

STUDI FENOMENOLOGI: JOB HOPPING DI UMKM

SKRIPSI



Oleh:

Faiq Fauzan Alviansyah

NIM. 200401110173

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

HALAMAN JUDUL

STUDI FENOMENOLOGI: JOB HOPPING DI UMKM

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Faiq Fauzan Alviansyah

NIM. 200401110173

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN
STUDI FENOMENOLOGI: JOB HOPPING DI UMKM
SKRIPSI

Oleh

Faiq Fauzan Alviansyah

NIM. 200401110173

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing <u>Ainindita Aghniacakti, M.Psi.</u> NIP. 19940818201911202272		9/5 2025
Dosen Pembimbing <u>Dr. Retno Mangestuti, M.Si</u> NIP. 197502202003122004		9/5 2025

Malang, 9 Mei 2025

Mengetahui,

Kepala Program Studi



Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 198010202015031002

LEMBAR PENGESAHAN
STUDI FENOMENOLOGI: JOB HOPPING DI UMKM
SKRIPSI

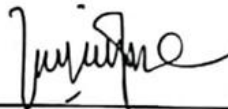
Oleh

Faiq Fauzan Alviansyah

NIM. 200401110173

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam majlis
Sidang Skripsi Pada tanggal *10 Juni 2025*

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal persetujuan
Sekretaris ujian Ainindita Aghniacakti, M.Psi NIP. 19940818201911202272		12/6 '25
Ketua Penguji Dr. Retno Mangestuti, M.Si NIP. 197502202003122004		12/6 '25
Penguji Utama Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi. Psikolog NIP. 197505142000032003		13/6 '25

Disetujui oleh,

Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum, wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

STUDI FENOMENOLOGI: JOB HOPPING DI UMKM

Yang ditulis oleh:

Nama : Faiq Fauzan Alviansyah

NIM : 200401110173

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi

Wassalamu'alaikum, wr.wb.

Malang, 8 Mei 2025

Dosen Pembimbing 1



Ainindita Aghniacakti, M.Psi

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum, wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

STUDI FENOMENOLOGI: JOB HOPPING DI UMKM

Yang ditulis oleh:

Nama : Faiq Fauzan Alviansyah
NIM : 200401110173
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi

Wassalamu'alaikum, wr.wb.

Malang, 9 Mei 2025

Dosen Pembimbing 2



Dr. Retno Mangestuti, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faiq Fauzan Alviansyah

NIM : 200401110173

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **STUDI FENOMENOLOGI: JOB HOPPING DI UMKM**, adalah benar – benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi

Malang, 14 Mei 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink is written over a pink rectangular revenue stamp. The stamp contains the text '15AAJX310571420' and 'NETTERAI TEMPEL'.

Faiq Fauzan Alviansyah

NIM. 200401110173

MOTTO

“Your work is going to fill a large part of your life, and the only way to be truly satisfied is to do what you believe is great work and the only way to do great work is to love what you do” – Steve Jobs.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan, Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Kedua orang tua saya Bapak Arif Rachman dan Ibu Vitri Noviana yang telah senantiasa memanjatkan do'a dan memberikan dukungan serta dorongan pada saya dalam pengerjaan skripsi ini. Yang senantiasa menompang saya ketika dalam kesusuaan, tanpa kalian, saya takkan bisa sampai pada titik ini..

Kakak saya mas Faishal dan seluruh saudara - saudara yang telah memberikan semangat dan dukungan secara maksimal

Seluruh teman – teman saya yang telah membantu, mendukung dan memberi dorongan dalam proses pengerjaan skripsi

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hiadayah Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan pada baginda Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya dihari akhir kelak.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari bebrbagai pihak yang terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi – tingginya kepada:

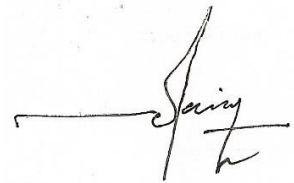
1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M.A, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Ainindita Aghniacakti, M.Psi, selaku dosen pembimbing I (satu) atas segala arahan, bimbingan serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si , selaku dosen pembimbing II (dua) atas segala arahan, bimbingan serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi. Psikolog, selaku dosen penguji atas saran dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Hamim, M.Pd.I selaku Wali dosen atas segala semangat dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap Civitas Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan fasilitas untuk saya belajar dalam menambah wawasan selama Pendidikan ranah mahasiswa berlangsung.
9. Seluruh partisipan dan subjek yang membantu dalam proses penyelesaian skripsi.

10. Seluruh pihak yang berkontribusi, memberikan support, dan motivasi dalam membantu selama masa perkuliahan dan penyelesaian pengerjaan skripsi.

Proses penyelesaian skripsi ini telah dikerjakan dengan sungguh – sungguh dan sebaik – baiknya, meskipun demikian penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun untuk digunakan dalam perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Malang, 14 Mei 2025

Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Faiq Fauzan Alviansyah', with a horizontal line extending to the left.

Faiq Fauzan Alviansyah

NIM. 200401110173

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
NOTA DINAS.....	vi
SURAT PERNYATAAN.....	vii
MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRAC	xviii
المخلص	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan.....	6
D. Manfaat.....	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
A. Fenomena Job Hopping.....	8
1. Pengertian <i>Job Hopping</i>	8
2. Karakteristik Seorang <i>