa *job hopping* telah menjadi perilaku yang dinormalisasi di kalangan Gen Z. Stigma negatif yang melekat pada *job hopper* di generasi sebelumnya tidak lagi berlaku dengan intensitas yang sama pada Gen Z. Mereka melihat perpindahan kerja sebagai bagian normal dari perjalanan karir di era modern. Sabila et al (2024)menemukan bahwa *job hopping* kini lebih diterima secara sosial dan tidak lagi dianggap negatif seperti pandangan generasi sebelumnya. Gen Z berbagi pengalaman dan normalisasi perilaku ini melalui media sosial dan jaringan pertemanan, menciptakan lingkungan di mana berpindah pekerjaan dipandang sebagai tanda proaktivitas, bukan ketidakloyalan.

Arifin et al (2024) secara eksplisit menantang stigma negatif terhadap *job hopping* dengan pertanyaan provokatif: "*Does Job Hopping Matter*?". Temuan penelitian menunjukkan bahwa partisipan Gen Z memiliki pandangan yang cukup positif terhadap *job hopping* dan mengalami lebih banyak dampak positif, baik dari sisi karir maupun personal. Ini menunjukkan pergeseran paradigma, dari *job hopping* sebagai masalah menjadi *job hopping* sebagai strategi. Pengaruh media sosial dalam normalisasi ini tidak dapat diabaikan. Arifin et al (2024) mengidentifikasi pengaruh media sosial sebagai salah satu faktor yang membentuk sikap Gen Z terhadap *job hopping*. Konten tentang kesuksesan melalui perpindahan karir, diskusi tentang "*toxic workplace*", dan berbagi pengalaman mencari pekerjaan yang lebih baik di platform seperti LinkedIn, TikTok, dan Twitter berkontribusi pada normalisasi perilaku ini.

(Yuen (2016) mendefinisikan *job hopping* sebagai tindakan sukarela berpindah pekerjaan dalam periode kurang dari dua tahun. Di kalangan Gen Z, definisi ini tidak lagi membawa konotasi negatif. Mereka melihat masa kerja yang pendek bukan sebagai kegagalan membangun karir, melainkan sebagai bukti bahwa mereka aktif mencari dan mengejar peluang terbaik untuk diri mereka.

### 5.1.3 Pengaruh Latar Belakang dan Pengalaman terhadap Preferensi Kerja




Gambar 5.3

Node Tree (C&D) Latar Belakang terhadap Preferensi Kerja

Hasil penelitian menggunakan NVivo menghasilkan model struktural yang menunjukkan bagaimana empat dimensi latar belakang dan pengalaman (C1_Tingkat Pendidikan, C2_Pengalaman Kerja, C3_Kondisi Keluarga, dan C4_Ekonomi Lokal) membentuk node C_Latar Belakang dan Pengalaman, yang selanjutnya mempengaruhi node D_Preferensi Kerja

dengan enam sub-dimensi (D1_Pengembangan Karir, D2_Gaji dan Imbalan, D3_Fleksibilitas, D4_Lingkungan Kerja, D5_Akses Lokasi, dan D6_Peluang Belajar). Model ini mengungkapkan bahwa preferensi kerja Generasi Z bukanlah karakteristik generasional yang universal dan homogen, melainkan hasil dari interaksi kompleks antara faktor-faktor kontekstual dan experiential yang membentuk prioritas dan ekspektasi mereka terhadap pekerjaan.

Tingkat pendidikan membentuk ekspektasi dan preferensi kerja Gen Z. Barhate & Dirani (2022) dalam *systematic literature review* menemukan bahwa aspirasi karir Gen Z dipengaruhi oleh faktor intrinsik (sikap, motivasi) yang sebagian besar terbentuk melalui proses pendidikan. Gen Z dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki ekspektasi lebih tinggi terhadap pengembangan karir (D1) dan peluang belajar (D6). Schroth (2019) menjelaskan bahwa Gen Z tumbuh dengan akses informasi yang luas, membuat mereka memiliki standar yang lebih tinggi terhadap kualitas pekerjaan. Pendidikan formal juga membentuk preferensi terhadap lingkungan kerja (D4) yang profesional dan mendukung pertumbuhan intelektual.

Pengalaman kerja sebelumnya, baik positif maupun negative secara signifikan membentuk preferensi kerja Gen Z. Sharma & Pandit 92021) menemukan bahwa Gen Z yang pernah mengalami lingkungan kerja yang tidak mendukung cenderung lebih memprioritaskan fleksibilitas (D3) dan lingkungan kerja positif (D4) dalam pekerjaan selanjutnya. Leslie et al (2021) dalam penelitian *mixed method* menemukan bahwa Gen Z yang

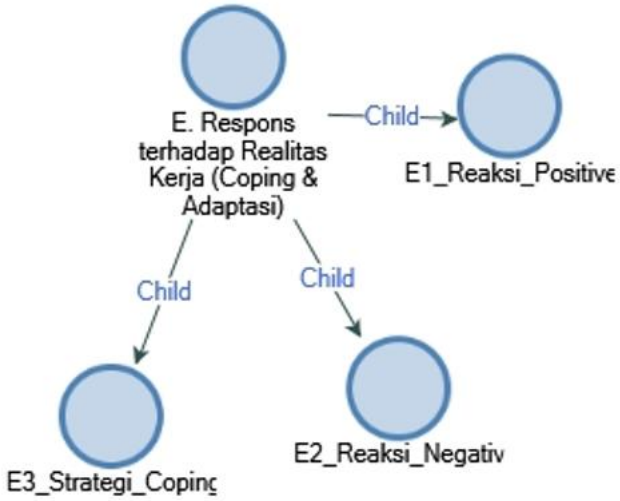
pernah bekerja di organisasi dengan standar etika rendah akan secara aktif mencari organisasi yang transparan dan adil. Pengalaman kerja juga membentuk ekspektasi realistis terhadap gaji dan imbalan (D2). Mereka yang sudah bekerja memiliki benchmark lebih jelas tentang kompensasi yang layak.

Kondisi keluarga memainkan peran penting dalam membentuk preferensi kerja Gen Z. Barhate & Dirani (2022) mengidentifikasi keluarga sebagai salah satu faktor ekstrinsik utama yang memengaruhi aspirasi karir Gen Z. Gen Z dari keluarga dengan beban ekonomi tinggi cenderung memprioritaskan gaji dan imbalan (D2) serta akses lokasi (D5) yang dekat dengan keluarga. Megawati et al (2024)dalam konteks Indonesia menemukan bahwa nilai-nilai keluarga memengaruhi prioritas Gen Z terhadap *work-life balance* dan fleksibilitas. Gen Z Indonesia yang memiliki tanggung jawab keluarga cenderung mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka menyeimbangkan peran profesional dan keluarga.

Kondisi ekonomi lokal tempat Gen Z tinggal memengaruhi preferensi dan ekspektasi kerja mereka. Schroth (2019) menjelaskan bahwa Gen Z yang tumbuh menyaksikan krisis ekonomi 2008 memiliki kecemasan finansial yang lebih tinggi, mendorong preferensi terhadap stabilitas pekerjaan dan gaji yang kompetitif (D2). Rotich et al (2025) menemukan bahwa Gen Z di daerah dengan peluang kerja terbatas lebih fleksibel dalam preferensi mereka dan lebih bersedia berkompromi pada aspek-aspek tertentu. Sebaliknya, Gen Z di kota besar dengan banyak peluang cenderung

lebih selektif dan memprioritaskan keselarasan nilai (D4) dan pengembangan karir (D1).

### 5.1.4 Respon terhadap Realitas Kerja




Gambar 5.4

Node Tree (E) Respon terhadap Realitas Kerja

Hasil penelitian menggunakan NVivo menghasilkan node tree (E) Respon terhadap Realitas Kerja yang terdiri dari tiga child nodes, E1_Reaksi_Positif, E2_Reaksi_Negatif, dan E3_Strategi_Coping. Struktur node tree ini mengungkapkan bahwa Generasi Z menunjukkan spektrum respons yang luas terhadap kesesuaian atau ketidaksesuaian antara ekspektasi awal dan realitas pekerjaan yang mereka hadapi. Berbeda dari stereotip populer bahwa Gen Z adalah generasi yang fragile atau tidak mampu mengatasi tantangan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Gen Z mengembangkan strategi coping dan adaptasi yang sophisticated, meskipun mereka menghadapi tingkat stres dan tekanan mental yang signifikan.

Ketika realitas kerja sesuai ekspektasi atau ketika Gen Z berhasil beradaptasi, mereka menunjukkan reaksi positif berupa *engagement, thriving*, dan peningkatan makna kerja. Soerjoatmodjo (2025) mengidentifikasi jalur perilaku (*behavior pathway*) menuju kebahagiaan kerja pada Gen Z (*job crafting → career adaptability → work engagement → thriving → happiness*). *Job crafting* yaitu menyesuaikan pekerjaan agar lebih bermakna, menjadi kunci reaksi positif. Gen Z yang proaktif melakukan *job crafting* cenderung lebih bahagia meskipun kondisi kerja tidak sempurna. Temuan ini menunjukkan bahwa Gen Z tidak pasif menerima realitas, mereka secara aktif membentuk pengalaman kerja. Fay et al (2023) memperkuat temuan ini dengan bukti bahwa perilaku kerja proaktif (*proactive work behavior*) membantu karyawan menemukan dan menciptakan makna dalam pekerjaan. Artinya, Gen Z yang mengambil inisiatif untuk mengubah aspek-aspek pekerjaan mereka, baik tugas, hubungan, maupun persepsi kognitif, cenderung menemukan makna lebih besar dalam pekerjaan.

Ketika realitas kerja tidak sesuai ekspektasi dan Gen Z tidak berhasil beradaptasi, mereka menunjukkan reaksi negatif berupa stres, *burnout, quiet quitting*, atau niat *turnover*. Pane et al (2025) dalam penelitian kualitatif di Indonesia mengidentifikasi Gen Z sebagai "generasi rentan" di dunia kerja yang menghadapi berbagai stresor unik. Xueyun et al (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa kondisi organisasi yang buruk, seperti kepemimpinan toxic, kurangnya dukungan, dan beban kerja berlebih meningkatkan niat *quiet quitting* pada Gen Z. *Quiet quitting* merupakan

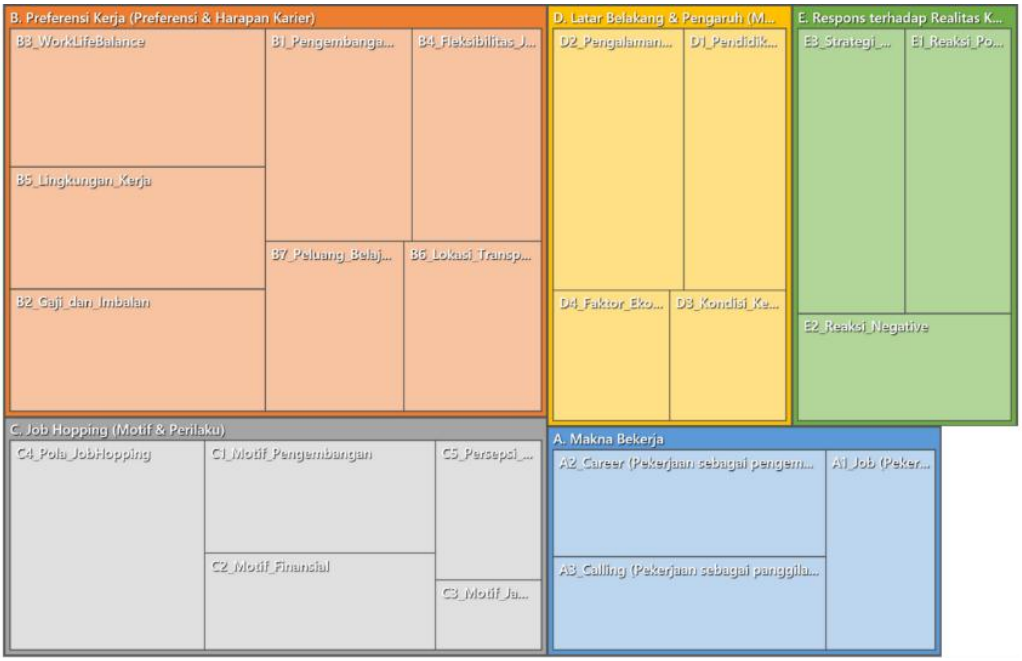
respons pasif di mana Gen Z tetap bekerja tetapi menarik diri secara psikologis, hanya melakukan pekerjaan seminimal mungkin. Pathak & Sanjay Bhayani (2025) menemukan bahwa Gen Z mengalami tingkat stres yang signifikan di tempat kerja. Ketika strategi coping gagal, reaksi negatif dapat meningkat menjadi burnout atau keputusan untuk resign. Ini menjelaskan mengapa fenomena *job hopping* tinggi di kalangan Gen Z. Perpindahan kerja seringkali merupakan respons terhadap akumulasi pengalaman negatif.

Di antara reaksi positif dan negatif, Gen Z mengembangkan berbagai strategi coping untuk mengatasi ketidaksesuaian ekspektasi dan realitas. Pathak & Sanjay Bhayani (2025) mengidentifikasi dua kategori strategi coping, adaptif (mencari dukungan sosial, problem-solving, dan reframing dan maladaptif (penghindaran dan penarikan diri). Pane et al (2025) dalam konteks Indonesia menemukan strategi coping spesifik yang digunakan Gen Z. Mencari dukungan dari rekan kerja, melakukan aktivitas di luar kerja untuk menyeimbangkan tekanan, dan dalam beberapa kasus, mempertimbangkan untuk resign sebagai pilihan terakhir. Dukungan sosial baik dari rekan kerja maupun dari luar tempat kerja menjadi faktor protektif yang penting. *Job crafting* yang diidentifikasi Soerjoatmodjo (2025) juga dapat dipandang sebagai strategi coping proaktif. Alih-alih menerima kondisi kerja yang tidak ideal secara pasif, Gen Z yang melakukan *job crafting* secara aktif mengubah aspek-aspek pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan nilai personal.

Secara keseluruhan, struktur node ini mengintegrasikan berbagai perspektif teoretis yang sebelumnya terfragmentasi dalam literatur *job hopping*, menciptakan framework komprehensif untuk memahami fenomena pada Gen Z. *Node tree* tidak hanya berfungsi sebagai alat analisis tetapi juga sebagai representasi visual dari kompleksitas fenomena, memungkinkan identifikasi pola dan hubungan yang mungkin tidak terlihat jika analisis dilakukan secara *ad hoc* (Miles et al., 2014). Dengan demikian, struktur ini memberikan kontribusi metodologis dalam analisis data kualitatif dan kontribusi teoretis dalam memahami dinamika karier Gen Z di konteks pasar kerja Indonesia.

## 5.2 *TreeMap* - Kuantitas Coding dan Interpretasi Dominansi Temuan

*TreeMap* merupakan visualisasi hierarkis yang menampilkan distribusi kuantitas coding pada setiap node berdasarkan jumlah referensi atau kutipan yang dikodekan (Bazeley & Jackson, 2013). Ukuran setiap kotak dalam *treemap* mencerminkan frekuensi kemunculan tema tersebut dalam data, memberikan gambaran visual tentang tema-tema mana yang paling dominan dibicarakan oleh informan. Dalam konteks penelitian ini, *treemap* mengungkapkan prioritas dan perhatian utama Gen Z dalam fenomena *job hopping*, menunjukkan dimensi mana yang paling sering muncul dalam narasi mereka tentang pengalaman kerja dan keputusan perpindahan.




Gambar 5.5

TreeMap Distribusi Kuantitas Coding Berdasarkan Jumlah Referensi

Visualisasi *treemap* menunjukkan bahwa Kategori B (Preferensi Kerja) mendominasi dengan area terbesar, mengindikasikan bahwa Gen Z sangat vokal dan spesifik dalam mengekspresikan ekspektasi mereka terhadap pekerjaan. Dominasi ini sejalan dengan hasil survey dari (Deloitte, 2023) yang mengungkapkan bahwa Gen Z menuntut transparansi dan responsivitas dari kepemimpinan organisasi. Dengan karakteristik generasi yang tumbuh sepenuhnya dalam era digital dengan akses instant ke informasi, di mana mereka aktif menggunakan LinkedIn, Glassdoor, Instagram dan TikTok untuk networking serta mengevaluasi benchmark gaji dan budaya organisasi secara autentik. Sub-node dalam kategori ini mencakup *work-life balance*, gaji dan imbalan, lingkungan kerja, fleksibilitas jam kerja, peluang belajar, dan lokasi kerja, dengan *work-life balance* dan pengembangan diri menjadi sub-tema yang paling banyak

direferensikan. Temuan ini mengonfirmasi literatur yang menyatakan bahwa Gen Z memprioritaskan keseimbangan kehidupan dan pembelajaran berkelanjutan sebagai faktor non-finansial yang krusial dalam kepuasan kerja (Pózner & Kozák, 2025).

Kategori D (Latar Belakang dan Pengaruh) menempati posisi kedua terbesar, menunjukkan pentingnya faktor kontekstual dalam membentuk nilai, preferensi, dan keputusan karier Gen Z. Tingginya frekuensi referensi pada kategori ini mengungkapkan bahwa Gen Z tidak membuat keputusan karier dalam ruang hampa, melainkan sangat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, kondisi keluarga, dan konteks ekonomi lokal Yogyakarta. Sub-node pengalaman kerja dan pendidikan menjadi yang paling dominan, mengindikasikan bahwa pembelajaran dari pekerjaan pertama sangat membentuk ekspektasi dan strategi karier selanjutnya. Konteks ekonomi lokal Yogyakarta, dengan standar gaji yang relatif rendah dibandingkan kota besar lain juga menjadi tema yang sering muncul, menciptakan *push factor* yang signifikan untuk *job hopping* geografis atau pencarian pekerjaan remote dengan kompensasi lebih tinggi.

Kategori C (*Job Hopping*) menunjukkan distribusi yang cukup signifikan dengan sub-node pola *job hopping*, motif pengembangan, dan motif finansial sebagai yang paling dominan. Temuan ini mengungkapkan bahwa *job hopping* pada Gen Z bukan fenomena monolitik tetapi memiliki berbagai manifestasi dan motivasi. Dominasi motif pengembangan menunjukkan bahwa pembelajaran dan akuisisi keterampilan baru menjadi driver utama perpindahan kerja, sejalan dengan *career development theory*

yang menekankan pentingnya *continuous learning* dalam karier kontemporer (Hall, 2004). Motif finansial juga signifikan, mengonfirmasi bahwa kompensasi tetap menjadi faktor praktikal yang tidak dapat diabaikan, terutama dalam konteks ekonomi lokal Yogyakarta dengan *cost of living* yang terus meningkat. Pola *job hopping* yang bervariasi dari frekuensi tinggi dengan durasi pendek hingga perpindahan yang lebih kalkulatif menunjukkan heterogenitas dalam strategi karier Gen Z, menantang generalisasi bahwa semua Gen Z melakukan *job hopping* dengan cara yang sama.

Kategori A (Makna Bekerja) menempati area yang lebih kecil dibandingkan kategori B, D, E, dan C, namun tetap signifikan dengan sub-node career dan *calling* yang lebih menonjol dibandingkan *job*. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun Gen Z sangat pragmatis dan spesifik dalam preferensi mereka (sebagaimana ditunjukkan oleh dominasi Kategori B), mereka juga memiliki orientasi yang lebih dalam terhadap makna pekerjaan sebagai pengembangan karier dan panggilan hidup, bukan sekadar sumber penghasilan. Hal ini sejalan dengan *work orientation framework* dari Wrzesniewski et al (1997) yang menyatakan bahwa individu dengan orientasi *career* dan *calling* cenderung mencari *fulfillment* dan makna dalam pekerjaan mereka, tidak hanya kompensasi finansial. Ukuran yang lebih kecil dari kategori ini bukan berarti kurang penting, melainkan mencerminkan bahwa nilai-nilai ini bersifat lebih fundamental dan abstrak, sehingga lebih jarang diartikulasikan secara eksplisit dibandingkan preferensi konkret.

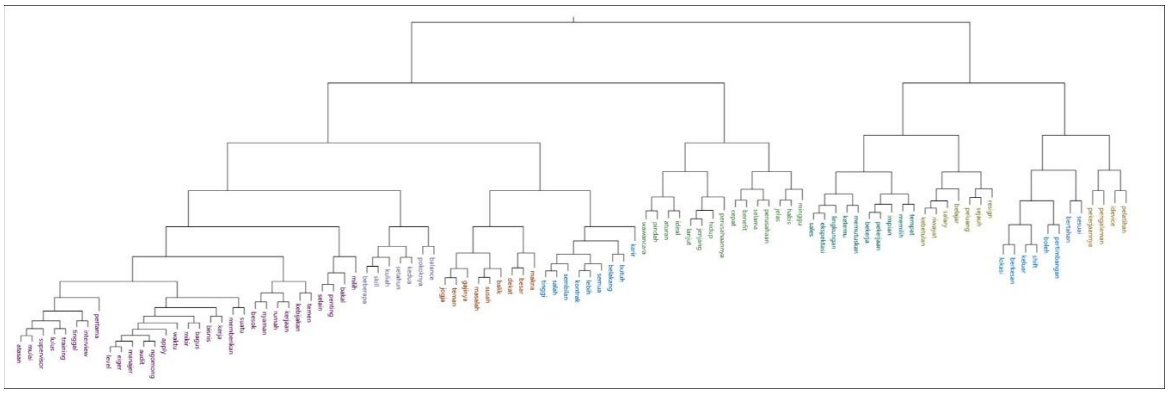
Secara keseluruhan, distribusi kuantitas *coding* dalam *treemap* mengungkapkan pola yang sangat koheren dengan kerangka konseptual penelitian. Dominasi Kategori B (Preferensi Kerja) mengonfirmasi bahwa Gen Z adalah generasi yang sangat vokal, spesifik, dan rasional dalam mengekspresikan ekspektasi mereka terhadap pekerjaan. Mereka tidak hanya bekerja untuk bertahan hidup, tetapi memiliki standar yang jelas tentang apa yang mereka anggap sebagai pekerjaan yang layak dan memuaskan. Tingginya referensi pada Kategori D (Latar Belakang dan Pengaruh) menunjukkan bahwa preferensi dan keputusan karier Gen Z tidak muncul dari kehampaan, melainkan sangat dibentuk oleh konteks pendidikan, pengalaman, keluarga, dan ekonomi lokal mereka. Kategori E (Respons terhadap Realitas Kerja) yang juga sangat dominan mengungkapkan proses dinamis di mana Gen Z aktif mengevaluasi dan merespons gap antara ekspektasi dan realitas, menggunakan berbagai strategi *coping* sebelum akhirnya memutuskan untuk job hopping jika upaya tersebut gagal.

Makna paling krusial dari visualisasi treemap ini adalah bahwa *job hopping* (Kategori C) bukan fenomena yang berdiri sendiri, melainkan konsekuensi logis dari ketidaksesuaian antara ekspektasi yang sangat spesifik (Kategori B) dengan realitas kerja. Distribusi ini memvalidasi hipotesis bahwa Gen Z melakukan job hopping bukan karena kurang loyal atau impulsif, tetapi karena mereka memiliki standar yang tinggi dan jelas tentang apa yang mereka inginkan dari pekerjaan, dan mereka tidak ragu untuk berpindah ketika standar tersebut tidak terpenuhi. *Treemap* juga

menunjukkan bahwa *job hopping* adalah hasil dari proses yang kompleks, melibatkan nilai yang dibentuk oleh latar belakang, preferensi yang spesifik, respons emosional dan *behavioral* terhadap realitas, serta strategi *coping* yang pada akhirnya mengarah pada keputusan untuk berpindah. Dengan demikian, visualisasi ini memberikan dukungan kuantitatif terhadap model konseptual yang telah dibangun, menunjukkan bahwa fenomena *job hopping* pada Gen Z adalah fenomena multi-dimensi yang memerlukan pemahaman holistik, bukan penilaian simplisitik sebagai ketidakloyalan generasional.

### 5.3 *Cluster Analysis* - Relasi Tematik antar Node dan Pola Pengelompokan

*Cluster analysis* merupakan teknik analisis yang mengidentifikasi pengelompokan node berdasarkan kesamaan konten atau *co-occurrence* dalam data (Bazeley & Jackson, 2013). Dalam NVivo, *cluster analysis* menghasilkan dendrogram yang memvisualisasikan bagaimana node-node yang berbeda saling terkait berdasarkan kemiripan pola coding, mengungkapkan hubungan tematik yang mungkin tidak terlihat jelas dalam analisis individual node. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tema-tema yang cenderung muncul bersama-sama dalam narasi informan, memberikan wawasan tentang bagaimana berbagai dimensi fenomena *job hopping* saling terhubung dalam pengalaman Gen Z.



Gambar 5.6

Dendrogram *Cluster Analysis* Berdasarkan Kesamaan Konten

Hasil *cluster analysis* mengungkapkan empat pengelompokan tematik yang sangat koheren, masing-masing mencerminkan orientasi dan logika yang berbeda dalam fenomena *job hopping* Gen Z. Cluster pertama yang terdiri dari A2_Career, A3_Calling, B3_WorkLifeBalance, dan B4_Fleksibilitas membentuk apa yang dapat disebut sebagai *"cluster idealis-developmentalis."* Pengelompokan ini mengindikasikan bahwa ketika Gen Z membicarakan pekerjaan sebagai *career* (pengembangan karier) dan *calling* (panggilan hidup), mereka secara konsisten juga membicarakan *work life balance* dan fleksibilitas. Temuan ini mengungkapkan bahwa bagi segmen Gen Z yang berorientasi pada pengembangan diri dan makna, pekerjaan bukan sekadar sumber penghasilan tetapi harus memberikan ruang untuk pertumbuhan personal, aktualisasi passion, dan keseimbangan kehidupan. Cluster ini sejalan dengan *self-determination theory* (Ryan & Deci, 2000) yang menekankan bahwa motivasi intrinsik dan kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan (*relatedness*) adalah fundamental dalam *well-being* dan

engagement individu. Gen Z dalam cluster ini cenderung melihat *job hopping* sebagai strategi untuk menemukan pekerjaan yang tidak hanya membayar tetapi juga memenuhi kebutuhan psikologis dan eksistensial mereka.

Cluster ini juga memperkuat dimensi *value-driven* dalam *protean career*. Gen Z sangat jelas tentang nilai-nilai mereka (*calling, balance, autonomy)* dan tidak akan berkompromi dengan nilai tersebut demi organizational rewards tradisional seperti *job security* atau *hierarchical advancement*. Memiliki implikasi teoretis yang signifikan untuk Protean Career Theory (Hall, 2004). Hall mendefinisikan *protean career* sebagai career yang *value-driven* dan *self-directed*. Namun, hasil clustering juga menunjukkan bahwa konsepsi nilai Gen Z jauh lebih kompleks dan multidimensional daripada yang diasumsikan oleh Hall.

Hall cenderung memperlakukan "*values*" sebagai *monolithic construct*, seolah-olah individu memiliki satu set nilai yang koheren. Namun cluster ini mengungkap bahwa nilai Gen Z adalah *constellation of values* yang harus dipenuhi secara simultan. Nilai pengembangan diri (career), nilai existensial (calling), nilai relasional (balance), dan nilai autonomi (flexibility). Kegagalan memenuhi satu nilai dapat membatalkan *fulfillment* dari nilai lainnya. Ini mengarah pada proposisi teoretis baru, Protean career dalam era Gen Z adalah *not just value-driven*, *but values-plurality driven*. Organisasi tidak bisa memuaskan Gen Z dengan memenuhi satu nilai dominan (misalnya gaji tinggi atau career path yang jelas), mereka harus memenuhi *portfolio of values* secara seimbang. Ini adalah standar yang jauh

lebih *demanding* dan menjelaskan mengapa retention Gen Z menjadi tantangan yang belum pernah ada sebelumnya dalam sejarah manajemen SDM.

Cluster kedua yang terdiri dari A1_Job, C4_Pola Job Hopping, C2_Motif Finansial, dan B2_Gaji dan Imbalan membentuk *"cluster pragmatis-ekonomis."* Pengelompokan ini mengungkapkan logika yang sangat berbeda dari cluster pertama. Ketika Gen Z membicarakan pekerjaan sebagai *job* (sumber penghasilan), mereka secara konsisten juga membicarakan gaji, motif finansial untuk berpindah, dan pola perpindahan kerja yang aktual. Cluster ini mencerminkan orientasi yang lebih instrumental dan transaksional terhadap pekerjaan. Bekerja adalah pertukaran waktu dan tenaga dengan kompensasi finansial, dan jika kompensasi tidak memadai atau tidak kompetitif, perpindahan kerja menjadi respons yang rasional. Temuan ini sejalan dengan *equity theory* (Adams, 1965) yang telah divalidasi kembali dalam konteks modern (Chen et al., 2023), yang menyatakan bahwa individu mengevaluasi keadilan dalam hubungan kerja dengan membandingkan rasio input-output mereka dengan orang lain, dan ketidakadilan yang dirasakan memotivasi upaya untuk memulihkan keseimbangan, salah satunya melalui *job hopping*. Yang menarik adalah bahwa cluster ini tidak mengindikasikan bahwa Gen Z ini kurang idealis atau hanya materialistis, melainkan menunjukkan bahwa dalam konteks ekonomi di mana gaji tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar atau standar hidup yang layak sebagaimana sering terjadi di Yogyakarta, orientasi finansial menjadi sangat menonjol dan logis.

Cluster ini juga mengungkapkan bahwa pola *job hopping* yang tinggi sering kali didorong oleh pencarian kompensasi yang lebih baik, bukan ketidakstabilan personal.

Cluster ketiga yang mengelompokkan D3_Kondisi Keluarga dan D4_Faktor Ekonomi Lokal membentuk *"cluster kontekstual-struktural"* yang mengungkapkan faktor-faktor eksternal yang membatasi atau memfasilitasi *job hopping*. Pengelompokan ini sangat penting karena menunjukkan bahwa kondisi keluarga (seperti tanggungan orang tua, status pernikahan, atau dukungan finansial keluarga) dan faktor ekonomi lokal (seperti standar gaji Yogyakarta yang rendah, *cost of living* yang meningkat, dan ketersediaan peluang kerja) saling terkait dalam membentuk batasan dan *opportunity structure* bagi Gen Z. Informan dengan tanggungan keluarga yang berat dalam konteks ekonomi lokal yang *challenging* menghadapi *trade-off* yang lebih kompleks dalam keputusan *job hopping*. Di satu sisi, mereka mungkin perlu gaji yang lebih tinggi untuk memenuhi kebutuhan keluarga, namun di sisi lain, mereka juga memiliki risiko yang lebih tinggi jika *job hopping* tidak berhasil. Sebaliknya, Gen Z tanpa tanggungan keluarga dalam konteks ekonomi yang sama memiliki mobilitas yang lebih tinggi untuk mencari peluang di luar Yogyakarta atau bahkan *remote work* dengan gaji lebih kompetitif. Cluster ini sejalan dengan *bounded rationality theory* yang dikembangkan oleh (Simon, 1957) menyatakan bahwa keputusan individu dibuat dalam batasan informasi, waktu, dan sumber daya yang tersedia, bukan dalam kondisi optimal yang

ideal. *Job hopping* Gen Z, dengan demikian, tidak hanya ditentukan oleh preferensi personal tetapi juga oleh realitas struktural yang mereka hadapi.

Temuan ini mengkritisi asumsi mobilitas bebas dalam *Boundaryless Career Theory* (Sullivan & Arthur, 2006)**.** Gen Z memang mobile, tetapi mobilitas mereka *bounded by structural constraints*, tidak semua Gen Z memiliki *privilege* untuk *freely mobile* dan *family obligations* dan *economic constraints* menciptakan *invisible boundaries*. Ini mengarah pada konsep "*Constrained Boundarylessness*" mobilitas karir yang tinggi tetapi dalam batas-batas yang ditentukan oleh realitas struktural. *Boundaryless* bukan berarti tanpa preferensi atau standar. Gen Z sangat *boundaryless* dalam mobilitas, tetapi sangat *bounded* dalam nilai dan preferensi mereka. Mereka tidak akan bekerja di mana saja atau dalam kondisi apa saja. Mereka akan berpindah-pindah sampai menemukan organisasi yang menghormati *boundaries* mereka. Teori *Boundaryless Career* perlu diperluas dengan memasukkan konsep "*Bounded Boundarylessness*" mengakui bahwa mobilitas karir tidak berarti ketiadaan batasan, tetapi justru merupakan strategi untuk menemukan lingkungan kerja yang sesuai dengan batasan-batasan personal yang telah ditetapkan. Mobilitas adalah means, bukan ends tujuan akhirnya adalah menemukan fit antara nilai personal dan lingkungan kerja.

Cluster keempat yang mengelompokkan E2_Reaksi Negatif dan E3_Strategi Coping membentuk *"cluster respons-adaptasi"* yang mengungkapkan proses psikologis yang terjadi ketika Gen Z menghadapi ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas kerja. Pengelompokan ini

sangat koheren karena reaksi negatif (seperti frustrasi, kekecewaan, *emotional exhaustion*, dan *disengagement*) dan strategi coping (seperti *peer support, voice concern*, atau *passive job search*) adalah dua sisi dari koin yang sama. Ketika Gen Z mengalami ketidakpuasan, mereka tidak langsung resign tetapi pertama-tama mencoba berbagai cara untuk mengelola situasi tersebut. Cluster ini mengonfirmasi *transactional model of stress and coping* (Lazarus & Folkman, 1984) yang menyatakan bahwa *coping* adalah proses dinamis di mana individu mengevaluasi stressor dan memilih strategi yang sesuai dengan persepsi kontrol mereka. Temuan ini sangat penting karena membantah stereotip bahwa Gen Z langsung *quit* ketika tidak nyaman. Sebaliknya, data menunjukkan bahwa mereka mencoba *emotion-focused coping* (seperti sharing dengan teman untuk mendapatkan validasi sosial) dan *problem-focused coping* (seperti berkonfrontasi dengan atasan atau mencari pekerjaan alternatif sambil tetap bekerja) sebelum akhirnya memutuskan untuk *job hopping. Job hopping*, dengan demikian, sering kali merupakan hasil dari kegagalan strategi *coping*, bukan keputusan impulsif.

Literatur populer dan beberapa kajian awal sering menggambarkan *job hopping* Gen Z sebagai perilaku impulsif, tidak terencana, atau hasil dari ketidaksabaran dan *lack of commitment*. Asumsi ini mencerminkan bias generasional yang memperlakukan mobilitas karir tinggi sebagai tanda ketidakdewasaan atau ketidakstabilan emosional. Temuan penelitian ini secara tegas menolak asumsi impulsivitas tersebut. Data menunjukkan bahwa keputusan *job hopping* Gen Z adalah *deliberate, calculated*, dan merupakan hasil dari proses emosional dan kognitif yang kompleks. Lebih

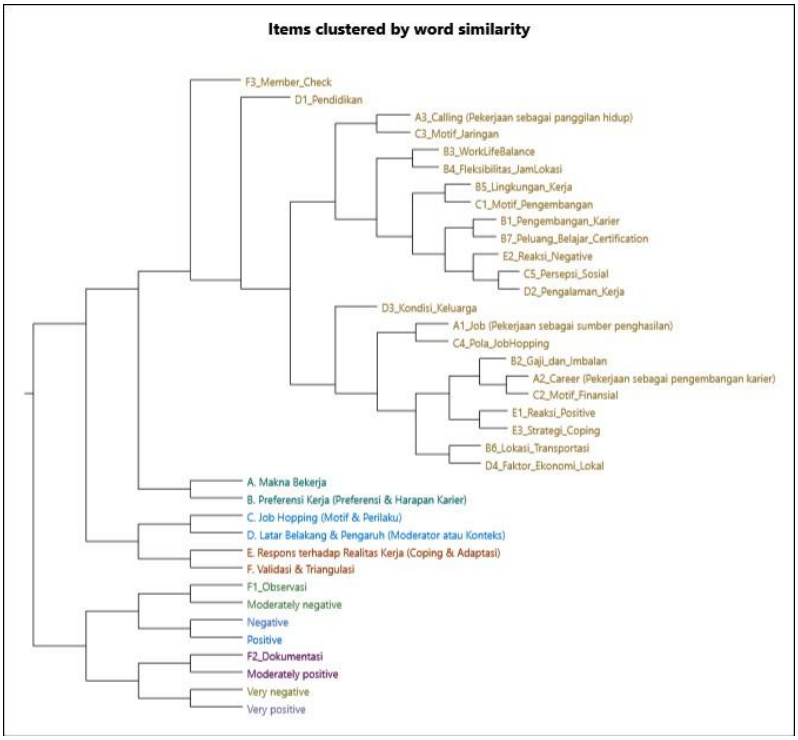
jauh lagi, penelitian ini mengungkap bahwa Gen Z memiliki *emotional awareness* yang tinggi dalam menavigasi pengalaman kerja mereka. Mereka sangat aware tentang kapan ekspektasi terpenuhi atau tidak, kapan mereka mengalami burnout, dan kapan waktu yang tepat untuk keluar. Ini bukan impulsivitas, ini adalah *emotional intelligence applied to career management*. Penelitian ini mengusulkan pengembangan teori baru yang dapat disebut "*Calculated Mobility Career*" atau "*Emotionally Intelligent Career Navigation*".

Secara keseluruhan, *cluster analysis* mengungkapkan bahwa *fenomena job* hopping pada Gen Z tidak dapat dipahami melalui lensa tunggal tetapi memerlukan apresiasi terhadap *multiple logics* yang beroperasi secara simultan. *Cluster idealis-developmentalis* menunjukkan bahwa sebagian Gen Z mencari *fulfillment* dan makna dalam pekerjaan, sementara *cluster pragmatis-ekonomis* menunjukkan bahwa kompensasi finansial tetap menjadi faktor krusial yang tidak dapat diabaikan. Cluster kontekstual-struktural mengungkapkan bahwa keputusan *job hopping* tidak dibuat dalam vakum tetapi sangat dipengaruhi oleh kondisi keluarga dan ekonomi lokal yang membatasi atau memfasilitasi mobilitas. Cluster respons-adaptasi menunjukkan bahwa *job hopping* adalah hasil dari proses yang kompleks di mana Gen Z mencoba berbagai strategi untuk mengelola ketidakpuasan sebelum akhirnya berpindah. Yang paling penting, keempat cluster ini tidak *mutual exclusive* tetapi dapat beroperasi secara simultan dalam pengalaman seorang individu. Gen Z dapat sekaligus mencari makna dan fleksibilitas (cluster 1) sambil juga memerlukan kompensasi yang

memadai (cluster 2), dalam konteks tanggungan keluarga tertentu (cluster 3), dan menggunakan berbagai strategi coping ketika menghadapi tantangan (cluster 4). Dengan demikian, cluster analysis memberikan dukungan kuat untuk model konseptual yang multi-dimensi dan mengintegrasikan berbagai perspektif teoretis dalam memahami *job hopping* Gen Z.

### 5.4 *Items Clustered by Word Similarity*

*Word similarity clustering* merupakan teknik analisis yang mengelompokkan node berdasarkan kemiripan kata-kata yang muncul dalam kutipan yang dikodekan pada setiap node (Bazeley & Jackson, 2013). Berbeda dengan *cluster analysis* berdasarkan kesamaan konten yang dibahas sebelumnya, *word similarity clustering* fokus pada dimensi linguistic, mengidentifikasi node-node yang menggunakan vocabulary atau register bahasa yang serupa dalam mengekspresikan pengalaman. Teknik ini memberikan perspektif tambahan tentang *discourse patterns* atau cara berbicara yang khas Gen Z dalam konteks karier dan *job hopping*, mengungkapkan bahwa tema-tema tertentu tidak hanya terkait secara konseptual tetapi juga dibicarakan dengan cara yang *linguistically similar*.




Gambar 5.7

Dendrogram *Items Clustered by Word Similarity*

Hasil *word similarity clustering* mengidentifikasi empat kelompok utama yang mencerminkan cara berbeda Gen Z dalam mengekspresikan pengalaman kerja mereka. Cluster pertama yang terdiri dari A3_Calling, B3_WorkLifeBalance, B4_Fleksibilitas. Membentuk "Cluster Karier & Fleksibilitas" yang menggunakan vocabulary aspirasional dan developmentalis. Node-node dalam cluster ini dibicarakan dengan kata-kata seperti "*passion*," "berkembang," "belajar," "kebebasan," "keseimbangan," "*growth*," dan "*meaningful*." Pengelompokan ini mengungkapkan bahwa ketika Gen Z membicarakan pekerjaan sebagai *calling* atau panggilan hidup, mereka secara konsisten juga menggunakan bahasa yang menekankan pengembangan diri, pembelajaran, fleksibilitas, dan keseimbangan hidup. Temuan ini sejalan dengan *self-determination theory* (Ryan & Deci, 2000)

yang menyatakan bahwa kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterkaitan adalah fundamental dalam motivasi intrinsik. Cluster ini mencerminkan segmen Gen Z yang tidak hanya bekerja untuk uang tetapi mencari *fulfillment* dan makna, dan mereka mengekspresikan aspirasi ini dengan *vocabulary* yang khas, bukan sekadar "pekerjaan" tetapi "passion," bukan sekadar "gaji" tetapi "keseimbangan dan kebebasan."

Cluster kedua yang mengelompokkan A1_Job, C1_Pengembangan, C2_Motif_Finansial. Membentuk "Cluster Finansial & Job Hopping" yang menggunakan vocabulary transaksional dan instrumental. Dalam cluster ini, pekerjaan dibicarakan dengan kata-kata yang menekankan pertukaran ekonomi dan keputusan rasional seperti "gaji," "pendapatan," "penghasilan," "pindah kerja," "resign," "cari kerja baru," "meningkatkan posisi," dan "kenaikan gaji." Pengelompokan ini mengindikasikan bahwa ketika Gen Z membicarakan pekerjaan sebagai *job* atau sumber penghasilan, mereka menggunakan register bahasa yang lebih pragmatis dan kalkulatif, dan diskusi tentang *job hopping* dalam konteks ini sangat terkait dengan pertimbangan finansial. Temuan ini mengonfirmasi *equity theory* (Adams, 1965) dan *expectancy theory* (Vroom, 1964) yang menekankan bahwa individu mengevaluasi pekerjaan berdasarkan rasio input-output dan membuat keputusan berdasarkan *expected value*. Yang penting dicatat adalah bahwa *vocabulary* transaksional ini tidak mengindikasikan materialisme semata, melainkan mencerminkan realitas ekonomi di mana kompensasi finansial adalah prasyarat untuk memenuhi kebutuhan dasar dan mencapai stabilitas. Cluster ini menunjukkan bahwa Gen Z dapat

berbicara tentang pekerjaan dengan cara yang sangat berbeda tergantung pada aspek mana yang mereka diskusikan, aspirasional ketika berbicara tentang makna, transaksional ketika berbicara tentang kompensasi.

Cluster ketiga yang terdiri dari D1_Pendidikan, D3_Kondisi_Keluarga, dan F3_Member_Check, membentuk "Cluster Pengaruh Kontekstual" yang menggunakan vocabulary relational dan contextual. Node-node ini dibicarakan dengan kata-kata yang menekankan aspek sosial dan latar belakang seperti "keluarga," "orang tua," "tanggungan," "pendidikan," "pengalaman," "*background*," "*support*," dan "tanggung jawab." Pengelompokan ini mengindikasikan bahwa ketika Gen Z menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karier mereka, menggunakan bahasa yang menempatkan diri mereka dalam jaringan sosial dan konteks historis. Mereka tidak isolated individuals tetapi *embedded* dalam relasi keluarga, dibentuk oleh pendidikan, dan memiliki tanggung jawab sosial. Temuan ini sejalan dengan *Social Cognitive Career Theory* (Brown & Lent, 2023) yang menekankan bahwa keputusan karir tidak terjadi dalam isolasi, tetapi merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor individual (*self-efficacy, outcome expectations*) dan konteks sosial (*family influence, peer support, social barriers*). Dalam konteks Indonesia yang kolektivis, dimensi relational ini bahkan lebih terlihat jelas. Keputusan *job hopping* tidak hanya *personal choice* tetapi juga mempertimbangkan dampak terhadap keluarga, ekspektasi orang tua, dan tanggung jawab sebagai anak. *Vocabulary relational* yang dominan dalam cluster ini

membantah stereotip bahwa Gen Z adalah generasi yang *purely individualistic* dan *self-centered*.

Cluster keempat yang mengelompokkan E1_Reaksi_Positive, E2_Reaksi_Negative, dan E3_Strategi_Coping, membentuk "Cluster Reaksi & Coping" yang menggunakan vocabulary emosional dan *psychological*. Node-node ini dibicarakan dengan kata-kata yang sangat *expressive* secara emosional seperti "senang," "puas," "bahagia," "nyaman," "enjoy," atau sebaliknya "kesal," "frustasi," "stres," "kecewa," "*burnout*," "males," serta vocabulary coping seperti "bertahan," "mencoba," "beradaptasi," "*sharing*," "curhat," "ngeluh." Pengelompokan ini mengungkapkan bahwa Gen Z sangat *articulate* dan *expressive* dalam mendeskripsikan respons emosional mereka terhadap dunia kerja. Tingginya penggunaan *vocabulary* emosional menunjukkan bahwa pekerjaan bagi Gen Z adalah *deeply emotional experience* yang mempengaruhi *well-being* psikologis mereka secara signifikan. Temuan ini konsisten dengan *Affective Events Theory* (Weiss & Cropanzano, 1996) yang menyatakan bahwa peristiwa di tempat kerja memicu reaksi emosional yang pada gilirannya mempengaruhi sikap dan perilaku kerja. Studi terbaru oleh (Katsaros, 2024)menunjukkan bahwa untuk Gen Z *employees*, *workplace happiness* dan *affective organizational commitment* memediasi hubungan antara *leadership practices* dan *adaptive performance,* mengkonfirmasi bahwa *emotional experiences* adalah *central mechanisms* dalam *workplace outcomes* generasi ini. Bagi Gen Z yang memprioritaskan *mental health, emotional experience* di tempat kerja menjadi sangat menonjol dan menjadi

faktor krusial dalam keputusan untuk bertahan atau berpindah. Penggunaan vocabulary emosional yang ekstensif juga mencerminkan *cultural shift* di mana Gen Z lebih *comfortable* dan *willing* untuk mengekspresikan perasaan mereka, berbeda dengan generasi sebelumnya yang mungkin lebih *reserved* dalam *discourse* profesional.

Dendrogram juga menunjukkan beberapa node yang berada dalam posisi *intermediary* atau memiliki kemiripan dengan lebih dari satu cluster, mengindikasikan *complexity* dan *fluidity* dalam cara Gen Z berbicara tentang pengalaman kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika Gen Z melakukan refleksi terhadap pengalaman *job hopping* mereka, mereka mengintegrasikan berbagai perspektif dan menggunakan *multiple registers* bahasa, mencerminkan *complexity* pengalaman yang tidak dapat direduksi ke satu dimensi saja. Selain itu, dendrogram menunjukkan bahwa beberapa kategori utama (A, B, C, D, E) memiliki jarak linguistik yang berbeda-beda, dengan Kategori B (Preferensi Kerja) menunjukkan internal diversity yang tinggi, beberapa sub-node berada dalam cluster aspirasional sementara yang lain dalam cluster transaksional, mengonfirmasi bahwa preferensi Gen Z adalah *multi-faceted* dan tidak monolitik.

Secara keseluruhan, *word similarity clustering* mengungkapkan bahwa Gen Z memiliki *linguistic repertoire* yang kaya dan varied dalam membicarakan pekerjaan dan karier mereka. Mereka dapat code-switch antara vocabulary aspirasional ketika berbicara tentang makna dan pengembangan, vocabulary transaksional ketika berbicara tentang kompensasi dan keputusan *job hopping*, vocabulary relational ketika

menjelaskan pengaruh kontekstual, dan vocabulary emosional ketika mendeskripsikan respons mereka terhadap pengalaman kerja. Kemampuan untuk menggunakan multiple registers ini mencerminkan *sophistication* dan *nuance* dalam cara Gen Z memahami dan mengekspresikan pengalaman mereka. Yang paling penting, analisis linguistik ini menunjukkan bahwa *job hopping* Gen Z tidak dapat dipahami melalui single narrative atau single logic, mereka *simultaneously aspirasional* dan pragmatis, individualistic dan relational, rational dan emotional. *Word similarity clustering*, dengan demikian, memperkaya pemahaman dengan menunjukkan bahwa cara Gen Z berbicara tentang *job hopping* mencerminkan *complexity* fenomena itu sendiri, dan interpretasi yang memadai harus mengakomodasi multiple perspectives dan *multiple ways of knowing* yang mereka gunakan dalam construct pengalaman mereka.

Tabel 5.1
Interpretasi Cluster Berdasarkan Word Similarity

| **Kelompok** | **Isi/Makna** |
|---|---|
| Cluster 1 – Karier & Fleksibilitas | A3_Calling, B3_WorkLifeBalance, B4_Fleksibilitas menunjukkan bahwa kerja bukan hanya uang, tetapi juga passion dan kebebasan. |
| Cluster 2 – Finansial & Job Hopping | A1_Job, C1_Pengembangan, C2_Motif Finansial memperlihatkan keputusan berpindah kerja untuk meningkatkan pendapatan atau posisi. |
| Cluster 3 – Pengaruh Kontekstual | D1_Pendidikan, D3_Keluarga, F3_MemberCheck dalam hal ini dapat diartikan aspek sosial dan latar belakang ikut membentuk perilaku kerja. |
| Cluster 4 – Reaksi & Coping | E1_Positive, E2_Negative, E3_Coping merupakan respon emosional terhadap dunia kerja. |

## 5.5 Analisis *Word Cloud* - Interpretasi Tematik Berdasarkan Kata Dominan

*Word cloud* merupakan visualisasi frekuensi kata yang menampilkan kata-kata yang paling sering muncul dalam korpus data dengan ukuran yang proporsional terhadap frekuensi kemunculannya (McNaught & Lam, 2014). Semakin besar ukuran kata dalam *word cloud*, semakin tinggi frekuensi kemunculan kata tersebut dalam transkrip wawancara, mengindikasikan bahwa konsep atau tema yang direpresentasikan oleh kata tersebut sangat menonjol dalam discourse informan. Dalam konteks penelitian ini, *word cloud* memberikan snapshot visual tentang vocabulary dominan yang digunakan Gen Z ketika membicarakan pengalaman kerja dan *job hopping* mereka, mengungkapkan preokupasi, prioritas, dan *frame of reference* yang paling mencolok dalam narasi mereka.




Gambar 5.8

*Word Cloud* Kata-Kata Dominan dalam Transkrip Wawancara

Analisis *word cloud* mengungkapkan bahwa kata "perusahaan," "kerja," dan "pekerjaan" mendominasi dengan ukuran yang sangat besar, mengindikasikan bahwa pekerjaan dan organisasi tempat bekerja adalah poros sentral dalam discourse Gen Z tentang karier mereka. Dominasi tiga kata ini tidak mengejutkan mengingat topik penelitian, namun yang lebih menarik adalah *constellation* kata-kata yang mengelilinginya, yang mengungkapkan multi-dimensionalitas pengalaman kerja Gen Z. Kata "perusahaan" yang sangat prominent menunjukkan bahwa Gen Z tidak hanya berbicara tentang pekerjaan sebagai aktivitas abstrak tetapi sangat *contextually aware* tentang organisasi sebagai entitas dengan budaya, sistem, dan karakteristik tertentu. Mereka membandingkan perusahaan ("lebih baik," "tidak sesuai ekspektasi"), mengevaluasi perusahaan ("nyaman," "toxic"), dan mempertimbangkan reputasi dan karakteristik perusahaan dalam keputusan karier mereka. Hal ini sejalan dengan *organizational identification theory* (Ashforth & Mael, 1989) yang menyatakan bahwa individu mendefinisikan diri mereka sebagian melalui keanggotaan organisasi, dan bagi Gen Z, *fit* antara diri dan organisasi adalah *crucial*.

Tabel 5.2

Kesimpulan Analitis dari *Word Cloud*

| **Aspek** | **Makna Keseluruhan** |
|---|---|
| Fokus Utama Gen Z | Kerja tidak hanya gaji, tetapi juga pengalaman, stabilitas, dan masa depan. |
| Alasan Job Hopping | Gaji tidak cukup, lingkungan tidak nyaman, shift tidak fleksibel, ingin berkembang. |
| Nilai Penting | Fleksibilitas waktu, lingkungan kerja nyaman, hubungan sosial (teman), dan keseimbangan hidup. |
| Ciri Gen Z | Rasional, adaptif, realistis, tetapi tetap idealis terhadap “kerja yang bermakna”. |

Kata "pindah," "resign," dan "keluar" yang sangat *visible* dalam *word cloud* mengonfirmasi bahwa *job hopping* adalah tema sentral yang dibicarakan secara eksplisit dan *frequent* oleh informan. Yang menarik adalah bahwa kata-kata ini muncul dalam konteks yang deliberative dan strategic "pertimbangan," "keputusan," "strategi" bukan dalam konteks impulsif atau emosional semata. Temuan ini sejalan dengan tabel interpretasi yang menunjukkan bahwa alasan *job hopping* mencakup "gaji tidak cukup," "lingkungan tidak nyaman," "shift tidak fleksibel," dan "ingin berkembang," mengindikasikan bahwa perpindahan kerja adalah *calculated response* terhadap gap antara ekspektasi dan realitas. Proximity kata "pindah" dengan kata "lebih" dalam *word cloud* juga mengungkapkan *comparative logic* yang mendasari *job hopping*. Gen Z berpindah untuk mendapatkan sesuatu yang "lebih baik," "lebih tinggi," "lebih nyaman," atau

"lebih sesuai." Bagi Gen Z dengan akses informasi tinggi, mereka memiliki *awareness* yang kuat tentang alternatif yang tersedia.

Kata "gaji" muncul dengan ukuran yang sangat prominent, mengonfirmasi temuan dari *treemap* dan *cluster analysis* bahwa kompensasi finansial adalah faktor krusial dalam fenomena *job hopping* Gen Z. Tabel interpretasi menjelaskan bahwa dalam konteks wawancara, "gaji" sering dibicarakan dalam kalimat seperti "gaji tidak cukup," "gaji di bawah UMR," "gaji lebih tinggi," atau "gaji sesuai ekspektasi." Yang penting adalah bahwa diskusi tentang gaji tidak bersifat *materialistic* semata tetapi *linked* dengan *practical concerns* tentang *survival* dan *future planning* "cukup untuk hidup tapi tidak cukup untuk menabung," "tidak bisa beli rumah," "harus support keluarga." Proximity kata "gaji" dengan kata "ideal" dalam tabel interpretasi juga mengungkapkan bahwa Gen Z memiliki konsep tentang kompensasi yang fair dan ideal, dan mereka mengevaluasi pekerjaan mereka terhadap standar ini. Temuan ini sejalan dengan *living wage movement* yang menekankan bahwa kompensasi tidak hanya tentang minimum survival tetapi tentang *dignified living*, dan Gen Z terutama dalam konteks Yogyakarta dengan *cost of living* yang meningkat sangat aware tentang standar gaji lokal untuk mencapai standar hidup yang layak.

Kata "waktu," "shift," dan "libur" yang prominent dalam *word cloud* mengungkapkan pentingnya dimensi temporal dan *work-life balance* bagi Gen Z. Tabel kesimpulan analitis menunjukkan bahwa nilai penting bagi Gen Z mencakup "fleksibilitas waktu," "lingkungan kerja nyaman," "hubungan sosial (teman)," dan "keseimbangan hidup," dengan "waktu"

menjadi *recurring theme* dalam berbagai konteks. Gen Z membicarakan "waktu kerja," "waktu untuk keluarga," "waktu untuk diri sendiri," "shift yang fleksibel," dan "libur yang cukup," mengindikasikan bahwa mereka melihat waktu sebagai *valuable resource* yang harus dialokasikan secara *balanced* antara pekerjaan dan kehidupan personal. Temuan ini sejalan dengan *work-life balance theory* yang menekankan bahwa *satisfaction* tidak hanya ditentukan oleh apa yang terjadi di tempat kerja tetapi juga oleh kemampuan untuk memenuhi peran dan aspirasi di domain non-work (D. E. Guest, 2002). Bagi Gen Z yang memprioritaskan *well-being holistic*, pekerjaan yang menuntut waktu lebih atau shift yang rigid tanpa fleksibilitas dianggap incompatible dengan lifestyle ideal mereka, dan ini menjadi *push factor significant* untuk *job hopping*.

Kata "teman," "keluarga," "lingkungan," dan "tempat" yang visible dalam *word cloud* mengungkapkan pentingnya dimensi sosial dan relational dalam pengalaman kerja Gen Z. Tabel interpretasi menjelaskan bahwa "teman" dalam konteks wawancara merujuk pada teman kerja yang menjadi *support system*, dengan banyak informan menyatakan bahwa mereka "bertahan karena teman enak" atau "resign karena lingkungan toxic." Kata "keluarga" muncul dalam konteks tanggung jawab finansial, pertimbangan dalam keputusan karier, dan *work-life balance* "waktu untuk keluarga," "support keluarga," "tanggungan orang tua." "Lingkungan" digunakan untuk mendeskripsikan atmosfer sosial di tempat kerja "lingkungan nyaman," "lingkungan supportive," atau "lingkungan kompetitif dan toxic." Temuan ini mengonfirmasi bahwa meskipun Gen Z sering dipersepsikan

sebagai generasi yang individualistic dan *digital-native* namun dimensi sosial dan relational tetap *extremely important* dalam kepuasan kerja dan keputusan *job hopping* mereka. Hal ini sejalan dengan *social exchange theory* yang menekankan bahwa individu *engaged* dalam relasi berdasarkan *perceived reciprocity* dan *fairness*, dan ketika lingkungan sosial di tempat kerja toxic atau tidak supportive, Gen Z willing untuk berpindah meskipun aspek lain seperti gaji memadai.

Tabel 5.3

Kata yang Berukuran Kecil tetapi Bermakna Kuat

| **Kata** | **Makna dalam Konteks Wawancara** |
|---|---|
| “bertahan” | Mencerminkan coping terhadap pekerjaan yang tidak ideal. |
| “ekspektasi” | Perbandingan antara harapan dan kenyataan dunia kerja. |
| “training” | Keinginan akan pelatihan, namun sedikit yang mendapatkannya. |
| “keluarga” | Menjadi pertimbangan utama dalam bekerja atau pindah kerja. |
| “ideal” | Gagasan tentang pekerjaan impian (gaji cukup, lingkungan nyaman). |

Kata "pengalaman," "pertama," "belajar," dan "training" yang muncul dalam *word cloud* mengungkapkan orientasi pembelajaran dan pengembangan yang kuat pada Gen Z. Tabel interpretasi menjelaskan bahwa "pengalaman" sering merujuk pada pembelajaran dari pekerjaan pertama yang membentuk ekspektasi dan strategi karier selanjutnya, "pertama kali kerja" menjadi *reference point* untuk evaluasi pekerjaan berikutnya, "belajar" dan "training" menunjukkan keinginan akan pelatihan

meskipun sering tidak mendapatkannya. Kata "bertahan" yang muncul dalam tabel interpretasi juga penting dijelaskan sebagai "coping terhadap pekerjaan yang tidak ideal," mengindikasikan bahwa Gen Z tidak langsung *quit* tetapi mencoba bertahan sambil belajar dan mengakumulasi pengalaman sebelum berpindah. Temuan ini sejalan dengan *Career Capital Theory* (Defillippi & Arthur, 1994) yang menyatakan bahwa individu membangun *career capital* melalui akumulasi *knowing-why* (motivasi dan identitas), *knowing-how* (keterampilan), dan *knowing-whom* (jaringan), dan Gen Z sangat strategic dalam menggunakan setiap pekerjaan sebagai *learning opportunity* untuk membangun *career capital* mereka, bahkan jika akhirnya mereka berpindah.

Kata "lebih," "sesuai," "ideal," dan "ekspektasi" yang muncul dalam *word cloud* mengungkapkan *frame of mind* yang sangat comparative dan evaluative pada Gen Z. Tabel interpretasi menjelaskan bahwa "ekspektasi" merujuk pada "perbandingan antara harapan dan kenyataan dunia kerja," sementara "ideal" menggambarkan "gagasan tentang pekerjaan impian (gaji cukup, lingkungan nyaman)." Penggunaan kata "lebih" secara ekstensif "lebih baik," "lebih tinggi," "lebih nyaman," "lebih cocok" mengindikasikan bahwa Gen Z *constantly engaged* dalam *social comparison* dan *benchmarking*, tidak hanya membandingkan pekerjaan mereka dengan pekerjaan sebelumnya tetapi juga dengan standar ideal atau dengan pekerjaan teman dan peers mereka. Tabel kesimpulan analitis menyatakan bahwa "fokus utama Gen Z" adalah "kerja tidak hanya gaji, tetapi juga pengalaman, stabilitas, dan masa depan," sementara ciri Gen Z adalah

"rasional, adaptif, realistis, tetapi tetap idealis terhadap kerja yang bermakna." Kombinasi ini *simultaneously idealistic* dan *realistic*, aspirational dan pragmatic mencerminkan *complexity cognitive* Gen Z yang mampu memegang *high standards* sambil tetap pragmatis dalam menghadapi realitas pasar kerja.

Secara keseluruhan, analisis *word cloud* memberikan konfirmasi kuantitatif terhadap temuan kualitatif dari analisis sebelumnya. Dominasi kata-kata yang terkait dengan pekerjaan, perusahaan, perpindahan kerja, gaji, waktu, teman, dan keluarga menunjukkan bahwa fenomena *job hopping* Gen Z adalah *multi-faceted phenomenon* yang tidak dapat direduksi ke satu dimensi saja. Tabel kesimpulan analitis menjelaskan bahwa alasan *job hopping* mencakup "gaji tidak cukup, lingkungan tidak nyaman, shift tidak fleksibel, ingin berkembang," sementara nilai penting bagi Gen Z mencakup "fleksibilitas waktu, lingkungan kerja nyaman, hubungan sosial, dan keseimbangan hidup." *Word cloud*, dengan demikian, mengungkapkan *vocabulary of discontent* dan *vocabulary of aspiration* yang digunakan Gen Z tentang apa yang tidak mereka suka (gaji rendah, lingkungan toxic, shift kaku) dan apa yang mereka cari (pengembangan, keseimbangan, stabilitas). Yang paling penting, frekuensi tinggi dari kata-kata ini menunjukkan bahwa Gen Z sangat vocal dan expressive tentang pengalaman kerja mereka, mencerminkan *generational shift toward transparency*, *authenticity*, dan *willingness* untuk *speak up* tentang ketidakadilan atau ketidaksesuaian. Dengan demikian, *word cloud* tidak hanya menunjukkan *what Gen Z talks about* tetapi juga *how they talk about it*. Dengan vocabulary yang *evaluative*,

*comparative, aspirational, pragmatic, relational*, dan temporal mencerminkan *complexity* dan *sophistication* dalam cara mereka *construct* dan *express* pengalaman karier mereka.

## 5.6 Interpretasi Integratif

Kelima analisis yang telah dilakukan mulai dari *struktur node, treemap, cluster analysis, word similarity clustering, dan word cloud*, masing-masing memberikan perspektif unik terhadap fenomena *job hopping* pada Generasi Z, namun ketika diintegrasikan, mereka mengungkapkan narrative yang sangat koheren dan *multi-layered* tentang bagaimana Gen Z mengalami, memahami, dan merespons dunia kerja kontemporer. Integrasi dari multiple analisis ini memungkinkan triangulasi temuan yang memperkuat validitas interpretasi, sekaligus mengungkapkan *complexity* dan *nuance* yang tidak akan terlihat jika hanya menggunakan satu metode analisis. Yang paling penting, sintesis dari kelima analisis ini mengungkapkan bahwa *job hopping* pada Gen Z bukan fenomena *superficial* atau manifestasi dari *character flaw* generasional, melainkan rational response terhadap structural conditions dalam pasar kerja, informed oleh nilai-nilai dan prioritas yang distinct namun legitimate.

Struktur node mengidentifikasi tiga orientasi fundamental terhadap pekerjaan seperti *job, career, dan calling* yang pada awalnya tampak sebagai kategori terpisah. Namun, *cluster analysis* dan *word similarity clustering* mengungkapkan bahwa dalam praktiknya, Gen Z menunjukkan orientasi hibrid yang simultaneously pragmatis dan idealis. Cluster idealis-developmentalis yang mengelompokkan calling, work-life balance, dan

fleksibilitas menunjukkan bahwa segmen Gen Z yang mencari makna dalam pekerjaan, sementara cluster pragmatis-ekonomis yang mengelompokkan *job*, motif finansial, dan pola *job hopping* menunjukkan segmen yang lebih transaksional. *Word cloud* mengonfirmasi dualitas ini dengan menunjukkan bahwa kata "gaji" dan "pengalaman" sama-sama prominent, kata "perusahaan" dan "passion" sama-sama muncul, mengindikasikan bahwa Gen Z tidak memilih antara *survival* dan *fulfillment* tetapi mencari keduanya secara simultan. Tabel kesimpulan dari *word cloud* menyatakan eksplisit bahwa "fokus utama Gen Z" adalah "kerja tidak hanya gaji, tetapi juga pengalaman, stabilitas, dan masa depan," dan ciri mereka adalah "rasional, adaptif, realistis, tetapi tetap idealis terhadap kerja yang bermakna." Temuan integratif ini sangat penting karena membantah dikotomi false antara idealism dan pragmatism. Gen Z adalah *simultaneously idealistic* tentang apa yang mereka inginkan dari pekerjaan (*meaningful work, work-life balance, growth opportunities*) dan pragmatic tentang apa yang mereka butuhkan (gaji layak, stabilitas, kompensasi fair). *Job hopping* dalam konteks ini muncul ketika pekerjaan gagal memenuhi either aspek ketika tidak ada makna dan tidak ada kompensasi memadai, ketika ada passion tetapi tidak ada sustainability finansial, atau ketika ada gaji tetapi tidak ada *learning opportunity*.

*Treemap* mengungkapkan dominasi kategori Preferensi Kerja dengan area terbesar, sementara *word cloud* menunjukkan frekuensi tinggi dari kata-kata evaluatif seperti "sesuai," "ideal," "ekspektasi," dan comparative seperti "lebih." Integrasi kedua temuan ini mengonfirmasi

bahwa Gen Z memiliki ekspektasi yang sangat spesifik dan artikulatif terhadap pekerjaan, dan mereka tidak ragu untuk mengevaluasi pekerjaan mereka terhadap standar ini. *Cluster analysis* menunjukkan bahwa preferensi ini tidak monolitik tetapi terdistribusi antara cluster aspirasional (*work-life balance*, fleksibilitas, *learning*) dan cluster transaksional (gaji, kompensasi), sementara *word similarity clustering* mengungkapkan bahwa Gen Z menggunakan vocabulary evaluatif yang konsisten dalam membicarakan berbagai aspek pekerjaan. Yang krusial adalah bahwa dominasi preferensi dalam *treemap* dan frekuensi tinggi kata evaluatif dalam *word cloud* menunjukkan bahwa bagi Gen Z, fit antara preferensi personal dan karakteristik pekerjaan adalah lebih penting daripada loyalitas organisasi. Mereka tidak loyal kepada organisasi yang tidak memenuhi preferensi mereka, namun sangat *engaged* dan *committed* ketika preferensi terpenuhi sebagaimana ditunjukkan oleh *cluster* respons-adaptasi yang mengelompokkan reaksi positif (*engagement, satisfaction*) dengan kondisi di mana ekspektasi terpenuhi. Temuan ini sejalan dengan *New Psychological Contract* (Rousseau, 1995) yang menekankan bahwa dalam era kontemporer, loyalitas tidak lagi *unconditional* tetapi *contingent* pada mutual *fulfillment of expectations*. Dengan demikian, Gen Z bukan disloyal melainkan memiliki *conditional loyalty* yang *based on reciprocity* dan *fairness*.

Struktur node mengidentifikasi berbagai motif *job hopping* mulai dari finansial, pengembangan, jaringan, yang awalnya tampak sebagai kategori terpisah. Namun, *cluster analysis* mengelompokkan *job*, *pola job*

*hopping*, dan motif finansial dalam satu cluster pragmatis, sementara *word similarity clustering* mengelompokkan pengembangan, *calling, work-life balance*, dan fleksibilitas dalam cluster aspirasional, mengungkapkan bahwa motivasi *job hopping* adalah coherent dengan orientasi kerja yang lebih luas. *Word cloud* menunjukkan bahwa kata "pindah," "resign," dan "keluar" sering muncul dalam proximity dengan kata "pertimbangan," "keputusan," dan "strategi," bukan dengan kata impulsif atau emosional semata. Tabel interpretasi dari *word cloud* menjelaskan bahwa alasan *job hopping* mencakup "gaji tidak cukup," "lingkungan tidak nyaman," "shift tidak fleksibel," dan "ingin berkembang" semuanya adalah *rational considerations* terhadap gap antara ekspektasi dan realitas. Yang paling penting, cluster respons-adaptasi menunjukkan bahwa sebelum *job hopping*, Gen Z mencoba berbagai strategi *coping, emotion-focused* seperti *sharing* dengan teman dan *problem-focused* seperti *voice concern* kepada atasan dan *job hopping* muncul ketika strategi-strategi ini gagal. Integrasi temuan ini sangat krusial karena mengungkapkan bahwa *job hopping* bukan manifestasi dari instabilitas karakter atau ketidakmampuan bertahan, melainkan *calculated exit strategy* setelah upaya untuk improve situasi terbukti sia-sia. Dengan demikian, Gen Z menunjukkan *agency* dan *rationality* dalam keputusan karier mereka. Mereka tidak *impulsively quit* tetapi *deliberately choose to leave* ketika *cost of staying* melebihi benefit.

*Treemap* menunjukkan bahwa kategori Respons terhadap Realitas Kerja menempati area yang sangat signifikan, sementara *word cloud* mengungkapkan frekuensi tinggi dari vocabulary emosional seperti

"senang," "puas," "kesal," "frustasi," dan "stres," serta *vocabulary coping* seperti "bertahan," "mencoba," dan "beradaptasi." *Word similarity clustering* mengelompokkan reaksi positif, reaksi negatif, dan strategi coping dalam satu cluster, mengindikasikan bahwa ketiganya adalah bagian dari *continuous spectrum respons* terhadap pengalaman kerja. Cluster analysis mengungkapkan pola yang sangat koheren, ketika ekspektasi terpenuhi (sebagaimana ditunjukkan oleh cluster aspirasional), Gen Z menunjukkan reaksi positif dengan vocabulary seperti "enjoy," "nyaman," "bahagia" ketika ekspektasi tidak terpenuhi (gap antara cluster aspirasional / pragmatis dan realitas), muncul reaksi negatif dengan vocabulary seperti "kesal," "males," "*burnout*" dan ketika gap ini terjadi, Gen Z menggunakan berbagai strategi coping sebelum akhirnya *job hopping*. Struktur node memberikan framework konseptual untuk memahami *diversity* respons ini. Tidak semua ketidaksesuaian langsung memicu *job hopping*, tetapi melalui proses di mana Gen Z pertama mengevaluasi *severity gap*, kemudian mencoba strategi coping, dan jika gagal, baru kemudian mempertimbangkan exit. Integrasi temuan ini mengungkapkan bahwa Gen Z memiliki *emotional awareness* yang tinggi tentang pengalaman kerja mereka. Mereka *articulate* tentang apa yang mereka rasakan dan mengapa. Dan mereka *proactive* dalam mencari cara untuk mengelola emosi negatif. Namun, *emotional awareness* ini juga berarti mereka tidak bersedia menoleransi tekanan emosional yang berkepanjangan, dan jika strategi coping tidak effective dalam *reducing distress*, mereka akan berpindah untuk melindungi *well-being* psikologis mereka.

*Treemap* menunjukkan bahwa kategori Latar Belakang dan Pengaruh menempati area kedua terbesar setelah Preferensi Kerja, sementara *cluster analysis* mengidentifikasi cluster kontekstual-struktural yang mengelompokkan kondisi keluarga dan faktor ekonomi lokal. *Word similarity clustering* mengelompokkan pendidikan, kondisi keluarga, dan aspek sosial-latar belakang dalam satu cluster, sementara *word cloud* menunjukkan frekuensi tinggi dari kata "keluarga," "orang tua," dan *vocabulary relational* lainnya. Integrasi temuan-temuan ini mengungkapkan bahwa *job hopping* Gen Z sangat *contextually embedded* dan tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan *structural constraints* dan *facilitators* yang mereka hadapi. Struktur node mengidentifikasi empat dimensi kontekstual mulai dari pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, kondisi keluarga, dan ekonomi lokal Yogyakarta yang semuanya membentuk *opportunity structure* dan *constraint structure* bagi mobilitas karier. Gen Z dengan pendidikan tinggi dari universitas terkemuka dan pengalaman kerja yang kuat memiliki *bargaining power* yang lebih tinggi dan dapat lebih selektif dalam *job hopping*, sementara Gen Z dengan pendidikan vokasi atau tanpa pengalaman menghadapi *trade-off* yang lebih *challenging*. Kondisi keluarga seperti tanggungan orang tua, status pernikahan, dukungan finansial juga *significantly* mempengaruhi *risk tolerance* dalam *job hopping.* Yang paling krusial adalah konteks ekonomi lokal Yogyakarta dengan standar gaji yang rendah dan *cost of living* yang meningkat, yang menciptakan *push factor* struktural yang kuat untuk *job hopping* geografis atau *remote work*. Integrasi ini mengungkapkan bahwa

meskipun Gen Z memiliki agency dalam keputusan karier, agency ini adalah *bounded agency* yang constrained oleh realitas struktural, dan *job hopping* adalah *rational strategy* untuk *navigate constraint* ini.

Sintesis dari kelima analisis mengungkapkan narrative yang sangat koheren tentang *job hopping* Gen Z sebagai fenomena yang simultaneously individual dan structural, emotional dan rational, idealistic dan pragmatic. Struktur node memberikan framework konseptual yang mengorganisir berbagai dimensi fenomena, *treemap* mengungkapkan prioritas relatif dari dimensi-dimensi ini dalam discourse Gen Z, *cluster analysis* mengidentifikasi pola-pola tematik yang menunjukkan bagaimana dimensi-dimensi ini saling terkait, *word similarity clustering* mengungkapkan *linguistic registers* yang berbeda digunakan untuk berbagai aspek pengalaman dan *word cloud* memberikan konfirmasi kuantitatif tentang ciri khas berbagai konsep dalam narasi Gen Z. Ketika diintegrasikan, kelima analisis ini menunjukkan bahwa *job hopping* adalah hasil dari *complex interaction* antara nilai fundamental tentang makna pekerjaan, preferensi spesifik yang informed oleh nilai tersebut, latar belakang dan konteks yang membentuk *opportunity* dan kendala, respons emosional dan behavioral terhadap gap antara ekspektasi dan realitas, dan strategi coping yang pada akhirnya menentukan apakah individu bertahan atau berpindah. Model integratif ini menantang *simplistic narratives* tentang Gen Z sebagai *disloyal, entitled,* atau *job-hoppers* yang impulsif, dan menggantinya dengan *understanding* yang *nuanced* tentang generasi yang sangat aware tentang apa yang mereka inginkan dari pekerjaan, articulate dalam

mengekspresikan preferensi mereka, rational dalam mengevaluasi options, *emotionally intelligent* dalam mengelola ketidakpuasan, dan strategic dalam membuat keputusan karier. *Job hopping* dalam konteks ini bukan *pathology* yang perlu *dicure* tetapi *adaptive strategy* dalam navigating pasar kerja kontemporer yang ditandai oleh *precarity, inequality*, dan *rapid change.*

Yang paling penting dari interpretasi integratif ini adalah *recognition* bahwa *job hopping* Gen Z perlu dipahami tidak melalui *lens generational deficit* tetapi melalui *lens structural transformation* dalam *nature of work*. Gen Z memasuki pasar kerja dalam era di mana *lifetime employment* sudah menjadi anomaly, di mana *skill obsolescence* terjadi dengan cepat, di mana *gig economy* dan *remote work* menciptakan *alternative models of employment*, dan di mana social media memberikan *unprecedented transparency* tentang *salary ranges, company cultures*, dan *career opportunities*. Dalam konteks ini, *job hopping* bukan deviation dari *normal career path* tetapi *rational adaptation to new normal*. Kelima analisis ini ketika diintegrasikan memberikan *evidence-based foundation* untuk *understanding* yang lebih *empathetic* dan contextual tentang pekerja Gen Z, bukan sebagai problem yang perlu diperbaiki tetapi sebagai *agents of change* yang menantang *organizational practices* yang *outdated* dan menuntut *workplace* yang lebih *fair, flexible, fulfilling*, dan *future-oriented*.

# BAB VI
# KESIMPULAN DAN SARAN

## 6.1 Kesimpulan

1. Ketika Pragmatisme dan Idealisme Menjadi Satu Kebutuhan.

   Generasi Z memiliki orientasi kerja yang hibrid, menggabungkan aspek pragmatis (pekerjaan sebagai sumber penghasilan) dan idealis (pekerjaan sebagai sarana pengembangan diri dan makna). Mereka tidak memilih salah satu orientasi, tetapi menuntut pekerjaan yang dapat memenuhi keduanya secara simultan. *Job hopping* terjadi bukan karena ketidakmampuan memilih, melainkan karena penolakan untuk berkompromi. Ketika pekerjaan gagal memenuhi baik aspek finansial (gaji yang layak) maupun aspek non-finansial (pengembangan, makna, *work-life balance*). Yang mengejutkan adalah bahwa dualitas ini bukan bentuk ketidakdewasaan atau ketidakrealistisan, tetapi justru mencerminkan kesadaran yang matang bahwa pekerjaan tidak seharusnya memaksa seseorang untuk memilih antara bertahan hidup atau hidup bermakna.

2. *Job Hopping* sebagai Bentuk Agensi Menolak Narasi Ketidakloyalan.

   Motif utama *job hopping* adalah kombinasi dari faktor finansial (gaji yang tidak memadai), pengembangan karier (stagnasi dan kurangnya *learning opportunity*), dan lingkungan kerja (*toxic workplace* atau kurangnya *work-life balance*). Gen Z memandang *job hopping* bukan sebagai ketidakstabilan atau ketidakloyalan, tetapi sebagai strategi rasional untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan nilai dan

kebutuhan mereka. Keputusan *job hopping* adalah *deliberate* dan *calculated*, bukan impulsif. Temuan ini mengungkap ironi yang mendasar, generasi yang sering dilabeli sebagai "tidak loyal" sebenarnya sedang mendefinisikan ulang makna loyalitas itu sendiri. Bukan sebagai pengabdian buta kepada organisasi, tetapi sebagai komitmen pada diri sendiri dan prinsip *reciprocity*. *Job hopping* adalah pernyataan bahwa loyalitas harus dibangun atas dasar mutual respect, bukan ekspektasi sepihak.

3. Konteks Struktural yang Membentuk, Ketika Pilihan Individual Dibatasi oleh Realitas Sistemik.

   Latar belakang kontekstual sangat mempengaruhi keputusan *job hopping*. Pendidikan menentukan *bargaining power* dalam pasar kerja, pengalaman kerja pertama membentuk ekspektasi untuk pekerjaan berikutnya, kondisi keluarga menciptakan motivasi finansial dan kendala mobilitas, sementara konteks ekonomi lokal Yogyakarta dengan standar gaji yang rendah menciptakan *push factor* struktural yang kuat untuk *job hopping* geografis atau *remote work*. Gen Z tidak membuat keputusan karier dalam ruang hampa, tetapi sangat dipengaruhi oleh realitas struktural yang mereka hadapi. Yang menarik adalah kesadaran mereka bahwa individual agency memiliki batas, *job hopping* bukanlah solusi sempurna, tetapi sering kali satu-satunya strategi yang tersedia dalam menghadapi ketidakadilan struktural pasar kerja.

4. Preferensi Multi-Dimensi, Loyalitas yang Bersyarat dan Transaksional.

   Preferensi kerja Generasi Z sangat spesifik dan multi-dimensi, mencakup (1) kompensasi finansial yang memadai untuk hidup layak dan menabung, (2) *work-life balance* dan fleksibilitas waktu, (3) lingkungan kerja yang nyaman dan tidak toxic, (4) kesempatan untuk belajar dan berkembang, (5) apresiasi yang proporsional terhadap kontribusi. Preferensi ini lebih dominan daripada loyalitas organisasi. Gen Z menunjukkan loyalitas yang conditional berdasarkan *reciprocity*, bukan loyalitas unconditional. Hal yang paling mengejutkan adalah bahwa preferensi ini bukanlah daftar keinginan yang berlebihan, melainkan standar minimum yang mereka anggap sebagai hak dasar dalam hubungan kerja yang sehat. Generasi Z tidak meminta *privilege*, mereka meminta *dignity.*

5. Emotional Intelligence dalam Navigasi Karier, Dari Frustrasi Menuju Exit Strategy.

   Generasi Z menunjukkan *emotional awareness* yang tinggi dalam merespons pengalaman kerja mereka. Ketika ekspektasi terpenuhi, mereka menunjukkan engagement, kepuasan, dan loyalitas yang tinggi. Ketika ekspektasi tidak terpenuhi, mereka mengalami frustrasi, kekecewaan, dan burnout, namun tidak langsung resign. Sebaliknya, mereka menggunakan berbagai strategi coping, baik *emotion-focused* (sharing dengan teman, mencari validasi sosial) maupun *problem focused* (*voice concern* kepada atasan, *passive job search*). *Job hopping* muncul sebagai *exit strategy* ketika strategi coping gagal dan

*psychological cost* dari bertahan melebihi benefit. Yang mengungkap kompleksitas mereka adalah fakta bahwa keputusan untuk pergi bukanlah tindakan reaktif atau emosional, tetapi hasil dari kalkulasi matang antara *hope* dan *reality*, antara investasi emosional dan return yang diterima.

## 6.2 Saran

1. Bagi Akademisi dan Mahasiswa

   Mahasiswa perlu mempersiapkan diri dengan memahami nilai dan preferensi pribadi mereka terhadap pekerjaan sejak dini, serta mengembangkan skill yang relevan dan adaptable untuk menghadapi pasar kerja yang dinamis. Mahasiswa yang baru memasuki dunia kerja sebaiknya *realistic* dalam ekspektasi namun tetap *assertive* dalam memperjuangkan hak dan kebutuhan mereka. *Job hopping* yang strategis dapat menjadi alat untuk *career development* jika dilakukan secara calculated dengan mempertimbangkan risiko dan benefit. Akademisi juga perlu mengembangkan kurikulum yang tidak hanya fokus pada penguasaan materi tetapi juga mempersiapkan mahasiswa untuk navigate kompleksitas pasar kerja kontemporer, termasuk *career planning, work-life balance management*, dan strategi menghadapi ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas kerja.

2. Bagi Perusahaan atau Pemberi Kerja

   Perusahaan perlu melakukan transformasi dalam pendekatan *talent management* untuk mengakomodasi nilai dan preferensi Generasi Z. Kompensasi harus kompetitif dan transparan, tidak hanya memenuhi

UMR tetapi cukup untuk *living wage* yang layak, dengan sistem penggajian yang fair dan jenjang karier yang jelas untuk meningkatkan retensi. Investasi dalam learning and development melalui program training, mentoring, dan kesempatan mengerjakan proyek challenging sangat krusial karena stagnasi adalah *push factor* terkuat untuk *job hopping*. Fleksibilitas dalam waktu dan lokasi kerja (*flexible working hours, work from home, hybrid work)* perlu diberikan untuk mengakomodasi kebutuhan *work-life balance*. Budaya kerja harus supportive, inklusif, dan anti-toxic. Leader dan supervisor perlu dilatih untuk lebih open terhadap *feedback*, menghargai kontribusi karyawan, dan mengelola konflik secara konstruktif. Sistem apresiasi dan recognition yang proporsional terhadap kontribusi karyawan sangat penting karena Gen Z sangat sensitif terhadap ketidakadilan distributif. Perusahaan sebaiknya melakukan *exit interview* yang mendalam untuk memahami alasan sebenarnya karyawan resign dan menggunakan insight tersebut untuk perbaikan berkelanjutan.

3. Bagi Pemerintah atau Pembuat Kebijakan

   Pemerintah, khususnya Pemerintah Daerah Yogyakarta, perlu meninjau kembali kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) untuk memastikan bahwa standar upah tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup minimum tetapi juga cukup untuk *living wage* yang layak, mengingat *cost of living* yang terus meningkat. Gap UMR yang besar antara Yogyakarta dan kota-kota lain menjadi *push factor* signifikan untuk *brain drain* dan *job hopping* geografis dari Gen Z berkualitas. Selain itu, pemerintah perlu

fokus pada penciptaan lapangan kerja berkualitas, bukan hanya kuantitas tetapi pekerjaan dengan gaji layak, jenjang karier jelas, dan kondisi kerja yang baik.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

   Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan. Jumlah informan terbatas pada 6 Gen Z di Yogyakarta, sehingga meskipun memberikan *rich insights* kualitatif, temuan tidak dapat digeneralisasi secara statistik ke seluruh populasi Gen Z di Indonesia. Fokus geografis yang terbatas pada Yogyakarta dengan karakteristik ekonomi lokal yang membatasi pemahaman tentang bagaimana konteks berbeda mempengaruhi fenomena *job hopping*. Data *cross-sectional* yang mengambil snapshot pada satu titik waktu tidak dapat menangkap dinamika perubahan nilai, preferensi, dan pola *job hopping* Gen Z seiring waktu. Penelitian ini tidak membandingkan Gen Z dengan generasi lain (Milenial, Gen X), sehingga sulit mengidentifikasi apakah perbedaan adalah *genuinely generational* atau *life stage effect*. Penelitian ini juga belum mengeksplorasi dampak jangka panjang dari *job hopping* terhadap *career success, financial stability*, dan *well-being* psikologis. Mengingat keterbatasan-keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan *mixed methods* dengan sampel yang lebih besar dan representatif untuk menguji generalisasi temuan. Melakukan penelitian komparatif lintas kota dengan karakteristik ekonomi berbeda.

# DAFTAR REFERENSI


Adams, J. S. (1965). *Inequity In Social Exchange* (pp. 267–299). https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2

Ahmadi, R. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ar-Ruzz Media.

Aini, S. N. (2022). Meaning Of Work. *National Multidisciplinary Sciences*, *1*(3), 516–526. https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.88

Amri, F. (2023). *Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Menggunakan Jasa Transportasi Publik Di Kabupaten Banyumas (Studi Kasus Pada Layanan Bus Trans Banyumas)*. Universitas Islam Negeri Prof. KH Saifuddin Zuhri.

Arifin, K., Fitriana, N., & Yuniasanti, R. (2024). Gen Z Generation: Does Job Hopping Matter. *Jurnal Psikologi Malaysia*, *38*(2).

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, *14*(1), 20. https://doi.org/10.2307/258189

Azzahra, H. A. S., Ambalika, N. K. A. D., & Adipratama, Y. W. P. (2025). Employee's Dilemma – How Meaningfulness in Work Can Influence Gen Z to Stay in Organization. *International Journal of Business, Law, and Education*, *6*(1), 264–276. https://doi.org/10.56442/ijble.v6i1.1010

Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, *46*(1/2), 139–157. https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124

Bazeley, P., & Jackson, K. (2013). *Qualitative Data Analysis with NVivo* (2nd ed.). Sage Publications.

Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, *9*(2), 27–40. https://doi.org/10.3316/QRJ0902027

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2023). Social cognitive career theory. In *Career psychology: Models, concepts, and counseling for meaningful employment.* (pp. 37–57). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/0000339-003

Creswell, J. W. (2015). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Universitas Of Nebraska-Lincoln.

Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *15*(4), 307–324. https://doi.org/10.1002/job.4030150403

Deloitte. (2023). *Deloitte Global 2023 Gen Z and Millennial Survey*.

Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*.

Dwiputri, R., Ramadani, R., Kusuma, T., & Jerry Heikal. (2024). THE PHENOMENON OF JOB HOPPING AMONG GENERATION Z: AN EXPLORATION THROUGH GROUNDED THEORY. *Journal of Social and Economics Research*, *6*(2), 1244–1249. https://doi.org/10.54783/jser.v6i2.707

Fay, D., Strauss, K., Schwake, C., & Urbach, T. (2023). Creating meaning by taking initiative: Proactive work behavior fosters work meaningfulness. *Applied Psychology*, *72*(2), 506–534. https://doi.org/10.1111/apps.12385

Feldman, D. C., & Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*, *33*(3), 350–377. https://doi.org/10.1177/0149206307300815

Fikri, M. A. R., Santoso, B., & Handaru, A. W. (2024). Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z dengan Menggunakan Metode Conjoint Analysis. *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah*, *1*(3), 63–81. https://doi.org/10.61132/jpaes.v1i3.203

Francis, T., & Hoefel, F. (2018). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. *McKinsey & Company*.

Gaggioti, H. (2006). Going from Spain and Latin America to Central Asia: decision-making of expatriation and meaning of work. *The Central Asia Business*, *1*(1), 8–22.

Girindra Syahdi, M., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024). Motivasi Kerja Generasi Z : Kajian Literatur. *Action Research Literate*, *8*(3). https://doi.org/10.46799/arl.v8i3.236

Gopal, D., Sengupta, A., & Abraham, C. (2025). Redefining Work Purpose: an Empirical Analysis of Meaningful Work Among Generation Z Employees. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. https://doi.org/10.1007/s10672-025-09565-1

Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, *41*(2), 255–279. https://doi.org/10.1177/0539018402041002005

Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough? *Field Methods*, *18*(1), 59–82. https://doi.org/10.1177/1525822X05279903

Gunawan, I. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Bumi Aksara.

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 1–13. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006

Katsaros, K. K. (2024). Gen Z Employee Adaptive Performance: The Role of Inclusive Leadership and Workplace Happiness. *Administrative Sciences*, *14*(8), 163. https://doi.org/10.3390/admsci14080163

Khatri, N., Budhwar, P., & Fern, C. T. (1999). Employee turnover: bad attitude or poor management? *Sabre Centre, School of Accountancy & Business, Nanyang Technological University*, *12*.

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

Leslie, B., Anderson, C., Bickham, C., Horman, J., Overly, A., Gentry, C., Callahan, C., & King, J. (2021). Generation Z Perceptions of a Positive Workplace Environment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *33*(3), 171–187. https://doi.org/10.1007/s10672-021-09366-2

Luttrell, R., & McGrath, K. (2021). *Gen Z: The superhero generation*. Rowman & Littlefield Publishers.

Maftuchan, M. R. (2023). *PENGARUH JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU JOB HOPPING PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG.

McNaught, C., & Lam, P. (2014). Using Wordle as a Supplementary Research Tool. *The Qualitative Report*. https://doi.org/10.46743/2160-3715/2010.1167

Megawati, A., Megananda, F., & Fauzan, M. (2024, February). ANALISIS PREFERENSI KARIR DAN NILAI GEN Z: IMPLIKASI TERHADAP

DUNIA KERJA. *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (2nd ed.). SAGE Publications. Inc .

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.

Moleong, L. J. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. Remaja Rosdakarya.

Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Sage Publications.

Oktafiani, V., Pratama, Y. A., Miswanto, M., Siregar, B., & Biyanto, F. (2025a). Determinasi Job Hopping Gen Z Yogyakarta: Gaji, Pertumbuhan Karier dan Kepuasan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *6*(3), 901–914. https://doi.org/10.35912/simo.v6i3.5046

Oktafiani, V., Pratama, Y. A., Miswanto, M., Siregar, B., & Biyanto, F. (2025b). Determinasi Job Hopping Gen Z Yogyakarta: Gaji, Pertumbuhan Karier dan Kepuasan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *6*(3), 901–914. https://doi.org/10.35912/simo.v6i3.5046

Pane, N., Herlin, A., Damanik, E., & Pasaribu, R. (2025). Studi Kualitatif Tentang Stres Dan Mekanisme Koping Karyawan Gen Z Sebagai Generasi Rentan Di Dunia Kerja. *Jurnal Sains Student Research (JSSR)*, *3*(5).

Pathak, S., & Sanjay Bhayani, Dr. (2025). Stress and Coping Mechanisms among Generation Z in the Workplace: A Synthesized Study. *International Journal of Novel Research and Development*, *10*(7). https://doi.org/10.56975/ijnrd.v10i7.308328

Pawar, J., & Pandit, R. S. (2023). A Study on the Trend in Job Hopping Post Pandemic Among Millennials and Gen Z. *PARIDNYA- The MIBM Research Journal*, *9*(1), 01–12. https://mibmparidnya.in/index.php/PARIDNYA/article/view/172912

Perdhana, M., Sawitri, D., & Khafsin, I. (2020). *Job-Hopping in Indonesia: A Phenomenological Study* (pp. 1–17).

Peters, E. (2017). *Investigating the Relative Importance of Selected Job Attributes in the Job Choice Decision Among Members of Generation Z.*

*A Trade-off Approach using Conjoint Analysis*. International School of Management.

Pózner, B. M., & Kozák, A. (2025). From acquisition to retention: Expectations, motivation and commitment of Generation Z workers based on a systematic literature review. *Human Systems Management*, *44*(6), 903–916. https://doi.org/10.1177/01672533251339602

Pranaya, D. (2014). Job Hopping An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management*, *2*(4), 67–72.

Prastowo, A. (2012). *Metode penelitian kualitatif dalam perspektif rancangan penelitian*. Ar Ruzz Media.

Rachmawati, D. A. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:209924084

Racolța-Paina, N., & Irini, R. (2021). Generation Z in the Workplace through the Lenses of Human Resource Professionals – A Qualitative Study. *Quality - Access to Success*, *22*, 78–85.

Rotich, J. K., Maket, L., & Kurgat, A. (2025). The Future of Work: The Effects of Gen Z Values on Workplace Preferences. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, *25*(6), 331–342. https://doi.org/10.9734/ajeba/2025/v25i61856

Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Sabila, G., Karimah, K., & Nurfadila, F. (2024). Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, *2*(2), 98–106. https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i2.923

Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, *61*(3), 5–18. https://doi.org/10.1177/0008125619841006

Seemiller, C., & Grace, M. (2018). *Generation Z*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429442476

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (6th ed.). John Wiley & Sons Ltd.

Sharma, P., & Pandit, R. (2021). Workplace Expectations of GenZ towards Factors of Motivation. *Conference: Workplace Expectations of GenZ towards Factors of MotivationAt: Ahmedabad*.

Simon, H. A. (1957). *Models of man: Social and rational - Mathematical essays on rational human behavior in a social setting*. John Wiley & Sons.

Sitepu, V. V., & Rahmawati, F. (2022). Analisis pusat pertumbuhan dan sektor ekonomi dalam mengurangi ketimpangan pendapatan. *AKUNTABEL*, *19*(1), 1–12. https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10710

Soerjoatmodjo, G. W. L. (2025). The Pursuit of Happiness at Work: Behavior Pathway of Gen Z Employees. *International Journal of Positivity & Well-Being*, *3*(2), 105–119. https://doi.org/10.61518/ijpw-130

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, *69*(1), 19–29. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001

van Manen, M. (2017). Phenomenology in Its Original Sense. *Qualitative Health Research*, *27*(6), 810–825. https://doi.org/10.1177/1049732317699381

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). *Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.* JAI Press.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, *31*(1), 21–33. https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162

Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Rahman, M. K., Gao, J., & Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, *13*(1), 15438. https://doi.org/10.1038/s41598-023-42591-3

Yin, R. K. (2003). *Case-Study_Research Design and Methode* (3rd ed.). SAGE Publication.

Yuen, S. H. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB)*. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:148602439

Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *JOURNAL OF SCIENTIFIC COMMUNICATION (JSC)*, *1*(1). https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764

Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajrianthi, F. (2025). A comprehensive overview of Generation Z in the workplace: Insights from a scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, *51*(0). https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2263

# LAMPIRAN

## PEDOMAN WAWANCARA

| Topik | Pertanyaan |
|---|---|
| Makna Kerja | 1. Boleh diceritakan sedikit tentang latar belakang pendidikan dan pekerjaan Anda sampai saat ini?<br>2. Apa pekerjaan pertama Anda, dan bagaimana rasanya saat pertama kali mulai bekerja?<br>3. Menurut Anda pribadi, apa arti bekerja dalam hidup Anda?<br>4. Apakah bekerja bagi Anda hanya tentang penghasilan, atau ada makna lain yang lebih dalam?<br>5. Jika Anda membayangkan pekerjaan impian, seperti apa bentuknya?<br>6. Apa saja yang Anda anggap penting dalam memilih pekerjaan (contoh: gaji, lingkungan kerja, fleksibilitas, jenjang karier, makna sosial, dll)?<br>7. Apakah pandangan Anda tentang pekerjaan ideal berubah seiring pengalaman kerja yang Anda alami?<br>8. Menurut Anda, seperti apa bentuk dunia kerja yang ideal bagi generasi Anda?<br>9. Dari semua pengalaman Anda, apa satu hal paling berkesan terkait pekerjaan? |
| Job Hopping | 1. Boleh Anda ceritakan pengalaman Anda berpindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain?<br>2. Apa alasan utama Anda keluar dari pekerjaan sebelumnya?<br>3. Saat memutuskan resign, apa yang Anda rasakan? (bingung, lega, bersalah, atau justru termotivasi?)<br>4. Apakah Anda merasa keputusan pindah kerja adalah bagian dari strategi Anda untuk mencapai pekerjaan impian?<br>5. Setelah melalui beberapa kali pindah kerja, bagaimana Anda memaknai pengalaman-pengalaman tersebut?<br>6. Apakah Anda merasa semakin dekat dengan pekerjaan yang Anda cari?<br>7. Menurut Anda, apakah job hopping memberikan dampak positif, negatif, atau keduanya terhadap perkembangan karier Anda?<br>8. Apa harapan Anda terhadap perusahaan atau atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat Anda bertahan lebih lama?<br>9. Apakah Anda melihat job hopping sebagai solusi atau strategi untuk menemukan pekerjaan yang sesuai? |

| | |
|---|---|
| Preferensi Kerja & Realitas Kerja | 1. Bagaimana perasaan Anda saat pertama kali mulai bekerja di perusahaan tempat Anda berada sekarang?<br>2. Apakah pekerjaan Anda saat ini sesuai dengan ekspektasi Anda sebelumnya? Mengapa iya atau mengapa tidak?<br>3. Bagaimana pengalaman anda bekerja disini?<br>4. Bagaimana menurut anda kebijakan-kebijakan yang ada di Perusahaan ini?<br>5. Apa saja hal yang membuat Anda merasa nyaman atau tidak nyaman bekerja di tempat ini?<br>6. Apakah anda puas bekerja disini?<br>7. Apakah anda dapat peluang untuk berkembang baik secara personal skill maupun karir diperusahaan ini?<br>8. Apakah anda puas dengan gaji yang diberikan?<br>9. Apakah dengan bekerja disini anda masih dapat meluangkan waktu untuk keluarga dan teman atau hobby?<br>10. Apakah anda mendapatkan kesempatan untuk mengatur jam kerja?<br>11. Bagaimana tanggapan anda tentang lingkungan kerja di Perusahaan ini?<br>12. Bagaimana akses Lokasi kerja dari tempat tinggal anda?<br>13. Apakah pekerjaan anda saat ini adalah pekerjaan Impian anda dahulu?<br>14. Jika Anda mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasi, apa yang Anda rasakan dan bagaimana cara Anda menjalaninya?<br>15. Jika pekerjaan yang Anda dapatkan ternyata tidak sesuai dengan ekspektasi, apa yang biasanya Anda lakukan?<br>16. Pernahkah Anda merasa kecewa atau menyesal terhadap pilihan pekerjaan? Apa yang Anda lakukan dalam situasi itu?<br>17. Bagaimana Anda memutuskan untuk bertahan atau pindah dari suatu pekerjaan yang tidak sesuai harapan?<br>18. Jika Anda memberi nasihat kepada sesama Gen Z yang sedang bingung soal karier, apa yang ingin Anda sampaikan? |

## SUB RUMUSAN MASALAH

1. **Bagaimana cara Gen Z memaknai hakikat bekerja?**
2. Pekerjaan seperti apa yang diimpikan oleh karyawan Gen Z?
3. **Bagaimana pandangan Gen Z tentang job hopping sebagai upaya untuk mencapai karir atau pekerjaan yang diimpikan?**
4. Apa makna dan tujuan yang ingin dicapai Gen Z melalui perilaku job hopping?
5. **Bagaimana latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya mempengaruhi preferensi kerja Gen Z saat ini?**
6. **Bagaimana cara Gen Z merespons realita pekerjaan yang sesuai atau tidak sesuai dengan ekspektasi awal?**
7. Apa yang menjadi pertimbangan utama Gen Z ketika memutuskan untuk tetap atau meninggalkan suatu pekerjaan?

# PROFILING NARASUMBER

| NO | NAMA | JENIS KELAMIN | USIA | LATAR BELAKANG PENDIDIKAN | STATUS PERNIKAHAN | PROFESI | JOB HOPPING | KETERANGAN |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Hairul Bahri | Laki-Laki | 25 | D4 Manjemen Transportasi Udara STTKD Yogyakarta | Single | Sales | 6 | - Ruang Guru<br>- Si Cepat<br>- BRI Life<br>- PT. Orbit Mitra Telekomunikasi<br>- PT. Mitra Koleksi Mandiri<br>- BNI |
| 2 | Noverdo Mahestri Putra | Laki-Laki | 27 | S1 Akutansi Universitas Muhammadiyah Surakarta | Single | Customer Service | 5 | - Sales Xiaome<br>- Si Cepat<br>- PT Teleperformance<br>- PT TIN Akulaku<br>- PT Telmark |
| 3 | Lintang Kusumandaru | Laki-Laki | 28 | S1 Teknik Elektro UGM | Single | Business Process Improvement Analyst | 5 | - PT. Inamas Sintesis Teknologi (INASTEK)<br>- VIVO<br>- PT. Tower Bersama Infrastructure<br>- Eiger<br>- JALA |
| 4 | Kristin Septiana | Perempuan | 26 | D4 Manjemen Transportasi Udara STTKD Yogyakarta | Single | Telemarketing | 4 | - Papa Cheese<br>- IDevice Store<br>- Wearlori<br>- PT. UangMe Fintek Indonesia |
| 5 | Ayuningtyas Ma'arif | Perempuan | 26 | S2 Ekonomi UPN Veteran Yogyakarta | Single | Customer Service & Marketing | 4 | - Batik Azizah<br>- Papa Cheese<br>- IGT Solutions<br>- IDevice Store |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | Irwan Syahputra | Laki-Laki | 28 | Teknik Otomotif SMK N2 Depok Sleman | Menikah (1 Anak) | Asisten Teknisi | 4 | - Enginer Sleman City Hall<br>- ACE Hardware<br>- Uttara The Icon Apartment<br>- Angkasa Pura Support YIA |

**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI NARASUMBER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

| | |
|---|---|
| Nama | : HAIRUL BAHRI |
| TTL | : BATUROTOK 09/12/1999 |
| Usia | : 25 |
| Alamat | : JL BANTUL KM.45 KWENI Pungung harjo SEWON BANTUL |
| Alumni, Angkatan | : STTKD / ~~2021~~ 2017 |
| Tempat Kerja | : BNI |
| Lokasi | : DKM YOGYAKARTA |
| Posisi Pekerjaan | : SALES |

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia untuk diwawancarai sebagai narasumber dalam penelitian thesis yang dilakukan oleh :

| | |
|---|---|
| Nama Peneliti | : Luhur Haris Dwiyono |
| Perguruan Tinggi | : Universitas Islam Indonesia |
| No. Mahasiswa | : 21911051 |
| Program Studi | : Program Studi Manajemen Program Magister |
| Judul Thesis | : Generasi Z dan Fenomena Job Hopping, Eksplorasi atas Preferensi dan Harapan Karier |

Saya memahami bahwa wawancara ini bertujuan untuk keperluan akademik dan data yang saya berikan akan digunakan dalam rangka memenuhi tugas penyelesaian thesis ini. Saya memberikan izin kepada peneliti untuk merekam dan mendokumentasikan wawancara sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Yogyakarta, 7/September/ 2025

(HAIRUL BAHRI)

**TRANSKRIP WAWANCARA**

**NARASUMBER 1**

Nama : Hairul Bahri

Usia : 25 Tahun

Pekerjaan : Sales BNI

Tanggal dan Waktu : Minggu, 7 September 2025 Pukul 20.00 WIB

Lokasi : Puskop Tamsis

Peneliti : Bismillahirrahmanirrahim, Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Narasumber : Waalaikumsalam.

Peneliti : Gimana kabarnya Mas Hairul?

Narasumber : Alhamdulillah, sehat Pak. Bapak gimana kabarnya, Pak?

Peneliti : Alhamdulillah, sehat juga. Lagi sibuk apa nih sekarang?

Narasumber : Sekarang sibuknya kerja, kerja, kerja, kerja!

Peneliti : Hehe, Aman ya kerjaannya?

Narasumber : Alhamdulillah, beginilah anak korporat.

Peneliti : Oke, perkenalkan Mas Hairul, nama saya Haris, mahasiswa MM UII. Seperti yang sudah saya sampaikan sebelumnya, di sini saya izin minta waktunya untuk wawancara terkait dengan fenomena job hopping atau kutu loncat di kalangan Gen Z. Yang mana sebelumnya saya sudah mendapatkan informasi bahwa Mas Hairul ini masuk dalam kriteria yang cocok menjadi narasumber karena mempunyai riwayat job hopping. Ini bener ya, Mas Hairul?

Narasumber : Iya benar, Pak, benar banget.

Peneliti : Apabila selama wawancara ini saya rekam untuk kebutuhan dokumentasi enggak masalah ya, Mas?

Narasumber : Enggak masalah, Bapak.

Peneliti : Oke siap, kita masuk di pertanyaan pertama nih, Mas.

Narasumber : Oke, Pak.

Peneliti : Boleh diceritain latar belakang pendidikan Mas Hairul dan pekerjaannya saat ini?

Narasumber : Latar belakang pendidikan saya itu saya lulusan dari Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaran Yogyakarta, Pak atau STTKD itu dengan konsentrasi Manajemen Transportasi

Udara. Saya lulusan tahun 2021, setelah saya lulus dari STTKD ini, itu pengalaman pekerjaan saya yang pertama kali saya bekerja di PT Ruang Raya Indonesia atau PT Ruang Guru, pak.

Peneliti : Ruang Guru.

Narasumber : Di sana saya bekerja kurang lebih selama tiga bulanan dan ditempatkan di staf outbound education konsultan atau sebagai seorang tele sales marketing, pak. Itu masuk ke dalam Kabupaten Sleman di Gamping dengan rate gajinya pada saat itu saya masih terima 2,5. Setelah itu, saya memutuskan untuk tidak melanjutkan kontrak saya di PT Ruang Raya Indonesia ini, itu saya pindah ke Sicepat Pak, Express tapi di bagian customer servicenya, bagian customer service saya disana juga nggak lama pak sekitaran dua bulanan habis itu karena pada saat itu saya harus pulang ke rumah ya pak, saya harus pulang kampung jadi memutuskan untuk resign. Nah balik dari rumah lagi itu saya bekerja di BRI Life pak, BRI Life itu ditempatkan di Wonosobo sebagai seorang sales asuransi ya nyari customernya atau nyari nasabahnya nasabah dari Bank BRI sendiri atau biasanya dari luar. Itu cost gajinya lumayan tinggi sebenarnya pak itu 3,5. Terus setelah itu karena penempatannya terlalu jauh akhirnya saya resign juga habis itu saya bekerja di PT.

Peneliti : Maaf Mas Hairul, di BRI itu kira-kira kemarin berapa lama ya?

Narasumber : Itu sekitaran empat bulanan, pak.

Peneliti : Empat bulan.

Narasumber : Terus habis itu saya pindah ke Orbit Mitra Telekomunikasi, pak. Itu kantornya dulu di dekat Gembira Loka, dekat JEC, itu dia perusahaan finance, dia bekerja di perusahaan finance itu sekitaran empat bulanan net gajinya di sana itu sekitaran di angka 3,1, 3,2 per bulan. Di sana saya juga enggak lama sekitaran dua bulanan tiga bulanan, habis itu saya pindah ke Mitra Koleksi Mandiri.

Peneliti : Mitra Koleksi Mandiri.

Narasumber : Mitra Koleksi Mandiri itu dia juga keuangan finance juga, di sini saya lumayan lama sih pak itu sekitaran enam bulanan, enam bulan sampai tujuh bulan dengan cross net gaji 3,7, 3,8. Terus alasannya di situ saya resign, jenuh sih pak bosan aja ya, ditambah lagi ya masih pengen nyari peluang karir di tempat lain sih pak. Terus untuk kerjaan saya yang terakhir sampai saat ini itu saya di Bank BNI Pak, sebagai sales consumen retail, awalnya saya ditempatkan di Funding. Di Funding itu saya nyari Tabungan, nyari kartu kredit terus setelah itu saya dipindahin ke consumer retail, consumer retail yang nyari pinjaman yang kayak pinjaman tambah bangunan terus KPR dan lain-lain, nyari kredit juga. Itu untuk pengalaman pekerjaan saya sampai saat ini.

Peneliti : Di BNI yang terakhir ini kira-kira udah berapa lama, mas?

Narasumber : Itu sekitaran satu tahun sembilan bulan, pak.

Peneliti : Oke, ini kan Mas Hairul punya riwayat kerja yang cukup banyak ya dari Ruangguru, Sicepat, BRI Life, Orbit, Mitra, BNI. Ini semua Mas Hairul keluar atas kehendak atau atas inisiatif Mas Hairul sendiri bukan mungkin karena PHK atau pengurangan karyawan?

Narasumber : Bukan, alhamdulillahnya saya belum pernah kena PHK massal jadi memang setiap saya resign itu murni karena keinginan pribadi dan kebetulan memang setelah saya resign itu memang sudah bekerja di tempat yang baru. Jadi memang kerjanya itu buat nyari batu loncatan yang dimana benar-benar bisa dapat pekerjaannya lebih tetap sih pak.

Peneliti : Uhum, nah ini berarti yang cukup lama kan sekarang ini di BNI ya?

Narasumber : Iya benar, pak.

Peneliti : Satu tahun sembilan bulan. Kalau pengalaman kerja di BNI selama ini gimana Mas?

Narasumber : Pengalaman kerja di BNI sejauh ini itu ya, berdasarkan apa dulu nih Pak dari segi manajemen atau dari segi faktor kondisi. Kalau dari segi faktor manajemen ya memang setiap tahun kita ada perubahan VBA setiap bulan juga targetnya berbeda-beda jadi punya tantangan masing-masing juga punya challenge masing-masing yang dimana kita terbiasa kerja orientasi target banget sih Pak. Orientasi target dan harus bisa bekerja dengan cepat, teliti. Terus kalau dari segi nasabah karena saya sebagai sales ya Pak ya, dengan kondisi Indonesia saat ini itu terasa jomplang ya.

Peneliti : Apa perubahannya gimana itu faktor apa yang mempengaruhi susah cari nasabah saat ini? hehe

Narasumber : Susah cari nasabah itu saya rasa karena Indonesia sedang tidak baik-baik saja. karena Jogja ini tuh sekarang di huni orang-orang kaya ya Pak ya, jadi orang beli rumah itu biasanya kan cash kan Pak. Terus kalau itu dari segi KPR ya Pak. Terus kalau dari segi pinjaman tanpa anggunan itu dia punya masalah dari pihak banknya itu resiko kemacetannya jauh lebih tinggi sekarang pak, itu yang pertama. Terus yang kedua kalau dari segi manajemen ya meskipun BNI termasuk BUMN ya Pak, tapi tidak menuntut kemungkinan birokrasinya ya lumayan juga kerasanya.

Peneliti : Gimana perasaan Mas Hairul saat pertama kali kerja di BNI ?

Narasumber : Ini menurut saya menarik nih. Pak karena sebelumnya saya kan latar belakang saya kerjanya di start up dan lain-lain. Ketika masuk perusahaan yang menurut saya lumayan besar, BUMN sendiri kan saya itu lumayan besar. Itu saya punya tidak rasa tidak percaya diri. Saya punya tidak rasa percaya diri itu disebabkan karena yang pertama saya ngerasa nggak percaya diri pertama kali saya masuk ke lingkungan yang cukup besar, perusahaan yang lumayan gede juga terus ditambah jadi sales yang benar-benar sales nyari nasabah baru nyari nasabah dan lain-lain jadi ini challenge banget buat saya dan ditambah lagi ketemu orang-orang baru juga kan pak. Itu penyesuaiannya cukup lama sih pak, saya butuh waktu sekitaran dua bulanan untuk menyesuaikan semuanya. Itu sih Pak untuk pertama kalinya itu ya pasti penuh dengan rasa takut sih sebenarnya Pak karena pertama kali kerja di perusahaan gede ya mesti buat saya BNI lumayan gede lah.

Peneliti : Ceritanya bisa sampai ke BNI itu gimana? Nyari-nyari lokernya atau ada relasi itu gimana itu mas?

Narasumber : Ini lucu juga sebenarnya alasannya kenapa saya bisa masuk BNI itu jadi waktu kerja di Si Cepatnya itu ada vendornya Permata namanya kan, nah kebetulan orang Permata ini itu saya

simpan nomornya pak. Jadi dia memang sering ngeshare untuk loker-loker yang ada di Jogja dan Jawa Tengah, singkat cerita akhirnya saya menghubungi, itu awalnya enggak diteruskan sih Pak dari pihak vendornya ke pihak BNI nya itu enggak diteruskan pak. Singkat cerita itu ya lebih tepatnya teman nongkrong sih pak, ketemu di angkringan ngobrol-ngobrol panjang lebar disitu kebetulan rumahnya Bapak ini sama kosan saya itu dekat, ngobrol panjang lebar di angkringan basa-basi akhirnya tanpa sengaja saya nanyain ada info loker nggak pak di tempat bapak? nih bapaknya ini ngomong, ada di tempat saya ada loker nih kalau Mas mau nyobain boleh besok datang aja ke BNI. Singkat cerita saya datangin itu di tanggal 21 Januari kalau saya tidak salah pokoknya hari Senin itu langsung keterima besoknya langsung disuruh kerja cuman pada saat itu tidak bisa langsung masuk gara-gara banyak libur panjangnya terus BNI juga pada saat itu ada bisnis meeting kalau saya tidak salah, akhirnya saya masuk itu di tanggal 7 di bulan februarinya gitu sih pak

Peneliti : Bapaknya ini ya cukup punya kedudukan di BNI?

Narasumber : Cukup punya powepower lah tapi sekarang udah pensiun orangnya.

Peneliti : Syukurlah dari tongkrongan angkringan bisa jadi relasi. Terus sejauh ini bagaimana menurut Mas Hairul kebijakan, regulasi atau aturan-aturan yang ada di BNI?

Narasumber : Lebih ke terlalu memikirkan target tapi nggak pernah mikirin salesnya sih Pak. Orientasi targetnya tinggi planningnya matang tapi eksekusi lapangannya kurang, terus dari pihak manajemen itu juga ya banyak kejanggalan sih sebenarnya, contohnya kayak perubahan insentif, terus jam kerja yang berlebihan, lembur banyak yang tidak dibayarkan, banyak pekerjaannya juga yang diluar jobdesk.

Peneliti : Apakah di awal Mas Khairul masuk di BNI ini mendapatkan training dulu? mungkin bagaimana sales itu bekerja, bagaimana trik-trik untuk mencapai target nasabah gitu?

Narasumber : Enggak pak, pengalaman saya sejauh ini ya pak, di BNI atau di BUMN atau bank lain, ketika kita ngelamar jadi sales itu mereka ngerasa kita udah mateng pak, jadi kita itu belajar case by case, kita belajar itu sambil jalan pak. Jadi kita nggak bisa belajar kayak kita dikasih training selama satu minggu dan lain halnya itu menurut saya itu bakal lanjut lebih susah sih pak, kalau kita jadi di salesnya kredit, kecuali kita kayak sales sales lain ya mungkin bisa ya, tapi kalau di sales kredit menurut saya itu enggak akan berlaku juga sih pak. Karena teori dengan praktek lapangannya itu berbeda, karena setiap nasabah itu dia punya case yang berbeda-beda dan kendala yang di tempatnya nggak, nggak satu gitu ya, biasanya kendala di nasabahnya, biasanya kendala di internal kami juga. Jadi kita benar-benar nggak dikasih training, jadi saya masuk hari pertama itu enggak ada tandem enggak ada apapun cuma perkenalan masuk hari kedua itu langsung disuruh jalan.

Peneliti : Gimana caranya Mas Hairul berusaha untuk belajar sendiri secara mandiri?

Narasumber : Ini menarik nih pak, ini menarik nih, karena mungkin sales itu dia harus sering ngobrol ya pak, dia harus sering nongkrong. Jadi saya belajarnya itu benar-benar dari senior-senior saya.

Peneliti : Ada pendampingan dulu kah? Mentoring gitu?

Narasumber : Enggak ada pak.

Peneliti : Apa dari pengalaman-pengalaman kerja sebelumnya?

Narasumber : Oh enggak ada pak. Kalau dari pengalaman kerja sebelumnya dari segitu banyak PT atau perusahaan yang pernah saya singgahin, itu mereka pasti ada trainingnya pak, minimal dua hari untuk satu minggu, ada juga yang sepuluh hari itu pasti ada trainingnya pak. Cuma kalau di BNI sendiri itu memang tidak ada training, jadi kita benar-benar kalau mau belajar, belajar sama seniornya jadi ya senioritasnya kalau di sales BNI ya lumayan sih.

Peneliti : Tapi senior cukup terbuka untuk junior-juniornya minta ajarin atau minta saran?

Narasumber : Oh cukup terbuka banget, tergantung itu kembali ke pribadi masing-masing ya. Cara kita melakukan pendekatan ke orang lain kan pak. Nah kebetulan ya saya juga suka sok asik kan pak, sok kenal juga kan. Jadi ya udah lambat laun mereka mengajarkan saya banyak hal.

Peneliti : Terus kalau di BNI ini apakah Mas Hairul mendapatkan peluang untuk berkembang secara karir atau mungkin ada pelatihan-pelatihan soft skill lainnya?

Narasumber : Oh ada pak, kalau itu ada pak, itu jenjang dari peluang karir itu ada, itu kalau di BNI itu memang banyak rekrutmen internal yang terjadi disitu, jadi biasanya itu kalau yang umurnya masih cukup, kita memanfaatkan kesempatan itu sih pak, untuk jenjang peluang karir. Kalau untuk kayak pengembangan diri dalam bentuk soft skill ini biasanya kita diadain kayak coaching gitu per tiga bulan itu pasti ada pak, tiga bulan itu pasti ada untuk pengembangan soft skill dan lain halnya pak, baik itu dari mandatory, product dan lain halnya itu pasti ada. Kayak pelatihan-pelatihan gitu biasanya per tiga bulan sekali.

Peneliti : Terkait dengan gaji yang diberikan, Mas Hairul sejauh ini puas enggak?

Narasumber : Kalau dibilang puas, hmm cukup pak. Cuma kalau dibilang enggak puas banyak nggak puasnya secara manusia kan pak, itu banyak nggak puasnya soalnya kenapa ya? Hmm effort yang kita keluarkan itu biasanya terkadang tidak sesuai dengan insentif yang kita terima. Effortnya itu terlalu besar pak, karena kalau di tempat saya saat ini pekerjaan saya itu melibatkan banyak banget pihak eksternalnya, ada dari pihak notaris, BPN, lain halnya itu kan banyak banget yang pihak yang dilibatkan. Jadi kalau kita bilang dari segi gaji, banyak nggak puasnya sih pak karena tidak apa ya, enggak se ini dengan effort yang kita keluarkan.

Peneliti : Kalau terkait dengan jam kerja, apakah Mas Hairul mendapatkan kesempatan untuk mengatur jam kerja, bisa fleksibel, bisa WFH gitu kira-kira apa shift, gimana nih? Jam kerjanya gimana?

Narasumber : Lebih ke jam kerja sih pak, dari hari senin sampai hari jumat, kalau jam kerjanya ya pak dari jam delapan ya biasanya sampai jam lima. Cuma karena kita sales kalau biasanya nasabah minta ketemu jam delapan malam, jam sembilan malam ya tetap ditemuin pak baik itu hari libur atau hari cuti besar ya biasanya tetap temuin sih pak.

Peneliti : Itu Ketika menemui nasabah di luar jam kerja?

Narasumber : Itu tidak termasuk lembur pak.

Peneliti : Tidak termasuk lembur, tidak dapat bonus?

Narasumber : Tidak dapat bonus, tidak dapat lemburan. Jadi itu tidak termasuk lemburan pak.

Peneliti : Uang bensin mungkin?

Narasumber : Uang bensin ada.

Peneliti : Apakah dengan bekerja di BNI ini Mas Khairul masih punya waktu mungkin untuk keluarga, untuk hobi, untuk jalan-jalan bareng teman?

Narasumber : Banyak banget pak, karena saya sales ya pak jadi banyak banget waktu jalan-jalan saya itu banyak banget, untuk nongkrong dan lain halnya mungkin banyak, banyak lah pak.

Peneliti : Ini istilahnya kan apa ya sekarang itu work life balance ya. Menurut Mas Hairul itu seberapa penting?

Narasumber : Oh penting banget, saya Gen Z penting banget pak, kerja sehari liburannya sehari juga. Untuk saya penting banget pak karena untuk menjaga kewarasan kita dalam bekerja pak, untuk saya Gen Z itu penting pak.

Peneliti : Kalau terkait dengan lingkungan kerjanya sendiri gimana Mas Hairul?

Narasumber : Lingkungan kerjanya di BNI terutama cabang Jogja. Itu masih oke pak, masih saling support, masih membantu satu sama lain, enggak yang saklek banget ya pak, enggak yang saling membedakan satu sama lain antar great, antar jenjang itu enggak. Di BNI cabang Jogja sendiri itu keluarganya masih lumayan erat jadi masih mengayomi satu sama lain, masih suportif banget lah pak.

Peneliti : Okey. Kalau terkait dengan akses lokasi kerja dari tempat tinggal Mas Hairul?

Narasumber : Itu dekat banget pak, itu dekat sekitaran 10 menit dari tempat tinggal saya, jadi bisa bisa saya gapai. Jadi kalau dari tempat kerja ke tempat tinggal itu enggak ada masalah karena itu deket banget terus ditambah lagi kerjanya di tengah kota juga jadi bisa lah.

Peneliti : Kalau terkait dengan akses ke tempat kerja itu menjadi pertimbangan kah? Tadi Mas Hairul cerita di awal waktu di Wonosobo itu kan jauh.

Narasumber : Oh iya jauh banget. Kalau yang sekarang aksesnya gampang banget, gampang banget diakses, gampang banget diakses mungkin itu alasan saya sampai hari ini masih di BNI.

Peneliti : Sejauh ini apa hal-hal yang mungkin membuat Mas Hairul nggak nyaman atau nyaman buat kerja di BNI?

Narasumber : Yang bikin saya nggak nyaman jujur aja orientasi target dari pusatnya pak, sama sistem kerjanya itu saya nggak nyaman sih pak. Karena sekarang anak-anak yang baru masuk di BNI terutama di bagian sales ya pak, itu kan pembukaannya juga biasanya internal MGM member gate member dari orang dari teman ke teman. Itu biasanya mereka dikasih kontrak itu cuma satu bulan pertama pak, mentok tiga bulan. Dalam kurun waktu tiga bulan mereka enggak bisa booking atau mereka enggak ada angka satupun, secara otomatis mereka bakalan di layoff atau di cut off bakalan dipecat dari perusahaan. Jadi perusahaan itu tidak memikirkan untuk mengganti SDMnya, jadi segampang itu mereka untuk mengganti orang tanpa mereka pernah mikirin untuk ngajarin orang-orang baru itu kan susah banget ya pak, itu kan butuh waktu lama banget terutama di KPR atau kredit sendiri, itu mereka minimal butuh waktu di atas enam bulan

untuk mereka bisa ngedapetin satu nasabah. Kalau cuma dikasih waktu satu bulan, dua bulan, tiga bulan, menurut saya itu enggak bakal berkembang, jadi SDMnya itu ya udah kayak gitu-gitu aja, mereka nggak bisa bersaing dengan kompetitor lainnya, kalau dari segi nggak nyamannya itu. Kalau dari segi nyamannya ya saya punya banyak teman yang benar-benar suportif, bisa ngebantuin mau ngajarin juga kayak senior-senior saya yang lain, terus ya karena mungkin saya juga udah terlanjur akrab atau nyaman jadi sejauh ini oke oke aja sih, fun-fun aja sih.

Peneliti : Okey. Puas enggak bekerja di BNI sejauh ini mas?

Narasumber : Sejauh ini saya belum puas pak. Saya masih pengen bekerja di tempat lain, masih ingin cari peluang baru yang dimana netapin pendapatannya jauh lebih banyak, jauh lebih pasti, jauh lebih jelas untuk kedepannya sih pak.

Peneliti : Oke jadi Mas Hairul kan tadi udah cerita panjang lebar terkait dengan riwayat kerjanya udah pernah kemana aja sampai sekarang di BNI. Nah pasti kita sebelum memilih suatu pekerjaan itu kan, atau sebelum kita ngelamar di perusahaan tertentu kan kita kan punya ekspektasi nih. Kalau bekerja disini bakal begini, bakal begini. Nah kira-kira pekerjaan Mas Hairul sekarang itu sesuai tidak dengan ekspektasi Mas Hairul dulu?

Narasumber : Jujur tidak, saya pribadi jujur tidak. Ekspektasi saya pada saat itu saya bisa mendapati perusahaan yang gede banget nih kerja di BNI, perusahaan BUMN sejarah juga. Tapi enggak pak, ekspektasi saya itu terlalu tinggi sama realitanya, realitanya ya tidak sesejahtera itu pak.

Peneliti : Nah terus nih, ketika Mas Hairul mendapatkan realita yang tidak sesuai ekspektasi, ataupun Mas Hairul mendapatkan realita yang sesuai ekspektasi. Terutama yang tidak sesuai ekspektasi itu tadi ya. Gimana cara Mas Hairul nerima atau ngejalaninnya dengan dengan apa ya dengan legowo gitu loh?

Narasumber : Dibilang legowo sih enggak ya pak, lebih terpaksa karena belum ngedapetin pekerjaan lain aja pak. Kalau udah ngedapetin pekerjaan lain, besar kemungkinan saya meninggalkan, ya minimal kalau saya memutuskan untuk resign, ya minimal gajinya bisa di atas tempat saya bekerja sekarang, terus punya jenjang karir atau peluang yang jauh-jauh lebih jelas daripada tempat saya bekerja saat ini. Terus kalau nggak sesuai ekspektasi di tempat kerja yang lain, ya resign lagi pak, cari kerjaan baru. Masih muda hehe.

Peneliti : Jadi gimana ya caranya? Maksudnya untuk kita menerima realita yang tidak sesuai ekspektasi itu agak susah memang ya?

Narasumber : Susah banget pak. Karena ekspektasi kita udah terlalu tinggi kan pak, terus dibentur sama realita yang tidak sesuai sama kerjaannya. Awalnya saya mikirnya saya masuk BNI nih gitu kan, saya jadi sales di BNI gitu kan, saya mikirnya alah gampang berarti nih nyari nasabahnya dan lain halnya, oh bisa kayak gini kayak gini. Ternyata realita lapangannya itu berat banget ternyata pak, realitanya jadi kayak yang mau resign cuma sudah terlanjur tanda tangan kontrak, mau resign juga belum mendapatkan pekerjaan yang baru, memilih bertahan, tapi ya keadaannya ya kayak gini-gini aja. Jadi mau nggak mau kita harus menjalani sebenarnya pak.

Peneliti : Oke, kalau di pekerjaan-pekerjaan sebelumnya nih yang ada Ruangguru, Cepat, BRI, Orbit, Mitra Connects koleksi. Ini ada yang sesuai dengan ekspektasi Mas Hairul?

Narasumber : Justru yang di luar ekspektasi saya malah ada Pak. Itu di Mitra Koleksi Mandiri. Alasannya kenapa saya bilang ini di luar ekspektasi saya, itu dari segi salary pak. Dari segi salary, kenapa saya bisa bilang dari segi salary yo pak yo. Saya mikirnya saya bekerja di Mitra koleksi mandiri ini, saya bakalan digaji ya udahlah paling mentok 2,5 lah gitu, tapi ternyata saya bisa ngedapatin pendapatan yang jauh di atasnya itu gitu pak, sampai tiga jutaan gitu-gitu kan Pak. Itu di luar ekspektasi saya banget malah pak. Terus yang di luar ekspektasi saya juga, yang saya kerja di Mitra koleksi mandiri ini itu waktu saya interview itu perusahaan damai banget ternyata pak. Tapi setelah saya kerja itu perusahaan lumayan ribut isinya pak. Karena orangnya itu rame banget, yang pertama rame banget, itu bekerja di bagian keuangan juga, jadi penagihan gitu, itu rame orang-orangnya juga di sana banyaknya yang seumuran kita juga sih pak. Gen Z- gen z juga, di sana itu ada habit kerjanya itu paling lama satu tahun, dua tahun resign, paling cepat satu hari juga ada, satu hari setengah hari juga ada. Yang diluar ekspektasi saya lagi disana itu jam kerjanya pak, jam kerjanya itu dia dari jam sembilan sampai jam lima libur satu hari itu shift-shiftan, jadi terkadang hari-hari besar itu kita masuk, nah ini yang mungkin diluar ekspektasi saya lagi kalau di Mitra koleksi mandiri itu kan perusahaannya perusahaan Cina pak ya, 17 Agustus harusnya tanggal merah kita masuk bekerja pak, hari raya Idul Adha harusnya orang libur kita bekerja pak, orang cutinya 10 hari kita cuti dua hari pak, itu yang diluar ekspektasi saya banget itu pak, karena saya mikirnya wah kerja disini nanti libur panjang berarti kita ikut libur dong, ternyata tidak.

Peneliti : Terus ini gimana, kalau tadi kan sebelumnya Mas Hairul udah menjelaskan kalau nggak sesuai ekspektasi, nggak ragu-ragu untuk resign cari kerjaan lain. Nah ini ketika Mas Hairul mendapatkan perusahaan yang sesuai dengan ekspektasi cara ngejalaninnya itu gimana mas?

Narasumber : Mmmh, mungkin lebih enjoy pak. Mungkin lebih enjoy lebih ke enggak terlalu mikirin tekanannya karena saya rasa semua tempat kita pasti ada tekanannya kan pak, pasti ada pressurenya masing-masing meskipun itu dalam bentuk yang berbeda, mungkin saya bakalan jauh lebih enjoy dalam ngejalanin pekerjaannya pak, lebih enjoy lebih Bahagia, mungkin lebih bersyukur aja sih kalau seandainya saya bisa ngedapatin pekerjaan yang sesuai ekspektasi dan sesuai ekspektasinya ini itu kan ada banyak hal nih pak ya, yang paling penting sesuai ekspektasi dalam bentuk salary sih pak. Itu yang paling penting karena kita butuh makan pak.

Peneliti : Iya benar, oke. Terus tadi ini kalau di Mitra Koleksi Mandiri Mas Hairul cukup puas terkait dengan gajinya tadi, yang memutuskan Mas Hairul resign dari situ apa ya?

Narasumber : Karena saya keterima di BNInya pak. Karena saya keterima di BNI, karena saya punya cita-cita untuk nyoba perusahaan itu dari kecil ke besar ke besar ke besar sampai dimana saya bisa buat perusahaan sendiri pak.

Peneliti : Wis keren.

Narasumber : Nggak sih pak. Saya pengennya berwiraswasta, jadi bisa jualan kecil-kecilan di pinggir jalan sih pak.

Peneliti : Kalau waktu itu belum keterima di BNI, Mas Hairul akan lanjut di Mitra koleksi Mandiri?

Narasumber : Kalau seandainya pada saat itu saya tidak keterima di koleksi eh tidak keterima di BNI besar kemungkinan sampai saat ini saya masih disitu.

Peneliti : Oke terus kita balik ke BNI nih, ke pekerjaan Mas Hairul sekarang nih. Kira-kira apa harapan Mas Hairul kepada BNI atau atasan Mas Hairul dalam menciptakan lingkungan kerja yang membuat Mas Hairul nyaman atau bisa bertahan lebih lama?

Narasumber : Untuk saran saya ya Pak ya terutama untuk manajemen, itu kalau bisa dibenarin dulu deh manajemennya baru dipaparin gitu pak. Manajemennya itu jauh lebih jelas, stop birokrasi-birokrasi jelek itu, kasih jabatan untuk orang-orang yang benar-benar layak ada di posisi tersebut, terus buat pertimbangan yang benar-benar masuk di pasaran tidak hanya kejar orientasi target tapi tidak bisa menyesuaikan pasar. Terus kalau untuk atasan saya sendiri, sesekali turun ke jalan pak, sesekali cari tahu kondisi pasar pak, supaya bapak tahu gimana rasanya, supaya bapak bisa melihat sendiri gimana kondisi pasar saat ini. Terus yang paling penting supaya bapak enggak ngejar terus setiap hari sih. Supaya bapak juga sadar kalau kondisi keuangan saat ini itu saya rasa di Indonesia ini sedang tidak baik-baik saja pak. Mungkin itu sih pak.

Peneliti : Hmm, agak kritis ya, agak keras ya hehe.

Narasumber : Mungkin itu sih kalau untuk BNI saat ini. Untuk ke depannya semoga kita bisa bersaing dengan kompetitor sih pak.

Peneliti : Oke oke. Terus apakah Mas Hairul punya pekerjaan impian?

Narasumber : Punya, saya punya pekerjaan impian, Pak.

Peneliti : Seperti apa itu, Mas?

Narasumber : Pekerjaan impian saya itu sebagai seorang owner dari perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang teknologi lah, Pak. Itu dream work saya banget, Pak. Saya bisa bekerja sebagai wiraswasta sebenarnya, perusahaan IT kecil-kecilan, punya penghasilan dari situ dan lain-lain.

Peneliti : Oke, berarti pekerjaan Mas Khairul sekarang tidak sesuai dengan impiannya ya?

Narasumber : Oh, tidak sesuai, tidak sesuai, belum sesuai lah, bisa dibilang ya saat ini belum sesuai dengan apa yang saya cita-citakan dulu. Soalnya kalau dibilang dari pekerjaan saya saat ini atau latar belakang pekerjaan saya, itu kan enggak linear banget atau bertolak belakang banget bapak ya sama jurusan kuliah saya. Jadi ya belum sesuai ekspektasi sih, Pak. Sejauh ini saya bekerja, belum sesuai keinginan lah.

Peneliti : Impiannya jadi entrepreneur pengusaha. Oke, coba kita mundur lagi Mas Hairul. Ketika Mas Hairul lulus kuliah dan pertama kali mulai bekerja, itu gimana rasanya, Mas? Berarti di ruang guru waktu kerja Mas Khairul pertama?

Narasumber : Itu pekerjaan pertama saya, jadi saya lulus, saya langsung bekerja di PT Ruang Raya Indonesia ini atau PT Ruang Guru. Ini yang saya tahu ini kan perusahaan punyanya orang Indonesia juga ya, dia juga influencer juga, saya mikirnya kerja di sini tuh pasti enak, itu yang ada di kepala saya. Nah, untungnya pada saat itu saya kerjanya WFH pak, full WFH, sama-sama bekerja full

WFH itu kalian pertama langsung jadi sales telemarketing lagi, wah itu tantangannya luar biasa. Satu bulan pertama saya memutuskan untuk resign, tapi saya tahan karena ini pekerjaan pertama saya, saya mikirnya saya harus dapatin surat paklaringnya, surat rekomendasi pekerjaannya. Dua bulan pertama saya putuskan, ah kayaknya sudah waktunya, tapi ternyata saya masih memilih bertahan sampai akhirnya kontrak saya habis dan saya memilih untuk tidak memperpanjang kontraknya dan resign.

Peneliti : Berapa bulan tuh kontaknya Mas Hairul?

Narasumber : Empat bulan, empat bulan.

Peneliti : Empat bulan ya. Oke, terus tadi kan Mas Hairul kan cerita terkait dengan pindah-pindah kerjaan, resign. Kira-kira alasan utama Mas Hairul keluar dari pekerjaannya sebelum-sebelumnya itu apa sih? Pertimbangan gaji atau dari alasan yang juga sempat cerita bosan.

Narasumber : Lebih ke pertimbangan gaji sih pak jujur secara terus terang pertimbangan gaji. Pertimbangan gaji dan lingkungan kerja, ada beberapa yang terkait gaji ada beberapa yang terkait lingkungan kerja. Contohnya kayak di Mitra, eh kok di Mitra sih, kayak di orbit telekomunikasi itu alasan saya resign itu memang pure gara-gara gaji. Kalau yang awal saya bekerja di PT. Ruang Raya itu karena lingkungan kerja, karena lingkungan kerja saya ngerasa lingkungan kerjanya ini itu karena WFH kita tidak ketemu satu sama lain, tidak pernah ngobrol dan lain-lain, jadi saya tidak bisa berinteraksi dengan orang lain. Itu salah satu pertimbangan saya kenapa saya milih untuk resign atau jadiin banyak perusahaan jadi batu loncatan. Lebih ke kalau dibilang nyari pengalaman mungkin iya benar ya pak, ya lebih ke pengen nyari peluang baru, pengen nyari ilmu baru untuk bisa mengembangkan baik itu soft skill maupun hard skill.

Peneliti : Oke terus bagaimana sih rasanya memutuskan untuk resign itu? Bingung kah, khawatir kah atau justru termotivasi kah, lega kah?

Narasumber : Rasanya ketika memutuskan untuk resign lebih ke ini apa ya kalau memutuskan untuk resign. Contohnya kayak di Mitra Telekomunikasi Mandiri, Mitra Komunikasi Mandiri ini itu lebih ke saya punya perasaan yang kayak sedih, sedih aja gitu pak. Alasannya saya sedih karena saya udah ngerasa disini saya punya banyak temen dari segi gaji juga oke dari segi lingkungan juga ya lumayan oke, cuma karena itu di kantor terus saya pengen cari peluang baru sih pak, saya pengen cari peluang baru kalau di tempat lain ya beberapa saya ngerasa bahagia sih pak, karena satu sisi saya bisa lepas dari satu pekerjaan, bisa dapatin pekerjaan baru secara otomatis saya ketemu dengan lingkungan baru, saya ketemu dengan orang-orang baru, pengalaman baru buat saya, ilmu baru juga buat saya. Terus dari tempat kerja saya sebelumnya saya sudah ngedapetin ilmu yang mungkin bisa saya terapkan di tempat baru atau mungkin saya bisa berbagi sedikit di tempat yang berbeda tadi teman-teman saya yang lain. Lebih ke bisa mendapati relasi sih pak.

Peneliti : Rasanya macam-macam ya. Terus ketika Mas Hairul memutuskan untuk resign nih, apakah ada pertimbangan-pertimbangan tertentu? Maksudnya perlu nggak sih plan B sebelum resign itu? Perlu nggak sih kita dapat kerjaan dulu baru regsign?

Narasumber : Perlu banget pak. Buat saya itu butuh banget.

Peneliti : Selama perjalanannya Mas Hairul itu gimana ceritanya?

Narasumber : Lebih tepatnya itu ketika saya bekerja di salah satu perusahaannya sebelum-sebelumnya itu sampai saat ini juga. Jadi saya masih cari peluang baru pak. Saya masih cari peluang lain yang di mana saya benar-benar bisa tumbuh dan berkembang, jadi saya nggak pernah pengen untuk berhenti di satu tempat karena saya ngerasa saya butuh untuk belajar hal-hal baru untuk kedepannya pak, karena saya nggak tahu kedepannya saya hidup seperti apa, perjalanannya mau dibawa kemana, jadi makanya saya mikirin sampai saat ini sebelum punya pekerjaan yang benar-benar tetap banget jadi saya butuh untuk tetap pekerjaan baru tetap melamar di pekerjaan baru sih pak. Terus kalau sebelum resign, itu plan saya biasanya, saya resign dari sini dengan catatan saya sudah punya pekerjaan lain, saya sudah punya pekerjaan baru.

Peneliti : Berarti enggak modal mekat ya?

Narasumber : Oh enggak modal nekat, sejauh ini belum pak, biasanya udah keterima di kerjaan lain baru resign.

Peneliti : Oke, oke. Dalam perjalanannya ini pernah nggak Mas Hairul merasa kecewa terhadap pilihan pekerjaan?

Narasumber : Pernah pak. Itu di BRI Life Asuransi, itu saya kecewa pak. Alasanya kenapa saya kecewa karena saya ditempatkan di Wonosobo pak, karena saya ditempatkan di Wonosobo. Dan di awal itu kita tidak ada deal-dealan untuk penempatannya di Wonosobo, jadi pada saat interviewnya sendiri itu deal-dealan atau kesepakatannya itu saya ditempatkan di BRI cabang Bantul tapi realitanya setelah training 10 hari pak, itu keluar SK penempatannya saya ditempatkan di Wonosobo. Itu yang membuat saya kecewa pak.

Peneliti : Dalam rasa kekecewaan itu apa yang Mas Hairul lakukan?

Narasumber : Respon kekecewaan saya itu pada saat itu, saya ketemu sama area headnya jadi saya mempertanyakan itu saya minta bisa nggak jika itu bisa dipindahkan ke Jogja. Cuma pada saat itu kenapa saya memilih untuk tetap lanjut di Wonosobo itu dikasih opsi pak, kamu di Wonosobo dulu katanya pak, nanti setelah jalan beberapa bulan kalau di Jogja sudah ada yang kosong nanti kamu akan kita pindahkan ke Jogja tapi setelah tiga bulan atau empat bulan saya disana tidak ada perkembangan tidak ada perubahan akhirnya saya memutuskan untuk resign pak.

Peneliti : Oke terus tadi seiring dengan perjalanannya Mas Hairul yang cukup panjang. Bagaimana sih Mas Hairul memutuskan untuk, oh aku akan bertahan dulu atau aku akan aku mau segera pindah, segera resign dalam suatu pekerjaan?

Narasumber : Biasanya itu kalau saya udah nggak betah nih ya pak di salah satu Perusahaan, itu saya udah mulai ngelamar pekerjaan-pekerjaan di tempat lain sih pak. Ketika saya udah ngedapatin pekerjaan di tempat lain misalnya sembilan puluh persen ya pak dan saya dinyatakan diterima atau tinggalkan tanda tangan kontrak itu biasanya saya langsung resign. Langsung pengajuan pengunduran diri dan lain-lain. Cuma kalau saat ini tuh ada kendala juga sih pak, biasanya itu karena harus on one notice ya pak ya, itu saya jarang banget bisa on one notice tuh pak, karena alasannya biasanya di tempat yang baru kita sudah disampaikan untuk harus secepatnya bisa

bergabung, jadi biasanya salary-salary di akhir bulan eh di bulan terakhir itu kadang tidak dibayar, itu ada.

Peneliti : Dan selama nggak melanggar kontrak?

Narasumber : Benar pak.

Peneliti : Tapi memang sebelum-sebelumnya nggak sampai melanggar kontrak?

Narasumber : Oh belum, sejauh ini belum.

Peneliti : Terus apakah dengan berpindah-pindah tempat kerja ini bagian dari strategi Mas Hairul untuk mencapai karir atau mencapai pekerjaan impian nya?

Narasumber : Oh ya, ya benar banget, dengan cara saya berpindah-pindah tempat itu salah satu strategi saya untuk saya bisa mencapai dream work saya pak atau pekerjaan impian saya pak, karena kalau saya nggak pindah-pindah tempat dan saya hanya stay di satu tempat, menurut saya itu saya tidak bakalan punya relasi banyak, tidak bakalan dapat pengalaman banyak atau orang-orang baru jadi atau secara otomatis kalau saya cuma stay di satu tempat saya bakalan tua di situ gitu loh jadi sampai nanti saya tua saya nggak bisa ngedapatin pekerjaan sesuai dengan impian saya pak. Jadi ketika saya loncat-loncat atau pindah-pindah itu bisa ngebuka wawasan saya atau peluang saya ke tempat-tempat yang baru, sehingga nanti one day mungkin suatu saat saya bisa ngedapatin pekerjaan impian saya pak, semoga aja.

Peneliti : Aamiin, aamiin. Terus dari semua pengalaman kerja Mas Hairul tuh, bagaimana sih cara Mas Hairul memaknai pengalaman-pengalaman kerja itu?

Narasumber : Cara saya memaknai pengalaman pekerjaan saya itu dengan cara saya terus menjalani silaturahmi dengan baik itu atasan, rekan kerja dan lain-lain, jadi relasinya itu saya tetap saya jaga dan tidak ingin putus.

Peneliti : Dari semua pengalaman-pengalaman kerja Mas Hairul tuh, kira-kira ada nggak yang paling berkesan mungkin di tempat kerja yang dulu di mana?

Narasumber : Yang pengalaman paling berkesan itu ada di OMT pak, Orbit Mitra Telekomunikasinya, meskipun itu perusahaan skalanya kecil banget tapi disitu teman-temannya jauh lebih asik pak, karena mungkin seumuran sama kita semua ya pak ya atau seumuran sama saya sih sebenarnya. Itu seumuran sama saya jadi itu menurut saya berkesan banget karena perjalanannya singkat banget, terus gapnya antara pemilik perusahaan dengan karyawan itu sedikit banget jadi kita bisa berbaur layaknya seorang teman gitu. Ya itu berkesannya mungkin kalau yang berkesan ini sama tempat pekerjaan saya saat ini sih pak.

Peneliti : Terus terkait dengan pandangan Mas Hairul tentang pekerjaan yang ideal nih, apakah seiring dengan perjalannya pengalaman kerja Mas Hairul itu berubah?

Narasumber : Pasti Pak. Jujur saya gen z yang kehidupannya berubah-berubah soalnya ya pak, ketika ngelihat orang sukses di IT saya pengen jadi IT, ketika ngelihat orang sukses di wiraswasta saya pengen jadi seorang wiraswasta, tidak menutup kemungkinan saya juga pengen jadi pegawai negeri sipil dan lain halnya sih pak, jadi seiring perjalanannya waktu penting banget

untuk gen z kayak saya ini mengikuti perkembangan zaman sih pak. Supaya kita bisa tahu atau bisa mempersiapkan kedepannya kita harus seperti apa sih pak, supaya bisa jauh lebih cepat untuk mapannya sih.

Peneliti : Perjalanan Mas Hairul terkait dengan pekerjaan sampai saat ini, apakah Mas Hairul merasa semakin dekat enggak sih dengan pekerjaan impian Mas Hairul?

Narasumber : Dibilang makin dekat belum ya pak, dibilang makin dekat belum tapi mungkin makin punya gambaran kedepannya saya pengen ngapain, mungkin itu sih pak kalau dibilang makin dekat belum, tapi punya gambaran lah kedepannya saya mau ngapain, apa yang harus saya lakukan, mungkin ada gambarannya. Jadi enggak yang segamblang di awal-awal baru lulus mungkin itu sih. Mungkin sejauh ini perkembangan-perkembangan pengalaman-pengalaman relasi atau orang-orang yang saya lihat yang mungkin punya gambaran oh kedepannya saya pengen seperti apa.

Peneliti : Terus bagaimana menurut Mas Hairul pribadi terkait dengan makna bekerja dalam hidup Mas Hairul? Apakah bekerja itu hanya tentang mendapatkan penghasilan atau ada makna-makna lain yang lebih dalam?

Narasumber : Menurut saya maknanya bekerja itu ibadah pak, menurut saya bekerja itu juga bagian dari ibadah, karena kerja ibadah jadi saya pengen bekerja yang benar-benar ikhlas supaya saya juga bisa dapat bagian dari ibadahnya itu sih. Bekerja tidak hanya tentang uang, jadi bekerja gimana caranya saya memperlakukan orang, gimana orang memperlakukan saya, gimana caranya saya berinteraksi dengan orang lain mungkin, gimana caranya saya bisa bersyukur dengan pekerjaan saya, mungkin itu sih makanya saya pengen bilang bekerja itu adalah bagian dari ibadah.

Peneliti : Masya Allah, mantap mantap. Terus nih kalau boleh kita ranking ya kira-kira apa yang menurut Mas Hairul anggap penting ketika memilih pekerjaan? Misalnya gaji, atau lingkungan, atau karir atau, makna-makna sosial ibadah tadi, atau fleksibilitas kerja?

Narasumber : Kalau buat saya pribadi ya pak paling tinggi itu perusahaan yang memberikan tempat ibadah itu yang pertama, karena jujur saya pernah bekerja di perusahaan Cina itu kayak yang ya bukan kita tidak diperbolehkan ibadah, ibadah mungkin boleh ya pak, cuma kayak yang tidak sefleksibel kalau kita bisa bekerja di perusahaan-perusahaan yang milik negara lah atau yang masih kepemilikannya orang-orang Indonesia. Terus yang selanjutnya mungkin dari segi karir, terus karena saya belum mapan jadi penting banget untuk karir, terus yang selanjutnya itu mungkin gaji sih pak, karena manusiawi juga kan pak, orang hidup juga butuh uang kan. Sekarang kita mau ibadah, mau ke masjid, kalau nggak punya bensin motor masa jalan kaki pak. Terus yang selanjutnya baru lingkungan kerja sih Pak. Karena sebaik apa pun lingkungan kerja kalau kita nggak bisa mengikutin jatuhnya sama aja kita nggak bisa enjoy dalam bekerja juga.

Peneliti : Tapi di BNI selama ini aman ya waktunya sholat, waktu sholat?

Narasumber : Sejauh ini aman banget. Sejauh ini aman.

Peneliti : Terus nih sepengalaman Mas Hairul nih dengan Mas Hairul punya riwayat pindah-pindah tempat kerja itu, apakah memberikan dampak positif atau mungkin dampak negatif terhadap perkembangan karirnya Mas Hairul?

Narasumber : Sejauh ini saya ngerasa masih dalam trend positif, dalam artian trend positif ini saya masih bisa menggali potensi diri saya yang sejauh ini belum saya dapatin. Terus tren positifnya lagi itu saya jadi jauh kenal banyak orang, jadi lebih ngerti kalau ternyata ada lo perusahaan yang bergerak dibidang, ini bidang, ini bidang ini. Jadi ngebuka banget wawasan saya terkait dengan banyaknya lapangan pekerjaan ternyata pak ya meskipun itu skalanya kecil dan meskipun juga itu punyanya Cina pak.

Peneliti : Terus apa ketika kita ngelamar kerja nih, ngumpulin CV itu kan dilihat tuh riwayat kerjanya pernah kerja disini, disini, selama beberapa bulan itu, pernah jadi kesan negatif gak?

Narasumber : Sering banget itu saya rasa setiap perusahaan yang saya interview itu pasti pertanyaan dasar yang pasti ditanyakan pak. Alasannya kok pindah-pindah, kok nggak ada tempat yang lebih lama, itu pasti dipertanyakan pak. Itu biasanya saya jawabnya karena saya ingin cari peluang di tempat baru juga, itu sih jawaban saya dan itu juga jadi tren negative sebenarnya pak, karena perusahaan tempat saya interview jadi meragukan legalitasnya saya dalam bekerja pak. Jadi meragukan kira-kira saya bertahan lama atau enggak, itu sebenarnya jadi kendala juga. Jadi aturan itu kita bisa stay lebih dari di atas 6 bulan, makanya mungkin di perusahaan saat ini saya bisa bekerja jauh lebih lama sih pak.

Peneliti : Oke, kita udah mulai masuk ke pertanyaan-pertanyaan akhir nih Mas Hairul.

Narasumber : Boleh.

Peneliti : Menurut Mas Hairul nih, kira-kira bentuk dunia kerja yang ideal bagi generasi Mas Hairul bagi generasi z seperti apa sih? Dunia kerja yang ideal.

Narasumber : Hmm, kalau kita lihat dari trennya saat ini aja ya pak ya, karena saya nggak bisa ngebuat patokan dari saya pribadi ya pak ya, kalau yang ideal dari segi saya pribadi saat ini mungkin jadi influencer sih pak. Contoh kenapa saya bisa bilang influencer atau kaya yang live-live tiktok itu, mereka bisa bekerja kapanpun dan itu pendapatannya jauh lebih tinggi juga, tidak ada tekanan dari atasan, tidak ada tekanan dari tempat lain, jadi pure mereka bekerja sesuai dengan keinginan, waktu healingnya untuk gen z itu juga lebih banyak sih, kalau mereka jadi affiliator-affiliator gitu. Cuma kalau untuk saya pribadi tetap sih pekerjaan impian itu jadi seorang manajer di salah satu perusahaan besar.

Peneliti : Terakhir nih Mas Hairul, kalau Mas Hairul diminta untuk memberikan nasehat nih kepada sesama gen Z mungkin yang lagi bingung terkait dengan pekerjaan, terkait dengan karir. Kira-kira Mas Hairul mau memberikan nasehat apa nih?

Narasumber : Kalau nasehat saya nih pak ya buat gen z saat ini ya pak ya yang masih bingung tentang karir dan lain halnya itu. Jangan takut cari peluang baru, jangan takut cari peluang baru jangan gampang menyerah karena saya percaya kok ketika kita mau bekerja, ketika kita mau berusaha dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan passion kita tidak menutup kemungkinan kita bisa mendapatkan sesuai dengan keinginan kita, atau kalau memang memilih untuk tetap stay

di salah satu pekerjaan atau salah satu Perusahaan, lebih baik capek kerja daripada capek nyari kerjaan, karena kalau nggak punya skill untuk bertahan hidup di tempat baru, ya mending jangan, mending tetap stay aja dulu apapun yang terjadi. Gitu sih pak.

Peneliti : Oke oke mantap, bagus-bagus nasehatnya. Alhamdulillah pertanyaannya udah terjawab semua nih Mas Hairul.

Narasumber : Terima kasih banyak Bapak.

Peneliti : Mungkin sekian dulu wawancara pada malam hari, ini terima kasih atas kesediaan waktu informasi yang sudah diberikan, semoga Mas Hairul sukses selalu.

**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI NARASUMBER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | Novendo Mahesri Putra |
| TTL | : | 14 November 1997 |
| Usia | : | 27 |
| Alamat | : | Grobogan Sekaran RT03 RW10 kalongan |
| Alumni, Angkatan | : | Universitas Muhammadiyah Surakarta /2016 |
| Tempat Kerja | : | Telmark |
| Lokasi | : | Yogyakarta |
| Posisi Pekerjaan | : | Customer Service |

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia untuk diwawancarai sebagai narasumber dalam penelitian thesis yang dilakukan oleh :

| | |
|---|---|
| Nama Peneliti | : Luhur Haris Dwiyono |
| Perguruan Tinggi | : Universitas Islam Indonesia |
| No. Mahasiswa | : 21911051 |
| Program Studi | : Program Studi Manajemen Program Magister |
| Judul Thesis | : Generasi Z dan Fenomena Job Hopping, Eksplorasi atas Preferensi dan Harapan Karier |

Saya memahami bahwa wawancara ini bertujuan untuk keperluan akademik dan data yang saya berikan akan digunakan dalam rangka memenuhi tugas penyelesaian thesis ini. Saya memberikan izin kepada peneliti untuk merekam dan mendokumentasikan wawancara sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Yogyakarta, 03 September 2025

Novendo M.P

# TRANSKRIP WAWANCARA

## NARASUMBER 2

Nama : Noverdo Mahestri Putra

Usia : 27 Tahun

Pekerjaan : Customer Service Telmark

Tanggal dan Waktu : Rabu, 3 September 2025 Pukul 20.46 WIB

Lokasi : Ruang Café & Coworking Space

Peneliti : Oke, bismillahirrahmanirrahim. Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh. Gimana kabarnya Mas Putra?

Narasumber : Alhamdulillah baik, Mas.

Peneliti : Kerjaan aman ya?

Narasumber : Alhamdulillah aman.

Peneliti : Perkenalkan nama saya Luhur Haris biasa dipanggil Haris. Saya mahasiswa dari UII Prodi Manajemen. Seperti yang sudah saya sampaikan sebelumnya disini saya izin minta waktu Mas Putra untuk wawancara terkait dengan fenomena job hopping di kalangan gen z, yang mana sebelumnya saya sudah mendapatkan informasi bahwa Mas Putra masuk dalam kriteria yang cocok menjadi narasumber saya karena mempunyai riwayat job hopping. Apabila selama wawancara ini saya rekam untuk kebutuhan dokumentasi nggak papa ya Mas?

Narasumber : Aman.

Peneliti : Oke lanjut kita ke pertanyaan mas, mungkin yang pertama boleh diceritakan tentang latar belakang pendidikan Mas Putra dan pekerjaannya saat ini?

Narasumber : Untuk latar belakang pendidikan paling saya cuma lulusan Universitas Muhammadiyah, tahun angkatan 2016 jurusan akuntansi. Untuk saat ini saya bekerja sebagai customer service di sebuah perusahaan bernama Telmark dan untuk projectnya yaitu project Realme. Iya itu, Telmark Enterprise Indonesia.

Peneliti : Emang disitu selain Realme projectnya apa aja mas?

Narasumber : Untuk itu projectnya paling kayak project-project diss call gitu sih mas, kayak penagihan utang gitu tapi ya beda-beda mungkin ada dari go pay letter. Banyak Mas kayak setiap projectnya itu beda-beda banyak pokoknya.

Peneliti : Mas Putra lebih menangani terkait dengan finance keuangan gitu?

Narasumber : Nggak sih mas, untuk itu lebih menangani soal tentang keluhan customer aja sih kayak misal terkait kan saya di realme nih, berarti kan terkait dengan kayak misal ponselnya itu rusak atau gimana gitu, keluhan tentang pelanggan itu terhadap suatu brand itu sendiri gitu.

Peneliti : Kalau pengalaman kerjanya di sini selama ini gimana nih Mas?

Narasumber : Yang selama ini sih karena ya barusan ya jadi kayak merasa masih enak-enak aja gitu, karena masih dua bulan juga kan, masih belum yang gimana-gimana belum dramanya belum banyak lah, mungkin jadi kayak belum mendalami juga kan karena masih dua bulan juga.

Peneliti : Kalau perasaan pertama kali kerja di sini gimana mas?

Narasumber : Ya pasti ya senang. Mas kayak dapat teman baru, kayak wawasan baru gitu ya kayak senang aja bisa ketemu orang-orang baru aja gitu.

Peneliti : Untuk di perusahaan ini kira-kira kebijakan-kebijakan atau aturan-aturannya kalau menurut Mas Putra gimana?

Narasumber : Kalau menurut saya sih masih kayak masih standar sih, kayak misal masih sesuai dengan perusahaan-perusahaan sebelumnya sih kayak perusahaan-perusahaan lainnya gitu, kayak nggak ada yang berbeda sih, mungkin ada beberapa aturan yang berbeda kayak paling setiap perusahaan kan pasti mempunyai aturan yang beda-beda kan, paling ya itu sih cuma yang beda kan itu, tapi untuk overall untuk semuanya masih sama sih.

Peneliti : Masih aman-aman aja nggak ada yang membuat Mas Putra nggak nyaman?

Narasumber : Misal tentang aneh-aneh gitu belum ada, ya masih aman lah.

Peneliti : Kalau di perusahaannya Mas Putra sekarang ini, apakah Mas Putra mendapatkan peluang untuk pengembangan karir atau pelatihan personal skill gitu dapat enggak sih Mas?

Narasumber : Hmm, mungkin soal karir belum tahu ya karena kan di perusahaan ini kan masih baru juga kan masih dua bulan juga jadi kayak belum tahu tentang perusahaannya itu gimana kan, untuk latar belakangnya perusahaan itu gimana juga belum tahu dan sebelumnya sebelum misal saya melamar di situ tuh, saya nggak ngeriset itu mas tentang perusahaan itu sebelumnya itu soal jenjang karir atau gimana itu belum tahu sih. Dan untuk skill pasti karena ini di perusahaan terkait teknologi lah pasti ada untuk tentang teknologi-teknologi gitu, skill-skillnya gitu.

Peneliti : Di awal Mas Putra masuk mungkin ketika wawancara kerja atau pengenalan itu nggak ada sounding atau informasi bahwa besok jenjang karirnya begini, begini, begini?

Narasumber : Soal untuk ini sih nggak ada ya, kayak di perusahaan ini untuk soal itu paling cuma jelasin kayak di sini tuh ada jenjang karir tapi enggak diberitahu untuk lebih jelasnya misal tentang jenjang karir itu sendiri.

Peneliti : Kalau untuk tadi itu pengembangan skill Mas Putra pernah mendapatkan pelatihan mungkin sebelum kerja?

Narasumber : Iya untuk pelatihan kayak misal tentang itulah tentang teknologi misal setiap bulan itu pasti ada kayak pengenalan atau pengenalan skill-skill baru gitu tentang teknologi atau perkembangan teknologi yang baru terkait produk itu sendiri atau yang lainnya gitu.

Peneliti : Kalau tentang gaji gimana mas, hehe?

Narasumber : Untuk tentang gaji sih, dikarenakan ini ya di Jogja ya menurutku udah emang segitu sih. Maksudnya ya emang relatifnya segitulah worth it atau tidak worth it tapi berkata dari kayak misal ini di Jogja jadi menurutku udah worth it sih soal gaji segitulah, apa yang diberikan oleh perusahaan itu udah worth it gitu lah.

Peneliti : Kalau ngomongin Jogja memang terkenal karena UMRnya ya? Tapi kalau menurut Mas Putra dengan mungkin job-desknya Mas Putra sekarang itu kira-kira dengan angka segitu layak nggak sih Mas?

Narasumber : Karena ibaratnya kan saya bekerja di belakang layar kan, ibaratnya kita kan nggak ketemu langsung face to face dengan customer kan, kita cuma duduk cuma di depan laptop, cuma balas via email atau chat gitu, jadi kayak dengan ditawarkan gaji segitu dari perusahaan menurutku masih worth it aja sih kategorinya itu.

Peneliti : Beban kerja yang nggak terlalu berat?

Narasumber : Dan nggak terlalu berat juga kan, nyantai gitu, pressurenya juga nggak terlalu tinggi juga, gak shifting juga kan, shifting 24 jam kalau di perusahaan lain kan biasanya paling shifting juga gitu.

Peneliti : Terus kalau Mas Putra selama kerja disini, kira-kira masih dapat kesempatan untuk meluangkan waktu buat keluarga, hobi, atau jalan-jalan?

Narasumber : Untuk itu pasti ada mas, soalnya kan di perusahaan itu kan lima hari kerja, kita diberi dua hari untuk libur. Jadi dua hari itu untuk meluangkan hobi misal atau biar gak penat soal kerjaan itu bisa ketemu keluarga atau gimana yang lainlainnya. Tergantung orang itu sendiri kan.

Peneliti : Seberapa penting sih work life balance menurut Mas Putra?

Narasumber : Cukup penting sih mas, ya setidaknya sudah capek kerja lima hari, perlu lah istitahat dan refershing 2 hari, hehe.

Peneliti : Kalau terkait dengan aturan jam kerja. Mas Putra diberikan kesempatan untuk mengatur nggak? Bisa fleksibel nggak sih?

Narasumber : Dikarenakan ini perusahaan kan, jadi untuk perusahaan itu sudah menetapkan untuk jam kerjanya sendiri. Jadi sudah ditetapkan oleh pihak perusahaannya itu sendiri. Jadi kita tuh gak bisa fleksibel atau gak bisa ngatur untuk itu jam kerjanya itu sendiri.

Peneliti : Kalau gak salah Bian tuh pernah cerita di Si Cepat tuh dikasih kesempatan misalnya mau work from anywhere, kalau disini belum ada kayak gitu ya mas?

Narasumber : Iya belum ada sih untuk sementara ini karena ya itu kayak setiap Perusahaan memiliki kebijakan masing-masing.

Peneliti : Kalau lingkungan kerjanya sendiri gimana mas?

Narasumber : Untuk lingkungan kerja enak sih mas, untuk orang-orangnya dikarenakan orangorangnya disini dikit kan, maksudnya yang di perusahaan ini dikit cuma sepuluh orang jadi kayak berasa kekeluargaannya lebih berasa gitu daripada misal satu project itu misal lima puluh orang kan itu lebih beda kan kalau sepuluh orang kan misal kenapa-napa itu pasti lebih di lihat semua.

Peneliti : Selain dari teman-teman nya mungkin kalau di kantor ada fasilitas-fasilitas yang Mas Putra senangi?

Narasumber : Mungkin kayak ada ya itulah kayak hiburan misal billiard atau ping pong gitu untuk ya biar gak penat misal kerja terus gitu.

Peneliti : Ada mas di kantornya njenengan itu?

Narasumber : Ada mas, serius mas.

Peneliti : Dimana sih mas lokasi kantornya? Lokasinya dimana? Oh Jalan Kabupaten.

Narasumber : Jalan Kabupaten, Mas. Jalan Kabupaten.

Peneliti : Berarti dari sini berapa menit kira-kira dari tempat tinggal Mas Putra ke kantor?

Narasumber : Paling lima menit Mas, paling lama.

Peneliti : Kalau selama bekerja di sini kira-kira apa hal-hal yang mungkin membuat Mas Putra gak nyaman atau membuat Mas Putra nyaman?

Narasumber : Hmm, kalau misal nggak nyaman mungkin ada beberapa keadaan sih mas, mungkin kayak misal saat nggak nyamannya itu bukan tentang dari perusahaannya itu sendiri tapi kayak dari itu sih kayak dari customernya itu sih, kayak misal dia nyebelin atau gimana gitu itu sih kayak lebih gak nyamannya ke situ sih, sulit gitu loh kayak dijelasin atau diarahin tuh sulit gitu loh lebih gak kenyamannya itu, kalau misal nyaman orang-orangnya sama tempate dan apa yang dikasih tuh udah nyaman sih mas.

Peneliti : Puas nggak mas bekerja disini selama ini? Dalam waktu dua bulan ini kira-kira Mas Putra udah puas belum, hehe?

Narasumber : Kalau puas pasti puas mas, karena emang kayak perusahaan ini yang tak cari gitu loh karena dia itu nggak shifting 24 jam, jadi itu alasan kenapa saya pindah ke situ karena nggak shifting 24 jam.

Peneliti : Sebelum Mas Putra ngelamar kerja di perusahaan ini tadi, kira-kira Mas Putra punya ekspektasi gak? kalau kerja di sini mungkin bisa begini, akan mendapatkan ini, itu sesuai enggak dengan ekspektasi Mas Putra sebelumnya?

Narasumber : Soal ekspektasi sih saya enggak ada sih mas hehe, karena enggak ada ekspektasi apa-apa soalnya seperti ya seperti perusahaan yang lainnya itu kayak saya enggak menaruh ekspektasi

tinggi tentang Perusahaan, missal di kayak gini gini tuh saya enggak menaruh ekspektasi tinggi gitu loh jadi ya udah gitu loh.

Peneliti : Atau mungkin dari tempat kerja Mas Putra sebelumnya ada hal-hal yang mungkin kurang mengenakan, makanya Mas Putra besok kalau aku disini mungkin bisa lebih nyaman kerja atau gimana?

Narasumber : Cuma pertimbanganku cuma itu tok, kenapa aku pindah ke situ cuma karena itu tok, cuma karena shifting untuk yang lain itu misal soal salary dan tunjangan tunjangan lainnya itu sama aja sih, maksudnya yang didapat dari perusahaan lain itu sama aja sih. Cuma karena itu shifting antara shifting atau enggak.

Peneliti : Apa punya trauma terkait dengan shiffting atau gimana mas? Hehe.

Narasumber : Bukan lebih ke trauma sih, tapi lebih ke capek mas capek. Karena ibaratnya kan waktu orang tidur kita malah kerja, giliran orang kerja kita malah tidur gitu, kayak hidupnya kebalikan gitu loh mas jadi kayak capek aja gitu pengen hidup normal selayaknya orang gitu.

Peneliti : Yang dimaksud shifting Mas Putra tuh gimana sih? Aku belum paham juga tolong dijelaskan.

Narasumber : Jadi shifting tuh kerjanya 24jam mas, waktunya itu gak nentu, bukan berarti kerjanya dua puluh empat jam bukan.

Peneliti : Pagi, siang, malam gitu?

Narasumber : Iya jadi misal Sabtu Minggu ini pagi, terus Minggu depan itu bisa siang satu minggu full, dan minggu depannya lagi bisa malam full satu minggu.

Peneliti : Itu apa misalnya pagi dari jam delapan sampai jam?

Narasumber : Ya tergantung juga mas, ada mungkin dari jam enam sampai jam tiga ada, tergantung dari itunya juga dari perusahaannya mintanya dia jam berapa gitu.

Peneliti : Nggak shifting ya di perusahaan yang ini sekarang?

Narasumber : Iya bener.

Peneliti : Jam kerjanya berarti satu?

Narasumber : Satu jam aja maksudnya satu shift.

Peneliti : Satu shift aja dari jam berapa sampai jam berapa Mas Putra?

Narasumber : Dari jam sembilan sampai jam enam sore.

Peneliti : Selesai kerja kira-kira masih ada kerjaan yang tertinggal sampai ke bawa pulang itu pernah gak mas?

Narasumber : Untuk ini sih nggak ada ya mas, kayak udah diselesaiin harus bener-bener udah diselesaiin di kantor sih, untuk sementara ini kayak misal molor-molor misal telat pulang itu paling cuma

bentar sih mas gak separah kayak misal sampai berapa jam gitu paling cuma molor itu paling sepuluh menit, lima belas menit gitu aja udah wajar lah menurutku.

Peneliti : Misal ada kejadian Mas Putra shiftnya udah selesai nih terus tiba-tiba dapat telepon dari kantor itu pernah nggak mas?

Narasumber : Untuk itu belum pernah sama sekali sih mas, selama aku misal kerja itu belum pernah sih kayak gitu karena emang kalau memang udah selesai, ibaratnya udah lain besok gitu loh.

Peneliti : Berarti belum ada lembur-lemburan?

Narasumber : Mungkin lembur-lemburan kalau emang itu masih dalam keadaan kerja terus atasan udah ngomong, tapi dalam artian nggak mepet gitu loh udah jauhjauh diomongin gitu.

Peneliti : Kalau harapannya Mas Putra di perusahaan yang sekarang untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat Mas Putra bertahan lebih lama kira-kira apa?

Narasumber : Paling cuma itu sih mas, cuma antara naik gaji sama itu sih kayak apa ya bonus-bonus gitu, hehe.

Peneliti : Bonus-bonus gitu ada enggak Mas?

Narasumber : Ada Mas. Itu kayak itu kan kayak tunjangan atau benefit-benefit lainnya gitu mungkin kayak fasilitasnya harus ditambahin sih mas.

Peneliti : Apa yang menurut Mas Putra masih kurang fasilitasnya?

Narasumber : Contoh simplenya aja kayak tempat duduk gitu mas, karena tempat duduknya emang kayak tempat duduk nasi padang gitu, hahaha.

Peneliti : Tempat istirahat, waktu makan siang?

Narasumber : Iya gitu kayak tempat-tempat emang buat rest gitu aja, buat istirahat misal kayak break atau lunch gitu memang yang proper gitu loh.

Peneliti : Kantinnya ada tapi disitu mas?

Narasumber : Nggak ada mas, jajan diluar.

Peneliti : Nggak difasilitasi makan siang dari kantor ya?

Narasumber : Nggak ada mas.

Peneliti : Itu dikasih break waktu berapa lama?

Narasumber : Satu jam mas, satu jam.

Peneliti : Mas Putra kira-kira punya nggak sih pekerjaan impian atau ideal itu seperti apa?

Narasumber : Punya mas, kalau ngomong ini kan berarti kayak cita-citalah gitu. Cita-citanya sebenarnya gak gini mas, tapi karena mikirnya dulu kayak batu loncatan malah jadi batu fondasi mas

sekarang, hahaha. Tapi kalau misal ingin ideal itu ya, di perusahaan yang dibawah langsung tanpa pihak ketiga gitu-gitu memang langsung dari perusahaannya langsung.

Peneliti : Kekurangannya apa tuh mas kalau di outsourcing?

Narasumber : Kekurangannya outsourcing tuh pasti gitu mas, nggak jelas jaminannya. Kayak kontrak kerjanya gitu kapan aja kita bisa di cut atau tiba-tiba malam pulang kerja terus bisa-bisa dicut gitu tanpa jelas dan nggak ada pesangon juga kan gitu. Makanya kayak itu mas yang gak jelas saja sistem kerja ini tapi ya mau gimana lagi.

Peneliti : Jadi harapannya Mas Putra pekerjaan ideal itu di perusahaan yang langsung dibawahnya gitu ya. Pengen diperusahaan apa emang mas?

Narasumber : Kalau misal pengen tuh nggak ada, yang penting kayak misal BUMN atau CPNS itu pasti pingin tapi kalau misal kayak perusahaannya spesifik itu nggak ada mas yang penting yang menurutku ya itu aja tanpa pihak ketiga atau tanpa outsourcing gitu aja startup-startup gitu.

Peneliti : Emang dulu cita-citanya Mas Putra pengen jadi apa sebenarnya?

Narasumber : Dulu sebenarnya cita-cita mau jadi audit mas.

Peneliti : Karena akuntansi ya?

Narasumber : Iya.

Peneliti : Sudah pernah nyoba ngelamar di perusahaan-perusahaan lain yang berkaitan dengan audit akuntansi gitu?

Narasumber : Udah mas, udah banyak lah itu tapi emang nggak ada jalan rezekinya mungkin mas, jadi ya udahlah.

Peneliti : Kalau tempat kerja pertama Mas Putra atau bagaimana rasanya Mas Putra pertama kali bekerja itu di mana Mas?

Narasumber : Kalau dulu memang benar-benar bisa di luar Jogja ya, misal waktu kuliah itu di rumah makan mas, kayak jadi waiters gitu, paling berapa bulan ya mas, kayak mungkin empat atau lima bulan gitu setelah itu udah ganti lagi terus ganti ganti ganti terus gitu.

Peneliti : Emang untuk sampingan aja ya?

Narasumber : Iya buat sampingan aja, buat beli jajan, beli rokok.

Peneliti : Mungkin boleh diceritakan pengalaman kerja Mas Putra pindah-pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain dari pertama tadi itu sampai sekarang?

Narasumber : Boleh mas. Ini lumayan panjang ya Mas, aku singkat aja lah, biar gak panjang-panjang. Jadi itu awalnya dulu kan Covid juga kan, jadi kayak kuliah juga di rumah kan, jadi kayak mikirnya daripada bosan di rumah terus ngapain juga kayak ya udahlah iseng-iseng itu tanya-tanya teman gitu cari-cari loker, terus temen tuh ngasih tau kalo misal di tempatku ada rumah makan yang butuh pelayan kayak waiters gitu yang ngantar makanan gitu terus ya udah tak lamar terus terima, mungkin gajinya itu cuma tiga ratus ribu awal-awal.

Peneliti : Tiga ratus ribu itu per bulan?

Narasumber : Per bulan mas.

Peneliti : Itu masih nyambi kuliah ya?

Narasumber : Iya sambil kuliah itu mas karena covid juga kan daripada nganggur ya udah sambil kerja aja gitu sebulan tiga ratus ribu terus bertahan mungkin empat enam bulan lah gitu, habis itu pindah lagi ke cafe-cafe gini jadi yang bikin kopi bikin gitulah kayak barista-barista gitulah, itu cuma berapa bulan cuma bentar masih dua bulan lah dua bulan itu pindah karena emang perusahaannya bangkrut, cafenya bangkrut.

Peneliti : Cafe di mana itu mas?

Narasumber : Masih di Grobogan itu masih kuliah dulu gitulah, itu bangkrut itu gajinya tuh enam ratus ribu, tapi minimal naik ya dari yang sebelumnya, hehe. Terus abis itu pindah lagi, pindah lagi tuh ke apa ya ke konter kalau gak salah itu, konter itu jadi sales.

Peneliti : Nawarin-nawarin HP apa gimana?

Narasumber : Iya tapi sales yang di toko gitu lah, itu sales itu dulu tuh Xiaomi, sales Xiaomi itu dari Xiaomi langsung gitu, kontrak berapa tahun ya dua tahun gitu lah, kontrak dua tahun terus itu sambil kuliah juga kan.

Peneliti : Sambil kuliah gimana njenengan ngatur waktu ya?

Narasumber : Ya itu mas, jadi kayak misalkan kita tuh misalkan kerja tuh dari pagi kan dulu kalau misal itu jam sembilan atau jam delapan lah start itu biasanya kan sore udah pulang kan, misalnya jam lima atau jam enam lah maksimal kan udah pulang tuh, jadi ngaturnya ya itu kita ke malamnya aja, malam tuh buat misal buat skripsi buat tugas-tugas atau yang lain-lain gitu

Peneliti : Itu masih covid?

Narasumber : Masih covid mas. Iya masih kuliah online gitu lah, ngatur-ngatur itu, jadi kan masih enak kan maksudnya jadwalnya juga online kan enak gak tatap muka langsung jadi gak keteteran banget gitu kan.

Peneliti : Dari sales tadi lanjut kemana lagi mas?

Narasumber : Terus abis itu masih pindah tuh kan kontraknya habis, dua tahun kontrak habis.

Peneliti : Nggak ditawari lanjut apa gimana?

Narasumber : Emang karena itu mau wisuda juga, mau wisuda jadi aku gak lanjut karena nanti takut jadwalnya bentrok.

Peneliti : Sebenarnya kalau pengen lanjut bisa?

Narasumber : Bisa, tapi karena mau wisuda orang tua suruh stop ya udah aku stop gitu, terus abis itu pindah karena ternyata tuh masih nunggu tiga bulan lagi.

Peneliti : Wisudanya?

Narasumber : Wisudanya tuh masih nunggu tiga bulan lagi, terus habis itu pindah lagi ke counter itu cuma satu bulan, satu bulan karena itu sambil aku apply-apply perusahaan-perusahaan gitu karena kan mau lulus gitu kan pakai SKL. Alasannya cuma itu sebulan karena keterima di Si Cepat itu, jadi otomatis aku ngambil yang kayak lebih jelas untuk kedepannya mikirnya gitu kan dengan gaji, soal apa-apa dan biar nambah ada pengalaman juga kan di perusahaan. Ya udah terus pindah ke Jogja itu, Jogja di Sicepat itu kurang lebih sembilan bulan. Sembilan bulan itu alasan pindahnya tuh sebenarnya di sana tuh enak banget soal sistem kerja, soal yang lain-lain itu sebenarnya enak, cuma satu hal yang kenapa resign itu karena benefit yang didapat itu nggak sebanyak kayak di perusahaan lainnya. Benefitnya nggak sebanyak itu cuma kita mengandalkan gaji pokok doang tanpa benefit apapun.

Peneliti : Maaf tadi Mas Putra itu wisuda tahun berapa?

Narasumber : Wisudah itu tahun 2023 mas.

Peneliti : Di Si Cepat 9 bulan resign karena menganggap bahwa benefitnya nggak seperti di perusahaan-perusahaan lain.

Narasumber : Bukan nggak seperti sih Mas, karena disitu kan maksudnya kayak kita kan rantau nih baru pertama kali juga masih kerja di luar kota dengan gaji segitu tuh kayak bener-bener pas-pasan banget mas, ya bisa nabung tapi kayak masih ngepress gitu, jadi kenapa itu alasannya kenapa pindah, karena itu benefit yang didapat itu nggak kayak perusahaan yang lainnya. Walaupun diposisi itu aku nggak mikir benefit yang lainnya mas, aku baru ngomong ini karena aku kan udah pindah-pindah jadi bisa banding-bandingin gitu dari perusahaan sebelum-sebelumnya gitu.

Peneliti : Bisa lebih konkrit mungkin Mas benefitnya seperti apa sih yang kurang di Si Cepat itu?

Narasumber : Kaya misal itu tunjangan kehadiran, terus tentang hari libur nasional gitu misal masuk lemburan-lemburan ya gitulah mas. Seperti itu benefit-benefit yang menurutku masih kurang.

Peneliti : Terus ini gimana rasanya Mas Putra ketika memutuskan untuk resign dari SiCepat itu?

Narasumber : Sebenarnya agak gimana ya mas, agak bingung, ragu. Karena di Si Cepat itu perusahaan yang menurutku sampai sekarang ya paling enak soal peraturan dan yang lain-lainnya dan sistem kerjanya juga, karena di Si Cepat itu misal ganti libur misal ganti jam kerja itu bisa sefleksibel itu dan dulu itu bisa WFH juga walaupun itu Covid sudah selesai gitu loh masih ada tapi belum bener-bener hilang seratus persen gitu loh, masih ada tapi masih bisa WFH gitu karena enaknya itu. Kalau misal di perusahaan lain kan harus standby selalu di kantor gitu kan kalau itu kan bisa kerja di mana ajalah. Pertimbangannya cuma itu sih karena sistemnya bener-bener sefleksibel itu kayak apa-apa itu gampang disana, selalu di iyain asalkan sesuai dengan apa yang diminta perusahaan itu, asalkan target misal apa yang dibutuhin oleh perusahaan itu sendiri.

Peneliti : Abi itu juga sering cerita sih, karena aku sering dulu sering main ke kontrakannya juga kan. Dia juga bisa ngatur-ngatur jadwalnya hari ini aku WFH.

Narasumber : Karena dia itu kan mas, backup senior agent jadi TL (Team Leader) gitu loh.

Peneliti : Dulu di Si Cepat duluan Abi apa njenengan mas?

Narasumber : Duluan dia mas, dia tuh kayaknya 2022, aku kan 2023.

Peneliti : Njenengan apa waktu di situ sama Abi? Maksudnya posisinya?

Narasumber : Aku posisi agen biasa Mas. Dia udah kayak back up TL gitu, udah dibawanya TL gitu yang biasanya kayak ada apa-apa larinya ke dia tanyanya ke dia.

Peneliti : Semacam supervisor gitu apa gimana mas?

Narasumber : Ya kalau macam kayak SPV masih dibawah lagi, masih dibawah TL gitu kayak misal pembantu TL gitu, misal backup TL gitu mas.

Peneliti : Terus selama perjalanan Mas Putra pindah-pindah kerjaan nih, kira-kira Kalau Mas Putra mendapatkan pekerjaan yang sesuai ekspektasi Mas Putra tuh gimana cara Mas Putra menjalaninya?

Narasumber : Misal apa yang tak pingin gitu ya Mas ya misal apa yang cita-citaku?

Peneliti : Ya harapannya untuk perusahaan terpenuhi. Begitupun juga ketika Mas Putra kerja tapi dapat pekerjaan yang tidak sesuai ekspektasi gitu gimana caranya menjalaninya?

Narasumber : Ya normal sih mas. Misal nggak sesuai ekspektasi, walaupun sesuai tetap ngikut aturan sih. Walaupun memang kitanya emang merasa gak nyaman atau gimana tapi kan itu kita udah memilih kesana berarti kan udah konsekuensinya mas, udah pilihannya gitu loh, enak gak enak tetep harus dijalanikan.

Peneliti : Mungkin cara menjalaninya biar ikhlas gitu?

Narasumber : Mmm gimana ya mas. Lebih banyak sharing sih mas, kayak ngobrol ke temen gitu menurutku kayak itu meringankan masalah walaupun misal di perusahaan itu gak enak, aku ngeluh gini ke temen, terus temennya kayak ngerasain hal yang sama ya. Oh berarti ada temennya jadi agak ringan gitu loh.

Peneliti : Pernah ngerasa kecewa Mas milih pekerjaan? Selama ini Mas Putra pindah-pindah kerjaan, aduh kok kayak gini?

Narasumber : Selama ini nggak ada sih Mas. Selama ini masih sesuai dengan ekspektasi sih Mas, misal apa yang aku harapkan gitu loh. Tentang kerjaan itu nggak berat-berat banget dan pressurenya itu nggak setinggi itu. Jadi masih aman-aman aja sih untuk sementara ini. Nggak sekecewa itu sih.

Peneliti : Lanjut boleh diceritakan tadi Mas dari Si Cepat kemana lagi tuh?

Narasumber : Habis dari si Cepat itu pindah Mas ke Teleperformance itu ke TP.

Peneliti : Yang sekarang ini bukan?

Narasumber : Bukan, beda lagi. Itu alasannya kenapa aku pindah dari si Cepat karena apa yang ditawarkan di perusahaan yang baru itu lebih menjanjikan gitulah, misal soal gaji dan lain-lain itu lebih enak gitu loh, kita sebagai perantau gitu kan, makanya alasannya pindah itu.

Peneliti : Basic tapi kayak BPJS, jaminan kesehatan gitu pasti dapat mas?

Narasumber : Pasti dapat mas, pasti itu.

Peneliti : Tadi di Teleperformance itu berapa bulan Mas? Berapa lama?

Narasumber : Itu satu tahun Mas. Satu tahun.

Peneliti : Mas Putra kemana lagi habis dari Teleperformance?

Narasumber : Habis itu karena pengurangan karyawan, dipecat ya kasarannya mas, itu pindah ke TIN Akulaku.

Peneliti : Apa namanya tim?

Narasumber : Tin Akulaku.

Peneliti : Jadi di Teleperformance tadi karena kebijakan perusahaan yang memutuskan Mas Putra untuk berhenti. Mas Putra sendiri atau teman-teman yang lain juga?

Narasumber : Sama yang lain Mas. Jadi beberapa orang lah. Karena pengurangan karyawan, efisiensi perusahaan gitulah.

Peneliti : Kalau misalnya enggak ada efisiensi itu Mas Putra?

Narasumber : Mungkin sampai sekarang itu bertahan Mas. Masih nyaman.

Peneliti : Terus lanjut di TIN Akulaku tadi berapa lama?

Narasumber : Itu kalau nggak salah itu kurang lebih dua atau tiga bulan mas.

Peneliti : Itu kontrak juga?

Narasumber : Kontrak juga, kontrak awalnya itu tiga bulan tapi sebelum kontrak itu habis saya pindah.

Peneliti : Nggak ada konsekuensi misalnya penalti gitu?

Narasumber : Itu nggak ada mas, sebenarnya ada tapi itu nggak diminta atau ganti oleh perusahaan itu sendiri.

Peneliti : Kira-kira apa yang membuat Mas Putra tadi itu memutuskan untuk resign di akulaku?

Narasumber : Karena capek soal jam kerjanya itu. Karena usia juga mas hehehe. Pengen hidup normal aja gitu, daripada kerja cuma dapat gaji terus gajinya buat berobat kan ya sama saja mas.

Peneliti : Jam kerjanya lebih berat, gajinya nggak seberapa, ngerasa di akulaku kayak gitu ya?

Narasumber : Iya.

Peneliti : Ada lagi mas dari Akulaku?

Narasumber : Ini mas yang terakhir itu di Telmac.

Peneliti : Coba tak hitung ya, ini kayaknya udah banyak nih mas 8 tempat.

Narasumber : Hahaha, itu seingatku mas soalnya dah lama.

Peneliti : Telmac sampai sekarang selama dua bulan ya?

Narasumber : Baru dua bulan.

Peneliti : Untuk nyari kerjaan itu Mas Putra kok kayaknya gampang banget sih itu gimana sih relasinya?

Narasumber : Itu dari temen-temen gitu kan, karena aku banyak pindah perusahaan jadi kenalan banyak dan misalkan di perusahaan sebelum-sebelumnnya kan lumayan lama juga, jadi mungkin teman-teman yang di perusahaan sebelumnya tuh udah pindah duluan jadi aku minta gitu, misal ditawarin gitu, lebih banyak ditawarin sih, maksudnya dari relasi gitu lah.

Peneliti : Jeda waktu menganggurnya kayaknya nggak lama mas?Aapa lama dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain tuh.

Narasumber : Paling lama itu sebenarnya itu cuma dua minggu mas, tapi karena lebaran. Sebenarnya kalau gak lebaran itu aku cuma berapa hari gitu. Karena emang itu waktu di TP itu Teleperformance itu aku di cut waktu mau lebaran H min Dua minggu, jadi sebenarnya aku udah punya sampingan, maksudnya udah punya backup di perusahaan lainnya gitu, tapi karena nanggung misal dua minggu lagi lebaran tapi kerja kan, ya udah aku minta waktu extend gitu loh buat perusahaan itu masuk habis lebaran aja masuk bisa nggak. Ternyata bisa ya udah itu.

Peneliti : Nah itu tadi menarik juga tuh Mas. Ketika Mas Putra memutuskan untuk berhenti kerja nih atau mau pindah nih, kira-kira opsi plan B itu penting nggak sih? Aku harus punya cadangan dulu nih untuk memutuskan berhenti atau berhenti tinggal berhenti aja gitu maksudnya.

Narasumber : Kalau itu tergantung orangnya sih Mas. Kalau misal emang dia ngerasa gak nyaman di perusahaan itu kan dia gak punya plan B, yang penting dia itu gak di sini gitu. Tapi kalau menurutku sih penting karena buat jaga-jaga. Intinya kalau misal ada apa-apa di perusahaan kita tuh udah punya cadangan atau backup, kalau misal jadi itu kayak langsung pindah gitu loh. Jadi nggak nganggur kelamaan atau gimana gitu jadi udah punya rencana.

Peneliti : Dan Mas Putra melakukan itu ya?

Narasumber : Iya jadi aku selama ini selalu gitu mas, paling lama cuma dua minggu.

Peneliti : Bagaimana sih cara Mas Putra untuk memutuskan bertahan atau pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain?

Narasumber : Iya mas plan B dulu, nanya-nanya teman di relasi lama gitu sih mas.

Peneliti : Kalau menurut Mas Putra nih dengan keputusan Mas Putra pindah-pindah kerjaan itu apakah merupakan bagian dari strategi Mas Putra mungkin untuk peningkatan karir atau strategi Mas Putra untuk mencapai pekerjaan impiannya tadi?

Narasumber : Sebenarnya enggak sih. Tapi ya aku tuh berpikir aku tuh pengennya stay di satu perusahaan aja tanpa gonta ganti. Aku berpikir kalau misal kita stay di perusahaan itu mungkin jenjang karir dari perusahaan akan lebih jelas gitu, karena kan misal kita sering pindah juga itu kayak nggak jelas jenjang karirnya. Menurutku malah bisa jadi bom waktu aku juga sih mas, kayak misal aku ngelamar di perusahaan lain kok ini bentar-bentar aja, misal nanti ini tak terima mungkin nanti bakal bentar juga nggak ya? Kita tuh cari yang sesuai apa yang kita inginkan gitu loh, misal tentang kenyamanan, soal apa yang didapat dari perusahaan itu sendiri gitu kan.

Peneliti : Pernah ketika ngelamar kerjaan terus dilihat CV nya, loh Mas ini kok kamu udah banyak pengalaman kerja ya tapi cuma bentar-bentar?

Narasumber : Ya pasti pernah Mas. Itu pasti ditanyain Mas alasannya kenapa gitu. Kenapa banyak banget gitu loh dan waktunya tuh singkat-singkat gitu, cuma berapa tiga bulan. Tapi ya aku jawabnya sesuai apa yang aku jalanin di sebelum-sebelumnya. Misal apa yang dikasih perusahaan itu emang nggak sesuai dengan apa yang dijelaskan di awal gitu, nggak sesuai perjanjian di awal gitu jadi ya udah.

Peneliti : Dengan mempunyai riwayat kerja yang pindah-pindah dalam waktu singkat itu menurut Mas Putra dampaknya negatif atau positif?

Narasumber : Kalau menurutku sih negatif mas. Misal kalau kita ngelamar di perusahaan lain itu jadi membuat ragu si perusahaan. Anak itu bakal pindah lagi nggak, misal tiga bulan terus pindah lagi, karena gara-gara pressurenya tinggi, atau gajinya gak sesuai atau tekanannya, atau gimana-gimana dalam perusahaan itu.

Peneliti : Di sisi lain juga mungkin sisi positifnya punya pengalaman dan relasi yang lebih ya?

Narasumber : Di sisi lainnya relasi banyak. Jadi kalau misal amit-amit di perusahaan ini dipecat atau di cut gitu, kita tuh masih punya backup atau punya plan-plan yang lain gitu loh.

Peneliti : Dari pengalaman-pengalaman Mas Putra nih, kira kira yang paling berkesan dengan pekerjaan Mas Putra selama ini itu apa ada enggak mas?

Narasumber : Sebenarnya paling berkesan itu cuma di Si Cepat mas. Karena ibaratnya tuh di perusahaan Si Cepat menurutku dia tuh perusahaan yang awal, maksudnya awal benar-benar awal selesai kuliah terus ke perusahaan dan dapat perusahaan yang benar-benar sefleksibel itu. Jadi tuh kayak aku gak berekspektasi tinggi tentang perusahaan itu kan, tapi bener apa yang dia kasih ini nih perusahaan yang aku mau, bisa fleksibel banget gitu loh, tentang apapun itu gitu loh. Tapi untuk yang lain-lain misal soal tunjangan-tunjangan itu yang paling masuk menurutku di Teleperformance itu, yang satu tahun itu. Itu yang paling soal benefit-benefit yang lainnya, tapi soal lingkungan ya itu di Si Cepat yang paling berkesan.

Peneliti : Teleperformance lebih ke benefit material ya?

Narasumber : Iya lebih ke benefit material itulah.

Peneliti : Kalau di Si Cepat mungkin ya?

Narasumber : Lebih kenyamanan kerja gitulah.

Peneliti : Kalau dengan seiring berjalannya waktu Mas Putra pindah-pindah kerjaan itu kira-kira pandangan Mas Putra terkait dengan idealnya suatu pekerjaan itu berubah gak mas?

Narasumber : Karena menurutku selama ini pindah-pindah masih dalam hal yang sama enggak sih mas.

Peneliti : Kalau selama perjalanan Mas Putra pindah-pindah pekerjaan ini kira-kira menurut Mas Putra sudah semakin dekat belum ke pekerjaan ideal yang Mas Putra inginkan?

Narasumber : Sebenarnya malah semakin jauh mas, hahaha. Tapi ya mau gimana lagi kan.

Peneliti : Mungkin di waktu yang akan datang ini Mas Putra punya rencana untuk memperbaiki itu atau bagaimana?

Narasumber : Pasti kalau rencana itu pasti punya Mas. Dalam waktu dekat itu pasti punya rencana memperbaiki dalam hal kerjaan atau yang lain-lain itu pasti punya. Tapi ya itu belum ada aja sesuai yang diinginkan.

Peneliti : Kalau menurut Mas Putra nih kira-kira makna bekerja dalam hidup Mas Putra itu apa sih? Apakah hanya tentang untuk mencari penghasilan?

Narasumber : Gimana ya mas ya, kalau aku realistis aja mas buat nyambung hidup aja gitu. Karena kalau misal kita nggak kerja tuh ya mau ngapain dan mau hidup gitu realistis aja mas, aku nggak mau aneh-aneh lah gitu dalam arti aku realistis aja udah.

Peneliti : Kalau terkait dengan hal-hal yang mas anggap penting untuk memilih kerjaan tadi itu, kenyamanan, terus gaji yang worth it atau apa?

Narasumber : Kalau aku ya mas ya, yang pertama itu kenyamanan itu kan karena kita belum kesana, maksudnya kita belum terjun, maksudnya kita belum ngerasain kan, itu belum prioritas. Jadi kalau prioritasnya apa yang ditawarkan perusahaan untuk diri kita gitu loh, apa yang dikasih perusahaan itu sendiri. Kalau kenyamanan itu kan misal ngikutin dari saat kita mulai kerja mas.

Peneliti : Iya, iya, iya, kenyamanan itu nggak bisa dinilai di awal ya.

Narasumber : Iya nggak bisa dinilai di awal. Jadi yang penting diawal itu ya soal apa yang ditawarin perusahaan gitu. Pertama mungkin gaji, terus apa benefit-benefit yang lainnya, mungkin tentang jenjang karirnya juga gitu kan.

Peneliti : Bisa diurutkan mas, kira-kira pertama apa nih? Misalnya ada gaji, ada fleksibilitas jam kerja, ada lingkungan kerja, rekan-rekan kerja yang suportif, terus tempat kerja yang Mas Putra ingin harapkan itu kira-kira apa dulu nih mas?

Narasumber : Kalau aku sih yang pertama tuh pasti itu gaji, gajinya sesuai dulu sama apa yang kita kerjakan, kalau misalkan itu udah sesuai berarti yang kedua itu masuk ke benefit, benefit apa yang ditawarkan perusahaan ke kita.

Peneliti : Benefit ini isinya apa aja?

Narasumber : Iya apa aja yang ditawarin perusahaan itu ke kita. Terus yang kedua itu soal lingkungannya. Dalam arti itu kayak tempat kerjanya.

Peneliti : Tempat kerjanya gimana? fasilitas kantor?

Narasumber : Ya mungkin fasilitas kantor, terus tempat maksudnya gedungnya itu dimana, terus lokasinya dimana, itu yang kita maksud tentang lingkungan kerja itu.

Peneliti : Adalagi mas, gaji, terus benefit, lingkungan, apalagi ya jenjang karir itu?

Narasumber : Jenjang karir nggak bisa dinilai di awal juga. Karena kan misal kita menilai dia udah ngomong jeneng karirnya bagus ini, kita nggak tahu juga ya kan jadi kayak menurutku poin pentingnya cuma itu sih mas. Cuma tiga itu sih. Kalau misal karir terus kenyamanan itu ngikutin waktu kita udah disananya.

Peneliti : Misalnya nih, besok aku punya target dalam setahun ini aku akan mencapai posisi ini. Atau mungkin tahun depan harapannya aku bisa jadi TL. Pernah kepikiran kayak gitu nggak sih Mas?

Narasumber : Sebenarnya pernah mas. Tapi itu kayak gimana ya, kadang tuh kayak aku tuh lihat dari perusahaannya itu sendiri sih mas. Misal kita kerja udah lama jadi kan kita tuh bisa lihat dari orang-orang yang udah lama dari kita. Dia tuh gimana jejang karirnya. Tapi ya susah mas, masih penting nyaman dulu sih, soal yang lainnya biasanya ngikutin. Pengen daftar ya daftar, kalau nggak ya nggak.

Peneliti : Biasakan orang miilih tempat kerja atau perusahaan itu kan ngelihat perusahaannya juga, dalam arti apakah perusahaan ini memiliki reputasi yang bagus, memiliki dampak sosial yang bagus, kadang gen z itu kayak gitu mas. Aku pengen kerja di sinilah karena di sini dia punya program kemanusiaan, sosial kayak gitu. Kira-kira kalau Mas Putra sendiri, hal-hal kayak gitu tuh penting nggak? Apa pernah mempertimbangkan nggak?

Narasumber : Sebenarnya menurutku penting mas. Tapi karena aku nilai dari seberapa besar perusahaan itu sendiri mas. Karena dari pengalamanku itu semua biasanya, semakin besar perusahaan itu semakin kayak apa yang tadi mas omongin gitu loh. Tentang kemanusiaannya, tapi kalau misal itu perusahaannya baru atau baru berkembang itu kurang mas. Jadi menurutku itu situasional mas dari seberapa gede perusahaannya itu sendiri.

Peneliti : Mas Putra kan sekarang sudah bekerja di perusahaan Telmac dan sudah punya bekal dari pengalaman kerja sebelumnya. Dari pengalaman kerja Mas Putra sebelumnya tuh bermanfaat nggak sih di Telmac ini?

Narasumber : Bermanfaat mas. Karena semua pekerjaanku dimulai dari Si Cepat kan. Itu tuh linier mas. Jadi sama semuanya tuh customer service, basicnya tuh semua sama mas. Kecuali mungkin dari itu pegawai counter terus ke CS itu agak beda mas.

Peneliti : Ini balik ke pertanyaan tadi sih mas. Kira-kira dengan berpindah-pindah kerja itu bisa jadi solusi nggak sih untuk Mas Putra mendapatkan pekerjaan yang sesuai impiannya Mas Putra?

Narasumber : Sebenarnya bisa mas. Tapi kalau emang kita benar-benar menemukan apa yang kita pengen di perusahaan itu. Contohnya dari Si Cepat terus aku ke Teleperformance itu tuh sebenarnya dari benefit dan apa yang dikasih tuh udah sesuai dari ekspektasi dan apa yang aku inginkan.

Peneliti : Jadi worth-it juga ya? Maksudnya dengan Mas Putra berpindah-pindah kerja itu akhirnya dapat gitu loh.

Narasumber : Iya akhirnya dapat.

Peneliti : Kalau menurut Mas Putra nih, kira-kira pekerjaan yang ideal untuk genz itu seperti apa sih?

Narasumber : Dikatakan ideal tuh banyak ya e mas. Setiap orang tuh pasti idealnya beda-beda ya, gak bisa disamaratakan. Misal idealku gini tapi belum tentu idealnya masnya kayak gini juga gitu kan.

Peneliti : Mungkin lebih ke itu tadi ya. Gen z suka fleksibilitas, diberikan kesempatan untuk ngatur waktu, atau diberi kebebasan.

Narasumber : Gen Z kan lebih suka aturan yang gak terlalu ketat-ketat gitu kan. Biasanya kalau gen Z aturan ketat itu malah kayak berpikir yang ih nggak enak nih. Misal fleksibel kan lebih enak gitu.

Peneliti : Udah sampai ke pertanyaan terakhir nih mas. Kalau Mas Putra diminta untuk ngasih nasihat sesama gen z, mungkin gen z yang lagi bingung soal pekerjaan, soal karir itu. Apa yang mau Mas Putra sampaikan?

Narasumber : Paling yaitu sih mas. Nikmati aja sih di manapun kamu bekerja pasti ada pressurenya atau tekanannya. Misal pun pindah itu pun juga sama rasanya. Ya udah nikmatin aja paling penting.

Peneliti : Kalau Mas Putra sendiri caranya nikmati pekerjaan selama ini gimana?

Narasumber : Ya paling itu sih mas. Ada kesempatan untuk main-main, misal jalan-jalan sama teman atau ngobrol, atau nongkrong sama teman, sharing juga gitu kan. Menurutku udah agak meringankan lah, daripada semuanya dipendem sendiri. Misal semuanya cuma diem-diem gitu malah gak enak kan.

Peneliti : Oke Mas Alhamdulillah pertanyaannya semua sudah terjawab nih. Sekian dulu wawancara pada malam hari ini. Terima kasih atas kesediaan waktu dan informasi yang sudah diberikan, semoga Mas Putranya sukses selalu.

**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI NARASUMBER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

| | |
|---|---|
| Nama | : Lintang Kusumandaru |
| TTL | : Bekasi, 25 April 1997 |
| Usia | : 28 th |
| Alamat | : Condongcatur, Sleman |
| Alumni, Angkatan | : ST Teknik Elektro UGM 2015 |
| Tempat Kerja | : JALA |
| Lokasi | : Sleman, DIY |
| Posisi Pekerjaan | : Business Process Improvement Analyst |

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia untuk diwawancarai sebagai narasumber dalam penelitian thesis yang dilakukan oleh :

| | |
|---|---|
| Nama Peneliti | : Luhur Haris Dwiyono |
| Perguruan Tinggi | : Universitas Islam Indonesia |
| No. Mahasiswa | : 21911051 |
| Program Studi | : Program Studi Manajemen Program Magister |
| Judul Thesis | : Generasi Z dan Fenomena Job Hopping, Eksplorasi atas Preferensi dan Harapan Karier |

Saya memahami bahwa wawancara ini bertujuan untuk keperluan akademik dan data yang saya berikan akan digunakan dalam rangka memenuhi tugas penyelesaian thesis ini. Saya memberikan izin kepada peneliti untuk merekam dan mendokumentasikan wawancara sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Yogyakarta, 2 oktober 2025

Lintang K.

**TRANSKRIP WAWANCARA**

**NARASUMBER 3**

Nama : Lintang Kusumandaru

Usia : 28 Tahun

Pekerjaan : Business Process Improvement Analyst PT. JALA

Tanggal dan Waktu : Kamis, 2 Oktober 2025 Pukul 19.40 WIB

Lokasi : Pawon Jinawi

Peneliti : Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Narasumber : Walaikumsallam.

Peneliti : Makasih Mas Daru atas waktunya sudah berkenan hadir pada malam hari ini. Izinkan saya memperkenalkan diri, nama saya Haris mas. Saya mahasiswa UII yang saat ini sedang mengerjakan tugas akhir yang membahas tentang fenomena job hopping atau kutu loncat di kalangan Gen Z. Yang mana sebelumnya saya sudah mendapatkan informasi bahwa Mas Daru ini punya riwayat beberapa kali pindah tempat kerja ya mas.

Narasumber : Iya mas.

Peneliti : Maka dari itu saya berharap Mas Daru sebagai narasumber nanti bisa memberikan informasi atau keterangan atau sekedar cerita-cerita aja tentang pengalamannya berpindah-pindah tempat kerja tersebut. Oke, kita masuk ke pertanyaan ya mas.

Narasumber : Boleh.

Peneliti : Yang pertama mungkin boleh diceritakan latar belakang pendidikan Mas Daru dan pekerjaannya saat ini.

Narasumber : Oke Mas Haris. Jadi aku ini seperti yang udah tadi kita obrolin ya sebelum sesi ini. Aku kuliahnya S1 Teknik Elektro UGM angkatan 2015. Aku lulus itu wisuda itu November 2019. Nah jadi aku lulus itu sebenarnya udah mulai apply kerja, setelah Yudisium pun aku udah mulai apply itu. Awalnya ya jelas sebagai lulusan elektro aku ngeapply ya sesuai dengan bidang elektro. Ada tuh beberapa masuk yang memang benar-benar mensyaratkan S1 Teknik Elektro, aku dapat undangan interview, undangan test interview dan sebagainya. Cuman di beberapa hal itu tidak berkesempatan bisa hadir, ada masalah lah gitu, entah itu belum punya modal soalnya sebelum Covid itu semua-semua rekrutmen itu offline.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Nah, nggak punya modal, wah ini tinggal di Jogja, rekrutmen di Jakarta atau Tangerang gitu kan. Nggak punya modal terus ya gak berangkat dulu. Terus apply-apply sampai di tahun 2020 awal Februari, akhirnya dapat semacam satu koneksi lah untuk bisa apply kerja di anak

perusahaannya Astra. Ya walaupun itu pakai koneksi tapi tetap ada rekrutmen formal. Nah tapi setelah waktu itu aku habisin duit lumayan banyak sejuta lebih lah buat sampai ke Jakarta ngurusin operasional dan sebagainya itu selama interview nginep di hotel, makan, dan sebagainya. Akhirnya ujung-ujungnya juga di ghosting gitu. Ya sebenarnya aku sadar sih kenapa kok fresh grad itu nyari kerja susah itu sebenarnya ada banyak faktor. Faktor pertama bisa karena masalah kompetensi itu jelas, kedua bisa juga fresh grad ini nggak bisa jualan sebenarnya, tidak bisa menjual dirinya.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Jadi sebenarnya aku tuh di CV udah berusaha ngejabarin aku selama kuliah tuh ngapain aja. Oh ya ini agak flashback ke belakang sebentar ya. Jadi sebenarnya aku tuh selama kuliah bukan tipikal mahasiswa yang aktif banget atau yang terlalu pasif juga gitu, nggak terlalu kupu-kupu tapi juga bukan yang bener-bener ada di setiap aktivitas itu bukan gitu.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Jadi kalau waktu ketika aku kuliah itu selama kuliah aku cuma ikut satu organisasi, tapi benar-benar dari semester satu sampai semester enam itu organisasi Rohis. Nah terus yang kedua, ketika aku masa skripsian aku itu ngikut project dosen, jadi ada dosenku lagi ngerjain project Molina (Mobil Listrik Nasional). Nah skripsi kita itu part of the Molina kayak gitu, itu dua yang ketiga aku ada beberapa pengalaman lomba dan menang itu aku juga ikut sama temanku gitu kan. Jadi CV ku itu isinya selain biodata sebenarnya ada organisasi, ada pernah menang lomba satu nasional, satu internasional, satunya lagi ada pengalaman project bareng sama dosen kayak gitu tuh. Nah tapi dengan CV yang seperti itu pun ketika aku apply ke anak perusahaan Astra ujung-ujungnya di ghosting nggak tahu kenapa gitu kan. Nah terus setelah aku balik dari, kan itu rekrutmen yang anak perusahaan Astra itu kan Februari begitu selesai itu langsung ada info, ada kabar, ada berita yang Covid pertama di Depok.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Nah setelah itu begitu ketemu Covid itu langsung seolah-olah dalam waktu satu minggu itu, dua minggu kemudian itu semua rekruemen jadi online, jadi Zoom gitu. Nah itu aku juga masih ada di beberapa anak perusahaan Astra yang lain, ada yang offline tapi ya ujung-ujungnya lagi-lagi udah sampai interview user di ghosting, udah sampai interview user di ghosting kayak gitu. Sebenarnya aku nggak tahu yang salah dari interview itu apa? Kok aku nggak lolos gitu. Nah akhirnya terus selama tahun 2020 itu, aku ada apply beberapa tapi nggak tembus, apply beberapa nggak tembus. Nah tapi selain apply kerja ini sebenarnya aku juga ada aktivitas, aku ngebantu temenku kerjain bisnis dia lagi inisiasi bisnis, sama yang kedua aku ada kerja di perusahaan kakak kelas aku yang namanya apa Mikro Majina pada waktu itu, tapi terus di tahun 2020 itu dia berubah nama jadi PT Inastek.

Peneliti : Inastek ya.

Narasumber : Nah disana aku kerja itu sebagai freelancer, ada dua role tu pertama desainer grafis, yang kedua aku support produksi untuk produk yang namanya Fiona aku inget tuh. Fiona itu alat sterilisasi dengan menggunakan sinar UVC, kan dulu alat sterilisasi ada yang alkohol, ada juga yang pakai sinar UVC kayak gitu. Nah si Inastek ini produksi itu terus aku yang teknisnya

lah gitu, ngebuatin instruksi kerja, checklist QC, terus nanti juga apa kerja bareng anak-anak magang SMK itu buat memproduksi kayak gitu. Aku kerja di Inastek itu enam bulan.

Peneliti : Enam bulan ya.

Narasumber : Sebagai apa ya waktu itu karena cuma karyawan freelance juga kerjanya ya gampang lah, gampang banget gitu, waktu itu aku disitu digaji 700.000 awal tuh. Tapi justru dari aku kerja disitu, aku jadi bisa dapat kerjaan di tempat lain. Di Vivo dimana, dimana. Dan itu apa ya kelihatannya kalau sekilas remeh gitu, secara pekerjaan ah gitu doang, apa cuman gajinya cuman segitu tapi karena aku kerja disitu aku bisa dapat kerjaan di perusahaan yang selanjutnya. Nah terus di bulan September kalau nggak salah atau Oktober 2020 itu, aku ada apply di perusahaan kedua tempat aku kerja namanya Vivo, ya itu PT Vivo Mobile Indonesia.

Peneliti : Merk HP itu mas?

Narasumber : Iya merk hp, pabrik HP di Cikupa. Dulu aku apply itu sebenarnya posisinya masih align dengan bidang ku namanya Product Electronic Engineer. Nah dighosting, sudah apply, tidak ada kabar, tapi tiba-tiba di Desember 2020 itu aku dikontak sama HRnya ditawarin, ini yang product electronic engineer sudah tutup, sudah gak ada. Tapi kita butuh production team leader. Tugasnya memimpin tim produksi, memimpin operator produksi. Nah kamu mau nggak? Nah waktu itu aku ngomong ke HRnya Vivo ngomong saya mau karena saya pingin punya pengalaman real buat mimpin tim secara profesional. Saya dulu-dulu tuh waktu ikut organisasi, ikut kompanitiaan di kampus ya saya pernah ngelead tim tapi selalu ada kendala terkait dengan profesionalitas. Nah saya pingin bener-bener di setting yang profesional seperti apa.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Nah sebenarnya itu yang aku sampaikan ke HR nih, tapi sebenarnya ya ada unsur jelas lah enggak lain dan bukan pasti karena butuh uang gitu. Karena kondisinya aku ini anak Tunggal, orang tua lansia udah nggak berpenghasilan. Jadi kita benar-benar dalam kondisi makan tabungan pada waktu itu, udah nggak ada pemasukan, udah benar-benar orang tua nggak bisa cari duit akhirnya mau nggak mau entah gimana caranya aku harus segera dapat kerjaan yang bagus, yang proper. Intinya terus di Vivo, aku dapat kerjaan posisi sebagai production leader, yang mana production leader itu dia posisi yang sebenarnya secara requirement S1 semua jurusan. Karena dia main jobnya adalah memastikan produksi itu bisa capai target, secara target quantitynya, qualitynya dan juga harus complly dengan segala aturan perusahaan gitu kan.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Nah akhirnya dapatlah di Vivo Januari. Setelah itu aku kerja tiga bulan itu sebagai production team leader itu, cuman karena ada manajer aku lihat aku ada punya kelebihan skill di dalam hal lain, akhirnya aku dipindah ke bagian audit.

Peneliti : Pindah ke Audit ya.

Narasumber : Auditnya itu audit compliance kan audit itu ada macam-macam. Ada audit compliance, ada audit finance sama ada audit inventory. Aku di bagian audit yang compliance kayak gitu,

memastikan tim produksi itu bisa bekerja mengikuti SOP kebijakan dan instruksi kerja yang berlaku. Nah aku kerja disana selama total itu di Vivo itu dua tahun empat bulan kalau nggak salah, dua tahun empat bulan statusnya sebagai pegawai kontrak. Nah ini masuk nih kenapa kok akhirnya aku memutuskan resign dari Vivo itu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Di Vivo itu secara salary, dia itu UMR Tangerang lebih dikit lah. Jadi ada kaya ditambah ini ada tunjangan prestasi, sorry ada tunjangan kerja, terus ada apa gitu. Pokoknya dengan total-total itu secara THP itu enggak sampai, eh sorry dengan gaji pokok enggak sampai enam juta, tapi yang membuat makmur di Vivo itu lemburan sebenarnya. Kalau ada lemburannya itu, lemburannya doang itu bisa dua setengah juta lah kayak gitu, bisa banyaklah gitu. Cuman dengan kondisi aku itu udah ngasih orang tua, udah ngasih orang tua dan yang aku kasih ke orang tua itu pada waktu kerja di Vivo itu mungkin bisa setengah gaji pokok dan sebagainya. Akhirnya ya mulai mikir ini kontrak mau sampai kapan? Terus aku dulu waktu masuk dijanjiin bakal naik ke level supervisor kalau udah setahun dua tahun, kok malah nggak ada. Malah di perusahaan itu ada pergantian direksi dan setelah pergantian direksi itu kebijakan efisiensinya sangat radikal kayak gitu.

Peneliti : Oh ya.

Narasumber : Akhirnya terus mulai mikir ini kok kayaknya makin suram nih karir ini di sini. Ditambah di tahun 2023 itu ada keputusan dari manajemen mau ngebubarin tim ku, nah itu trigger bom atomnya itu di situ sebenarnya. Jadi kenapa timku mau dibubarkan? Karena dari perusahaan itu melihat tim aku ini secara function overlapping atau tumpang tindih dengan function yang serupa di departemen lain. Jadi kayak di produksi punya tim audit, di quality punya tim audit, ya apa bedanya? Sama-sama audit gitu loh. Sedangkan di factorynya Vivo di tempat lain itu nggak ada, tim audit di produksi itu nggak ada. Ya udah yang audit di dispain aja kayak gitu. Nah sedangkan kondisinya, dari atasanku itu sama sekali nggak ada omongan ini aku mau pindah kemana?

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Ah udahlah ngomong kontra aku habis juga, kalau aku bisa dapat kerjaan sebelum kontrak aku habis ya aku malah dapat kompensasi PKWT gitu, kompensasinya lumayan dua kali eh dua koma empat kali gaji kayak gitu. Udah aku apply-apply beneran dapet gitu, terus yaudah akhirnya aku pindah ke perusahaan yang namanya PT Tower Bersama Infrastructure, di sana sebagai SOP Officer. Jadi ini beda level perusahaan, beda industri, beda posisi. Jadi tadinya di Vivo itu manufaktur, kalau di Tower Bersama ini dia provider infrastruktur telekomunikasi, ya kan. Yang tadinya itu pabrik, ya middle size lah di Cikupa itu, ini jadi perusahaan Tbk yang revenue itu enam trilliun per tahun. Terus secara role beda, tadinya audit ini jadi orang SOP, kayak gitu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Aku masuk ke singkatannya TBIG ya (Tower Bersama Infrastructure Group). TBIG itu aku masuk Mei 2023 kalau nggak salah. Kerja sebagai orang SOP dengan kontrak satu tahun PKWT waktu itu. Secara salary, secara gaji pokok nggak naik, tapi secara THP (Take Home

Pay) nya naik. Karena kalau di Vivo nggak pasti tergantung lemburan THPnya, tapi kalau di Tower Bersama ini secara overall dia naik tapi stabil gitu di tengah-tengah, karena ada tunjangan tambahan. Kenaikannya ya lumayan lah kayak gitu, sekitar kurang lebih 30% gitu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Nah di sana aku kerja setahun sebagai SOP Officer itu kerjaannya lumayan challenging, challengingnya itu dalam artian di level micromanage. Kenapa kok micro manage? Jadi gini aku jelasin kerjaan tim SOP itu kan sebenarnya tim SOP itu kerjanya dalam ngedrafting SOP, ngebuat SOP di perusahaan, kita yang nulis, kita yang gambar dan sebagainya. Nah cuman karena si Tower Bersama ini dia itu sangat-sangat comply dengan ISO, dia itu sertifikasi ISO nya ada lima, sekarang udah enam gitu. Jadi SOP itu benar-benar sangat bagus ya kualitasnya itu benar-benar high quality banget karena ini nanti semua SOP ini akan ditranslate ke bahasa Inggris buat dipelajari sama investor buat keputusan penanaman modal kan kayak gitu. Nah karena dengan kesempurnaan yang harus dipertahankan itu otomatis dari atasan itu kerjanya harus micro manage, ibaratnya kayak zero mistake gitu loh. Jadi benar-benar ini sampai di level tuh kayak gini, ini line paragraf itu harus satu setengah, kalau apa namanya paragraf spacing dia tiga poin up and down gitu, kalau misalkan lupa nggak ke setting itu langsung revisi jelas. Terus numbering kalau pertama levelnya A, kedua itu A kecil gitu, eh A besar nanti kedua itu nomor, ketiga a kecil, keempat I kayak gitu misalnya. Nah itu dua, yang ketiga apa namanya garis itu harus lurus jadi kalau misal kita bikin paragraf seperti ini, berarti kalau paragraf ini dia punya nomor, nomornya harus lurus kalau misalkan melenceng dikit coret langsung revisi kayak gitu, jadi bener-bener kayak juru tulis sebenarnya.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Ya walaupun manajerku itu ngomong orang SOP itu bukan juru tulis kayak gitu, kenyataannya secara de fakto kita kerja kayak juru tulis kayak gitu. Nah akhirnya aku ngerasa ini kok rasanya kok terlalu administratif banget, kok cuman ngetik doang aku nggak punya kontribusi apa sih yang benar-benar lebih signifikan lebih meaningful buat perusahaan kayak gitu. Terus apa ya aku kayaknya butuh kerjaan, aku ngelihatnya gini, aku mulai mikir kan. Aku tuh pengen punya karir yang bagus, aku pengen punya karir yang bagus pengen bisa yaaa mungkin di umurku tiga puluhan itu nanti aku udah ada di level manager, misalnya. Kalau aku pengen bisa di level manager di umur tiga puluh, aku tuh harus benar-benar punya kompetensi yang bisa yang cukup gitu loh. Nah aku mendefinisikan kompetensi yang cukup yang sampai layak untuk digaji di level manager itu adalah kalau aku tuh bisa ngasih impact yang beneran kerasa, ngasih impact ke perusahaan itu yang entah itu ngebantu perusahaan buat generate revenue atau buat reduce cost atau developing people kayak gitu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Atau mungkin kalau ada yang keempat itu ya apa namanya governance, improve governance kayak gitu. Masalahnya SOP ini masih, SOP Officer ini masih jauh karena kita nggak ada kontribusi yang signifikan dalam pengembangan proses dan prosedur, kita cuman ngedrafting doang kayak gitu. Ditambah dengan kerjaan yang dengan environment yang sangat micro manage itu. Nah akhirnya aku mulai mikir terus mulai cari-cari di 2024, ada nggak sih kerjaan

yang aku tuh skillnya basicnya SOP, tapi ini bisa secara skill aku bisa mempelajari suatu hal yang baru dan salarynya lebih tinggi. Ternyata dapat dong di Eiger.

Peneliti : Eiger?

Narasumber : Nah di Eiger, makanya ini pakai Eiger. Nah di Eiger itu aku posisinya jadi Business Process and Procedure. Bedanya apa dengan tim SOP? Business Process and Procedure itu dia kita masih ngebuat SOP, masih ngebuat kebijakan, tapi kita juga punya pekerjaan sampingan benar-benar in charge dalam pengembangan business process. Jadi kalau misal nih, perusahaan ada mau transisi, ada proses yang tadinya manual mau dibuat jadi digital, ini kan prosesnya perlu dibahas ulang, ini prosesnya harus seperti apa gitu, SOP nya jadi seperti apa gitu. Itu kita benar-benar punya kontribusi di situ. Kita ikut mikir, kita ngasih suggest ke user dan suggest kita kepake, kayak gitu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Nah udah jadi aku tadi di Tower Bersama setahun, terus menghabiskan PKWT. Sebenarnya aku mau diangkat jadi karyawan tetap tapi enggak, enggak aku ambil akhirnya terus aku malah resign dan aku ke Eiger. Ke Eiger ini langsung karyawan tetap, langsung PKWTT, tadi kan probation tiga bulan langsung PKWTT. Nah waktu aku pindah dari mana dari TBIG ke Eiger ini secara salary aku naik 40% kurang lebih. Nah terus udahlah, aku jalan di Eiger selama setahun, satu tahun tiga bulan ini kemarin. Nah terus lagi gitu, sebenarnya concernnya sama mirip. Jadi aku di Eiger itu udah mulai ngerasa ada titik saturasi sebenarnya. Ini setelah aku jalani aku bisa aku ikut di project-project digitalisasi kayak gitu ya, cuman aku ngerasa ini kayaknya nggak bisa cuma segini doang. Kayaknya aku harus punya pengalaman yang benar-benar bisa secara real ngebantu perusahaan entah itu buat generate revenue atau reduce cost.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Aku mulai cari posisi yang mirip namanya Business Process Improvement. Business Process Improvement itu agak agak berat secara role karena dia gabungan antara orang SOP sama orang Continuity Improvement. Ternyata setelah beberapa kali interview di beberapa perusahaan dapetnya ya sekarang di Jala di Startup ini. Nah kenapa kok yang Jala ini aku ambil? Ya karena pertama, dia Jala ini startup baru jalan beneran itu tuh yang secara PT dengan nama Jala itu baru lima tahun mungkin. Jadi secara opportunity for improvement itu masih sangat sangat luas. Yang kedua secara benefit itu lebih baik juga. Dan benefit yang baik ini nggak cuma secara gaji doang. Nggak cuma secara gaji, tapi juga secara kayak asuransilah, cuti lah, dan jam kerja dan sebagainya ini lebih baik. Yang ketiga, lebih deket sama orang tua. Jadi sebenarnya kalau aku bilang main reason aku ngambil Jala ini itu ada dua, pertama lebih dekat dari orang tua, yang kedua secara kesempatan untuk pengembangan kompetensinya lebih luas karena langsung ngurusin improvement kayak gitu dengan core skill yang udah aku punya sebelumnya di terkait dengan prosedur kayak gitu.

Peneliti : Oke, oke.

Narasumber : Nah jadi kalau tadi diperhatiin itu tuh sebenarnya aku bisa pindah-pindah itu tuh karena gini basicnya selalu ada bagian dari skill dari pekerjaan sebelumnya yang udah aku punya,

sebagian itu ada di pekerjaan selanjutnya tapi ada yang belum gitu. Misal tadi aku di Vivo itu kerjanya kan audit, tapi di audit ini aku sebenarnya juga ada sesekali ngebuat prosedur, ngebuat prosedur sama kebijakan. Cuman aku belum bener-bener pernah yang ngerjain SOP secara incharge secara full gitu, tapi tetap memang ngerjain SOP yaudah aku bisa keterima disitu. Terus yang kedua waktu di Eiger itu ada ngebuat SOP sama developer business process, aku ngebuat SOPnya ada tapi business process belum pernah tetap bisa dapat gitu. Yang ketiga dari Eiger ke Jala, aku buat SOP pernah, business process pernah di Jala juga ada buat SOP ada, business process ada tapi improvement belum pernah yaudah improvement aku ambil kayak gitu. Tapi sebenarnya improvement ini pun aku bukan yang belum yang seratus persen belum pernah karena aku waktu di Vivo walaupun aku sebagai audit, aku juga ngebantu produksi buat improve issue, karena aku itu tuh di sana punya rule punya beban kerjaan tambahan selain mimpin tim audit di sana aku juga ngebantu tim produksi buat improve kayak gitu. Jadi aku sebenarnya punya core skills yang selalu kepake dari antar rule itu. Jadi seperti itu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Terus kalau alasan pindah sebenarnya secara garis besar itu, nggak bohong ya karena aku tuh sandwich ya. Aku bener-bener sangat concern dengan yang namanya gaji, beneran. Jadi sebagai sandwich aku tuh mikirin banget gimana caranya orang tua aku tuh bisa hidupnya enak, itu pertama. Tapi aku nggak bisa cuman mikirin mereka doang, aku harus mikirin aku sendiri, aku mau rumah tangga kapan? Padahal aku anak tunggal nggak punya kakak adik saudara yang bisa jadi safety net kalau misalkan aku kenapa-kenapa ya, kalau aku misal kena PHK orang tua juga nggak makan gitu otomatis. Jadi itu bukan hal yang sepele gitu. Jadi aku sangat concern dengan gaji, aku mikirin gimana caranya pendapatan aku tuh bisa terus bertumbuh dan itu harus agak cepat. Jadi kayak ibaratnya kalau teman-teman aku itu dapat misalnya dapat kerja gajinya delapan juta gitu, itu ya delapan juta full buat mereka, makanya mereka kerja berapa tahun udah bisa beli iPhone, aku nggak bisa kayak gitu. Nah akhirnya memang harus extra effort, benar-benar extra effort ke sana tuh kayak gitu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Sebenarnya itu pertama ya aku sangat concern masalah gaji gitu. Aku mungkin enaknya ngebungkusnya pakai framework IKIGAI ya mungkin ya. Kalau IKIGAI itu kan ada ngomongin tentang apa yang membuat kita bahagia dalam menjalani hidup gitu. Ada yang pertama what do you good misalnya gitu kan. What pay you good, nah apa yang kita tuh dipayer bagus lah. What the world needs, terus ada lagi apa namanya aku lupa ya ada empat gitu kalau nggak salah. Coba coba aku lupa.

Peneliti : Iya, iya pernah baca juga itu.

Narasumber : Nah ini, what we love gitu kan. Ada what the world needs, what you can be paid for, sama ada yang what you are good at, kayak gitu. Nah aku ngerasa sebenarnya setelah menjalani berbagai role tadi aku sebenarnya juga cukup menikmati. Aku suka dengan role business process yang analisa proses detail gitu. Aku udah dapat testimoni memang dari beberapa orang sebenarnya aku cukup kritis tuh ketika ngomongin proses gitu. Dan orang tuh bisa kayak tahu, oh ternyata yang bener kayak gini gitu jadi kayak dapet insight dari aku juga

sebenernya. Nah itu pertama aku ngerasa suka dan aku ngerasa berdasarkan testimoni teman-teman aku, mereka merasa kayaknya aku bagus di situ.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Nah dan aku merasa sebenarnya opportunity buat produk ini dibayar bagus itu tuh ada. Aku makanya coba aku jalan terus gitu. Cuman tinggal yang masalah what the world needs artinya apa yang paling dibutuhin sama perusahaan ini. Nah jadi apa yang paling dibutuhin ini aku nyebutnya adalah apakah kerjaan ku ini meaningful atau tidak buat perusahaan. Nah gitu, jadi ada selain aku ngomongin butuhnya aku sendiri, aku juga punya konser tetap dengan meaning, meaning pekerjaanku itu. Tadi kalau kayak di Tower Bersama aku ngerasa cuma jadi drafter, drafter ini sebenarnya apa saya aku di perusahaan gitu? Itu aku enggak begitu suka dengan hal seperti itu. Terus di Eiger juga, di Eiger itu apa ya aku tuh udah sering banget ngedebat sesuatu keatasanku, tapi kayaknya atasan aku tuh juga udah terkenal nggak open dengan debat, gak open dengan masukan yang gimana-gimana, jarang masukan terkait dengan proses diterima.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Ya terus kontribusinya aku ke perusahaan itu apa yang lebih dari sekedar jobdesk gitu. Ya udah berarti aku justru ngikutin atasan ku waktu di Eiger itu, atasan aku di Eiger itu dia so far atasan terbaik selama aku kerja ya, dia paling enak sebenarnya walaupun terlepas dari kekurangan dia yang agak ketat gitu kan. Tapi selain itu dia semuanya baik. Dia tuh pernah ngomong sama aku, mas kamu kalau beneran pingin bisa mencurahkan semuanya, ya kamu cari perusahaan yang masih growing kayak gitu. Nah sebenarnya itu juga aku jadi inget ceritanya Eiger waktu masih kecil tuh, jadi aku tuh ngelihat Eiger yang sekarang, orang-orang yang sering jadi general manager, jadi manager, jadi yang udah pegang jabatan tinggi lah. Itu kebanyakan orang-orang yang kerja itu waktu Eiger masih perusahaan kecil banget gitu. Eiger itu masih kayak cuman jualan tas itu nggak di toko tapi masih dititipin Gramedia, produksinya masih pakai mesin jahit berapa biji kayak gitu. Nah tapi mereka tuh secara kebetulan menginvestasikan waktu tenaga dan pikirannya di perusahaan yang ternyata itu bakal gede kedepannya kayak gitu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Nah aku mulai mikir berarti oke, kalau mau ngembangin bisnis aku harus nyari perusahaan yang kecil tapi secara fundamentalnya bagus. Ini sama kayak investasi nggak sih? Kalau kita mau investkan kita assess dulu nih fundamentalnya bagus ndak. Oh bagus ya udah be early masuk duluan gitu. Kita taruh model disitu, kita investasi disitu. Terus sudah kita tunggu aja apa bersabar dengan waktu lah ibaratnya. Terus udah sampai kita kerja disana mudah-mudahan ekspektasinya bakal nambah terus gitu. Nah itu jadi sebenarnya secara garis besar itu ada ngomongin benefit, ada ngomongin masalah meaning gitu. Dan ya ada concern dengan kondisi sebagai sandwich dan itu harus ngasih orang tua juga.

Peneliti : Baru pertanyaan pertama udah keren ya mas, jawabannya udah Panjang, hehe. Baru pertanyaan pertama luar biasa mas. Di Jala ini udah berapa lama mas?

Narasumber : Baru masuk kemarin senin.

Peneliti : Baru masuk kemarin senin ya. Hmm baru 4 hari berarti. Tapi kalau dilihat-lihat polanya ini malah Mas Daru semakin jauh dari latar belakang pendidikannya teknik elektro itu ya?

Narasumber : Iya makin jauh. Malah aku sekarang di Jala ini udah mulai ngomongin duit, udah mulai ngomongin revenue, cost, kayak gitu-gitu.

Peneliti : Iya soalnya teman-temanku yang teknik elektro itu memang masih pada di level-level teknis sih, garap project mesin apa, atau kelistrikan apa, kayak gitu-gitu. Tapi kan Mas Daru sekarang posisinya malah udah di level apa ya, bisa dibilang spesialisasi mungkin. Itu tadi ngurusin jobdesk apa segala macam, udah masuk ke strategis juga kan. Nah itu gimana? Maksudnya apakah Mas Daru nggak papa semakin jauh dari latar pendidikan Mas Daru yang basicnya teknik elektro atau Mas Daru malah justru senang dapat ilmu-ilmu baru yang sekarang?

Narasumber : Sebenarnya kalau tak ingat-ingat lagi, dari dulu itu aku udah ada gejalanya, udah ada gejala kalau aku itu kayaknya salah jurusan. Cuma untungnya walaupun aku tuh udah mulai ngerasa salah jurusan tetap bisa lulus IPK berapa ya 3,39 lah. Nggak cumlaude juga sih, tapi ya nggak dibawah 3 juga untungnya. Jadi aku mulai ngerasa kalau salah jurusan itu di semester lima sebenarnya pas udah masuk konsentrasi. Nah ini mungkin juga karena faktor didikan bisa jadi. Aku tuh gini, dari dulu itu aku orang yang waktu aku zaman SMA kuliah gitu, aku tuh nggak dididik sebagai orang yang berani mengambil resiko, takut tuh. Jadi aku SMA diajakin sama guruku Fisika buat ikut olimpiade astronomi misalnya, padahal aku bener-bener SMA tuh suka bahan fisika gitu, tapi waktu itu dari orang tua ngomongnya nanti nilai kamu jeblok loh, nanti kamu UN bagus kayak gitu-gitu, nah aku jiper akhirnya.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Terus kuliah, nah kuliah ini agak tricky, aku juga sadarnya itu pas udah semester terakhir, ternyata sebenarnya kuliah itu yang paling penting bukan di kelas yang di luar kelas. Yang penting kompetensi kita itu benar-benar meledaknya di luar kelas, bukan di dalam kelas. Aku mikirnya kayak gitu. Tapi udah terlambat udah semester tujuh baru sadar kayak gitu. Nah waktu semester satu, dua, tiga, dan seterusnya itu aku beberapa kali ngomong juga pingin mau ikut apa namanya kayak Arjuna lah kalau di UGM ada Arjuna, ada Bima Sakti, atau ada Semar kayak gitu-gitu. Tapi lagi-lagi aku bahkan sampai di semester tiga itu sama Agung itu di invite sama kakak kelas buat ikut tim robotnya itu kan ada apa namanya itu aku lupa ya, nama tim robotnya UGM ya. Makanya diinvate ke salah satu tim robotnya UGM dan itu nggak pakai seleksi karena masih cabang baru. Jadi benar-benar bisa berkembang bareng lah di situ. Agung itu dia sebenarnya secara akademik struggle. Secara akademik struggle, dia itu pernah IPnya cuma dua koma atau berapa gitu. Atau bahkan satu koma ya aku lupa. Tapi dia memberanikan diri ikut itu gitu. Dan sekarang beneran kan Agung akhirnya kerja juga sesuai bidang kayak gitu. Sedangkan aku yang sebenarnya secara akademik nggak sestruggle Agung malah aku nggak berani dan sekarang malah mencar gitu. Jadi aku tuh tidak dididik dengan selera resiko yang sesuai gitu loh.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Akhirnya terus aku itu ketika udah masuk ke konsentrasi ada cabang lagi nih, mau ngambil arus kuat atau harus lemah? Kalau arus kuat lulusnya gampang, tapi kerjanya nanti paling ya PLN, terus kerjanya di pembangkit kayak gitu-gitu. Kalau arus kuat itu pelajarannya lebih teoretical, lebih matematika, lebih gitu. Susah banget gitu. Pokoknya udah terkenal arus lemah itu susah banget gitulah. Udah coding, matematika, kayak gitu kan. Jadi aku ngerasa wah aku gimana ya? Aku kalau di harus lemah takut kalau IPKnya nggak bisa tiga gitu. Ya udah akhirnya aku ambil arus kuat gitu. Padahal aku secara passion sebenarnya aku suka hitung-hitungan dan aku suka detail gitu, suka teknis. Nah kalau di arus kuat ini aku bisa bilang secara matematika ga sesulit arus lemah dan apa ya lebih gampang lah, gak begitu challenging. Begitu aku udah masuk itu, baru aku terus ngeh, wah anjir arus kuat kok cuma kayak gini ya gitu. Belajar alat-alat equipment terus ngitung daya secara generalan aja paling kalau ada pemodelan ya pemodelan kayak gitu doang. Wah terus misalnya nih kerjanya di PLN jadi apa, pembangkit jadi kayak apa. Jadi mulai malah nggak punya bayangan gitu.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Nah dari situ aku mulai ngerasa kayaknya nih aku salah jalan deh. Jadi kayak orang bingung itu loh. Terus akhirnya aku udah lah move terakhir buat ngikutin apa yang aku mau gitu. Aku mutusin skripsi ngambil elektronika daya sama si Agung itu. Tapi elektronika daya yang aku sama Agung ambil itu bukan elektronika daya yang benar-benar advance. Kalau yang advance itu benar-benar ngebuat controller, controller mobil listrik, coding beneran gitu. Kalau aku sama Agung tuh nggak, elektronika daya pun yang paling gampang sebenarnya. Ya akhirnya lulus, bisa lulus juga, tapi waktu lulus itu aku ngerasa anjir gua ST tapi kayak ngerasa nggak punya skill yang memadai kayak gitu. Nggak punya skill yang memadai sebagai sarjana elektro. Kalau aku bandingin sama temen-temenku yang lain, misal temenku ada yang sampai ngambil magang enam bulannya PLN. Nah itu beneran kerjanya sekarang pada bagus-bagus, ada yang kerja di PLN beneran, ada yang kerja di Schneider, ada yang kerja di mana. Karena aku nggak berani ngambil tadi jadi aku kehilangan semua opportunity itu kayak gitu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Nah akhirnya apa ya aku ngerasa kayaknya ini apa aku tuh sebenarnya punya jiwa eksplorasi yang tinggi gitu. Aku suka nyobain hal-hal macem-macem kayak gitu. Elektro ini kayaknya nggak begitu passion juga sih setelah aku lulus dengan IPK 3,39 gitu tapi skillnya kurang gitu. Yaudahlah sekarang fokusnya yang penting aku dapat kerja, gajinya cukup terus aku mulai dari sana. Pokoknya targetnya itu dulu. Yaudah setelah itu aku selama kerja itu yang aku pegang pokoknya benar-benar do what you love, love what you do gitu. Utamain kerja apa yang kita suka tapi kalau nggak bisa ya love what you do, ya kayak gitu.

Peneliti : Itu memang jadi fenomena yang lumrah sih, pasti setiap mahasiswa juga pernah mengalami titik ngerasa salah jurusan, terus realitanya di dunia kerja nggak sesuai, tapi gimana lagi, kan kayak gitu ya?

Narasumber : Iya.

Peneliti : Oke jadi dari pengalaman kerja Mas Daru ini tak lihat-lihat emang paling banyak yang bisa diambil mungkin dari Vivo itu ya mas?

Narasumber : Iya sama di Eiger sebenarnya. Aku ngerasa pengetahuanku tuh bertambah banyak banget itu di Eiger sebenarnya.

Peneliti : Terus tadi sampai pada titik ini emang Mas Daru suka eksplorasi, tidak cepat puas diri, ingin belajar hal-hal baru dan lain sebagainya. Nah terus bisa sampai dikasih nasehat dengan disaranin nyari tempat kerja yang lagi growth bisnisnya. Mas Daru kan akhirnya dapat dijalani sekarang nih. Nah itu bagaimana cara Mas Daru menilai oh disini aku cocok nih bisnis ini fundamentalnya bagus nih, lagi growth juga nih, aku tak lobi kesini lah. Itu bagaimana sih cara Mas Daru melihat itu, melihat potensi itu, atau nyari informasi tentang itu?

Narasumber : Nah jadi gini pertama aku itu sebenarnya udah mulai kenal Jala itu tahun 2017, waktu itu kan tadi aku cerita aku punya pengalaman lomba nasional sama internasional. Lomba yang internasional itu yang kita menangin internasional itu sebenarnya hasil lomba dari yang nasional. Nah transisi dari yang nasional ke internasional itu aku konsultasi ke chairmennya Jala sekarang, Mas Aryo tuh namanya. Aku konsultasi kita aku sama teman-teman konsultasi ke dia tuh. Konsultasinya di mana di Inmira waktu itu. Nah Inmira itu waktu itu Jala namanya waktu itu masih Adnik. Mereka nganter di sana kita ditunjukin ini loh kakak kelas dulu ada yang buat produk kayak gini juga kayak yang kamu lobain tapi bedanya ini di Aqua Culture. Mereka buat prototipe alat monitoring tambak udang di lombain ke India kalau nggak salah. Ke India menang dapat insentif pengembangan terus mereka kembangin jadi prototipe satu, dua, tiga dan sebagainya. Jadi kita punya gambaran tuh ternyata alat-alat yang kita lombain itu tuh punya potensi bisnis tapi memang ya harus effort beneran gitu. Harus bisa dapat pendanaan terus harus benar-benar serius ngerjain gitu jadi ngebikin ngembangin prototipenya dari satu, dua, tiga dan seterusnya kayak gitu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Ada kok foto di Jalan itu fotonya. Terus setelah itu ya udah, tapi kita nggak ada yang nge follow up tuh. Aku sama teman itu total bertiga tapi nggak ada dari kita tuh yang bahkan kepikiran untuk menskripsikan itu nggak ada karena modalnya lumayan. Nah akhirnya udah kita setelah lomba Internasional menang kita mencar sendirilah, skripsi sendiri, lulus sendiri, kerja sendiri. Nah ternyata aku ngelihat Jala ini atau Adnik itu dia terus growing tahun 2020 dapat funding, habis itu ngebentuk PT, 2023 dapat funding kedua juga. Nah terus aku cari tahu info lah di kenalan-kenalan orang yang kenal dengan founder-foundernya Jala kayak gitu. Nah aku masih nyari info Jala ini bisnisnya bagus apa enggak, pernah nggak ada lay off kayak gitu kan. Terus ternyata dari keterangan orang-orang yang aku tanyain itu, kamu mau masuk ke Jala bagian apa? kalau bagian teknologi misalkan itu kayaknya jangan karena teknologinya sekarang lagi agak distop pengembangannya. Jadi kayaknya Jala ini udah mulai effort ke sektor real.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Kalau misalnya startup lain itu kebanyakan itu cuman mainin di teknologinya, dia ngepam teknologi biar valuasinya naik terus, dapet pendanaan terus. Jala tuh enggak, dia udah mulai

beneran mikirin sektor real beneran nih. Udah mulai mikirin supply chain, mulai mikirin trading, kayak gitu. Terus mulai mikirin, yang utama itu supply chain sama trading, wah bagus nih kayaknya.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Terus itu pertama, yang kedua aku kulik di websitenya juga bisnisnya ada apa? Oh ternyata ada manajemen tampak udang bekerja sama dengan petambak. Oke berarti dia udah gak jualan alat doang sama aplikasi tapi ada ngebantu petambak buat maintain tambak. Udah bagus nih. Tradingnya ada lokal ada ekspor. Oke bagus gitu. Jadi secara diversifikasi bisnis sudah mulai banyak nih. Terus aku ngelihat investornya siapa aja kayak gitu. Sebenarnya aku masih ada loh di websitenya Jala itu ada investornya siapa dan masih berapa itu ada, cuman aku lupa sih namanya siapa. Tapi yang aku benar-benar notice di link itu adalah si investornya itu tuh jadi board membernya Jala, jadi benar-benar ibaratnya Jala ini benar dimonitor banget sama investor.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Jadi aku mikir ini harusnya sih bagus ya gitu bisa lumayan bisa dipercaya kayak gitu. Oke ini investor ikut bisnisnya dia bukan tipikal yang ngepom-pom valuasi tetapi benaran masuk ke sektor real. Terus habis itu secara testimoni, aku nyari testimoni di mana waktu itu di Google apa ya? Di Google dan dari orang-orang yang kenal sama circlenya Jala tadi so far sih bagus kayak gitu. Tapi tetap aja sebenarnya masuk ke startup itu ada resiko sustainability atau keberlanjutan, ini lanjut apa bubar?.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Nah sebenarnya itulah resikonya yang aku harus benar-benar berani ambil apa tidak kayak gitu. Sama kalau kita beri emiten di saham atau beli crypto gitu kan kita bisa aja nebak oh ini belakangnya bagus nih fundamentalnya bagus, koinnya disokong sama politisi Amerika misalnya kayak gitu, udah dibeli ternyata turun kayak gitu bisa aja kan. Ya udah akhirnya terus aku memberanikan diri udah pokoknya aku masuk ke Jala ini fokusnya adalah aku kontribusi yang itu juga dalam rangka ngembangin skill aku sendiri dan portofolio pengalaman aku sendiri. Nah nanti kalau misalkan Jala ini bagus ya aku lama, aku bakal lama di Jogja karena ini udah paling enak gitu secara gaya hidup itu aku udah ngerasa paling pas di Jala ini. Karena skema masuk kerjanya itu hybrid, secara jarak ke Purbalingga dekat aku bisa pulang sabtu minggulah gampang. Terus ya udah secara kerjaan juga challenging, bayarannya juga bagus lebih tinggi dari ini sedikit gitu. Ya terus mau cari apa lagi kalau misalkan itu besaran perusahaannya udah lanjut berkelanjutan ya aku mau cari apa lagi. Sekarang aku tinggal fokus kerja yang bener, ya sedikit berharap walaupun gak nemen secara salary bisa naik.

Peneliti : Jadi dari kuliah emang udah kenal Jala ya.

Narasumber : Iya, walaupun dulu namanya Adnik tapi waktu pindah ganti nama jadi Jala ya orangnya itu-itu.

Peneliti : Ini Bapak Ibu di Purbalingga sehat?

Narasumber : Ya, Alhamdulillah sehat.

Peneliti : Seberapa sering njenengan nengok? Kalau di Jogja mungkin sekarang lebih sering ya?

Narasumber : Iya. Kalau dulu waktu masih kerja di Jakarta sama Bandung ya setahun dua kali lah. Besok ini Sabtu, Jumatnya aku rencana mau balik, pulang kerja langsung ke Purbalingga.

Peneliti : Oke kita lanjut lagi nih Mas. Dengar ceritanya Mas Daru tadi berarti Mas Daru kan sudah punya kemampuan untuk menilai suatu perusahaan itu berada di level mana atau dia akan bertahan lama atau enggak. Nah terus kalau boleh kita flashback kira-kira di perusahaan-perusahaannya Mas Daru sebelumnya nih, entah itu di Vivo atau di TBIG itu. Kenapa kok Mas Daru nggak bisa mencurahkan kerjaan secara meaningfulnya itu belum dapat? Apakah karena perusahaannya mungkin sudah pada tahap sustain memang jadi nggak bisa grow lagi? Makanya Mas Daru nggak ada kesempatan untuk tadi itu memberikan kontribusi lebih itu?

Narasumber : Sebenarnya gini, kalau aku tuh bukan tipikal. Gini sih jadi yang aku maksud tadi dengan memberikan kontribusi lebih itu bukan dalam hal apa ya, bukan dalam hal aku secara KPI, ABCDE. Terus wah ini enggak bisa kurang aku ngelakuin F gitu, bukan yang kayak gitu. Tetap harus dalam rangka ABCDE ini, tapi ABCDE ini aku harus benar-benar paham ini meaningnya buat perusahaan itu apa. Nah dalam hal kerjaan di TBIG misal tim SOP tadi, drafting, sirkulasi, dan sebagainya tadi sampai publish. Aku tuh ngerasa ini kerjanya terlalu kasar tapi kasar secara administratif, kasar secara administratif gitu. Ya aku memang sadar bahwa SOP itu diperlukan buat compliance internal company, menyeregamkan pemahaman, terus itu jadi dasar buat governance di perusahaan dan sebagainya.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Tapi aku tuh nggak punya andil yang itu ngimpact ke bisnis secara langsung gitu loh. Dan itu yang membuat kalau misalkan aku lama-lama disitu aku cuma buang-buang waktu kayak gitu. Di Vivo itu malah sebaliknya, di Vivo itu sebenarnya aku juga aku punya andil dalam improve proses kayak compliance rate kita itu naik gitu. Tapi di sana kerjaan aku itu jarang sekali diapresiasi, jarang diapresiasi dalam artian ya okelah secara perusahaan dia compliance naik masa ya aku naik gajinya cuman berapa ratus ribu cuman dua ratus, tiga ratus ribu kayak gitu. Jadi kayak ngerasa ini yang kerjaan ini beneran perusahaan itu beneran berterima kasih apa enggak kayak gitu loh enggak tahu disitu aku, ke situ sih jadinya.

Peneliti : Oke Mas, menarik. Terus tadi kalau di Vivo karena adanya kasus tumpang tindih itu ya?

Narasumber : Iya, itu bomnya sih sebenarnya.

Peneliti : Kalau di TBIG tadi sebagai apa mas?

Narasumber : SOP Officer.

Peneliti : Setahun di TBIG karena ngerasa administratif banget?

Narasumber : Iya.

Peneliti : Maksudnya sebelum Mas Daru memutuskan untuk resign itu apakah ada peluang atau mungkin coba komunikasi ke atasan terkait dengan kejelasan kerjanya ini bagaimana?

Misalnya tadi yang di Vivo Pak ini saya nanti kalau tim saya dibubarkan nasib saya gimana? Apakah saya dipindahkan ke posisi lain atau gimana? Begitu juga yang di TBIG. Pak saya di sini mungkin kurang bisa memberikan kontribusi lebih, kira-kira saya bisa nggak sih pak minta atau dilobi ke posisi lain mungkin?. Pernah ada pembahasan-pembahasan kayak gitu nggak sih mas sebelum memutuskan untuk resign?

Narasumber : Kalau di Vivo itu atasanku kan ada dua, ada Supervisor, ada Manajer. Supervisorku pernah tanya ke aku Tang kenapa pengen resign? Kayak gitu. Aku ngomong secara salary kurang, terus habis itu aku juga. Intinya kalau Supervisor aku ngomong secara salary kurang dan aku pengen bisa berkembang lebih lah kayak gitu. Terus kalau Supervisor aku waktu itu ngomong aku juga mau ngomongin ke Manajer, Pak Seto namanya. Tapi nggak ada apa-apa setelah, setelah aku ngomong gitu Supervisor nggak ada apa-apa.

Peneliti : Nggak ada follow up?

Narasumber : Nggak ada follow up. Terus kalau ke Manajer waktu itu. Manajer pernah tanya langsung ke aku, pernah kayak ngomong empat mata, kamu katanya pengen resign kenapa? Ya aku ngomong pengen secara salary naik dan sebagainya kayak gitu. Terus apa sih waktu itu responnya, responnya Manajer itu apa ya aku lupa. Tapi responnya manajer itu enggak ada kayak ngomongin ini aku kalau tak naikin salary segini ada enggak? Kayak gitu. Itu enggak ada tawaran seperti itu, jadi aku ngerasa kayak resign ya udah di loss in aja kayak gitu. Oh ya satu hal yang perlu dicatat, manajer di manufaktur itu biasanya kerjanya itu kerja gila. Jadi manajer di bawahnya ada banyak section, jadi dia manajer itu membawa beberapa supervisor gitu. Jadi kalau di korporat itu sebenarnya manajer ini udah kayak general manager gitu.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Nah karena kondisinya seperti itu manajer ini jadi jauh sama staf biasa kayak aku. Jadi aku tuh dalam waktu setahun lebih waktu si manajer ini menjabat, aku tuh ngomong sama dia bisa dihitung jari. Enggak kayak sama manajerku yang kemarin di TBIG, Eiger, apalagi sekarang yang di Jala, tiap hari ngomong sama dia gitu. Jadi beda banget lah aku bisa bilang.

Peneliti : Semakin besar perusahaan gapnya itu semakin jauh ya antara staf sama manajer?

Narasumber : Iya, bahkan kalau yang di TBIG itu karena perusahaan udah gede banget udah TBK itu ya ngomong sama Direktur itu udah kayak ngomong sama Kamisama, kayak sama Dewa gitu. Beda banget sama di perusahaan-perusahaan yang lain, aku kalau di Eiger itu masih bisa meeting sama Direktur gitu. Apalagi di sini di Jala gitu, tapi kalau di TBIG udah nggak bisa gitu. Itu yang membuat kita jadi juga akan kurang mendapatkan exposure, apa buat kenaikan juga sih aku mikirnya gitu.

Peneliti : Terus terkait dengan peluang karir nih mas. Terutama di Vivo ini njenengan sudah dua tahun empat bulanan. Kira-kira selama dua tahun itu kemarin ada pernah nanyain nggak, peluang promosi dan lain sebagainya itu kira-kira pernah sempat ada tawaran kah? Atau memang enggak ada sama sekali?

Narasumber : Tawaran jelas gak ada. Aku juga enggak menanyakan karena ngerasa kayak itu mustahil gitu, udah enggak ada. Karena waktu itu isunya perusahaan itu lagi melakukan efisiensi besar-

besaran dan itu terbukti karena ada banyak line leader, line leader itu yang jabatannya di bawah aku satu level. Itu dia dipindah secara kontrak ketenagakerjaan dari PKWT, dari pekerja kontrak jadi outsourcing. Diturunin jadi begitu kontraknya habis langsung dihadapin, kamu ambil outsource atau keluar, nah kayak gitu.

Peneliti : Hmm ya.

Narasumber : Akhirnya terus wah ini mah yang level aku udah pasti nggak naik kayak gitu, most likely nggak naik dan beneran dong. Akhirnya terus aku cabut, temenku yang lain cabut, ada yang lain lagi cabut, sampai akhirnya tuh supervisor cabut nih. Supervisor tuh ada belasan tadinya cabut, cabut, cabut tinggal dikit gitu. Nah begitu udah dikit nih supervisornya baru manajemen mulai kayaknya ada yang nggak bener ini, kayak gitu. Nah terus akhirnya temen-temenku yang tadinya satu level samaku pada mulai dipromosiin buat regenerasi gitu. Artinya, aku nggak tahu itu antara perusahaan memang strategi efisiensinya seperti itu, membuat organisasinya jadi pyramid beneran, atau memang itu mau hilangin orang lama, atau itu kayak telat sadar aku nggak tahu sih sebenarnya.

Peneliti : Dan Mas Daru nggak sempat mau ngambil peluang itu ketika supervisor pada resign terus ada promosi semakin ramping?

Narasumber : Itu kejadiannya pas aku udah di Eiger sih.

Peneliti : Oh udah di Eiger ya?

Narasumber : Iya.

Peneliti : Tapi di awal-awal mungkin ketika baru-baru masa probation atau sebelumnya itu ketika wawancara kerja itu sempat ada ini enggak? Sempat ada sosialisasi mungkin atau informasi yang diberikan bahwa di sini ada jenjang karir atau mungkin selama Mas Daru bekerja teman seangkatannya Mas Daru sudah ada yang pernah naik jabatan gitu?

Narasumber : Aku tuh ngelihat teman kerja aku ngalamin promosi ketika aku masih kerja di perusahaan itu benar-benar baru sekali sih. Jadi waktu aku kerja di Vivo, aku belum mulai temanku dapat promosi. Di Tower Bersama belum melihat temanku dapat promosi, di Eiger aku ngelihat temen aku dapat promosi. Nah waktu aku di Vivo, dari yang pertama tadi berarti aku bisa bilang promosi itu ada tapi jarang. Itu benar-benar perlu dedikasi dan perlu luck kalau menurut aku. Dedikasi kerja dan luck, luck dalam artian memang di perusahaan yang mau ngasih, perusahaan dan atasan yang mau ngasih, sorry. Itu pertama.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Yang kedua, waktu aku di Vivo manajer aku yang lama kan jadi di Vivo itu di tim produksi ada pergantian manajer nih. Manajer yang rekrut aku dengan manajer yang waktu aku resign itu beda orang. Nah manajer aku yang pertama itu tuh pernah ngomong sama aku, Tang kamu ngerjain ini kalau kamu bisa oke aja project perbaikan kualitas, kalau kamu bisa kamu naik jadi supervisor kayak gitu. Tapi dia ngomong itu sekali doang, habis itu waktu ke belakang ada pergantian direktur di Vivo, strateginya berubah drastis jadi efisiensi akhirnya terus aku kehilangan tuh, nggak, manajer aku tuh sampai kayak ngerasa guilty sebenarnya. Aku udah ngejanjiin mau naikin kamu jadi supervisor tapi pintunya nggak bisa gitu.

Peneliti : Hmm ya.

Narasumber : Nah aku ngelihat bener manajerku itu buka pintu buat aku di transfer ke departemen lain jadi PQA (Process Quality Engineer), tapi aku nggak tembus karena aku buta warna. Nah ini bisa jadi topik lain sebenarnya, buta warna parsial itu benar-benar syarat paling diskriminatif di ketenagakerjaan di Indonesia. Nah karena aku akhirnya nggak bisa jadi staf di Vivo, ya udah aku mulai mikirin resign serius waktu itu. Nah terus mengenai sosialisasi dari HR misal dari company nanti disini ada promosi dan sebagainya gitu-gitu. Pasti kalau ditanya setiap perusahaan ada nggak jenjang karir, kesempatan promosi, ya semua perusahaan pasti ngomong ada. Tapi sebenarnya di belakang itu kadang ada hidden requirement atau hidden condition. Misalnya kayak di Eiger nih, di Eiger itu ngomong isunya level aku itu cuman bisa naik promosi sekali. Kalau aku mau naik promosi lagi berarti harus geser jabatan di atasnya. Berarti si senior officer atau supervisor ku ini harus hilang dulu, entah dia promosi juga atau dia resign kayak gitu. Dan managerku juga cuma bisa naik, bisa promosi sekali doang. Nah artinya, kalau manajerku ini nggak mau pergi, ditawari proporsi nggak mau ambil, ditawari pindah bagian nggak mau ambil, berarti kita juga akan susah apalagi ada saingan gitu kan.

Peneliti : Iya.

Narasumber : Jadi akhirnya aku juga ngikutin advice dari managerku pertama di Vivo. Dia ngomong, Tang kamu kalau mau ngejar naik cepat, kamu lihat nih dua tahun, tiga tahun ada progress gak, kalau nggak ada progress cabut. Tapi kalau kamu kerja cari nyamannya, ya udah nggak masalah, nggak salah juga kerja cari nyaman dan managerku itu dia tipikal yang kerja cari nyaman seperti Vivo. Jadi kayak dia udah berapa tahun ya udah sepuluh tahun, pokoknya dari Vivo pertama berdiri dia udah ada tuh. Sampai sekarang dia posisi manager segitu doang tapi dia nggak pindah tuh nggak cari kemana-mana, dia udah nyaman disitu kayaknya. Kalau nyaman oke, nggak salah juga tapi kalau pingin naik ya itu harus pindah-pindah.

Peneliti : Oke mas. Terus terkait dengan bagaimana suatu perusahaan itu memberikan kesempatan kita untuk bertumbuh, mungkin dengan program-program training atau pengembangan-pengembangan skill baru. Itu kalau sepengalamannya Mas Ndaru gimana? Apakah itu penting atau apakah Mas Ndaru pernah mendapatkan itu?

Narasumber : Pengembangan skill ya?

Peneliti : Iya.

Narasumber : Pengembangan skill itu aku belum pernah dapet sih. Yang ada itu perusahaan sebenarnya nyediain budgetnya, nyediain fasilitasnya. Tapi kebetulan karena mungkin kurang sosialisasi aku nggak tahu jadi nggak kupakai. Nah kalau di Vivo itu dia bentuknya ada training yang diadain sama staf, jadi kayak supervisor dia ngadain training bahasa suatu materi apa gitu, continuous improvement, warehouse management atau misalkan conflict management, ada ngebahasnya kaya gitu-gitu. Tapi ya yang dapat benefit utama dari training itu cuma level supervisor, level staff, pegawai kontrak itu nggak bisa gitu. Ada diskriminasi di situ karena sebenarnya gini, di Vivo itu ada program namanya train the trainer, TTT.

Peneliti : Hmm ya.

Narasumber : Jadi si staf ini yang mau ikut program TTT ini, awalnya ditraining dulu, ditraining kayak caranya ngasih training bagus tuh kayak gini, format PPT nya kayak gini, pembawanya gini, narasinya begini gitu. Udah dikasih materi itu terus mereka dijadwal bulan ini si staf A yang ngasih training B, si staf B, C kapan gitu kan. Nah nanti ketika hasil trainingnya itu bagus dia dapat sertifikasi itu, certified trainers gitu, tapi itu yang bisa merasakan hanya karyawan tetap yang pegawai kontrak gak bisa. Padahal yang pegawai kontrak nggak bisa atau peluangnya kecil banget buat naik jadi karyawan tetap. Nah, kayak gitu. Itu diskriminasi kalau menurut aku secara pengembangannya, pengembangan karyawannya kayak gitu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Nah kalau di Tower bersama itu sebenarnya ada training-training, ada kuliah singkat lah, tapi kuliah singkat itu nggak nambah skill itu cuma nambah knowledge doang pengetahuan. Misal kuliah singkat ngomongin sertifikasi SMK3 itu seperti apa atau misalkan apa perbedaan ISO27001 yang tahun 2013 dengan yang tahun 2021, ya cuma tau doang tapi nggak terus jadi aku bisa jadi auditor ISO27001, kayak gitu kan. Yang bisa beneran dapat training sampai dapat sertifikasi itu biasanya memang benar-benar key position misal kayak staf HSE, staf ISG gitu, atau environmental kayak gitu, kayak social governance ya gitu, nah itu mereka dapet tuh. Tapi kalau yang kayak aku kan SOP officer ya nggak ada, itu di TBIG. Kalau di Eiger, Eiger itu katanya memang ngebugetin tiap departemen ada budget training. Tapi nggak pernah ada manajerku ngomong ini kita ada budget training dipakai aja ya buat training apa silakan nggak ada ngomong kayak gitu, jadi ya aku selama di tiga perusahaan ini nggak dapat training yang benar-benar proper.

Peneliti : Oke itu terkait dengan training. Terus kalau di Jala sekarang ini walaupun baru sebentar ya, kira-kira sejauh ini gimana sih pengalaman Mas Ndaru kerja di Jala walaupun memang baru di hitung hari tapi kan tadi Mas Ndaru cerita sudah punya pengetahuan di awal lah, sudah kenal di awal lah Jala itu seperti apa. Kira-kira sesuai dengan ekspektasi Mas Ndaru di awal gak sih begitu udah masuk di Jala itu?

Narasumber : Nggak begitu, nggak begitu sesuai ekspektasi. Karena waktu aku awal masuk itu ekspektasinya secara bisnis dia udah mulai agak stabil, udah mulai sehat. Tapi setelah aku masuk dan aku beneran sampai tahu laporan keuangan dan sebagainya, udah mulai tahu ternyata ini ada problem yang nggak sederhana terkait dengan bisnisnya Jala. Dan masalah itu ada karena memang secara tata kelola ini masih belum stabil, masih belum benar-benar dipikirin, belum pernah ada orang yang khusus mikir tata kelola dan itu itulah alasan kenapa mereka menghire aku posisinya bisnis proses improvement itu kayak gitu. Jadi nanti kerjaannya memang kesana harusnya. Jadi ya kayak dalam hal aku berekspektasi bahwa mungkin kerjaan ku akan memberi impact buat perusahaan itu mungkin ada benernya, ekspektasi itu bener. Tapi dalam hal aku berekspektasi bahwa oh ini bisnisnya udah mulai bagus, ternyata itu nggak, nggak sebagus yang aku kira.

Peneliti : Hmm ya.

Narasumber : Terus kalau secara benefit aku belum tau karena belum terima gaji, belum pernah klaim benefit apa-apa. Tapi sih kayaknya bagus, soalnya Jala itu dia bahkan ada budget buat outing, outing itu acara main-main gitu, sedangkan di tiga perusahaan sebelumnya di Vivo itu ada

tapi setahun sekali dan itu levelnya satu departemen, gedean rame-rame. Kalau di Jalan kan departemennya kecil tapi itu langsung dapat budget outing yang lumayan. Kalau di Eiger malah nggak ada, di TBG nggak ada. Nah jadi ini menurut aku secara benefit Jalan ini agak berani ngasih lebih gitu.

Peneliti : Tapi di Vivo sempat ikut outing juga atau karyawan kontrak jadi diskriminasi juga hehe?

Narasumber : Ikut untungnya nggak didiskriminasi. Tapi yang di tahun kemarin diskriminasi, eh yang tahun ini, tahun ini kan aku masih ada satu grup sama teman-teman di Vivo. Itu kayak didiskriminasi yang ini kok yang ikut naik kereta yang bagus itu kok cuma yang supervisor doang yang A2 pada kemana?.

Peneliti : Terus tadi kalau di Jala kurang memenuhi ekspektasi Mas Daru terkait dengan mungkin kebijakan dan lain sebagainya, bisnis prosesnya belum rapi itu. Dengan Jala menghire Mas Daru nih, kira-kira menurut dengan mengukur kemampuan Mas Daru itu bisa nggak sih?

Narasumber : Aku 85% yakin bisa. Tapi sisanya itu tergantung dengan support dari atasan sebenernya sampai ke C-level terutama.

Peneliti : Karena start-up ya, tadi juga kita sempat bahas bahwa resikonya di start-up itu tentang sustainabilitynya belum pasti. Nah kira-kira apa harapannya Mas Daru untuk Jaala ini yang bisa menyinergikan antara kontribusinya Mas Daru dan support dari atasan untuk membuat Jala ini bisa sustain lebih lama gitu?

Narasumber : Harapannya ini sih concern aku soal tata kelola itu lebih didengerin sama manajemen sebenernya. Soalnya gini startup itu biasanya dia secara mindsetnya itu dia pure governance mindset, karena dia ngejar agility, agility dan revenue jadi harus cepat bisa shifting, oh ini nggak untung, ini akan jadi gini, kayak gitu. Nah, di tengah-tengah perubahan yang masih dinamis itu, itu tuh hal-hal yang harusnya mandatory itu bisa kelewat dan itu perusahaan bisa rugi gede. Jadi harusnya manajemen itu juga punya concern dengan tata kelola. Okelah kita memang secara model bisnis belum stabil, tapi itu seharusnya tidak menjadi alasan untuk mengabaikan tata kelola. Bisa kok dipertemukan, di bridging gimana caranya kita bisa tetap agile, bisa tetap agile tapi juga punya tata kelola yang bagus, itu ada caranya dan aku ngerti caranya gimana. Nah harapanku concernku itu didengarkan, manajemen juga punya concern yang sama, dan beneran aku dikasih kepercayaan buat membantu perusahaan dari sisi itu.

Peneliti : Di awal sempat deal-dealan nominal gaji?

Narasumber : Deal-dealan  dan itu aku ngepush budget. Jadi harusnya dari Eiger ke Jala itu kalau ngikutin budget mereka gajiku turun, tapi aku ngomong waktu itu ke mereka, wah nggak bisa mbak secara market untuk posisi kaya aku ini dengan pengalaman aku empat tahun hampir lima tahun ini. Itu secara market mungkin harusnya bisa di level yang jauh. Bahkan harusnya aku bisa nambah tiga sampai lima juta. Tapi terus dia nego, oke mas ini kan saya juga cuma minta naik sejuta. Terus dia ngomong, oke mas gimana kalau dibagi dua, setengah dikasih pas probation nanti setengahnya lagi dikasih setelah probation. Oke gapapa tapi tertulis di kontrak, oke dapet.

Peneliti : Kalau Eiger kemarin tuh dimana Mas? Di Jakarta juga?

Narasumber : Head office di Bandung.

Peneliti : Njenengan di Bandungnya itu, di head officenya itu?

Narasumber : Ita, di Bandungnya itu.

Peneliti : Pengaruh nggak sih mas standar upah minimum di tiap-tiap daerah itu?

Narasumber : Sebenarnya kalau di level kayak aku gini mungkin udah nggak ngaruh ya. Karena secara salary udah agak jauh dari atasnya upah minimum. Tapi mungkin kalau buat posisi-posisi yang sangat early itu mungkin ngaruh. Soalnya aku kayak di Eiger denger celetukan-celetukan, gosip-gosip underground. Ada unit kerja lain yang iri sama unit kerja tempatku. Ngirinya adalah kok bisa sih divisi tempatku ini orang-orangnya jajan kopi kayak gini tiap hari sehari tiga. Jadi ada ditempatku itu yang level sini nih, jajan kopi kayak gini yang harganya dua puluh ribuan sehari tiga. Padahal di sisi lain ada unit kerja lain yang dia beli mungkin seminggu cuma sekali kayak gitu. Ini secara upahnya gimana? Jadi kayak menegaskan UMR Bandung kan sekitar tiga ya kalau nggak salah. Artinya mungkin buat level-level yang masih umbi-umbian itu bener-bener cuman paling kayak UMR nambah dikit doang, sama kayak waktu aku di Vivo.

Peneliti : Udah kerasa belum mas perbedaannya kerja di Jogja sama di luar? Di Cikupang, di Bandung?

Narasumber : Vivo kan Tangerang, TPG kan Jakarta, Eiger kan Bandung, terus ini Jala Yogya kan. Perbedaan secara budaya kerja. Budaya kerja itu gini kalau di Tangerang itu kebetulan karena perusahaan Cina ya, kalau perusahaan Cina itu dia apa ya keras dan nggak mau tahu tipikalnya dan itu pabrik mungkin. Jadi ada faktor Cinanya ada faktor pabriknya. Pokoknya benar-benar manajemennya itu direktif banget, artinya A ya A, C ya C. Nggak ada namanya orang debat itu nggak ada. Tapi itu secara environment di manajemennya nggak enak, tapi secara teman enak karena itu pabrik otomatis karyawannya kebanyakan yang masih lulusan SMK dan itu orang-orang yang kerja lama disana. Jadi aku tuh temenku di sana mostly sembilan tujuh, sembilan enam, sembilan delapan kayak gitu. Jadi seumuran, kerja itu kayak sama teman sekolah, teman kuliah aja kalau di Vivo. Aku masih bonding itu sama teman-teman sekarang.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Kalau di Jakarta pace nya tinggi banget. Kecepatan kerja itu tinggi banget dan tuntutan detailnya tinggi banget. Seolah-olah itu kayak benar-benar kayak zero mistake gitu. Terus semboyannya itu juga beda, kayak kalau kerja belum selesai jangan pulang makanya bisa di kantor sampai jam delapan jam sembilan itu bisa. Terus jalanan macet ya, jalanan macet banget. Aku jujur saja salut sama orang Jakarta karena mereka mentalnya kuat banget menurut aku. Mereka berangkat harus pagi itu juga kadang kena macet, nanti kerja pressurenya tinggi, pulang macet dan itu gajinya kalau di tempat lain sebenarnya ada yang lebih tinggi.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Kalau Bandung itu dia. Bandung itu macet, macetnya di beberapa titik lebih parah dari Jakarta. Karena kalau Jakarta itu, semacet-macetnya Jakarta masih ada transum. Transumnya bagus, Bandung ini transumnya jelek, trotoar juga hancur dimana-mana, terutama di Bandung

Kabupaten. Macet tapi secara pace kerja itu terutama di bagian kerjaku ya, kalau di bagian operation itu pressurnya masih tinggi tapi selain operation itu pressurnya nggak banyak. Dan culturenya itu tinggi banget beda banget. Jadi kebalikan, kalau di Jakarta tadi itu culturenya dia kerja belum selesai jangan pulang, kalau di Bandung ini dia kalau udah jam lima ya pada balik gitu. Bener-bener balik kerjain besok lah kayak gitu, kalau perlu buka laptop di rumah pun ya paling cuma bentar aja terus tidur gitu udah ngurusin yang lain.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Jadi kayak apa secara pressurenya beda dan mostly tenggo waktu aku di Bandung dulu. Nah kalau di sini di Jogja, ini lebih woles lagi. Aku masih belum lihat kalau di sini, aku tadi melihat kan ada meeting divisi ya. Kayaknya tipikalnya kerjaannya itu banyak, data-data yang kita sampaikan itu beneran harus kuantitatif, mengurangi subjektivitas gitu harus kuantitatif. Jadi secara kerjaan itu mikir dan banyak, tapi jam kerjanya itu beneran fleksibel, fleksibel dalam artian secara administratif kita cuman perlu absen sembilan jam gitu, tapi sebenarnya orang itu datang ke kantor bisa jam sepuluh balik jam tiga itu bisa. Kalau misalnya masih mau kerja di rumah, ya kerja aja di rumah nggak papa gitu. Yang penting standby tapi pokoknya secara prinsip, standby di jam kerja ketika diperlukan. Dan apa yang harus dikerjakan selesai. Karena disini tuh pakainya bukan KPI tapi OKR

Peneliti : Oh ya, apa itu mas?

Narasumber : Kalau KPI kan Key performance index. Nah OKR itu biasanya dia diukur per bulan tuh. Tujuannya itu untuk maintain progress setahuku. Jadi kayak bulan ini dapat seberapa kayak gitu. Lebih ke stabilitas capaian kalau KPI. Tapi kalau OKR itu biasanya buat target-target yang ambisius, makanya dia cut off bisa di quarter, bisa di semester, bisa di tahunan gitu. Karena kenapa kok dia cut off nya panjang quarter atau semester karena langsung targetnya tinggi, misalnya ini kita punya loss gedenya sekian miliar gitu, ini harus direduce lima puluh persen dalam waktu enam bulan. Ya udah pikirin kamu harus ngapain aja, pokoknya enam bulan itu harus lima puluh persen kalau nggak berarti nggak achieve. Dan itu aku masih belum tahu sih dampaknya gimana kalau di sini, nggak achieve kayak gitu-gitu. Tapi menurut aku itu bakalan challenging banget sih buat OKR itu. Karena OKR itu benar-benar targetnya tinggi, ambisius dan itu menuntut kita untuk benar-benar self driven banget gitu.

Peneliti : Kita tetap diberikan kebebasan untuk mencapai itu bagaimana caranya ya? Gak terlalu kaku seperti KPI itu ya?

Narasumber : Kalau KPI stabilitas, kalau ini ambisi tetap dikasih kebebasan tapi ya benar-benar harus self driven itu tadi.

Peneliti : Nah terus dengan perbedaan gaya kerja di masing-masing daerah itu. Kira-kira Mas Daru nyamannya atau lebih prefer seperti apa sih?

Narasumber : Nyaman-nyaman aja semuanya. Soalnya apa ya, kalau aku sebenarnya yang ngebuat pekerjaan itu nyaman, nyaman apa enggak itu sebenarnya atasan sama teman-temannya. Dengan catatan gajinya juga cukup ya. Soalnya kayak di Vivo, Vivo itu aku sebenarnya kalau

misalkan secara gajinya kayak yang sekarang mungkin aku masih stay di Vivo. Soalnya teman-temannya seru, teman-temannya kayak teman sekolah tadi aku cerita. Atasan jauh, kayak gapnya jauh, tapi sebenarnya kalau dipikirkan lagi tak deketin masih bisa. Waktu itu aku masih belum dewasa aja buat lebih proaktif deketin atasan.

Peneliti : Hmm ya.

Narasumber : Terus kalau kayak di TBIG itu walaupun secara kepemimpinan micromanage tapi aku juga cocok aja sama teman-temanku yang lain. Walaupun rentang usia udah jauh ya, ada temanku cowok usianya udah selisih sembilan tahun, cewek yang lain sembilan tahun, yang satunya lagi selisih lima tahun gitu. Tapi tetap enak-enak aja bergaul dengan mereka. Di Eiger lebih beragam lagi, aku punya teman umurnya 45 tahun, ibuibu itu emak-emak. Terus yang lain ada juga lahiran tahun dua ribu berarti umurnya dua puluh lima. Aku sampai di Eiger itu punya grup namanya Degundas gitu. Itu udah kita kayak teman dekat banget lah gitu, udah gang banget disitu. Ditambah atasannya enak. Cuma ya lagi-lagi aku ngejar sesuatu yang meaningful dan ya potensi kenaikan.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Jadi sebenarnya di Eiger ini aku ngomong misal nih andaikan aku bisa punya gaji yang lebih gitu ya, dengan sekarang dan dengan potensi yang lain. Aku juga bakal stay gitu. Terus aku kayak mikir sebenarnya di pekerjaan itu akan selalu ada hal-hal yang kita tuh nggak nyaman, nggak ada perusahaan yang ideal. Tapi yang buat nyaman itu ya atasan dan juga rekan kerja. Dan ketika kita kerja itu ya akhirnya kita cuma bisa fokus pada satu hal yang benar-benar penting banget. Apa yang sedang kita pentingin banget itu apa?. Kalau yang kita pentingin stabilitas, ya kita nggak akan resign sih, pasti akan stay disitu. Buktinya adalah orang-orang yang udah pada nikah, rumah tangga, punya anak, punya rumah disitu. Biasanya walaupun counternya itu semenyebalkan apapun, mereka tetap bertahan karena butuh stabilitas, mereka udah tinggal disitu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Kalau kayak aku karena yang aku cari itu kenaikan. Pindah-pindah kemana aku adaptasi terus. Terus kalau mungkin ada orang yang nyari kebebasan, fleksibilitas. Gen Z biasanya suka fleksibilitas, mungkin kayak ke Jala ini ya mungkin begitu udah dapet ya dia bakal stay lama. Kerja sampai udah enam tahun gitu misalnya disitu. Padahal ada hal-hal yang dia itu nggak suka tapi ya dia udah nyaman disitu.

Peneliti : Berarti kalau Mas Daru dengan gaya kerja seperti apapun, entah hustle banget terus ada yang micro manage. Yang penting itu tadi ya, punya tim atau punya rekan kerja yang suportif, atasan yang mudah diajak berkomunikasi dan lain sebagainya itu bisa jadi membuat nyaman itu tadi ya.

Narasumber : Iya.

Peneliti : Terus kalau terkait jam kerja, tadi sempat Mas Daru juga ngomongin tentang fleksibilitas gen Z. Sekarang juga ada istilah work life balance. Nah kira-kira menurut Mas Daru itu seberapa penting sih kita bekerja itu, di sisi lain kita masih punya kesempatan mungkin untuk

meluangkan hobi atau mungkin bertemu keluarga, jalan-jalan sama teman. Kalau menurut Mas Daru seberapa penting sih work life balance itu?

Narasumber : Work life balance itu menurut aku penting beneran karena apa ya, faktor kebahagiaan manusia itu tuh ada banyak, nggak cuman duit loh. Tapi sebenarnya mostly itu terkait dengan hubungan sosial, mau itu dengan keluarga, dengan teman, dengan orang-orang, dengan masyarakat kayak gitu. Kan ada tuh apa survey dari PBB yang ngomong negara paling bahagia di dunia, terus hasilnya itu kayak Denmark, Norwegia, Finlandia, Swedia gitu kan. Itu indicator-indikator itu dinilai mostly itu indikator social, kayak ditanya kalau kamu lagi merasa kesulitan seberapa peduli sih orang-orang di sekitar kamu, kamu susah nggak cari bantuan, hal-hal semacam itulah. Artinya mostly yang membuat kita bahagia itu adalah hal-hal sosial dan itu hanya bisa dicapai kalau kita punya work life balance sebenarnya. Jadi kita selalu masih punya waktu untuk bersosialisasi dengan orang nggak cuma ngomongin kerjaan, nggak cuman cari duit doang, itu penting.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Tapi di sisi lain ini juga harus dikompromikan dengan kenyataan bahwa kita sebagai awal, sebagai orang yang sedang merintis karir itu harus punya apa ya, semacam attitude untuk melayani lebih gitu. Jadi kayak benar-benar aku tuh mau ngasih sesuatu yang lebih ya karena aku memang butuh pengalamannya, aku butuh dengan portfolionya, aku butuh dengan skillnya. Jadi misalnya ketika ngomongin, misal kayak kita balikin lah kayak anak teknik misal, anak teknik kayak tempatku orang elektro ketika ikut robot, ikut Arjuna, Semar. Ketika mereka mau lomba itu di minggu-minggu atau bulan terakhir itu mereka tidurnya di sekre terus, di bengkel terus, UTS bisa nggak belajar nilainya jeblok kayak gitu kan.

Peneliti : Hmm ya.

Narasumber : Tapi semua pengorbanan itu diperlukan karena mereka ada yang sedang dibangun nih, skill gitu. Nah setelah mereka dapat itu semua, baru kan nanti kemudian mereka ketika kerja itu bisa beneran dapat kerjaan yang lebih work life balance gitu, mungkin gitu ya. Jadi menurut aku kalau sebagai orang yang work life balance itu penting, penting banget untuk kebahagiaan. Kita karena tadi ada, kita harus punya waktu untuk sosial tapi disisi lain ya harus bisa dikompromi dengan kenyataan bahwa kita harus investasi disitu dari awal-awal gitu.

Peneliti : Oke oke mas. Coba kita flashback agak mundur lagi ya. Dulu Ndaru itu punya cita-cita nggak sih? Mungkin sebelum kuliah atau ketemu di kuliah atau waktu masih SMA pengen jadi apa gitu, pengen bekerja dimana?

Narasumber : Dulu tuh gini, masalah cita-cita ya aku waktu SMA. SMA waktu mau akhirnya milih jurusan kuliah dan sebagainya, aku tuh nggak punya cita-cita. Jadi kayak yang aku pikirin cuman kerja dapat duit gitu doang, aku mikirnya gitu. Sama validasi, aku ngerasa waktu SMA awal sama kuliah itu masa-masa, masa-masa yang sangat haus dengan validasi gitu. Makanya aku, aku tuh bukan orang yang tipikal belajarnya itu stabil, belajar secara akademiknya itu stabil. Kan biasanya gini, anak sekolah tuh ada yang dia itu kalau memang anak yang punya prestasi, pasti kan belajarnya bagus terus jadi ini mesti ujian nilainya bagus, ujian bagus, UTS, UAS bagus gitu. Nanti raportnya total di akhir ketika mau lulus bagus gitu.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Aku nggak kayak gitu, aku tipikal orang yang tahun pertama jeblok, kedua jeblok, nanti tiba-tiba di semester kelima atau keenam itu nilainya langsung terbang gitu, buat soalnya ngejar ujian nasional. Jadi seolah-olah aku tuh cuman kayak mau memvalidasi, mau ngebuktikan diriku sendiri ke orang lain aku tuh sebenarnya bisa, cuman malas aja gitu. Padahal sebenarnya itu nggak penting, yang penting itu benar-benar apa ya, benar-benar ya kamu belajar itu buat apa sih kayak gitu loh. Itu yang aku dari dulu itu nggak, nggak dapet karena aku entah gimana aku juga nggak tau belakang-belakangnya sana waktu kecil gimana kok aku jadi orang yang sangat haus validasi dulu itu. Nah karena dengan kondisi aku yang haus validasi itu, aku tuh nggak punya mimpi yang pasti gitu, aku tuh pengen jadi apa. Makanya waktu milik jurusan aku tuh sebenarnya udah kelas dua SMA itu, udah mau masuk ke IT.

Peneliti : Hmm ya.

Narasumber : Ini kalau aku masuk ke IT beneran dulu udah beda cerita nih. Aku nggak tau nih, tapi aku milih masuk ke Elektro hanya karena di Elektro ini yang masuk kating-katingku yang jenius-jenius, yang pintar-pintar. Wah si Mas ini juara angkatan 2011, Mas ini juara angkatan 2012 masuk Elektro, Elektro ini susah masuknya, oh susah gitu. Coba aku masuk situ. SNMPTN nggak lolos karena aku jeblok semua kecuali semester 5, 6 gitu kan. SBMPTN lolos tembus gitu, tapi ternyata setelah sampai dalam, zonk gitu kayak ngerasa salah jurusan. Jadi aku nggak punya cita-cita. Nah baru aku mulai kerasa punya cita-cita itu sebenarnya pas udah mulai kerja ya, udah mulai kerja itu kayak udah mulai mikirin tentang meaning gitu. Udah mikirin meaning kerjaan itu sebenarnya gimana sih yang bisa ngasih meaning dampak gede gitu kan. Terus aku mikir kayaknya yang bisa ngasih dampak gede itu kalau kita bisa jadi pengusaha sebenarnya. Cuma dengan kondisi aku yang masih papong, nggak ngerti apa-apa dan nggak punya modal kayaknya kalau aku usaha cuma akan membangkrut keluarga doang. Akhirnya terus udah aku kerja profesional sampai aku ngerti semuanya, ngerti dalam-dalamnya Perusahaan, caranya memanage perusahaan gimana. Mungkin suatu hari kalau aku punya modal atau aku bisa ketemu partner yang punya modal atau gimana bisa usaha gitu. Nah tapi sebelum sampai sana ya aku bakal milih karir dulu dan kayaknya aku pengen berkarir itu kerja itu sampai benar-benar bisa di level top beneran, ntah di level general manager, jadi direktur gitu. Tapi dengan kondisi aku benar-benar punya kompetensi untuk di posisi itu. Makanya aku dari dulu tuh ketika interview di perusahaan-perusahaan itu selalu ngomongnya kompetensi skill kayak gitu.

Peneliti : Hmm ya. Terus dengan Mas Ndaru berpindah-pindah tempat kerja itu apakah merupakan bagian dari strategi Mas Ndaru untuk mencapai pekerjaan impiannya itu tadi sebagai pengusaha?

Narasumber : Iya, bagian dari strategi. Karena yang aku kejar ketika aku pindah itu ya tadi kompetensi, penambahan kemampuan itu.

Peneliti : Sama pengetahuan juga bagaimana besok supaya ada modal kita untuk mau buka usaha sendiri gitu ya?

Narasumber : Iya, benar.

Peneliti : Terus dengan pengalaman Mas Ndaru pindah-pindah kerjaan itu bagaimana sih cara mas Ndaru memutuskan untuk, oh aku udah cukup disini, aku tak pindah ke tempat lain. Pertimbangan-pertimbangannya apa aja sih sebelum memutuskan untuk resign? Apakah penting kita punya plan B dulu, aku coba-coba ngelamar dulu baru memutuskan untuk resign disini itu gimana?

Narasumber : Aku tuh selalu kalau resign tuh udah dapet duluan, pas waktu aku resign dari Vivo aku udah, udah tandatangani kontrak di Tower Bersama. Aku resign dari Tower Bersama juga udah tanda tangan kontrak sama Eiger. Terus waktu aku resign dari Eiger juga itu belum tanda tangan kontrak, tapi aku udah ngomong sama manajerku, Pak aku udah dapet offering di Jala, lowongnya gini gini gini, menurut Bapak gimana? Terus bosku ngomong baca requirement, baca offering dan sebagainya. Wes mas jukuk wae iki, Jogja gajine munggah. Aku nek misalne oleh ning Jogja gajine medun rong juta juga tak jukuk. Dia ngomong kaya gitu. Nah tapi sebenarnya kalau tadi ditanya Keputusan, kayaknya aku cukup disini, aku bisa pindah. Itu ya dari proyeksi learning opportunity kedepannya apa?

Peneliti : Hmm ya.

Narasumber : Sebenarnya waktu di Eiger itu aku udah diomongin sama bosku, ini tahun depan kita mau ada pecah jadi grup, terus kita mau ganti ERP, Enterprise Resource Planning itu loh. Apa kayak SAP, Odoo gitu kan. Di Eiger itu pakai SAP yang ECC, SAP yang lama, sama SAP Jerman itu mau disuntik mati. Jadi mau nggak mau penggunaan SAP itu harus pindah ke versi yang lebih baru dan itu lebih mahal. Akhirnya terus perusahaan mau ganti jadi Oracle gitu. Nah ganti ERP itu benar-benar mulai dari awal, total dari nol. Jadi itu sebenarnya kesempatan belajar, ditambah mau ada pecah grup nih. Jadi kayak Eiger tadinya cuman Eiger terus ada beberapa anak Perusahaan, ini mau dibikin jadi ada super holding nya gitu. Ada kayak principalnya, terus ada anak perusahaannya, terus nanti ini ada supply chainnya seperti apa, udah mulai dipikirin seperti itu kayak gitu. Sebenarnya tuh dengan perubahan yang segede itu learning gainnya masih banyak, cuman lagi tadi aku goalnya adalah aku pengen bisa kerjaanku tuh bicaranya udah bener-bener deket ngomongin revenue sama cost, generating revenue atau reducing cost. Dan posisi di departmentku di Eiger itu nggak ngomong sampai sejauh itu.

Peneliti : Oke terus pertimbangannya nih mas, kalau boleh kita ini ranking nih ketika memilih pekerjaan baru. Kalau gaji kan udah pasti ya karena tadi Mas Daru cerita sandwich gaji itu penting. Selain dari gaji itu pertimbangannya yang Mas Daru anggap penting itu apa aja sih?

Narasumber : Fundamental bisnis, jadi kayak seberapa yakin kita dengan perusahaan itu kalau dia bisnisnya ya paling enggak, kalau karena aku mindsetnya kutu loncat gitu ya 1 sampai 3 tahun ke depan itu masih oke gitu. Terus riwayat layoff, riwayat layoff itu ada nggak gitu. Terus yang ketiga budaya kerja, nah ini kalau kenyamanan kerja. Kalau kenyamanan kerja ini sebenarnya masih sangat bias indikatornya, tapi aku dapat tips juga dari temenku yang menurut aku ini bagus gitu. Cek di Jobstreet ratingnya berapa, minimal empat, kalau minimal empat harusnya oke. Atau di Google review, kalau empat harusnya oke. Terus itu fundamental bisnis, riwayat layoff, rating job street sama Google review, terus buat milih itu tadi buat milih perusahaan ya?

Peneliti : Iya milih Perusahaan atau pekerjaan baru.

Narasumber : Sama apalagi ya? Itu sih tiga itu yang paling penting.

Peneliti : Karena kalau di dalam-dalamnya tadi Mas Daru sempat cerita bahwa penting juga kenyamanan dalam arti partner rekan kerja atau atasan itu belum bisa dilihat di awal ya?

Narasumber : Iya benar, tahunya kalau sudah masuk. Bahkan atasan pun kita tahunya kalau sudah masuk, sudah kerja bareng.

Peneliti : Kalau fleksibilitas menjadi pertimbangan juga nggak mas? Apa fleksibilitas itu juga ketika udah masuk baru bisa kita tahu?

Narasumber : Fleksibilitas itu nggak, kalau di kasus Jalan memang bener. Aku malah tahu kalau ternyata sefleksibel itu ya baru setelah masuk. Karena kalau dikontrak ngomongnya kerja jam sembilan sampai delapan belas, tapi setelah masuk loh kok orang pada fleksibel kayak gini. Tapi sebenarnya aku fleksibilitas nggak begitu penting. Yang penting ketika orang udah sampai rumah itu dihargai waktunya, karena aku ngerasa juga kerja WFO, full WFO itu ada bagusnya. Bagusnya itu koordinansi jadi lebih smooth, lebih mudah kita ngontak orang ini kok nggak dibales balas samperin aja ke meja beres gitu. Tapi kalau misalnya hybrid kayak ini, wah susah itu beneran. Kayak misal ini ada apa urgent email tadi sore dibalas besok pagi. Padahal kalau misalkan kita WFO tak samperin aja mejanya, mas ini aku butuhin ada nggak?

Peneliti : Emang ada plus minusnya ya?

Narasumber : Iya ada plus minusnya.

Peneliti : Terus dengan banyaknya pengalaman kerja Mas Daru itu, bagaimana sih cara memaknai pengalaman-pengalaman kerja itu? Atau mungkin seberapa manfaat sih kira-kira bekal pengalaman Mas Daru sebelumnya tuh, mungkin untuk pekerjaan yang sekarang di Jala, atau mungkin untuk besok kedepannya?

Narasumber : Kalau aku memaknai perjalanan karir aku selama ini ini benar-benar itu tuh apa ya, bagian yang paling jauh bertumbuh dari diri aku sebenarnya. Jadi kayak aku ngerasa karirku ini sesuatu yang sangat aku syukuri karena aku benar-benar bertumbuh. Jadi kalau misalnya aku ngukur dari sisi lain-lain aku bertumbuh itu di bagian apa aja, yang pertumbuhannya paling pesat ini karir sebenarnya. Nah terus apakah apa yang aku alami yang aku kerjakan selama di perusahaan kemarin-kemarin itu seberapa bermanfaat gitu. Bermanfaat banget karena aku jadi ngerti dalam banyak perusahaan itu profesionalnya kayak gimana, gimana sih caranya ngakses vendor gitu, evaluasi, oh ternyata kalau ngeluarin duit itu harus ada batas kewenangan dan sebagainya. Aku ngerti semuanya, walaupun belum terlalu detail di beberapa bagian, tapi setidaknya garis besarnya aku udah mulai dapet kayak gitu. Cuma memang masih ada kurangnya, kurangnya itu adalah karena aku cepet-cepet di masing-masing Perusahaan, mungkin secara expertise aku nggak terlalu dalam. Beda misalnya kayak aku, aku orang yang di audit dua tahun sama orang yang di audit tujuh tahun beda. Yang tujuh tahun dia lebih teliti, lebih detail, lebih dapet pasti.

Peneliti : Penasaran juga aku, maksudnya ketika kita ngelamar pekerjaan pastikan ngelampirin CV. Ada Riwayat pengalaman-pengalaman kerja kita. Kira-kira sejauh ini dengan pengalaman

kerja Mas Daru mohon maaf mungkin riwayat pindah-pindah kerjanya ada yang cuma sebentar-sebentar, setahun, itu kira-kira berdampak enggak sih? Mungkin jadi kesan negatif bagi HRD untuk ragu merekrut kita, pernah dapat kasus kayak gitu gak mas?

Narasumber : Jujur memang jadi challenge tersendiri meyakinkan HRD kalau kita memang bakalan lama disitu. Itu challenge tersendiri tapi kembali lagi. Ini lagi-lagi sebenarnya kayak aku waktu kita omong di awal itu bilang. Orang bisa nggak dapet kerja itu nggak selalu karena dia nggak punya skill, nggak bisa apa gitu. Tapi bisa jadi karena dia nggak bisa jualan.

Peneliti : Hmm ya.

Narasumber : Nah yang aku maksud dengan nggak bisa jualan itu mungkin dia di interview ada yang keliru caranya jawab, atau kalau nggak secara attitudenya ketika ngejawab di interview itu ada yang keliru. Nah yang aku lakukan ketika aku ditanya soal ini kok cuma setahun setahun kenapa gitu, ya aku selalu ngomongnya tuh bener-bener konsisten, aku konsisten bener-bener yang aku cari tuh dampak dan aku ngerasa dampak itu disini udah gak bisa nih gitu. Aku butuh buat bener-bener ngalamin langsung, misalkan kalau waktu aku interview di Jala, ya aku ngomong bener-bener perlu punya kompetensi yang aku bisa kontribusi ke perusahaan itu buat entah itu generate revenue atau reduce cost. Aku selalu konsisten ngomong kayak gitu. Itu reason pertama, nah ada yang mungkin bisa jadi jaminan kalau aku tuh dianggap lama karena deket dengan orang tua. Jadi selalu ada reason yang sifatnya itu bisa dimaknai, kalau kita akan lama tanpa kita harus mengklaim gitu. Jadi setelah dengan kondisi aku kerja jadi kutu loncat tadi, itu tuh aku belajar bener kalau kita ditanya sesuatu itu tuh hindari yang namanya klaim. Tapi yang dilakukan adalah demonstrasi, atau kalau nggak tunjukkan situasi. Nanti dari si rekruiter sendiri yang akan menafsirkan, oh dia itu ngomong karena saya jogja itu lebih dekat dengan orang tua. Otomatis kemungkinan akan lama, mungkin seperti itu. Jadi ada teknik-teknik seperti itu.

Peneliti : Jadi pinter-pinter kita ngejawab aja ya mas.

Narasumber : Iya dan itu juga masalah jam terbang sih. Aku kalau dihitung interview udah gak tau berapa kali.

Peneliti : Oke, balik lagi soal cita-cita tadi mas. Mas Ndaru sempat cerita ingin mencapai level manajer di umur tiga puluh, terus pengen juga punya usaha sendiri. Nah itu kira-kira Mas Daru sudah punya planning belum sih? Kira-kira pada titik mana aku akan memutuskan untuk resign dan buka usaha sendiri. Atau kira-kira di Jala ini aku melihat peluangnya untuk jadi manajer ada tapi butuh waktu berapa lama. Hal seperti itu sudah ada gambaran belum mas?

Narasumber : Kalau di Jala jujur aja aku belum probing ya, belum probing sampai sejauh itu ya. Karena masih fokusnya lolos probation dulu, memahami proses di dalam pekerjaan sampai lolos probation itu di Jala. Nah tapi kalau ngomongin kapan mau mulai usaha, itu aku rencananya di Jogja ini udah mau mulai freelance. Jadi aku mau mulai dari freelance dulu consulting atau freelance. Jadi kayak aku ngontakin temen-temenku yang di Jogja. Jadi temen-temenku yang di Jogja ini kebanyakan pada pengusaha juga. Nah di dalam mereka menjalankan usaha itu ya sebenarnya mereka juga ada bagian yang sebenarnya aku bisa bantu dengan kemampuan aku di bidang bisnis proses. Aku udah ngomong nih, misal temen-temen yang buka servisan laptop

gitu, servis komputer, dia baru tahu ternyata ada loh namanya work instruction, itu isinya instruksi step by step ada gambarnya kayak guideline gitu. Misal work instruction penggantian LCD laptop gitu, pertama buka casing, kedua copot kolektor baterai, ketiga copot ini. Itu tuh bisa dibuatin dokumen dan itu memudahkan training. Jadi aku tahu ini ada opportunity di sini.

Peneliti : Hmm ya.

Narasumber : Nah ada lagi temenku yang usaha, dia usahanya itu jualan online. Nah dia mau menaikkan kapasitas. Misalkan dari tadinya transaksinya 200 dia pingin dalam setahun mungkin nanti bisa jadi 3000 sehari. Nah dia ini pusing gimana caranya gitu? Iki gudange mung semene kok. Aku ora iso bayangke transaksi sedino 200 kok dadi 3000. Disitu aku bisa ngebantu sebenarnya, bisa bantu buat desain bisnis prosesnya, supply chainnya kayak gitu. Jadi aku mau mulai approach buat freelance juga nih di Jogja. Kalau nanti aku udah mulai freelance, nah kan disitu mulai kebuka peluang tuh. Aku baiknya buka jasa consulting bisnis proses, tapi kan itu melihat opportunitynya dulu ada atau enggak gitu.

Peneliti : Iya bagus itu mas. Kalau melihat iklim usaha di Jogja memang cocok banget sih. Karena ada beberapa temanku juga dia ngambil kelas terkait dengan consulting, terutama yang temanku ini tentang bisnis syariah. Bagaimana dia jadi consulting suatu bisnis itu yang tidak melanggar syariat, modal usaha tanpa riba dan lain-lain. Dengan fokusnya Mas Daru bisnis proses itu kayaknya ada peluang, tapi tantangannya nanti di personal branding. Bagaimana cara orang mengenal kita ini sebagai expertise di bidang apa sih.

Narasumber : Iya benar.

Peneliti : Berarti bisa dibilang perjalanan Mas Daru nih masih on the track lah ya? Bakal semakin dekat dengan cita-cita Mas Daru dengan tadi pengen buka usaha, pengen mencapai level manajer di umur 30.

Narasumber : Ya mudah-mudahan, pelan tapi pasti.

Peneliti : Terus pertanyaan berikutnya ini agak filosofis mas. Menurut Mas Daru pribadi apa sih makna bekerja? Apakah bekerja itu hanya tentang mendapatkan penghasilan atau ada makna-makna lain mungkin yang lebih dalam?

Narasumber : Bekerja ya?

Peneliti : Iya.

Narasumber : Kalau aku aku tuh apa ya, kemarin sempat dengerin ada channel YouTube yang aku suka banget namanya kamar film.

Peneliti : Kamar film? Oh ya tahu.

Narasumber : Kamar film itu kan pernah bahas masalah, membahas kayak problem dengan kapitalisme. Jadi kapitalisme itu sering di propagandakan kayak jahat gitu kan. Kayak dia eksploitatif, atau mencapai keuntungan sebesar-besarnya dengan biaya sekecil-kecilnya. Tapi sebenarnya dibalik itu tuh kapitalisme ada bagusnya, itu memberikan manfaat kepada masyarakat, dengan

orientasinya itu memberikan keuntungan dulu kepada diri kita. Jadi kayak gini, aku pengen punya keuntungan gede, aku perlu punya keuntungan gede karena itu aku perlu invincible hand, aku perlu invincible hand dari orang-orang buat ngebantu aku menjalankan pekerjaan supaya aku bisa dapat keuntungan yang besar itu. Tapi orang-orang ini juga harus puas, dia juga punya kepinginan buat kaya, buat enak hidupnya, ya kita kayak kerja bareng. Dan prosperity itu hanya bisa dicapai dengan kerja nyata untuk menghasilkan produk gitu loh. Kerja nyata dalam produksi menghasilkan produk pekerjaan.

Peneliti : Hmm ya.

Narasumber : Jadi kayak aku akhirnya mikir pekerjaan itu sebenarnya memang benar-benar cara kita hidup di tengah masyarakat, yaitu dengan menghasilkan sesuatu gitu loh. Dengan kita kerja di perusahaan kita menghasilkan sesuatu, kita menghasilkan uang buat diri kita sendiri. Tapi kita juga sebenarnya sedang menjadi bagian dari tembok, dari salah satu batu bata dari tembok itu yang membangun Masyarakat, kita bisa menghasilkan produk-produk yang memenuhi kebutuhan kita semua sendiri. Misalnya mungkin kalau aku kerjanya di Jala, Jala itu ya dia supplier udangnya gacoan gitu. Aku nggak tahu Jala itu ocupansinya di gacoan berapa persen ya, mungkin kalau Jala itu kenapa-kenapa minimal kalau kita ke gacoan snack udangnya jadi agak ngadat gitukan. Jadi kayak kerja itu ya bagian dari bentuk kerja nyata kita kepada masyarakat juga gitu loh, menghasilkan produk. Tapi itu juga disisi lain ngembangin diri kitalah secara sesuatu.

Peneliti : Hmm ya ya. Tadi ada satu pertanyaan yang kelupaan mas. Jadi Gen Z sekarang selain kutu loncat juga dia kan milih-milih tempat kerja. Dalam arti melihat perusahaan itu punya reputasi positif. Reputasi positif ini misalnya perusahaan yang punya program CSR kemanusiaan, sosial, bermanfaat ke masyakarat itu Gen Z suka. Tapi kalau perusahaan contoh tambang yang dia merusak lingkungan, menghasilkan limbah dan polusi yang merugikan warga sekitar, itu Gen Z tidak suka. Nah dengan pandangan-pandangan seperti itu kalau menurut Mas Daru gimana sih? Mas Daru pribadi apakah mempertimbangkan itu juga ketika memilih kerjaan di suatu perusahaan?

Narasumber : Mungkin kalau ini lebih kebetulan aja. Kebetulan ruleku nggak langsung mengharuskan aku bersinggungan dengan perusahaan-perusahaan yang merusak. Cuma ada casenya, Eiger kemarin kan sempat kasus yang di Mega Mendung di Bogor yang sampai mau dibubarin sama Dedi Mulyadi itu. Nah itu sebenarnya jujur aja itu ada dilema moral di situ. Di sisi lain aku ngerasa kayak pikirnya tempat aku makan. Mungkin ada keliru di dalam hal mindset tentang lingkungannya dan sebagainya gitu. Tapi ya aku nggak bisa berbuat banyak kan. Aku gak bisa berbuat banyak karena kalau di Eiger owner itu udah beneran kayak dewa lah. Dia kalau mau mutusin apa udah semua ngikut gitu. Nah tapi kalau misalkan aku berkesempatan bisa apply ke perusahaan yang beneran berpotensi merusak lingkungan misal kayak tambang, aku pun nggak sampai sejauh itu, nggak sejauh itu mempertimbangkan. Cuma kebetulan rulenya nggak ada. Misal kayak aku pengen ke Adaro nih, Adaro nggak ada orang SOP, Harita nggak ada orang SOP, Vale nggak ada orang SOP. Jadi belum teruji aja gitu, tapi kalaupun ada kemungkinan aku bakal ngeaplay juga.

Peneliti : Oke oke mas. Kita masih membahas Gen Z lagi nih tapi secara umum. Kira-kira kalau menurut Mas Daru pribadi itu pekerjaan apa sih yang ideal bagi Gen Z? Yang cocok untuk

Gen Z, atau lingkungan kerja seperti apa sih yang cocok untuk Gen Z atau profesi apa mungkin?

Narasumber : Pertama aku harus disclaimer dulu, Gen Z itu ada transisinya kan dari milenial ke Gen Z namanya Zlenial. Kalau lahiran 97 ini Zlenial kayak aku ini Zlenial. Jadi mungkin masih ada kebawa viewnya milenial atau gimana gitu, akan beda jauh dengan gen Z yang benar-benar dua ribu ke bawah gitu. Nah kalau yang aku lihat ya gen Z yang kemarin ada kasus di tempatku di TBIG dan sebagainya itu, sebenarnya mereka itu cenderung nggak suka dengan lingkungan yang micromanage. Micromanagerial itu benar-benar nggak suka banget. Jadi ada di TBIG itu setelah aku resign berapa tahun, ada kejadian yang karyawan sampai baru tiga bulan kerja langsung hilang. Baru seminggu kerja langsung tiba-tiba ngirim suaminya balikin laptop hilang. Karena udah kelihatan bibit-bibitnya ini orang kayak gini nih, micromanage. Pertama micromanage itu nggak suka. Yang kedua Gen Z itu suka kerjaan yang mungkin ini ada di sisi akunya juga, bisa ngasih pengembangan.

Peneliti : Hmm ya.

Narasumber : Kayak tadi aku concern banget sama meaning kan, meaning kerjaan. Aku juga punya di Eiger itu temen yang umur 25 berarti dia kelahiran tahun 2000. Lahiran 2000 itu dia udah mulai ngerasa, ah aku kerjaan yang sekarang ini kurang meaningful, dia mulai ngerasain kayak gitu juga. Berarti satu perasaan sama aku. Sedangkan teman aku yang umurnya 35 tahun dia udah nggak mikir kayak gitu. Dia cuman mikir wah akeh banget gaweane, aku males banget karo deadline. Dia cuman mikirin gimana kerja yang nyaman, cukup, balik ke rumah udah beres gitu, stabil gitu. Tapi kalau yang kayak generasi aku ke bawah itu mungkin udah mulai mikirin. Jadi pertama tadi dia nggak suka terlalu didirect secara micromanage, kedua dia udah mulai mikirin meaning. Nah tandemannya mikirin meaning itu sebenarnya udah mulai terbuka dengan ruang debat, ruang diskusi, saran-saran yang kreatif. Jadi makanya kan kalau dengerin omongan leader yang ngerti tentang Gen Z itu tuh banyak yang anggap Gen Z ini kayak strawberry.

Peneliti : Iya, iya.

Narasumber : Padahal sebenarnya mereka tuh cuman lebih punya preferensi yang berbeda aja. Dalam artian pingin lingkungan kerja yang lebih respectful gitu, mengakomodir ide, gagasan, terbukaan dengan pendapat, bisa debat, bisa diskusi dan sebagainya. Udah bukan model cara lama.

Peneliti : Pengen merasa di libatkanlah dalam suatu pengambilan keputusan ya? Dihargai pendapatnya.

Narasumber : Benar kayak gitu.

Peneliti : Ya kebanyakan juga narasumberku sebelumnya, genz-genz akhir mungkin mendekati alpha. Kalau ditanyain tentang profesi yang cocok itu ya mereka jawabnya jadi Youtuber, influencer, profesi-profesi kayak gitu yang sekarang lagi naik daun lah.

Narasumber : Dan yang perlu diingat adalah genz-genz yang kayak gitu, yang udah 2000 ke bawah itu kebanyakan orang tuanya itu mungkin bukan yang susah. Tapi orang tuanya yang benar-benar

masih mapan, berpendapatan. Jadi ibaratnya ah perusahaan jelek gitu, resign gitu, resign masih makan besok gitu loh.

Peneliti : Merasa aman ya? Kayak gak punya beban tanggungan gitu.

Narasumber : Iya. Kalau milenial akhir itu mungkin orang tuanya pernah mengalami bangkrut dan sebagainya sampai akhirnya mau nggak mau ya kerja kayak gitu.

Peneliti : Oke mas udah hampir dua jam nih, hehe. Pertanyaan terakhir ya. Kalau Mas Daru diminta untuk memberikan nasehat untuk Gen Z, mungkin Gen Z yang lagi bingung soal karir, apa bingung soal milih pekerjaan. Mas Daru pengen memberikan nasihat apa sih? Dengan berbagai dinamika yang sudah pernah dialami Mas Daru sebelumnya.

Narasumber : Iya, iya kalau aku mungkin yang paling benar-benar, karena ini jadi jadi painnya aku ya. Kalau aku bisa menyesali masa lalu, yang jadi aku sesali banget itu adalah keberanian buat ngambil resiko demi mengikuti sesuatu yang kita mau. Jadi kalau memang kita suka, yakin dengan sesuatu ya harus berani tapi ada resiko di situ, udah gas aja, ambil aja nggak papa. Tapi dengan catatan tetap terukur, jadi risikonya harus terukur kalau misalkan ada apa-apa backupnya gimana, atau kalau misalnya nggak ada backup pun kemungkinannya seberapa nih. Kita harus punya ukuran disitu, kalau nanti misal kenapa-kenapa exit plan-nya kayak gimana? Tapi benar-benar harus punya selera resiko yang tinggi. Karena kalau kita tidak berani mengambil resiko kita tidak akan kemana-mana, kita tidak akan bisa mencapai apapun. Kalau di orang-orang yang belajar risk management itu ada quote yang terkenal, apa Namanya, A ship is safe in harbor, but that's not what ships are for. Kapal itu ya memang aman kalo di pelabuhan, tapi kan fungsinya bukan untuk itu.

Peneliti : Keren, keren mas nasehatnya. Oke Mas Daru, alhamdulillah pertanyaannya udah terjawab semua nih. Terima kasih Mas Daru atas kesempatannya, waktunya, informasinya, ceritanya yang diberikan semoga bermanfaat untuk penelitian saya. Dan saya mohon maaf apabila wawancara ini berlangsung mungkin ada salah-salah kata atau mungkin ada kesan-kesan yang nggak enak di Mas Daru saya mohon maaf. Sekian dulu wawancara pada malam hari ini, kita tutup. Semoga Mas Daru sukses selalu. Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Narasumber : Waalaikum salam warahmatullahi wabarakatuh.

**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI NARASUMBER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

| | |
|---|---|
| Nama | : Kristin Septiana |
| TTL | : Sampit, 10 September 1999 |
| Usia | : 26 |
| Alamat | : Jl. Tajem 140.30 |
| Alumni, Angkatan | : STTKD, 2017 |
| Tempat Kerja | : PT. Fintek Uangme |
| Lokasi | : Ngampilan |
| Posisi Pekerjaan | : Telemarketing |

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia untuk diwawancarai sebagai narasumber dalam penelitian thesis yang dilakukan oleh :

| | |
|---|---|
| Nama Peneliti | : Luhur Haris Dwiyono |
| Perguruan Tinggi | : Universitas Islam Indonesia |
| No. Mahasiswa | : 21911051 |
| Program Studi | : Program Studi Manajemen Program Magister |
| Judul Thesis | : Generasi Z dan Fenomena Job Hopping, Eksplorasi atas Preferensi dan Harapan Karier |

Saya memahami bahwa wawancara ini bertujuan untuk keperluan akademik dan data yang saya berikan akan digunakan dalam rangka memenuhi tugas penyelesaian thesis ini. Saya memberikan izin kepada peneliti untuk merekam dan mendokumentasikan wawancara sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Yogyakarta, 14 September 2025

Kristin Septiana

**TRANSKRIP WAWANCARA**

**NARASUMBER 4**

Nama : Kristin Septiana

Usia : 26 Tahun

Pekerjaan : Telemarketing UangMe

Tanggal dan Waktu : Minggu, 14 September 2025 Pukul 16.30 WIB

Lokasi : Teduh Coffee

Peneliti : Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh. Perkenalkan saya Haris, mahasiswa UII. Seperti yang sudah saya sampaikan sebelumnya, saya izin minta waktu Mbak Kristin untuk wawancara terkait dengan fenomena job hopping di kalangan Gen Z. Yang mana sebelumnya saya sudah mendapatkan informasi bahwa Mbak Christine ini masuk dalam kriteria yang cocok menjadi narasumber saya karena mempunyai riwayat beberapa kali pindah tempat kerja. Apabila selama wawancara ini saya rekam untuk kebutuhan dokumentasi, nggak apaapa ya?

Narasumber : Iya boleh, boleh.

Peneliti : Pertanyaan pertama, mungkin Mbak Kristin boleh diceritakan latar belakang pendidikan dan pekerjaannya saat ini?

Narasumber : Oh ya, untuk latar belakang, ini dari yang kuliah aja kan ya? Atau dari SMP, SD, SMK?

Peneliti : Enggak, dari kuliah aja deh mbak.

Narasumber : Dari kuliah, oh iya. Saya lulusan Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantara Yogyakarta angkatan 2017. Lalu untuk pekerjaan saya sekarang saya bekerja di PT Fintek Uangme di Yogyakarta itu sebagai telemarketing.

Peneliti : Sudah berapa lama Mbak Christine kerja di perusahaan ini?

Narasumber : Untuk perusahaannya saya bekerja, ini udah masuk bulan kedua.

Peneliti : Baru sebentar ya berarti ya?

Narasumber : Iya kalau untuk yang di sini ya baru. Kemarin, Agustus masuknya.

Peneliti : Gimana sejauh ini pengalaman kerja di sini, Mbak Kristin?

Narasumber : Sejauh ini pengalaman kerjanya cukup menarik dan menantang juga ya karena aku belum pernah berpengalaman di bagian telemarketing apalagi di bidang jasa keuangan maksudnya pendanaan online gitu, jadi lumayan menantang.

Peneliti : Terus kalau pertama kali, perasaan yang pertama kali kerja di sini gimana?

Narasumber : Untuk perasaan pertama kali bekerja di sini tuh, gimana ya dibilang cukup campur aduk, deg-degan juga karena ini baru pertama kali di bidang ini jadi aku banyak belajar hal baru juga gitu.

Peneliti : Sejauh bekerja di perusahaan ini, menurut Mbak Kristin mungkin ada kebijakan-kebijakan atau aturan-aturan, gimana? Mungkin terkait dengan jam kerja, terkait dengan salary.

Narasumber : Oh, untuk jam kerjanya sih standar ya, maksudnya sembilan sampai lima gitu, jadi kayak standar. Untuk salary-nya, ya, UMR Jogja lah.

Peneliti : Kalau di tempat kerja yang sekarang di perusahaan ini Mbak Kristin dapat kesempatan untuk mungkin berkembang secara personal, mungkin ada pelatihan-pelatihan apa, atau mungkin ada jenjang karir?

Narasumber : Oh untuk di perusahaan ini ada sih, kita setiap bulannya itu biasanya ada sharing juga mengenai tentang pekerjaannya, untuk jenjang karirnya, ada.

Peneliti : Kalau menurut Mbak Kristin nih, kira-kira seberapa penting sih perusahaan atau tempat kerja itu menyediakan pelatihan-pelatihan atau mungkin upgrading skill apa kaya gitu?

Narasumber : Cukup penting sih apalagi di jaman sekarang itu ya semuanya serba berbasis online gitu, jadi menurut aku sangat penting.

Peneliti : Jadi kemarin Mbak Kristin sebelum kerja dibekalin dulu nih, dikasih pelatihan dulu gitu?

Narasumber : Iya betul.

Peneliti : Telemarketing itu ngurusin apa mbak?

Narasumber : Oh, kalau telemarketing itu ke sales ya sebenarnya. Lebih ke sales.

Peneliti : Menjual apa? Mungkin nyari-nyari customer atau gimana?

Narasumber : Nyari-nyari customer.

Peneliti : Yang membutuhkan pinjaman itu ya?

Narasumber : Betul, tapi itu sudah berbasis data. Jadi kita enggak nyari satu-satu ke orangnya langsung, datanya udah muncul ke kita gitu. Jadi tinggal kita contact aja.

Peneliti : Oke, kalau dengan salary atau gaji yang diberikan, kira-kira Mbak Kristin puas nggak?

Narasumber : Kalau dibilang puas sih, cukup ya. Karena ini untuk pekerjaannya juga nggak yang terlalu berat banget cuma standar gitu. Ada bonusnya juga sih sebenarnya. Jadi bulanannya tuh ada bonusnya.

Peneliti : Masih worth-it gitu antara job desk dengan gaji yang diberikan?

Narasumber : Betul, betul. Kalau dibanding, mohon maaf pekerjaan sebelumnya ya ini lebih worth-it.

Peneliti : Oke. Selama bekerja di sini Mbak Kristin masih dapat meluangkan waktu mungkin untuk hobi, untuk keluarga, atau untuk main sama teman-teman?

Narasumber : Sejauh ini masih bisa sih, masih bisa bagi waktu buat main atau pergi-pergi gitu pasti bisa.

Peneliti : Iya ini kan sekarang istilahnya tadi itu work life balance. Kira-kira menurut Mbak Kristin seberapa penting sih kita bekerja harus balance dengan kehidupan yang lain?

Narasumber : Sangat penting ya work life balance itu. Sangat penting sih menurut aku karena kalau misalnya kita bekerja aja itu tuh tekanan banget tanpa harus ada rekreasi kayak hobi ke teman-teman gitu malah nanti bikin kita tambah stress, jadi stres gitu.

Peneliti : Oke, terus kalau untuk jam kerjanya dapat kesempatan untuk ngatur nggak? Misalnya bisa WFH atau Work From Anywhere kayak gitu dikasih. Flexibilitasnya ada nggak?

Narasumber : Sejauh ini belum sih, nggak ada. Jadi harus di kantor.

Peneliti : Tapi pernah nggak Mbak Kristin ada lemburan--lemburan atau seharusnya udah pulang tapi ditelfon, masih ada kerjaan belum selesai gitu?

Narasumber : Kalau lembur ada. Kalau lembur biasanya extend sih lebih ke extend biasanya satu jam eh, enggak, tiga puluh menit sampai empat puluh lima menit untuk extend. Tapi kalau di luar jam kerja itu nggak ada sama sekali sangkut pautnya lagi kayak udah waktu pulang, pulang kayak gini udah nggak ada.

Peneliti : Kalau extend itu dapat bonus?

Narasumber : Karena di kami itu sistemnya tuh targetan ya. Nah jadi kalau misalnya belum nyampe targetnya nanti diextend sampai targetnya ini. Jadi tergantung.

Peneliti : Tapi selama ini Mbak Kristin gimana? Mencapai target terus ga?

Narasumber : Alhamdulillah selama dua bulan ini ada sih extend palingan tiga puluh menit gitu sih.

Peneliti : Oke terus kalau dengan lingkungan kerjanya sendiri gimana?

Narasumber : Kalau untuk lingkungan kerjanya oke sih menurut aku, lumayan oke karena orang-orangnya teman-teman sekitar tuh suportif. Terus dari fasilitas dan lain-lainnya juga sangat mumpuni gitu sih sejauh ini.

Peneliti : Teman-temannya supportif?

Narasumber : Iya.

Peneliti : Oke, terus kalau dari lokasi tempat tinggal Mbak Kristin ke kantor?

Narasumber : Kalau lokasi itu sih PR-nya, soalnya jauh ya lumayan aku kan tiga puluh menit kurang lebih.

Peneliti : Pernah terlambat nggak tuh?

Narasumber : Pernah, hehe. Pernah dua kali ya kayaknya.

Peneliti : Berarti lokasi tempat kerja itu seberapa penting jadi pertimbangan?

Narasumber : Lumayan penting sih sebenarnya untuk lokasi apalagi kalau misalnya masuknya pagi itu kan kita harus buru-buru ya kalau nggak extra time buat bangun paginya ya udah bisa telat.

Peneliti : Oke. Sejauh ini nih kira-kira ada hal-hal yang mungkin membuat Mbak Kristin nyaman atau nggak nyaman bekerja di sini?

Narasumber : Sejauh ini untuk yang nggak nyamannya belum ada sih. Kalau yang nyamannya banyak sih dari kayak lingkungan kerjanya terus fasilitas-fasilitasnya tuh sangat diberikan jadi masih nyaman-nyaman aja sih untuk sejauh ini.

Peneliti : Puas nggak Mbak kerja di sini?

Narasumber : Kalau dibilang puas sih berat ya. Kalau dibilang puas apa enggak tapi okelah, cukup lah gitu.

Peneliti : Mbak Kristin tadi bisa kerja di pinjaman online, dapat infonya dari mana mbak?

Narasumber : Dapat infonya dari teman juga tapi untuk masuknya juga melalui prosedur gitu interview dan lainlain juga sih.

Peneliti : Temannya juga dulu sebelumnya kerja di situ?

Narasumber : Iya kebetulan dia kerja di situ.

Peneliti : Kalau perusahaannya Mbak Kristin ini sudah besar kah? Ada beberapa cabang mungkin gitu?

Narasumber : Kalau aku cabangnya di Jogja ada dua, di Ngampilan sama di JEC. Terus ada di Jakarta juga untuk pusatnya gitu.

Peneliti : Mbak Kristin boleh diceritain perjalanannya Mbak Kristin mungkin dari lulus kuliah atau dari sebelum kuliah udah bekerja sampai pengalaman pindah-pindah kerjanya sampai dengan pekerjaan saat ini?

Narasumber : Oke agak mikir dulu ya, harus ingetin soalnya udah lama ya. Aku itu pertama kali kerja itu lulus SMA sambil nunggu masuk kuliah itu dulu di Kalimantan kan. Itu tiga bulanan atau beberapa bulanan gitu ya nunggu kita masuk kuliah itu aku kerja di apa Namanya, jualan handphone gitu loh yang konter handphone. Terus ke Jogja, ke Jogja itu semester tiga ya kalau nggak salah, semester empat itu udah kerja di tenant-tenant makanan gitu0gitu. Tenant-tenant makanan di Maguwo, terus abis itu baru pindah ke cafe, iya ke cafe. Cafenya itu dulu tuh ada beberapa cabang tapi aku di bagian Jalan Magelang yang dekat RRI itu jadi barista dan servernya juga jadi satulah pokoknya.

Peneliti : Cafe apa itu mbak namanya?

Narasumber : Itu dulu namanya Papa Cheese. Tapi sekarang udah tutup, sekarang udah tutup, udah bangkrut.

Peneliti : Pinter bikin kopi dong kalau Mbak Kristin jadi barista?

Narasumber : Dulu ya kalau sekarang udah kayaknya udah lupa deh. Terus habis dari cafe itu aku pindah ke IDevice Store itu.

Peneliti : Di IDevice berapa lama mbak?

Narasumber : Di IDevice Store itu kayak aku tiga tahun juga sih disitu.

Peneliti : Ini masih kuliah?

Narasumber : Iya IDevice nya itu masih kuliah. Terus di tahun kedua aku di IDevice itu dia buka cabang dulu tuh nah, namanya Apple Aja. Nah aku sama temenku yang satu shift itu dipindahin ke Apple Aja itu dia nama brandnya beda gitu, jadi enggak jadi satu sama IDevice itu. Di situ kurang lebih aku dua tahun. Setelah itu aku baru pindah lagi ke lokal brand retail pakaian cewek cowok gitu, itu Lurik. Nah itu nama perusahaannya Wearlori, Wearlori Lurik, kalau itu masih ada sampai sekarang. Kurang lebih setahun kerja di situ, untuk lokasinya dia ada di Jalan Candi Gebang. Lumayan dekat sama kostku yang sekarang, makanya aku ngekosnya di sana, karena dekat kerjaanku yang kemarin. Baru habis itu pindah ke yang sekarang.

Peneliti : Tadi namanya apa mbak yang sekarang?

Narasumber : Uangme.

Peneliti : Oke. Kalau di kafe yang di Jalan Magelang tadi itu, berapa lama mbak di situ?

Narasumber : Itu kurang lebih setahun ya, kurang lebih setahun di situ.

Peneliti : Di situ resign atau karena tutup tadi itu?

Narasumber : Resign sih. Karena dulu kan covid juga waktu masih covid-covid 2019 itu loh, jadi resign dari situ.

Peneliti : Alasannya resign dari situ apa mbak selain karena covid?

Narasumber : Tekanan kerja, terus gajinya juga nggak work life balance juga sih sebenarnya. Soalnya kan sambil kuliah juga kan dulu. Atasannya juga kurang nyaman sama karyawan-karyawannya gitu, banyak sih.

Peneliti : Oke resign, terus pindah ke IDevice tadi di Apple Aja.

Narasumber : Iya betul.

Peneliti : Terus di Apple Aja ini resign juga atau?

Narasumber : Kalau di Apple Aja itu sebenarnya karena rebranding ininya, storenya. Jadi rebranding terus ini orang baru lagi, sempat ditawarin sih lanjut apa enggak, cuma mau cari opportunity baru aja lagi, nyari experience, pengen belajar-belajar hal baru juga, biasa gen z lah ya. Karena di situ kan juga lumayan, udah lumayan lama sih udah tiga tahunan juga.

Peneliti : Terus pindah ke Lurik tadi ya?

Narasumber : Iya Wearlori.

Peneliti : Satu tahun. Terus di Lurik keluar karena apa mbak?

Narasumber : Karena di situ pekerjaannya, salarynya dan lain-lainnya itu udah di luar nalar sih menurut aku. Karena ya perusahaan milik pribadi, retail milik pribadi juga, terus bekerjanya juga di rumah

ownernya gitu kantornya, dibikin di rumahnya jadi kayak ikut kerja di situ jadi banyak yang enggak sesuai SOP untuk pekerjaannya. Jadi kita double sampai triple job gitu loh.

Peneliti : Jadi memutuskan untuk resign?

Narasumber : Iya.

Peneliti : Terus ke tempat yang sekarang?

Narasumber : He'eh.

Peneliti : Dulu kan Mbak Kristin sempat ini ya, sempat punya pengalaman kerja sebelumnya pindah-pindah tempat kerja. Ketika memilih suatu pekerjaan atau memilih tempat kerja itu kan pastikan awalnya kita punya ekspektasi kan. Kalau misalnya aku kerja di sini bakalan begini, aku bakalan dapat ini. Kira-kira di tempat kerja yang sekarang ini sesuai gak dengan ekspektasinya waktu itu?

Narasumber : Oke, kalau sesuai sama enggak untuk yang sekarang menurut aku sesuai, karena sebelum-sebelumnya kan aku kerjanya kebanyakan part time jadi barista juga gitu-gitu itu kan. Dari segi gaji dan lain-lain juga maksudnya nggak ada pembekalan skill dan lain-lain juga kan, jadi itu kayak untuk yang sekarang tuh udah cukup sangat sesuai ekspektasi aku. Untuk salarynya juga cukup memuaskan lah karena kan kita juga dapat bonus-bonusannya gitu.

Peneliti : Oke, ketika mendapatkan pekerjaan yang sesuai ekspektasi nih, itu gimana sih cara ngejalaninnya? Atau ketika mungkin dulu sebelumnya Mbak Kristin dapat pekerjaan yang nggak sesuai ekspektasi, itu cara untuk menerimanya biar ikhlas, biar bisa legowo itu gimana sih?

Narasumber : Waduh, ini kita dari yang sesuai ekspektasi dulu ya. Untuk yang sekarang yang sesuai ekspektasi ini cara menjalaninya menurut aku dengan cara kita berdedikasi dengan baik sih, bekerja dengan baik gitu, belajar banyak dan gali-gali juga supaya pekerjaan memuaskan lah gitu sesuai dengan apa yang kita inginkan. Kalau yang sebelum-sebelumnya itu, itu sih harus banyak-banyak legowo walaupun rasanya pengen hehehe.Perbanyak legowo aja sih kalau yang sebelum-sebelumnya gitu.

Peneliti : Apa gimana? Ketika mendapatkan pekerjaan yang enggak sesuai ekspektasi itu ngejalaninnya gimana? Apakah lebih malas-malasan atau gimana gitu?

Narasumber : Kalau untuk awal-awal masuk kerja sih masih semangat-semangatnya ya. Tapi pas udah lama-lama ini kok enggak berkembang-berkembang jadinya kita juga males gitu ngejalaninnya. Jadi kayak hari itu berasa lama banget.

Peneliti : Di tempat kerja yang sekarang ini masih tiga bulanan ya. Gimana masih mau enjoy disini atau sempat kepikiran peluang-peluang lain mungkin, peluang-peluang kerja di tempat lain mungkin?

Narasumber : Ya sebenarnya emang dari awal masih mikirin peluang-peluang kerja lain, karena kan kalau ada opportunity lain tempat yang lebih bagus, salary yang bagus, pekerjaan yang lebih bagus, kenapa tidak gitu kan. Nah jadi masih ada memikirkan peluang kerja tempat lain yang lebih

oke gitu. Tapi untuk sekarang karena saya masih baru-baru jadi rasanya masih menggebu-gebu untuk pekerjaan ini gitu loh.

Peneliti : Masih semangat?

Narasumber : Masih semangat-semangatnya, gitu.

Peneliti : Oke, Mbak Kristin nih punya enggak sih pekerja atau impian pekerjaan yang ideal atau cita-cita lah pengen bekerja jadi apa atau bekerja di mana gitu?

Narasumber : Kalau cita-cita itu lebih ke pengen membuka lapangan kerja ya, bukan apa-apaan ya hahaha. Tapi kalau misalnya untuk perusahaan, kerja itu pengennya yang kalau bisa berbasis dari luar gitu kan. Karena kan pasti dari luar tuh lebih bagus juga untuk pekerjaannya, terus untuk kita belajar banyak hal baru juga gitu dari segi skill, terus kita tahu lah dari luar kan dari gaji juga, ya maksudnya kayak perusahaan-perusahaan luar gitu. Pengen sih sebenarnya atau enggak bekerja di luar sekalian juga sangat-sangat ingin.

Peneliti : Kalau CPNS atau BUMN gitu hehe?

Narasumber : Hmm ada sih ketertarikan di situ. Soalnya keluarga juga sempat nawarin mau enggak di sini, tapi masih mikir-mikir sampai sekarang masih agak bingung gitu loh.

Peneliti : Jadi impian terbesarnya itu tadi pengen menciptakan lapangan pekerjaan?

Narasumber : Betul, pengen sekali menciptakan lapangan pekerjaan.

Peneliti : Seiring dengan berjalannya waktu, pengalaman-pengalaman kerja Mbak Kristin itu berubah-rubah enggak sih? Impian pekerjaan atau cita-cita dulu deh. Cita-cita Mbak Kristin apa sih?

Narasumber : Waktu kuliah?

Peneliti : Waktu kuliah atau waktu SMA?

Narasumber : Kalau waktu SMA jujur cita-cita tuh masih abu-abu gitu. Kalau kuliah karena kebetulan saya kuliahnya di penerbangan, jadi cita-citanya bekerjanya di perusahaan penerbangan gitu-gitu sih. Kalau untuk sekarang cita-citanya malah bingung malahan jadinya.

Peneliti : Berarti berubah ya seiring berjalannya waktu?

Narasumber : Betul, berubah-ubah.

Peneliti : Berarti ini pekerjaannya Mbak Kristin yang sekarang ini bukan impiannya dulu ya? Bukan pekerjaan impian yang Mbak Christine ya?

Narasumber : Jujur iya.

Peneliti : Atau belum mungkin?

Narasumber : Iya bisa dibilang belum juga.

Peneliti : Kira-kira dengan berpindah-pindah tempat kerja ini tadi apakah semakin jauh apa semakin dekat dengan pekerjaan impian Mbak Kristin?

Narasumber : Yang aku rasain kalau …. aduh agak berat ya ini pertanyaannya. Makin ke sini makin berat ya hehe. Kalau dibilang makin jauh, karena kan aku cita-citanya pengen membuka lapangan kerja ya, lumayan agak jauh sih menurut aku.

Peneliti : Tapi mungkin ini ya, dengan pengalaman kerja ini Mbak Kristins jadi punya bekal nih . Punya pengalaman-pengalaman yang besok mungkin berguna untuk membuka bisnis atau membuka usaha atau membuka lapangan pekerjaan.

Narasumber : Oh iya, betul. Harapannya sih kayak gitu ya. Jadi dari pengalaman-pengalaman aku yang backgroundnya berbeda-beda ini, aku bisa ngerangkumin dikit-dikit nih kalau misalnya kita mau buka lapangan pekerjaan. Gimana karana aku kan kemarin terakhir itu kerjanya yang emang dia buka lapangan pekerjaan sendiri. Jadi dari dari situ aku ada sedikit banyak belajar-belajar hal baru gimana caranya memanage bisnis dan lain-lain gitu.

Peneliti : Ketika pertama kali terjun di dunia kerja itu bagaimana sih perasaannya? Kaget nggak sih?

Narasumber : Kalau aku jujur takut karena dulu kan pertama kali kerjanya itu di bagian counter jual handphone gitu kan jadi otomatis kita harus ngapalin spek-speknya, harus gimana caranya kita berkomunikasi dengan customer, gimana caranya kita ngasir dan lainlain gitu. Jujur sangat takut deg-degan gitu jadi takut banget salah gitu.

Peneliti : Oke, Mbak kristin tadi kan pernah resign di beberapa tempat ya. Dari Cafe, terus IDevice juga, di branding, terus di Lurik. Itu ketika pertama kali memutuskan untuk resign itu gimana sih perasaannya? Bingung kah, atau malah lega, atau bimbang kah?

Narasumber : Awal-awalnya pas mau mutusin resign tuh bingung bimbang sih. Terus takut juga nanti ini kalau setelah aku resign dari sini ketemu pekerjaan yang lebih bagus apa enggak, terus bisa kerja lagi cepat apa enggak gitu-gitu sih. Setelah resignnya lumayan bikin lega gitu karena beban-bebannya tuh kayak udah lepas semua gitu loh.

Peneliti : Sepengalaman Mbak Kristin ketika memutuskan untuk resign itu apakah perlu enggak sih sebelum resign tuh mungkin kita coba-coba istilahnya punya plan B dulu?

Narasumber : Iya pokoknya sebelum aku resign dari beberapa pekerjaan itu aku pasti nyari loker dulu. Jadi kayak nanti aku pilih-pilih lagi nih yang ini oke apa enggak nih, ambil apa enggak gitu-gitu. Jadi seleksi lagi nyambi masih bekerja di situ gitu.

Peneliti : Jadi kalau udah keterima di tempat baru, baru memutuskan resign? Apa mungkin udah cari-cari dulu aja lah?

Narasumber : Aku kebetulan sambil nyari sambil nunggu resign sih. Jadi beberapa kali aku resign tuh belum keterima di tempat baru tapi aku udah ngelamar. Biasanya one way notice resign gitu sih. Jadi durasi satu bulan udah ngasih surat resign itu, nyampe sebulan itu belum nemu tempat baru ya mau nggak mau tetap harus keluar kan dari tempat kerja itu.

Peneliti : Kalau Mbak Christine sejauh ini pernah ngerasa kecewa enggak terhadap pilihan pekerjaan?

Narasumber : Pernah, pernah.

Peneliti : Dimana dan karena apa itu mbak?

Narasumber : Yang pertama itu di Papa Cheese. Itu aku kecewa karena jujur dari segi gajinya kecil sih. Terus kalau misalnya kita lembur-lembur itu enggak ada tambahannya juga itu yang bikin kesel. Yang kedua itu di yang terakhir di Wearlori ini. Nah itu aku tuh dengan salary yang segitu double sampai triple job itu tidak ada tambahan salary lagi paling bonus-bonus lain aja gitu loh. Mestinya masih nggak masuk akal gitu. Masih kayak jobnya banyak tapi salarinya nambahnya cuma dikit, tuh.

Peneliti : Mbak Kristin ketika memutuskan untuk bertahan atau pindah dari suatu pekerjaan kira-kira pertimbangannya apa saja sih?

Narasumber : Yang pertama dari kerjaan ke gajinya sih. Misalnya kerjaannya over tapi gajinya nambah paling dikit atau nggak ditambah sama sekali. Terus lingkungan kerjanya, kebetulan di tempat aku kerja kemarin itu pertemanannya enak, cuma atasannya yang kurang enak gitu. Dari segi lingkungannya juga terus fasilitasnya juga, gitu sih.

Peneliti : Terus kalau menurut Mbak Kristin nih, dengan berpindah-pindah tempat kerja itu apa bagian dari strategi Mbak Kristin untuk mungkin mencapai karir tertentu atau mencapai pekerjaan impian?

Narasumber : Iya, menurut aku dari berpindah-pindahnya aku bekerja, aku semakin banyak belajar hal-hal baru gitu dari pekerjaan sebelumnya. Terus plus minusnya bekerja di bagian ini apa, terus kalau misalnya kita yang jadi ownernya atau apa segala macam tuh apa gitu, pokoknya banyak belajar hal-hal baru sih gitu.

Peneliti : Terus bagaimana sih cara Mbak Kristin memaknai berbagai pengalaman kerja sebelumnya?

Narasumber : Memaknai dalam hal apa nih maksudnya?

Peneliti : Maksudnya menurut Mbak Kristin seberapa penting sih pengalaman kerja yang sebelumnya itu bermanfaat untuk sekarang atau untuk kedepannya?

Narasumber : Menurut aku lumayan sangat cukup sangat penting buat kedepannya.

Peneliti : Cukup membantu kah? Bagaimana kah?

Narasumber : Iya cukup penting soalnya dari pengalaman-pengalaman sebelumnya kita bisa belajar lebih baik apa tidak kalau misalnya kita kayak gini gimana, baiknya gimana gitu sih, cukup membantu buat kedepannya sendiri.

Peneliti : Mbak Kristin dengan pengalaman kerjanya dulu sampai sekarang itu ada yang paling berkesan atau di tempat mana yang paling berkesan?

Narasumber : Yang paling berkesan tuh jujur di tempat pekerjaan pertama, karena itu kan pertama kalinya bekerja.

Peneliti : Konter itu?

Narasumber : Iya konter handphone itu. Itu sangat berkesan sampai sekarang rasanya masih berasa gimana gitu. Caranya kita biar bisa ngobrol sama customer, gimana caranya kita nge sale sesuatu, terus gimana caranya menghapal satu produk itu sangat berkesan sih. Terus dari pokoknya di tempat

pekerjaan pertama tuh berkesan karena banyak banget belajar sesuatu yang aku nggak expect gitu.

Peneliti : Oke, menurut Mbak Kristin pribadi itu apa sih makna bekerja dalam hidup?

Narasumber : Waduh berat ya? Makna bekerja dalam hidup.

Peneliti : Apakah mungkin bekerja itu hanya soal mendapatkan penghasilan atau mungkin ada makna-makna lain?

Narasumber : Yang pertama ya soal mendapatkan penghasilan. Terus yang kedua menurut aku koneksi juga sih. Koneksi terus ya koneksi relasi sama lah ya. Nah selain itu juga pengalaman sih itu yang sangat ini.

Peneliti : Yang jadi pertimbangan Mbak Kristin dalam memilih pekerjaan atau tempat kerja tadi. Kalau boleh diranking tuh yang pertama, yang utama, apa yang kedua?

Narasumber : Oke yang pertama itu lingkungan kerjanya sih. Entah itu dari segi atasan, terus pertemanan di kantornya gitu. Terus yang kedua tentu saja gajinya, sesuai atau tidak dengan jobdesk kita. Terus sama fasilitasnya, fasilitas kerjanya, setelah fasilitas itu yang terakhir, oh sama ini sih upgrade skill gitu tuh cukup penting. Terus juga sebenarnya yang terakhir itu jarak tempat kerjanya itu juga harus dipertimbangkan sih sebenernya.

Peneliti : Mbak Kristin pernah nggak sih ketika melamar pekerjaan itu biasanya kita kan ngasih CV, riwayat bekerja, pernah di sini, di sini, selama berapa waktu, itu pernah gak sih jadi bahan pertimbangan, kok di sini cuma kerja sebentar? Membuat perusahaan jadi ragu gitu.

Narasumber : Oh maksudnya pas interviewnya gitu ya? Sejauh ini sih belum ada ya yang menyinggung ke arah berapa lamanya aku bekerja di satu perusahaan gitu. Biasanya cuman ditanya, Mbak Kristin bekerja di sini apa aja nih pengalamannya maksudnya sebagai apa aja gitu-gitu loh. Jadi untuk jangka waktunya enggak ada disinggung sama sekali sih.

Peneliti : Aku pengen tau aja sih kira-kira dampak dari riwayat kerja kita pindah-pindah kerja itu apakah jadi pertimbangan yang krusial nggak sih ketika interview kerja? Punya riwayat yang buat takut, kayak di sini cuma beberapa bulan, di sini cuma beberapa tahun, kalau seperti itulah.

Narasumber : Oke, kebetulan untuk di CV aku itu, aku pasti selalu naruh riwayat kerja yang emang aku fulltime. Kayak misalnya, terakhir aku di Apple aja, terus terakhir yang di Wearlori itu. Nah itu kan yang fulltime-fulltime kan, dan dari perusahaan sendiri menurut aku mereka tuh pasti ngeliatnya yang kita kerja di bagian fulltimenya, kalau misalnya yang kayak cuman part time atau freelance itu tuh kayak tidak masuk hitungan menurut aku ya gitu sih. Jadi karena aku kerja paling lama, eh paling sebentar biasanya setahun, jadi mungkin itu juga sih jadi bahan pertimbangan yang belum ditanyain gitu.

Peneliti : Oke. Menurut Mbak Kristin tuh pekerjaan yang ideal bagi Gen Z itu apa sih? Gimana sih atau profesinya sebagai apa sih?

Narasumber : Menurut aku untuk di zaman era digital ini nih influencer kayaknya cukup ideal ya kayak influencer, youtuber dan lain-lain tuh mungkin cukup ideal. Tapi balik lagi ke skill ini, jadi eh

yang work from anywhere itu sangat-sangat oke sih. Kayaknya itu sih untuk yang sekarang, apalagi kita kan gen z sekarang tuh hobinya liburan, kesana kemari, hari ini di kota ini besok di kota sana, itu tuh sangat oke buat kerjaan yang WFA.

Peneliti : Oke, kita udah masuk di pertanyaan terakhir nih. Kalau Mbak Kristin diminta untuk memberikan nasehat nih sesama gen z yang mungkin lagi bingung soal karir, soal pekerjaan. Mbak Kristin mau memberikan nasehat apa nih?

Narasumber : Waduh, kalau untuk di sekarang ya, harus perbanyak bisa skill komunikasi, terus harus menurut aku skill komunikasi itu nomor satu. Lalu kedua itu kita minimal banget bisa di basic English sih. Nah itu tuh sangat penting banget buat sekarang apalagi di jaman sekarang ini dikit-dikit English, apalagi bekerja tuh kayaknya Inggris tuh udah nomor satu buat ini ya bahan kita bisa masuk di perusahaan gitu loh. Nah itu sih.

Peneliti : Oke, alhamdulillah pertanyaan sudah terjawab semua nih. Kita tutup ya. Mungkin sekian dulu wawancara pada malam hari ini. Terima kasih atas kesediaan waktu, informasi yang sudah diberikan. Semoga Mbak Kristin sukses selalu.

Narasumber : Amin.

**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI NARASUMBER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

| | |
|---|---|
| Nama | : Ayuningtyas Maarif |
| TTL | : Majalengka, 11 September 1999 |
| Usia | : 26 |
| Alamat | : Sleman, Yogyakarta |
| Alumni, Angkatan | : UPN Veteran Yogyakarta (2025) |
| Tempat Kerja | : iDevicestorejogja |
| Lokasi | : Jl. Laksda Adisucipto No.31, Sleman Yogyakarta |
| Posisi Pekerjaan | : Senior Customer Service & Marketing |

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia untuk diwawancarai sebagai narasumber dalam penelitian thesis yang dilakukan oleh :

| | |
|---|---|
| Nama Peneliti | : Luhur Haris Dwiyono |
| Perguruan Tinggi | : Universitas Islam Indonesia |
| No. Mahasiswa | : 21911051 |
| Program Studi | : Program Studi Manajemen Program Magister |
| Judul Thesis | : Generasi Z dan Fenomena Job Hopping, Eksplorasi atas Preferensi dan Harapan Karier |

Saya memahami bahwa wawancara ini bertujuan untuk keperluan akademik dan data yang saya berikan akan digunakan dalam rangka memenuhi tugas penyelesaian thesis ini. Saya memberikan izin kepada peneliti untuk merekam dan mendokumentasikan wawancara sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Yogyakarta, 14 September 2025

Ayuningtyas. Maarif

**TRANSKRIP WAWANCARA**

**NARASUMBER 5**

Nama : Ayuningtyas Ma'arif

Usia : 26 Tahun

Pekerjaan : Senior Customer Service & Marketing IDevice Store

Tanggal dan Waktu : Minggu, 14 September 2025 Pukul 19.30 WIB

Lokasi : Teduh Coffee

Peneliti : Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh. Perkenalkan saya Haris, mahasiswa UII. Seperti yang sudah saya sampaikan sebelumnya, saya izin minta waktu Mbak Ayu untuk wawancara terkait dengan fenomena job hopping di kalangan Gen Z. Yang mana sebelumnya saya sudah mendapatkan informasi bahwa Mbak Ayu ini masuk dalam kriteria yang cocok menjadi narasumber saya karena mempunyai riwayat beberapa kali pindah tempat kerja.

Narasumber : Wallaikumsalam. Oke, salam kenal juga mas.

Peneliti : Mbak Ayu mungkin boleh diceritakan latar belakang Pendidikan dan pekerjaannya saat ini?

Narasumber : Boleh, halo aku Ayu dulu aku kuliah di STTKD Manajemen Transportasi lulusnya tahun 2021. Lanjut kuliah di UPN, alhamdulillah udah lulus tahun ini tahun 2025. Dan sekarang saya bekerja di IDevice sebagai Senior Customer Service Specialist sama marketing juga.

Peneliti : Udah berapa lama mbak kerja disini?

Narasumber : Di IDevice? Udah lama sih, tiga tahunan lah.

Peneliti : Terus gimana pengalaman kerjanya selama ini?

Narasumber : Pengalaman kerja di IDevice selama ini ya banyak challengenya sih. Karena ini pertama kali saya terjun di customer service, karena kan sebelumnya bukan di customer service. Cuman selama di IDevice ini saya merasa kurang juga karena di perusahaan ini belum ada jenjang karirnya, tapi overall buat kayak salary terus work life balance juga, work sama life juga balance cuman belum ada jenjang karirnya aja kalau di perusahaan sekarang.

Peneliti : Oke udah tiga tahunan ya. Kalau perasaan pertama kali kerja di sini gimana mbak?

Narasumber : Perasaannya pertama kali sih cukup deg-degan karena baru pertama kali terjun di customer service itu tapi lama kelamaan udah kayak jadi seneng sih, karena ketemu customer terus juga mulai enjoy gitulah sama pekerjaannya.

Peneliti : Dulu ketika dapat kerjaan disini ceritanya gimana tuh? Nyari-nyari loker kah atau ada relasi kah?

Narasumber : Dulu nyari-nyari juga tapi kebetulan ada temen yang pernah kerja di situ juga. Jadi ya eh saran dari teman juga sih, cuman tetap ngikutin prosedur dari perusahaannya kayak interview terus juga, masa pelatihan selama tiga bulan kayak gitu sih.

Peneliti : Sejauh ini gimana Mbak aturan atau kebijakan-kebijakan di tempat kerja Mbak Ayu?

Narasumber : Karena tempat kerja aku nih sekarang retail jadi sebenarnya kebijakannya tuh gak cukup banyak, cuman sering apa ya kayak sering ada perubahan aja. Kebijakannya so far selama ini sih ya masih bisa aku terima, kayak kerjanya karena kita itu retail jadi kerjanya itu dari Senin sampai Minggu itu enggak ada liburnya. Jadi lima hari kerja, satu hari libur. Jadi setiap minggu itu kita liburnya tuh beda-beda.

Peneliti : Itu Mbak Ayu di bagian apa? Di bagian pengadaan produk kah atau di bagian yang jualan di depan kah?

Narasumber : Oh, betul. Di tempat kerja aku ini walaupun dia udah ada spesifikasi kerjanya misal aku customer service tapi tetep ngerjain bagian-bagian lainnya juga. Tetep pengadaan aksesoris juga, mengolah data juga jadi double job lah di situ.

Peneliti : Gimana menurut Mbak Ayu dengan double job itu?

Narasumber : Cukup berat sih. Ya saya mengharapkan juga sih pekerjaan. Sebenarnya mengharapkan juga pekerjaan di luar perusahaan yang tempat saya kerja saat ini cuman ya masih bimbang, kayak beberapa kali interview di beberapa perusahaan juga salarynya masih belum sesuai dengan apa yang saya mau gitu. Karena di tempat kerja sekarang nih menurut saya walaupun jobnya banyak tambahan cuman salarynya masih bisa saya terima. Cuman kalau misalnya di tempat lain memang ada opportunity yang lebih dari perusahaan saya saat ini, mungkin bakal diambil, bakal saya ambil.

Peneliti : Alasannya tetap bertahan apa nih mbak?

Narasumber : Alasannya bertahan itu sih, tadi salary itu kan ya. Salarnya walaupun banyak ya, jobnya tambahannya, tapi bonus karena lagi-lagi retail, jadi setiap penjualan itu bonusnya lumayanlah, masih cukup.

Peneliti : Terus tadi Mbak Ayu sempat cerita juga di awal, sempat ada pelatihan ya? Selain pelatihan di awal itu, mungkin ada pelatihan-pelatihan rutin per periode gitu atau untuk pengembangan skill apa gitu, upgrading.

Narasumber : Tapi sayangnya di tempat saya tuh nggak ada pelatihan-pelatihan kayak gitu, makanya kayak sayang banget gitu lah nggak ada sih.

Peneliti : Kira-kira seberapa penting menurut mbak Ayu bagi perusahaan atau tempat kita bekerja itu memfasilitasi ruang-ruang untuk kita berkembang secara personal gitu?

Narasumber : Menurut saya sih sangat. Terutama pelatihan kayak Bahasa seharusnya sih. Setiap perusahaan tuh ada kayak pelatihan bahasa Inggris apalagi kan saya kerja di bidang customer service, terus customer juga kan ga selalu dari lokal aja ya, dari internasional juga. Jadi kayak pelatihan

bahasa Inggris, pelatihan komunikasi itu juga seharusnya penting dalam Perusahaan, cuman ya sayangnya perusahaan saya saat ini belum menerapkan itu.

Peneliti : Sejauh ini dengan gaji yang diberikan puas nggak?

Narasumber : Dengan gaji cukup puas tapi saya berharapnya bisa bisa mendapat lebih sih.

Peneliti : Terus tadi kalau mbak Ayu lima hari kerja dalam seminggu satu hari libur. Dengan waktu itu mbak Ayu masih dapat meluangkan waktu untuk keluarga atau untuk hobi atau main sama teman-teman?

Narasumber : Iya, masih bisa sih karena itu waktunya kita enggak delapan sampai lima. Jadi sepuluh sampai enam, masih ada spare waktu pagi itu saya masih bisa masak, masih bisa olahraga. Terus karena kita jamnya juga shift, jadi ada shift pagi sama shift siang. Jadi masih ada waktulah buat ngurus yang lainnya, masih sempetlah olahraga, masih sempet juga bisa main-main sama teman.

Peneliti : Masih bisa mungkin usul ganti shift gitu atau ngatur jam kerja Mbak? Tikeran shift sama temen mungkin?

Narasumber : Masih bisa.

Peneliti : Berkaitan dengan work life balance. Seberapa penting sih itu bagi mbak Ayu?

Narasumber : Penting banget sih, karena kalau gak balance kita bisa burnout, bisa stres ya.

Peneliti : Kalau terkait dengan lingkungan kerjanya gimana?

Narasumber : Lingkungan kerjanya sejauh ini sih baik, maksudnya nggak toxic lah. Kayak di perusahaan-perusahaan lain lebih kekeluargaan, cuman ya karena kekeluargaan itu jadinya kadang kayak gak enakan, jadi gitu.

Peneliti : Kalau akses lokasi dari tempat tinggal Mbak Ayu ke tempat kerja jauh enggak?

Narasumber : Enggak, sangat tidak jauh cuma nyebrang aja sih.

Peneliti : Dulu emang tinggal di situ, kebetulan dapat tempat kerja di situ atau pernah tinggal agak jauh?

Narasumber : Iya dulu agak jauh sih, saya di bantul dan perusahaan ini ada di tengah kota di Jalan Laksda Adisucipto. Terus akhirnya saya pindah ke tempat yang lebih dekat sama tempat kerja.

Peneliti : Menurut mbak terkait dengan akses ke lokasi tempat kerja itu seberapa penting sih jadi pertimbangan?

Narasumber : Penting sih, penting banget ya karena kalau misalnya dekat sama tempat kerja kita bisa efisiensi waktu, bisa efisiensi pengeluaran juga.

Peneliti : Oke. Selama bekerja disini mungkin ada hal-hal yang membuat Mbak Ayu merasa nyaman atau nggak nyaman?

Narasumber : Yang nyamannya ya tadi sebenarnya udah dijelaskan. Kayak jamnya itu sebenarnya fleksibel, nggak fleksibel cuman kalau kita izin itu bisa yang dadakan. Terus nggak ada batas waktu

izinnya karena udah kayak kekeluargaan juga. Terus ya waktunya itu kan dari jam 10 ya kerjanya, jadi kita masih bisa ngerjain hal-hal lain. Masih bisa olahraga dan lain-lain di pagi harinya. Terus kalau nggak nyamannya mungkin lebih ke ininya aja sih kayak nggak ada jenjang karirnya, terus nggak ada juga pelatihan-pelatihan gitu. Terus banyak job di luar dari job saya.

Peneliti : Sejauh ini puas nggak Mbak kerja di sini?

Narasumber : Cukup sih, di bilang puas kurang puas, tapi cukup.

Peneliti : IDevice itu cabangnya ada nggak mbak selain di Jogja? Udah besar kah?

Narasumber : Dibilang sudah besar sih sebenarnya udah besar. Cuman kayak dari ownernya sendiri dia belum mau untuk ngebuka cabang.

Peneliti : Punya orang asli orang Jogja?

Narasumber : Orang Magelang.

Peneliti : Oke lanjut lagi nih. Boleh diceritain perjalanan pengalaman kerja Mbak Ayu dari awal sampai ke tempat kerja sekarang.

Narasumber : Oke, aku mulai kerja itu udah dari kuliah sebenarnya. Dari semester tiga itu aku kerja di Batik Azizah. Itu aku sebagai yang package-packaging. Terus habis itu aku lanjut ke tenant-tenant gitu, event-event makanan sih sebenarnya. Cuman itu kayaknya freelance deh, lebih ke freelance. Terus abis itu lanjut lagi aku ke Papa Cheese Coffee. Itu cukup lama sih, cuman ya keluar resign gara-gara pertama tuh gaji nggak turun, tiga bulan gaji ga turun. Jadi akhirnya aku resign. Terus aku pindah ke Pao Thai Tea. Resign lagi karena aku harus magang di YIA. Itu magang kan satu bulan, tapi aku dikontrak buat ngelanjutin dua bulan di Angkasa Pura. OJT itu lah pokoknya Operasional Landside di YIA. Terus abis itu aku pindah kerja lagi di IDevice Store. Nah abis lulus itu aku pernah daftar-daftar sebenarnya, daftar-daftar ke perusahaan-perusahaan, cuma itu salarinya tuh nggak sesuai, cuman ada satu perusahaan yang sempat aku terima, aku kerja di IGT. IGT itu kayak perusahaan teknologi kaya software gitu lah. Cuman dia kerjanya itu dari rumah. Jadi aku sempat punya dua kerjaan dalam satu waktu, di IDevice sama di IGT itu. Cuman kalau di IGT itu karena shift-nya malam, jadi aku masih bisa kerjain dan fleksibel tempatnya di mana aja.

Peneliti : Berapa lama mbak kalau di IGT?

Narasumber : Itu cuman tiga bulan, masa pengenalan aja tiga bulan.

Peneliti : Terus memutuskan untuk resign? Kenapa itu alasannya mbak?

Narasumber : Iya. Karena alasannya satu capek, kata saya bekerja di IDevice juga. Terus juga salarynya nggak sesuai karena kan shift malam, seharusnya dapat salary yang lebih tinggi gitu ya. Dan itu juga perusahaan internasional basicnya harus pakai bahasa Inggris, jadi salarynya harusnya sih lebih tinggi. Tapi ternyata tidak sesuai karena customernya perusahaan lokal, jadi ya tidak sesuai aja. Jadi berhenti, jadi memutuskan untuk kerja di satu tempat saja.

Peneliti : Terus nih, ketika kita memilih suatu pekerjaan atau memilih tempat kerja itu kan pastikan awalnya kita punya ekspektasi kan. Kalau misalnya aku kerja di sini bakalan begini, bakalan dapat ini. Kira-kira di IDevice ini sesuai dengan ekspektasi waktu itu enggak?

Narasumber : Ya sesuai sih, karena sebelum-sebelumnya kan aku kerjanya part time nih, jadi salarynya itu ya sebenarnya masih sedikit. Nah semenjak di IDevice ini sesuai banget sih untuk salarynya. Lebih dari ekspektasi aku jadinya ya sesuai sih.

Peneliti : Oke, kalau Mbak Ayu pernah dapat pekerjaan yang enggak sesuai ekspektasi?

Narasumber : Pernah banget.

Peneliti : Yang enggak digaji tiga bulan itu?

Narasumber : Iya hahaha enggak sesuai ekspektasi sih. Tiga bulan enggak digaji perasaannya kesel. Itu saya juga sempat lapor ke apa sih dinas. Iya ketenagakerjaan tapi enggak di tanggapin ya karena apalah gajinya juga cuman seberapa. Tapi ya kesel sih perasaannya. Jadi sama tokonya juga kesel, sama ownernya juga kesel, pokoknya jadi nggak suka aja dulunya pekerjaan itu yang paling kita passion banget sampai akhirnya jadi benci banget.

Peneliti : Oke terus kalau yang sekarang sesuai ekspektasi nih ya, IDevice ini. Itu gimana caranya Mbak Ayu menjalani pekerjaannya?

Narasumber : Sesuai ekspektasi ya enjoy aja. Terus cinta dengan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya. Terus juga semangat kerjanya, ya gitulah pokoknya karena sesuai ya kita juga enjoy.

Peneliti : Tadi Mbak Ayu sempat cerita kalau nanti dapat peluang kerja di tempat lain bakalan keluar dari IDevice nih?

Narasumber : Iya kalau jamnya sesuai, salarynya lebih dari IDevice, saya pasti bakal, bakal ambil.

Peneliti : Tapi kalau misalnya ada ini ya, ada semacam mediasi gitu dari IDevice nih. Mbak Ayu mau saya pertahankan, kira-kira harapannya Mbak Ayu untuk kita berbenah lah. Untuk kita menciptakan lingkungan yang bisa membuat Mbak Ayu bertahan lebih lama itu kira-kira harapannya apa sih, apa yang harus diperbaiki gitu?

Narasumber : Di perusahaan itu?

Peneliti : Iya.

Narasumber : Sebenarnya aku udah pernah mau keluar juga. Terus udah ada mediasi itu ya, ditawarkan kenaikan salary juga. Cuman harapan saya tuh saya bisa naik lah jabatannya. Nah itu belum terealisasikan. Sebenarnya yang saya mau di perusahaan itu ada jenjang karirnya gitu. Itu sih.

Peneliti : Mbak Ayu punya cita-cita atau pekerjaan impiannya jadi apa atau bekerja di mana?

Narasumber : Cita-cita aku untuk saat ini pengen jadi orang kaya, tapi jadi orang kaya kan harus banyak-banyak kerjaannya biar gimana caranya dapetin uang. Aku sih pengennya jadi business woman sama pengen juga jadi dosen. Jadi selagi aku masih bisa ngelakuin dua duanya ini, ya udah aku ga akan pernah berhenti-berhenti untuk belajar atau untuk mengembangkan diri saya sendiri.

Karena ya this is my passion. Ini adalah sesuatu hal yang saya suka dan saya inginkan. Jadi ya oke, gue lakuin aja.

Peneliti : Mbak Ayu punya mungkin cita-cita atau pekerjaan impiannya jadi apa atau bekerja di mana?

Narasumber : Ngajar jadi dosen, jadi dosen tetap PNS gitu lah. Aku juga punya kerjaan sampingan kaya bisnis gitu, biar bisa ngebuka pekerjaan baru juga untuk orang-orang. Itu sih impian aku sekarang yang ada di pikiran aku.

Peneliti : Seiring dengan berjalannya waktu pengalaman Mbak Ayu pindah-pindah tempat kerja itu, apakah berubah nggak sih impian atau cita-cita pekerjaan Mbak Ayu? Atau emang dari dulu pengen jadi wanita karir ya?

Narasumber : Dulu sebelum kepikiran ya, dulu ya saya jurusan penerbangan pengennya di penerbangan. Tapi setelah saya terjun di penerbangan ternyata tidak seenak itu, dari jam kerja, dari salari juga. Ya kalau misalnya kita nggak masuk ke BUMN agak susah juga kan, untuk jenjang karir dan segala macamnya. Jadi selama dari pengalaman sih menurut saya kan beda-beda tuh job saya dari pengalaman kerja sebelumnya sama yang sekarang. Tapi pengalaman itu bisa jadi pelajaran buat saya kedepannya kalau misal saya pengen jadi bisnis woman kan jadi saya tahu gimana caranya ngejual, selling atau enggak ngebisnis usaha tuh kayak gimana. Jadi saya sudah punya basic dari pengalaman-pengalaman yang udah saya kerjain sebelumnya.

Peneliti : Terus dengan pekerjaan Mbak Ayu saat ini apakah semakin dekat nggak sih dengan pekerjaan impiannya tadi itu?

Narasumber : Karena impian saya ada dua itu tadi mengajar dan jadi bisnis woman. Jadi mungkin pengalaman saya yang sebelumnya mungkin bisa masuk ke cita-cita saya yang bisnis woman itu. Tapi kalau untuk ngajar ya kayaknya agak bertolak belakang juga.

Peneliti : Bisa dong, sudah selesai S2?

Narasumber : Ya maksudnya kalau dengan pengalaman kerja. Tapi ada sih kayak pengalaman kerjanya soal komunikasi gitu kan, jadi bisa nih skillnya bisa diambil dari pengalaman kerja itu.

Peneliti : Oke, berarti ini Mbak Ayu mulai bekerja sejak kuliah ya udah kerja?

Narasumber : Iya.

Peneliti : Tapi itu masih ini ya, untuk sampingan aja gitu?

Narasumber : Kayak part time sih lebih tepatnya. Kayak enam jam kerja. Ya lumayan sih enam jam kerja udah termasuk.

Peneliti : Sebenarnya yang pengen tak tanyain tuh ketika pertama kali terjun di dunia kerja itu bagaimana sih perasaannya? Gimana sih kaget nggak?

Narasumber : Kaget, deg-degan, takut, lebih tepatnya takut sih kayak gimana ya cara kerjanya. Karena kan sebelumnya belum ada pengalaman kerja sama sekali. Pertama kerja itu kaget terus nggak tahu harus kayak gimana kalau nggak dikasih tahu kita nggak tahu kerjanya ngapain, takut sih pertama kerja.

Peneliti : Oke, Mbak Ayu berarti resignnya tuh di mana yang full time ya? Yang bukan part time. Kerja full time di IGT itu ya? Atau di Thai Tea itu full time juga atau part time?

Narasumber : Iya sebenarnya di Papa Cheese aku full time sih. Terus abis itu pokoknya dari situ aku udah full time semua.

Peneliti : Gimana nih perasaannya Mbak Ayu ketika memutuskan untuk resign?

Narasumber : Senang. Perasaannya ya senang sih jadinya, tapi kesel juga karena gajinya nggak turun-turun.

Peneliti : Terus kalau Mbak Ayu sebelum resign nih, kira-kira penting nggak sih kita nyari-nyari pekerjaan lain dulu?

Narasumber : Penting. Saya juga kalau selagi masih kerja juga saya sering nyari-nyari kerjaan yang lain. Maksudnya selagi kerja saya sambil interview-interview di tempat lain.

Peneliti : Oke. Sejauh ini kira-kira Mbak Ayu pernah merasa kecewa gak sih memilih pekerjaan? Mungkin yang tadi tuh selain di yang nggak digaji itu?

Narasumber : Kecewa ya pernah sih, karena nggak sesuai dengan jam kerja atau salarynya juga.

Peneliti : Itu yang dimana Mbak selain yang di Papa Cheese tadi itu yang pernah kecewa?

Narasumber : Yang pernah kecewa di, sorry oh harus yang full time ya? Iya itu juga terus yang part time di Batik juga itu kecewa banget. Terus setelahnya di YIA juga itu aku kerja dua bulan kecewa karena gajinya nggak sesuai jam kerjanya full banget.

Peneliti : Oke. Terus nih, bagaimana Mbak Ayu untuk memutuskan bertahan atau pindah dari suatu pekerjaan itu pertimbangannya apa saja?

Narasumber : Pertimbangannya sama ya, salarynya terus juga jam kerjanya. Terus juga lingkungannya, apalagi atasannya itu paling penting sih yang ngebuat kita nyaman atau enggaknya itu atasannya. Terus lingkungan pertemanannya, lingkungan kerjanya juga itu kalau misalnya toxic itu juga bikin gak betah kerjanya.

Peneliti : Oke. Mbak Ayu apakah dengan berpindah-pindah tempat kerja ini merupakan bagian atau strategi Mbak Ayu untuk peningkatan karir atau untuk mencapai pekerjaan impiannya?

Narasumber : Sangat, hehe.

Peneliti : Berarti Mbak Ayu ini setujukah Gen Z membenarkan perilaku job hopping ini, pindah-pindah kerja nih?

Narasumber : Setuju sih, setuju.

Peneliti : Oke. Terus gimana sih cara Mbak Ayu memaknai pengalaman-pengalaman kerja sebelumnya?

Narasumber : Memaknai pengalaman-pengalaman kerja?

Peneliti : Apa dengan pengalaman kerja sebelumnya tuh seberapa bermanfaat sih mungkin untuk pekerjaan sekarang atau yang akan datang?

Narasumber : Sangat penting sih. Itu juga buat apa ya namanya eh upgrade skill. Maksudnya pengalaman-pengalaman itu bisa jadi buat kita untuk mengupgrade skill kita.

Peneliti : Oke. Dari berbagai macam pengalaman kerja ini ada nggak yang paling berkesan atau tempat kerja yang paling berkesan?

Narasumber : Tempat kerja paling berkesan ya yang tempat kerja sekarang.

Peneliti : Apa yang membuat itu berkesan?

Narasumber : Berkesannya karena eh salarinya sih. Jadi berkesannya itu karena ya dari yang aku salarinya sedikit jadi nambah-nambah. Terus kesannya juga dari apa lagi ya lingkungannya juga berkesan.

Peneliti : Sekarang berarti sudah senior customer service?

Narasumber : Iya, sudah senior.

Peneliti : Dari awal masuk sampai jadi senior itu butuh waktu berapa lama?

Narasumber : Butuh waktu dua tahun.

Peneliti : Dua tahun? Sebelumnya apa itu customer service biasa?

Narasumber : Biasa aja, tapi semenjak ada part time jadi kita yang full time itu jadi senior.

Peneliti : Oke. Menurut Mbak Ayu pribadi nih makna bekerja dalam hidup Mbak Ayu itu apa sih?

Narasumber : Bekerja itu adalah cara kita bertahan hidup. Iya itu juga cara bertahan hidup juga. Karena kalau enggak bekerja kayaknya kita susah untuk bertahan hidup.

Peneliti : Tadi kan kita sempat bahas pertimbangan-pertimbangan ketika memutuskan bertahan atau keluar dari suatu pekerjaannya. Kira-kira yang kalau kita boleh ranking nih. Ketika kita memilih pekerjaan itu apa-apa aja sih yang dianggap penting? Dari gaji, hubungan dengan atasan, atau apa yang tadi, mungkin fleksibilitas kerja, work life balance, kalau boleh diranking kira-kira gimana?

Narasumber : Kalau menurut aku, jam kerja, terus juga salarynya, terus juga perusahaannya, itu juga menurut aku penting.

Peneliti : Perusahaannya maksudnya gimana?

Narasumber : Apakah perusahaannya itu apa ya baguskah. Bukan perusahaan yang kayak sebentar bakal nggak, nggak berkepanjangan gitu loh. Karena itu juga penting sih. Kan kita bekerj untuk harapannya jangka waktu yang lama ya. Terus juga atasan, cara kita komunikasi dengan atasan, terus lingkungan juga, terus juga partner kerja itu juga penting. Terus eh apa tempat kerja juga itu, aku penting juga sih kalau misalnya jauh juga kan, ya lokasi juga penting. Terus ini ya,

tempat kerja itu selain lokasi, benar-benar tempatnya kayak dia tuh lingkungannya itu kayak fasilitasnya nyaman atau enggak. Itu sih.

Peneliti : Oke, kalau terkait dengan perusahaan nih, kira-kira menurut Mbak Ayu sekarang itu kan Gen Z memiliki perusahaan cenderung berminat ke perusahaan-perusahaan yang memiliki program-program sosial, dapat menebar kebermanfaatan. Menurut Mbak Ayu gimana?

Narasumber : Perusahaan apa yang menurut aku?

Peneliti : Misalnya kalau kita kerja di perusahaan yang tambang yang merusak lingkungan itu nggak mau. Tapi kalau kita kerja di perusahaan yang mungkin dia punya program CSR atau sosial yang bermanfaat bagi masyarakat itu kita seneng kerja disitu. Kira-kira kalau menurut Mbak Ayu itu jadi pertimbangan enggak sih?

Narasumber : Kayak gitu ya? Menurut aku, jujurly sebenarnya sih penting juga. Cuman ya pertama kali sih ya itu sustainable perusahaannya itu. Kalau yang lain-lainnya mungkin kalau misalnya perusahaannya udah ngasih kelima itu ya, yang penting lima itu sudah terpenuhi dulu deh. Karena yang paling penting kan itu tadi yang poin-poin tadi.

Peneliti : Oke, Oke. Flashback dikit nih, biasanya ketika kita ngelamar pekerjaan kan kita lampirin CV, ada riwayat pekerjaan tuh. Dengan pengalaman kerja Mbak Ayu di tempat-tempat sebelumnya tuh pernah jadi pertimbangan gak sih? Pernah khawatir ini bakal jadi kesan negatif gitu?

Narasumber : Iya sih, kalau misalnya saya ngirimin CV ke tempat perusahaan ya saya menyesuaikan CV nya. Jadi ke perusahaan ini saya ubah dulu CV nya sesuai dengan permintaan perusahaannya itu. Jadi kalau misalnya nggak relate sama yang diminta di perusahaan itu, pekerjaan-pekerjaan dulu, pengalaman kerja yang dulu tuh enggak aku masukin. Jadi, relate aja.

Peneliti : Oke jadi bisa menyesuaikan ya? Nggak jadi bumerang dengan riwayat kerja yang cuma bentar-bentar itu kan biasanya jadi kesan negatif.

Narasumber : Nah itu nggak aku masukin. Karena nggak aku masukin jadi aku menyesuaikan perusahaannya. Karena yang sebentar-sebentar itu enggak aku masukin ke CV ku.

Peneliti : Oke. Kalau menurut Mbak Ayu tuh pekerjaan yang ideal bagi Gen Z itu apa sih? Gimana sih atau profesinya sebagai apa sih?

Narasumber : Ideal bagi Gen Z? Mungkin karena setiap orang beda-beda ya. Kalau aku sendiri sih kayaknya kalau Gen Z sih sekarang enaknya dia jadi influencer karena bisa kerja dimana aja, easy money hehe. Tapi bukan passionku di bidang influencer itu, jadi kalau aku sih pengennya ya itu yang kerjanya fleksible tapi bukan jadi influencer ya, bisnis tadi.

Peneliti : Oke, kita udah masuk di pertanyaan terakhir nih. Kalau Mbak Ayu diminta untuk memberikan nasehat sesama gen Z nih, mungkin yang lagi bingung soal karir, soal pekerjaan, kira-kira Mbak Ayu mau memberikan nasehat apa nih?

Narasumber : Apa nasihat? Buat aku sendiri ya. Kalau untuk Gen Z yang fresh graduate, intinya jangan pilih-pilih pekerjaan. Coba aja masuk dulu, maksudnya nyari-nyari pengalaman, terus gaji itu walaupun sedikit, maksudnya kita harus kerja aja dulu. Nanti kan dari pengalaman itu kita bisa

upgrade ke kerjaan kita yang berikutnya gitu. Jadi jangan nunda-nunda lah untuk nyari pekerjaan. Jangan milih-milih pekerjaan. Itu sih yang sesuai, yang nyaman maksudnya. Soalnya kalau kita milih-milih dan nunggu-nunggu malah gak dapet-dapet gitu. Jadi sesuaikan dengan passionnya. Jangan banyak milih-milih sih. Biasanya kan Gen Z kayak milih-milih gitu kan. Ya aku juga sebenarnya milih-milih cuman karena ya harusnya sih nggak gitu ya. Dicoba aja maksudnya kan bisa jadi pengalaman, bisa dijadiin CV juga.

Peneliti : Oke, alhamdulillah pertanyaan sudah terjawab semua nih. Kita tutup ya. Mungkin sekian dulu wawancara pada malam hari ini. Terima kasih atas kesediaan waktu, informasi yang sudah diberikan, Mbak Ayu semoga sukses selalu.

Narasumber : Amin.

**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI NARASUMBER**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

| | |
|---|---|
| Nama | : Irwan Syahputra |
| TTL | : Sleman. 10 Maret 1997 |
| Usia | : 28 |
| Alamat | : Drono Tridadi Sleman |
| Alumni, Angkatan | : SMK N 2 DEPOK SLEMAN. 2016 |
| Tempat Kerja | : APS YIA |
| Lokasi | : Kulon Progo |
| Posisi Pekerjaan | : Asisten Teknisi HVAC |

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia untuk diwawancarai sebagai narasumber dalam penelitian thesis yang dilakukan oleh :

| | |
|---|---|
| Nama Peneliti | : Luhur Haris Dwiyono |
| Perguruan Tinggi | : Universitas Islam Indonesia |
| No. Mahasiswa | : 21911051 |
| Program Studi | : Program Studi Manajemen Program Magister |
| Judul Thesis | : Generasi Z dan Fenomena Job Hopping, Eksplorasi atas Preferensi dan Harapan Karier |

Saya memahami bahwa wawancara ini bertujuan untuk keperluan akademik dan data yang saya berikan akan digunakan dalam rangka memenuhi tugas penyelesaian thesis ini. Saya memberikan izin kepada peneliti untuk merekam dan mendokumentasikan wawancara sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Yogyakarta, 26 September 2025

Irwan Syahputra

**TRANSKRIP WAWANCARA**

**NARASUMBER 6**

Nama : Irwan Syahputra

Usia : 28 Tahun

Pekerjaan : Asisten Teknisi HVAC APS YIA

Tanggal dan Waktu : Jumat, 26 September 2025 Pukul 20.00 WIB

Lokasi : My Koffie Indonesia

Peneliti : Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Narasumber : Walaikumsallam.

Peneliti : Selamat malam, Mas Irwan.

Narasumber : Iya, malam.

Peneliti : Perkenalan mas nama saya Haris, saya mahasiswa UII yang lagi penelitian tentang Gen Z, terutama tentang masalah job hopping atau pindah-pindah kerjaan. Dimana disini saya ingin tahu kira-kira preferensi atau harapan karir atau tempat kerja yang ideal untuk Gen Z seperti apa, kurang lebih nanti kita mau bahas seputar itu mas.

Narasumber : Oke siap.

Peneliti : Kemudian saya di sini juga izin minta waktunya mas Irwan untuk wawancara, karena sebelumnya saya sudah dapat informasi dari Pak Wahyudi, Mas Irwan ini cocok jadi narasumber saya karena punya riwayat pindah-pindah kerja itu tadi mas.

Narasumber : Iya.

Peneliti : Oke, mungkin yang pertama ni mas, minta tolong diceritakan latar belakang pendidikan Mas Irwan sama pekerjaannya sekarang.

Narasumber : Kalau saya latar pendidikannya di SMK 2 Depok Sleman, dulu di jurusan otomotif. Untuk sekarang kerja di bandara YIA bagiannya di HVAC.

Peneliti : HVAC itu apa ya mas?

Narasumber : Yang intinya pendingin. Ngurusin pendingin ruangan mas.

Peneliti : Terus pengalaman kerjanya di YIA selama ini gimana mas?

Narasumber : Untuk pengalaman di sana saya gini mas, untuk lingkup kerja lebih enak. Terus untuk pengalamannya dari yang dulu-dulu sih di sini lebih banyak mas, soalnya juga banyak ketemu orang-orang pinter.

Peneliti : Dulu bisa daftar, bisa keterima di YIA tuh gimana ceritanya mas?

Narasumber : Kalau dulu saya ini mas, sebenarnya ada teman ngasih lowongan pekerjaan sih. Cuma dia dulu kan bukaan pertama to mas, suruh daftar. Dulu tuh justru anehnya saya daftar di bagian eskalator lift mas. Jadi dulu saya daftarnya itu langsung mas, jadi kayak pembukaan langsung terus interview langsung tuh mas. Terus saya ke sana ke bandara habis itu interview mas saya dari pagi sampai sore. Nah di situ tuh jedanya lama mas. Jadi dari bulan Februari kalau nggak salah, maret itu saya udah sampai yang interview kan ada psikotes juga. Udah sampai interview habis itu saya tuh baliklah maksudnya kerja lagi yang biasa di sebelumnya. Terus dihubungin tuh bulan-bulan Juli akhir dan itu tuh email mas, lewat email. Tak kira tuh saya juga udah nggak keterima to mas, udah lama banget. Terus habis itu saya dihubungin, tapi pas dihubungi itu kok saya disuruh psikotes lagi, saya juga bingung to mas. Ya udah saya tetap jalanin itu, akhirnya juga alhamdulillahnya lolos. Habis lolos akhirnya suruh interview mas, suruh ke sana lagi. Terus sampai sana saya tuh kagetnya kok malah ditanya, masnya mau di bagian HVAC atau air? Lho, kok beda sama yang saya kemarin dulu mas. Tapi saya kan udah dapat ilmu sedikit-sedikit dari sebelumnya mas. Kalau air itu tentang apa, kalau AC itu tentang apa, kalau air itu ibaratnya limbah lah, limbah sama air kotor, air bersih. Saya akhirnya milihnya yang AC itu mas, yang pendingin udara itu.

Peneliti : Yang eskalatornya malah gak jadi mas?

Narasumber : Eskalatornya ternyata pas saat itu belum siap gitu loh mas. Jadi rekrutmennya belum siap dan itu masih dipegang vendor itu mas dulu. Nah setelah saya berjalan di HVAC itu satu tahun baru rekrutmen mas. Itu jadi banyak orang-orang ex sana mas, ex-pekerja dulu disana kebanyakan, terus sama dulu yang dari bandara sini Adi Sucipto.

Peneliti : YIA itu peresmian pertama kali buka tuh tahun berapa? Sebelum covid mas?

Narasumber : Kayaknya tuh sebelum Covid 2019an mas. Itu udah mulai penerbangan kecil-kecilan kayaknya, setahu ku dulu gitu sebelum full dibuka.

Peneliti : Terus jenengan pertama kali interview kerja di situ tahun berapa?

Narasumber : 2020 itu mas. 2020 itu bukaan besar-besaran itu mas sudah mulai operasional normal.

Peneliti : Terus gimana perasaan pertama kali kerja di situ mas?

Narasumber : Kalau di sana sih pertama senang mas. Dari segi gaji saya kaget juga mas, soalnya dari dulu saya ibaratnya kerja di Jogja cari gaji bulanan tiga jutaan susah to mas. Ibaratnya saya lulusan SMK, sedangkan SMK gaji segitu kalau di Jogja sini pun udah supervisor toh mas. Kalau di sana masih teknisi ya. Seneng lah bisa masuk sana.

Peneliti : Terus selama ini gimana menurut Mas Irwan mungkin aturan-aturan atau kebijakan-kebijakan terkait dengan kerja di situ?

Narasumber : Kalo dari kebijakan sih enak mas. Maksudnya kalau dari sistem pekerjaan itu rulenya sudah enak. Dari seperti sistem pekerjaan yang terschedule, jadi kita tuh kalau mau menangani masalah harus kayak step by step. Nggak yang wah langsung sana langsung sini, nggak. Jadi kaya lewat supervisor dulu, supervisor nanti ke atasan gitu mas.

Peneliti : Jobdesknya udah jelas terus rulesnya udah jelas, gitu ya mas?

Narasumber : Iya.

Peneliti : Kalau nanganin AC di ruang-ruang tunggu juga njenengan yang monitoring?

Narasumber : Jadi gini mas, kalau yang terminal yang pendingin ruangan yang gede gitu itu namanya pakai chiller mas. Jadi chiller itu kayak sistem AC kecil ruangan gini tapi gede, yang kapasitasnya besar. Yang dia modelnya di dalam, ditempel di dalam. Kayak ada cerobong gitu.

Peneliti : Oke. Terus kalau tadi jenengan sempat cerita dengan posisi njenengan sekarang gajinya udah lumayan,masih Asisten teknisi. Terus kalau jenjang karir kira-kira disitu ada nggak mas?

Narasumber : Kalau jenjang karir tuh sebenarnya ada sih, cuma tapi mungkin lama. Soalnya banyak sih, apalagi udah ada peraturan dari pemerintah yang namanya ap aitu omnibuslaw, itu yang susah. Apalagi sekarang ini mas, Angkasa Pura itu udah dipecah jadi dua kayak angka sapura apa ya?

Peneliti : Satu sama dua itu nggak sih? Bukan yang berdasarkan wilayah Indonesia.

Narasumber : Nggak, oh malah jadi satu tapi di namanya Angkasa Pura Journey yang sekarang. Jadi dibedain lagi itu lo mas. Dulu yang teman saya APS setelah itu dijadiin satu geser mas. Yang dulunya pegawai APS tetap, sekarang sudah dikontrak lagi mas, jadi dari nol lagi.

Peneliti : Terus kalau menurut mas irwan seberapa penting sih adanya jenjang karir itu?

Narasumber : Ya sebenarnya penting sih mas, tapi ga bisa berharap banyak juga ya. Karena di satu sisi juga saya cuma lulusan SMK, sedangkan disitu juga banyak yang pendidikannya lebih dari saya. Kita juga kerja kan ga selamanya mau di satu titik itu terus. Yah sekarang yang penting jalani aja dulu lah mas.

Peneliti : Kalau selama jenengan kerja disini ada peluang untuk berkembang secara personal, misalnya ada pelatihan skill menangani mesin tertentu atau alat-alat tertentu. Pelatihan-pelatihan kayak gitu ada nggak mas?

Narasumber : Kalau pelatihan itu sebenarnya tuh enggak ada mas. Cuma sebenarnya kita belajarnya dari ini mas, chiller itu kan kita orang awam nggak sedetail tau to mas. Jadi chiller pun kalau semisal supervisor sama atasan saya sudah mentok, itu nanti akhirnya vendor mas. Nah vendor itu datang kita mengulik tugasnya, nyuri ilmunya dari situ mas. Tapi kalau dari APS mau ngasih pelatihan lagi kayak gitu nggak ada. Cuma kita cari tahu sendiri aja, belajar tanya-tanya sama vendornya itu mas.

Peneliti : Sebelum aktif lebih jauh kerja di awal-awal setelah daftar interview wawancara itu ada pelatihan-pelatihan gitu nggak? Training-training lah misalnya.

Narasumber : Training nggak ada juga, mas. Nggak ada.

Peneliti : Pengen gak sih mas irwan dapat pelatihan atau training kayak gitu?

Narasumber : Ya pengen juga sih mas sebenanrnya. Cuma kalo kayak gitu kan ini ya, paling perusahaan itu mikirnya merekrut kita tu udah cukup punya pengetahuan menangani masalah-masalah gitu mas. Toh mereka juga masih punya vendor kan kalo ada apa-apa.

Peneliti : Terus kalau dengan gaji yang sekarang puas nggak mas?

Narasumber : Dibilang puas nggak puas, tapi ya bersyukur sih. Saya sudah di atas UMR, ibaratnya di Jogja tadi kan sudah tidak masuk akal sama saya buat kehidupan di Jogja.

Peneliti : Terus kalau aturan waktu tadi shift-shiftan ya mas?

Narasumber : Iya shift-shiftan.

Peneliti : Shift pagi itu dari jam?

Narasumber : Jam delapan pagi sampai jam delapan malam.

Peneliti : Delapan malam?

Narasumber : Iya, dua belas jam.

Peneliti : Dua belas jam. Itu istirahat?

Narasumber : Sebenarnya itu ini mas. Istirahatnya itu flexible sih, kalau kita kan pemeliharaan jadi aman dulu, sudah sesuai schedule, sudah selesai nanti kita juga bisa istirahat. Kalau jam istirahatnya tetap sama sih mas, jam sebelas sama jam dua belas gitu. Santai lah disana mas.

Peneliti : Sekarang udah rame kantinnya ya mas?

Narasumber : Kantinnya udah rame tuh, iya mas.

Peneliti : Dulu aku awal-awal penelitian di sana tuh masih yang di sebelah masjid itu kantinnya, cuma itu tok hehe.

Narasumber : Sekarang sudah ramai mas.

Peneliti : Terus kalau shift malam dari jam berapa?

Narasumber : Malam sampai jam delapan pagi juga. Enaknya itu di sananya ini mas. Shiftnya itu cuma dua hari kerja saja mas, dua hari kerja, dua hari libur itu enak banget.

Peneliti : Dua hari kerja, dua hari libur?

Narasumber : Iya. Jadi, pagi malam libur-libur.

Peneliti : Terus kalau shift malam gitu nggak tidur mas atau gantian?

Narasumber : Shift malam itu tetap schedule mas, pemeliharaannya itu tetap jalan tapi maksimal sampai jam dua belas mas. Jadi jam dua belas selesai, soalnya kan nanti pagi kalau HVAC itu yang pendingin itu kan nanti ngidupin namanya chillernya tadi itu jam empat mas. Jam empat itu harus bangun persiapin mau ngidupin itu pendingin udaranya yang dari central itu.

Peneliti : Tapi penerbangan di YIA sekarang sudah dua puluh empat jam po mas?

Narasumber : Belum, belum mas maksimal paling jam 9 atau 10.

Peneliti : Setelah itu berarti ruangan AC-AC itu mati?

Narasumber : Mati dulu mas, nanti hidup lagi jam empat itu.

Peneliti : Itu manual ya?

Narasumber : Sebenarnya otomatis sih kita cuma monitoring aja.

Peneliti : Iya soalnya aku dulu juga ini kan mas, SMK Teknik juga.

Narasumber : Oh Teknik juga, apa mas dulu?

Peneliti : Otomotif juga mas, kendaraan ringan hehe. Jadi temen-temenku dulu sempat ikut-ikut project tapi kebanyakan yang anak-anak listrik sih. Itu projectnya di supermarket bikin otomatisasi lampu gitu mas. Nanti jam lima pagi itu mati, kayak gitulah. Di-timer. Kalau AC pendingin juga bisa di-timer mas?

Narasumber : Emmm, bisa sih mas cuma kalau yang central itu tetap bisa, cuman tetap di manual sih mas.

Peneliti : Terus dengan shift kerja, shift pagi, shift malam tadi. Njenengan masih bisa meluangkan waktu untuk keluarga atau untuk hobi?

Narasumber : Iya sih mas sangat membantu. Maksudnya untuk keluarga bisa banyak waktu, terus juga bisa nyambi. Jadinya sekarang saya juga ikut nyervis di luar, di luar kerja juga sama teman-teman mas.

Peneliti : Oh ya? Nyambi apa tuh mas?

Narasumber : AC rumah-rumahan gitu lo mas. Kadang diajak teman-teman kalau ada project kayak gitu, nyervis AC kalau nggak pasang AC gitu mas.

Peneliti : Sekarang ini kan ada istilahnya work life balance. Jadi ada waktunya kita butuh ngopi atau yang suka touring ya touring. Kalo mas irwan hobbynya?

Narasumber : Main bola mas

Peneliti : Nah seberapa penting sih menurut njenengan work life balance itu?

Narasumber : Sebenarnya penting mas. Sebenarnya penting tapi balik lagi kan sekarang udah punya anak to. Jadinya mungkin lebih berkurang sih mas. Maksudnya lebih ke anak dulu lah. Kalau misal keluarga sudah ini, baru selingin hobi lah.

Peneliti : Tapi disitu dengan kerja shift itu njenengan bisa ini nggak, ada kesempatan untuk ngatur nggak? Misalnya tukeran sama teman mungkin.

Narasumber : Nah itu enaknya di sana juga itu mas. Tukeran itu fleksibel. Yang penting terisi lah. Bisa tukeran juga bisa.

Peneliti : Kalau lingkungan kerjanya gimana mas? Mungkin dari fasilitasnya atau mungkin dari rekan-rekan kerjanya?

Narasumber : Kalau fasilitas itu sebenarnya memadai sih mas, dari segi kayak tempat nyantai, basenya gitu. Kalau dari teman-teman, circle nya enak sih mas. Nggak yang toxic, ada sih cuma lebih enak. Maksudnya nggak yang model penjilat gitu loh mas. Ada tapi ya nggak banyak sih. Pasti ada dikerjanya itu mas.

Peneliti : Kalau akses dari tempat tinggal njenengan ke lokasi ini kan agak jauh ya mas. Itu jadi pertimbangan nggak mas?

Narasumber : Sebenarnya pertimbangan mas, tapi balik lagi cari yang di Jogja yang shift nya seperti itu, nggak ada gitu mas. Saya mikirnya itu sih, kebanyakan kalau di Jogja kan kalau engineering dulu ya saya lima satu mas. Lima hari kerja satu hari libur.

Peneliti : Njenengan aslinya Denggung situ ya mas?

Narasumber : Iya mas, asli Sleman.

Peneliti : Kok milih ngontrak disini? Gak yang lebih dekat ke Kulon Progo?

Narasumber : Dulukan saya ngontrak di Sedayu mas. Dulu ngontrak di sana pertama hamil istri saya, saya ngontrak di sana satu tahun mas. Makanya istri saya nggak bisa deh mas, itu saya ngontrak di gunung, jadinya sepi. Jam sembilan, jam sepuluh cari makan susah, akhirnya mutusin di sini ya, tengah-tengah.

Peneliti : Kalau terkait dengan lokasi kerja, akses lokasi kerja. Seberapa penting jadi pertimbangan mas? Kalau yang sekarang mungkin ini ya, njenengan masih masuk uang transport dengan gaji segitu?

Narasumber : Iya masuk sih. Masih worth it sih mas.

Peneliti : Terus selama kerja di YIA ini ada hal-hal yang mungkin membuat njenengan nyaman atau membuat njenengan nggak nyaman, apa mas?

Narasumber : Iya, sebenarnya itu garis besarnya nyaman sih mas. Kalau yang nggak begitu nyaman tuh nggak ada sih menurutku, cuma kadang ada sih kayak satu atasan gitu yang apa ya orangnya susah gitu loh mas. Cuma ya sebatas ya udahlah maksudnya dia atasan sini bawahan kan. Garis besarnya uda nyaman banget mas.

Peneliti : Kalau di lingkup kerjaan njenengan totalnya ada berapa orang tuh mas?

Narasumber : Lingkupnya tuh ada, tempatku tiga belas duaan. HVAC itu tiga belas orang sama supervisor Wahyudi tadi. Terus yang air itu ada tiga belas juga sama jadi dua enam ya. Terus ada organ itu Angkasa Pura empat, jadi berapa tiga puluh. Tiga puluh terus ketambahan ini mas ada yang namanya dari aps juga sih OS, OS itu tangan kanannya organik itu ada empat orang.

Peneliti : Tapi base nya kumpul jadi satu?

Narasumber : Iya jadi satu.

Peneliti : Terus sejauh ini kerja disitu puas gak njenengan mas?

Narasumber : Garis besarnya puas sih mas.

Peneliti : Oke mas. Mungkin lanjut tolong diceritain dulu dari lulus SMK pernah kerja dimana aja sampai di YIA sekarang?

Narasumber : Kalau lulus sekolah dulu ini mas, saya lulus 2016 sempat nganggur sih mas. Nganggur berapa ya, satu tahun kayaknya. Tahun 2018 itu saya mulai kerja di engineering SCH. Sebenarnya sebelum di SCH saya ikut kayak pembuatan teralis itu mas, tapi cuma sama tetangga sih. Itu SCH juga baru grand opening to mas, itu baru-barunya masuk situ, saya selama 6 bulan mas. 6 bulan itu saya pindah.

Peneliti : Pindah kemana itu mas?

Narasumber : Saya pindah ke SHW mas.

Peneliti : Perusahaan apa itu mas?

Narasumber : ACE Hardware yang di Hartono Mall itu lo mas, yang furniture-furniture itu lo mas. Tapi saya bagian teknisi mas. Disitu cuma sebentar mas, 2 minggu kayaknya. Terus habis itu 2 minggu saya merasa nggak nyaman to mas, terus habis itu pindah lagi di hotel utara jakal itu mas, Uttara The Icon itu mas hotelapartemen sih.

Peneliti : Di apartemen sih itu engineering juga mas?

Narasumber : Engineering juga.

Peneliti : Berapa lama di hotel atau apartemen itu mas?

Narasumber : Itu juga pas enam bulan itu mas.

Peneliti : Terus di YIA sekarang?

Narasumber : Ya, YIA ini udah 5 tahun lah.

Peneliti : Kalau yang pertama di engineering SCH, itu keluarnya karena apa mas?

Narasumber : Kalau di sana sih itu mas, peraturannya udah gak masuk akal mas. Jadi, kalau peraturan kaya susah, apa ya namanya, kaya lembur itu hitungannya gak jelas. Terus sama atasannya itu kerjaannya nggak sesuai rule, nggak sesuai schedule atau rule gitu. Itu juga toxic-toxic sih sebenarnya.

Peneliti : Itu sistemnya kontrak mas?

Narasumber : Kontrak itu mas.

Peneliti : Per enam bulan itu atau?

Narasumber : Kontraknya itu saya tuh dulu satu tahun mas, satu tahun.

Peneliti : Tapi nggak nyampe setahun terus keluar gitu ada ini nggak, menyalahi kontrak apa gimana gitu?

Narasumber : Nggak sih mas. Untungnya saya setiap tanda tanda kontrak lihat dulu ada penaltinya apa nggak.

Peneliti : Terus pindah di ACE Hardware cuma dua minggu. Itu kenapa mas kalau disitu pindahnya? Karena apa?

Narasumber : Itu saya dulu disana sebenarnya teknisi AC itu mas, tapi di sana saya kerjanya ini lo mas, jadi kan saya teknisi AC tapi yang bagian cleaning, jadikan ACE Hardware itu buka kayak job baru cleaning cleaning AC rumah. Nah di sana saya nggak cleaning AC mas, jadi saya malah diikutin kayak cleaning sofa, cleaning kayak tempat tidur gitu loh.

Peneliti : Servicenya banyak ya tapi merangkap-merangkap gitu?

Narasumber : Iya ndak jelas gitu loh mas. Terus sama ini sih kalau servis AC keluar itu pakai motor sendiri mas. Nah itu bensin nggak dari sana mas, dari sini tak modalin sampai Bantul sana mas, bawa tangki gitu. Jadi itu gajinya udah all in itu lo mas nggak sama transport dan jam kerjanya itu nggak masuk akal mas. Masuk jam delapan misal dikasih jobdesk kamu harus cleaning AC lima, kamu harus selesai mas, selesai nggak selesai kamu harus selesai entah itu selesainya pulangnya lebih dari jam lima, kamu tetap harus nyelesein dulu gitu loh.

Peneliti : Itu dulu bisa nemu disitu gimana mas? Bisa daftar disitu?

Narasumber : Job Street.

Peneliti : Terus sistemnya kontrak juga apa gimana? Tapi nggak papa?

Narasumber : Iya itu nggak papa dua minggu, kalau yang ACE Hardware itu masa percobaan dulu.

Peneliti : Tapi dua minggu gajinya cair mas? Hehe.

Narasumber : Gak mas, malah kerja rodi, hahaha.

Peneliti : Oke. Terus pindah di Hotel Kaliurang, apartemen, enam bulan itu. Di situ apa mas?

Narasumber : Sebenarnya engineering juga sih, sebenarnya di situ udah nyaman sih memang, tapi kan balik lagi ada yang lebih bagus to. Nah, dari sini saya pindah itu mas.

Peneliti : Njenengan masih tinggal di Denggung waktu kerja di hotel?

Narasumber : Iya, masih di Denggung.

Peneliti : Tapi kalau terkait dengan gaji, terus kerjaan kayak gitu di hotel itu aman gak?

Narasumber : Sebenarnya kalau di hotel itu udah mendingan banget mas, udah mulai tertata beda sama saya dulu pertama di SCH to mas. Di SCH itu memang benar-benar kebangetan, dari segi tempatnya wah udah gak masuk akal mas kalo di SCH dulu. Kalau di hotel itu udah mulai tertata sebenernya.

Peneliti : Terus dapat info YIA buka itu langsung daftar mas?

Narasumber : Iya, YIA buka itu saya langsung pindah sana mas.

Peneliti : Apa pertimbangan njenengan milih ke YIA daripada bertahan di hotel itu?

Narasumber : Gaji sih mas.

Peneliti : Lebih besar YIA ya?

Narasumber : Besar dua kali lipatnya dari pada dulu saya di hotel mas, hehehe.

Peneliti : Oke mas. Terus ketika kita mau daftar kerjaan atau milih kerjaan baru, biasa itu kita kan punya ekspektasi. Oh besok kalau aku kerja disini bakal begini. Nah, kira-kira tempat kerja mas sekarang yang di YIA ini sesuai dengan ekspektasinya mas dulu nggak?

Narasumber : Ya, ekspektasi saya dulu kerja di bandara toh. Kelihatannya kok wangun hehe. Maksud saya ya nggak semuanya wangun sih mas. Pertama sih wangun sih kalau udah masuk, akhirnya juga, oh ya saya ini bekerja.

Peneliti : Terus kalau ekspektasi di tempat-tempat kerja sebelumnya gimana mas? Ada yang nggak sesuai?

Narasumber : Sebenarnya tuh paling nggak sesuai ekspektasi tuh yang di ini mas, ACE Hardware sih. Kalau di SCH dulu saya dari nol to mas, jadi saya nggak tahu belum pernah kerja, kerja disitu ya, ya baru bisa mempertimbangkan sih setelah dari SCH sih.

Peneliti : Oh ya, baru kenal ya ternyata dunia kerja real seperti ini.

Narasumber : Iya, ternyata kalau yang di SCH dulu berantakan, yang ini lebih teratur.

Peneliti : Terus njenengan ketika dapat kerjaan yang sesuai ekspektasi itu gimana caranya njenengan ngejalaninnya? atau kalau njenengan dapat kerjaan yang gak sesuai ekspektasi, nah itu gimana cara njenengan ngejalaninnya? Biar bisa menerima atau gimana gitu, hehe.

Narasumber : Sebenarnya tuh balik lagi ke tuntutan sih mas. Yang nggak sesuai ekspektasi tetap saya ini mas, sebisa mungkin bertahan mas. Tapi kalau memang udah melenceng ya udah lah, gak bisa diomongin. Tapi kalau sesuai ekspektasi ya senang-senang aja sih.

Peneliti : Ketika ndak dapat yang sesuai ekspektasi tuh njenengan udah mulai cari-cari lowongan baru?

Narasumber : Pertama saya jalan dulu mas, tapi sama apply-apply lainnya. Tak coba bisa nggak di situ ni nyaman, tapi ternyata kok dipaksakan susah toh mas.

Peneliti : Terus kalau di YIA sekarang nih mas, njenengan sudah 5 tahun ya. Sudah lumayan lama juga ya. Kira-kira njenengan masih kepikiran nyari tempat kerja baru yang lebih kah atau gimana kah? Masih ada pikiran kayak gitu nggak mas?

Narasumber : Kalau untuk saat ini nih mas, kalau kepikiran ada sih. Tapi yang paling nggak ya gajinya to mas. Kalau pikir-pikir di YIA itu emang gajinya lumayan, lebih tinggi dari luar lah, cuma kan balik lagi kalau udah punya anak kan beda. Udah punya anak tuh, segitu tuh, nggak yang apa ya. Ya cukup sih, tapi nggak bisa nabung lah. Mungkin kalau ada yang lebih bagus lagi sih, mau pindah sih mas.

Peneliti : Tapi njenengan udah punya gambaran belum? Kira-kira perusahaan apa, dimana yang bisa menjanjikan lebih, yang bisa apa mencukupi tadi itulah?

Narasumber : Sebenarnya udah ada sih, sebenarnya saya tuh nggak tahu kapan ya, sebenarnya saya udah mau diajak om saya sih, mau keluar gitu lo mas. Di ini bagian project kayak Migas gitu lo. Kan kebetulan Bapak saya, terus keluarga banyak yang di situ to mas, di projek yang mungkin besok kalau ada waktunya untuk keluar ya keluar mas, hehe.

Peneliti : Itu tapi di luar Jawa mas?

Narasumber : Iya di luar negeri juga mas. Bapak saya itu di Papua mas, baru berangkat kemarin ini.

Peneliti : Papuanya dimana?

Narasumber : Iya. Lebih ke ini mas, eh Teluk Bintuni.

Peneliti : Oh Teluk Bintuni. Ya masih satu kabupaten sama tempatku mas.

Narasumber : Mas itu loh yang apa namanya, ada tambang minyak to mas di sana? Nah itu di situ. Bapak saya udah lama mas, tapi ya namanya projeckan kerja paling setahun di rumah terus nanti ada lagi kesana lagi.

Peneliti : Tapi sekarang udah ada anak jadi pertimbangan kalau mau jauh-jauh gitu mas?

Narasumber : Tapi balik lagi kalau disini tuh nggak bisa bikin rumah ibaratnya, hidup tok. Ya memang slow living sih mas tapi ya memang nggak bisa buat apa-apa.

Peneliti : Untuk jangka panjang mungkin agak susah ya?

Narasumber : Susah mas.

Peneliti : Ugal-ugalan ya harga tanah di jogja mas, hehe.

Narasumber : Iya mas, ini aja istri saya tuh tak suruh kerja to mas.

Peneliti : Terus kalau tadi njenengan sempat kepikiran untuk dapat kerjaan yang lebih baik dan projeck-projeck yang keluar itu. Nah kira-kira harapannya njenengan di YIA ini apa? Untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat njenengan bertahan lebih lama lagi, kira-kira apa yang harus diperbaiki gitu, biar njenengan lebih betahlah di YIA ini mas?

Narasumber : Kenaikan gaji saya, hahaha. Kalo dari lainnya udah nggak jadi masalah, semuanya udah enak banget mas. Cuma kalau gaji misal disitu bisa lima juta lebih ya udah netap disitu mas, mungkin itu sih mas di sana.

Peneliti : Saran juga mungkin kalo boleh disediakan asrama po mas? Untuk karyawan yang tinggal-tinggal jauh itu kira-kira bagus nggak mas?

Narasumber : Masuk mas, tapi ya nanggung sih mas. Sebenarnya di sana ada mas, ya nggak asrama sih, boleh kalau tidur di sana sebenarnya ada mas kayak kasur-kasur gitu, tapi yo nggak nyaman to mas. Nggak yang kamar-kamar sendiri itu gitu.

Peneliti : Terus kalau njenengan punya impian atau cita-cita kerja seperti apa mas? Yang menurut njenengan ideal tuh?

Narasumber : Kerja ideal sih yang bisa mencukupi semua mas, hahaha.

Peneliti : Kalau dibidangnya njenengan di engineering itu kira-kira?

Narasumber : Ya pingin sih mas, tapi saya lebih pingin ini sih mas, ke projeck tadi tuh yang saya bilang. Itu saya pingin jadi ini reviter kalau nggak welder lah ibaratnya gitu.

Peneliti : Apa itu mas? Boleh dijelaskan.

Narasumber : Kalau reviter itu sebenarnya cuma ini mas, jadi kalau ada mau pengelasan pipa itu yang kayak ibaratnya nyetting gitu loh. Kalau welder kan yang ngelas to mas, ini yang seperti kayak gitu sih mas.

Peneliti : Kalau kayak gitu biasa di industri-industri besar ya mas? Di pabrik-pabrik atau di tambang-tambang.

Narasumber : Ya tambang migas itu mas.

Peneliti : Dulu Pak Wahyudi ini juga lama itu di Batubara atau apa tuh.

Narasumber : Iya itu. Di Pama dia mas. Makanya kadang saya juga mikir mas, cari kerja yang diluar dulu gajinya gede, bisa bikin apa-apa, udah enak, pinginnya balik kerjanya di situ mas, masih di Jogja ibaratnya buat slow living enak banget sih.

Peneliti : Iya emang jogja lebih enak untuk nikmati hari tua aja sih mas. Kalo ekonomi belum mapan agak susah hehe.

Narasumber : Bener mas.

Peneliti : Terus dulu mas waktu awal-awal selesai sekolah ya. Itu njenengan punya cita-cita kerja dimana? Apa kerja jadi profesi seperti apa? Kira-kira dengan kerjaan njenengan yang sekarang ini, itu sesuai nggak sih mas?

Narasumber : Kalau dibilang sesuai sih nggak sih mas. Kan dulu di otomotif to mas. Dulu sih sempatnya pinginnya jadi mekanik bengkel lah, di Nasmoco atau apa. Tapi kan balik lagi sih, sebenarnya saya jadi engineering itu pertamanya ini mas, jadikan SCH itu buka lowongan, saya kan kenal sama lurahnya daerah situ to mas. Jadi kalau ada peresmian dia kan diundang, itu tuh dia datang ke desa saya bilang ada yang belum kerja nggak orang sini? Nanti saya masukin. Saya nggak tahu to mas engineering apa, ya sudahlah pas itu bareng-bareng juga mas satu desa itu ada berapa ya empat orang atau tiga orang gitu. Nah itu akhirnya dimasukin situ lah itu baru mengenal engineering di situ mas.

Peneliti : Tapi njenengan sudah sempat melamar-lamar di Nasmoco atau bidang-bidang otomotif juga?

Narasumber : Sempet sih. Nasmoco gitu udah sampai interview. Soalnya ini mas sebenarnya saya dulu pas lulusan sekolah itu kerjasama sama Nasmoco to mas. Nah itu juga banyak sih teman saya di nasmoco mas, cuma kan saya daftar itu nggak keterima aja. Banyak mas di sana Auto2000 Jakarta.

Peneliti : Sempat praktek juga waktu SMK itu mas, biasanya ada praktek lapangan gitu kan?

Narasumber : Iya ada PKL, tapi saya PKL cuma ambil di bengkel biasa sih mas, di Jalan Palagan itu.

Peneliti : Itu ditentukan dari sekolah dulu atau bisa milih sendiri?

Narasumber : Milih sendiri, bisa milih sendiri.

Peneliti : Tapi ada teman njenengan yang dari praktek misalnya kerja di Nasmoco terus habis selesai sekolah keterima di situ?

Narasumber : Itu ada, jadi Nasmoco dulu programnya juga magang gitu mas. Ada magang gitu nanti kebanyakan diserap sih mas. Tapi pas tes itu juga nggak masuk ya udah.

Peneliti : Oke Mas. Terus ini kan njenengan udah pindah tempat kerja berapa kali tadi itu ya empat kali, tiga kali. Gimana sih rasanya ketika pertama kali memutuskan untuk resign? Apakah bingung atau khawatir besok kalau nggak dapat kerja lagi gimana ya?

Narasumber : Saya sebenarnya itu kalau masalah pekerjaan itu bisa cari, tapi sebenarnya yang sulit itu kalau udah chemistry sama temannya udah enak. Sebenernya cuma males memulai lagi aja sih mas, perlu pendekatan lagi, nyari teman baru. Kalau masalah kerjaan bisa berjalan lah, teman kan ngaruh banget sebenarnya.

Peneliti : Menurut njenengan penting nggak mas, sebelum kita memutuskan untuk resign tuh istilahnya punya cadangan dulu? Oh aku harus keterima disana dulu baru resign.

Narasumber : Sebenarnya penting sih, daripada udah keluar tapi nggak punya cadangan ya emang harusnya cadangan sih.

Peneliti : Pengalaman njenengan gimana?

Narasumber : Saya yang nggak punya cadangan itu yang SCH, terus ACE Hardware itu juga nggak punya cadangan. Jadinya malah nanti akhirnya cuma cari lagi, luntang-lantung mas.

Peneliti : Lama nggak mas jedanya njenengan nganggur itu waktu resign?

Narasumber : Kalau SCH itu jedanya tiga bulanan mas, kalau yang ACE Hardware itu paling sampai ke hotel itu paling satu bulan.

Peneliti : Lumayan lama ya?

Narasumber : Lumayan.

Peneliti : Terus njenengan pernah kecewa nggak memilih suatu pekerjaan? Mungkin yang kecewa itu tadi ya yang di ACE Hardware?

Narasumber : Iya, paling kecewa itu mas.

Peneliti : Terus ketika mendapatkan kekecewaan itu apa sih yang dilakukan di situasi itu mas?

Narasumber : Pertama juga pingin jalan dulu lah satu bulan, tapi balik lagi kalau udah nggak kuat ya itu masalah akhirnya juga resign ya walaupun hitungannya nggak sopan sih mas. Saya cuma WA HRDnya gitu toh saya udah nggak bisa lanjut gitu.

Peneliti : Tapi njenengan sempat mungkin cerita-cerita sama orang yang lebih lama kerja di situ, bertanya ini emang begini to kerja disini?

Narasumber : Pas itu belum sempat tau mas, nggak cerita cerita mas. Langsung keluar wae aku. Belum sempat dapat teman dekat itu.

Peneliti : Terus ketika memutuskan untuk bertahan atau pindah itu pertimbangannya apa saja sih mas?

Narasumber : Kenyamanan sih mas, sama balik lagi itu ke benefit gajinya sih.

Peneliti : Terus kalau menurut Mas Irwan nih, kira-kira dengan Mas Irwan pindah-pindah kerjaan itu merupakan strategi atau cara Mas Irwan untuk mendapatkan pekerjaan yang Mas Irwan impikan itu?

Narasumber : Iya sih, maksudnya tetap step by step to mas, cari yang paling nyaman, paling enak, itu strategi juga. Disisi lainnya tetap kita juga harus cari pengalaman, fresh graduate kan susah juga.

Peneliti : Terus dari sekian banyak pengalaman njenengan, kira-kira bagaimana cara njenengan memaknai pengalaman itu sih? Atau kira-kira seberapa penting sih pengalaman njenengan yang sudah didapat mungkin untuk di pekerjaan sekarang atau mungkin untuk pekerjaan selanjutnya?

Narasumber : Kalau menurut saya sih pengalaman sangat penting mas, soalnya pertama banget kerja di SCH itu fresh graduate to mas. Jadi kalau nggak punya pengalaman itu bingung banget mas, dari kerjanya itu bingung mau pegang apa, misal dulu saya juga nggak tahu listrik juga nggak tahu, kalau udah punya pengalaman ibaratnya cuma dikasih itu dikerjain, kita kan udah masuk gitu loh udah tau harusnya begini, stepnya.

Peneliti : Kalau dari kerjaan njenengan yang pertama sampai sekarang kira-kira yang paling berkesan dimana mas?

Narasumber : Sebenarnya semua berkesan, berkesan semua kecuali Ace Hardware tadi mas, hehe. Soalnya di SCH itu kayak punya teman dekat, terus yang hotel itu juga teman dekat. Ya paling berkesan tetap di YIA, cuman ya lainnya juga ada sih kesan-kesannya gitu.

Peneliti : Selain dari teman dekat itu apa hal lain yang membuat berkesan?

Narasumber : Menurutku paling berkesan teman dekat sih mas, kalau dari rules-rules kerja itu semua hampir sama sih mas. Paling berkesan cuma teman saja.

Peneliti : Teman atau rekan kerja yang suportif ya? Dalam arti njenengan pernah tidak dapat teman atau rekan kerja yang njenengan banyak belajar dari dia gitu?

Narasumber : Iya banyak mas, dari situ banyak sih, makanya aku bilang tadi temen to mas, soalnya banyak yang dari nol saya kenal orang yang banyak pengalaman gitu dari situ.

Peneliti : Kalau dengan seiring berjalannya waktu, seiring dengan njenengan pindah-pindah kerjaan itu impian kerjanya njenengan atau cita-cita njenengan itu berubah-ubah nggak sih mas? Waktu pertama kali lulus mungkin atau sekarang mungkin.

Narasumber : Ya Pernah berubah-rubah sih, tapi ya mungkin besok planning ku sih yang tadi tuh mas, tapi ya kalau sekalian jadi teknisi ini juga sebenarnya udah apa ya pencapaian yang luar biasa sih.

Peneliti : Terus sejauh ini dengan pengalaman njenengan pindah-pindah itu kira-kira sudah semakin dekat kah sama pekerjaannya yang njenengan cari?

Narasumber : Untuk saat ini ya kalau membicarakan yang ini sudah sih mas, tapi kalau misalnya tadi pingin cari yang lain kan kita dari nol lagi to mas, terus harus belajar lagi.

Peneliti : Terus kalau menurut njenengan pribadi nih, kira-kira makna kerja dalam hidup njenengan itu apa sih mas? Apakah kerja itu hanya tentang mendapatkan gaji, penghasilan, atau ada makna-makna lain?

Narasumber : Makna-makna lain juga ketemu teman-teman yang apa ya, beda-beda dari circle juga ngaruh sekali mas.

Peneliti : Berarti maknanya apa tuh mas?

Narasumber : Bisa nambah saudara, relasi, pengetahuan, pengalaman.

Peneliti : Terus ketika njenengan memutuskan untuk pindah kerjaan itu tadi sebelum-sebelumnya tuh yang jadi pertimbangan penting tuh apa aja sih mas? Kalau boleh kita ranking.

Narasumber : Yang pertama gaji sih mas, terus yang kedua nanti ke lingkungan kerja, terus yang ketiga paling dari perusahaannya.

Peneliti : Perusahaannya itu maksudnya gimana?

Narasumber : Ngasih fasilitasnya, mungkin dan terakhir ini sih, perjalanannya tadi mas.

Peneliti : Kalau fleksibilitas jam kerja mas?

Narasumber : Oh iya sama, sama jam kerja juga.

Peneliti : Kalau nama besar perusahaan itu menurut njenengan penting nggak? Maksudnya perusahaan yang bergengsi seperti angkasa pura, bernama gitu mas, atau Nasmoco gitu kira-kira jadi pertimbangan juga nggak mas?

Narasumber : Ya balik lagi itu juga bisa mas, tapi ya di sisi lain kalau pertimbangannya cuma nama besar perusahaan kan nggak mungkin to mas, harus diikuti sama salary juga sih. Kalau nama besar tapi di dalamnya ruwet ya sama aja sih mas.

Peneliti : Terus ketika njenengan biasanya kalau kita melamar kerja, pertama kali masuk itu kan biasanya kita pakai CV mas, ada riwayat kerjanya. Terus kalau njenengan punya riwayat kerja yang pindah-pindah terus cuma-cuma sebentar tiga bulan, dua minggu tadi itu. Itu kira-kira jadi pertimbangan, jadi kesan negatif nggak sih untuk perusahaan nerima njenengan pernah dapat kasus kayak gitu nggak mas?

Narasumber : Sebenarnya ya sih mas, tapi kan balik lagi CV itu sebenarnya juga manipulasi to mas, kadang enam bulan itu saya tulis satu tahun, hehe.

Peneliti : Jadi selama ini belum pernah dapat masalah?

Narasumber : Belum. Tapi pasti ditanya sih itu mas.

Peneliti : Njenengan jawabnya gimana itu?

Narasumber : Saya jawabin yang dapet yang gitu sih mas, jawabannya.

Peneliti : Terus kalau menurut njenengan nih kira-kira dunia kerja yang ideal bagi generasi Z generasi njenengan itu kira-kira seperti apa sih mas?

Narasumber : Dalam apa nih mas?

Peneliti : Boleh dalam hal umum atau dalam bidang njenengan engineering juga. Atau profesi mungkin digenerasi njenengan tuh cocoknya jadi apa?

Narasumber : Yang penting kalau sekarang mungkin untuk generasi seperti aku sih lebih ke lingkungannya sih mas, kalau lingkungannya asik sesuai circle itu apa saja bisa deh mas.

Peneliti : Lingkungan asyik dan sesuai dengan passion atau keahlian kita ya.

Narasumber : Iya mas.

Peneliti : Oke mas sudah masuk pertanyaan terakhir nih mas. Kalau njenengan dimintai nasihat nih, nasihat untuk sesama Gen Z mungkin yang lagi bingung soal kerjaan atau lagi bingung soal karir, itu kira-kira njenengan mau memberikan nasihat apa sih mas?

Narasumber : Kalau seumuran ku sih sudah mulai berumur kayak gini seharusnya sudah mulai cari-cari ya. Masalahnya kalau kita mau nunggu-nunggu kan nggak mungkin toh mas. Harusnya tetap berani memulai apa sih kayak yang dari nol juga nggak masalah, maksudnya nyoba-nyoba lah jangan terlalu banyak milih-milih.

Peneliti : Oke oke mas. Udah selesai ini mas. Alhamdulillah pertanyaannya sudah terjawab semua mungkin sekian dulu wawancara pada malam hari ini. Terima kasih mas atas waktunya, informasinya, jawaban yang diberikan. Semoga Mas Irwan sukses selalu.

# DOKUMENTASI



Wawancara Hairul Bahri (Narasumber 1)



Wawancara Noverdo Mahestri Putra (Narasumber 2)



Wawancara Lintang Kusumandaru (Narasumber 3)



Wawancara Kristin Septiana (Narasumber 4)



Wawancara Ayuningtyas Ma’arif (Narasumber 5)




Wawancara Irwan Syahputra (Narasumber 6)

# DATA PENULIS


| | |
|---|---|
| Nama | : Luhur Haris Dwiyono |
| NIM | : 21911051 |
| TTL | : Manokwari, 21 Februari 1999 |
| Alamat | : Ngabean Kulon, Sinduharjo, Ngaglik, Sleman, DIY |
| No Hp | : 082248160386 |
| Email | : luhurharis@gmail.com |
| Email UII | : 21911051@students.uii.ac.id |
| Prodi | : Magister Manajemen |
| Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |
| Dosen Pembimbing | : Arif Hartono, S.E, M.HRM, Ph.D |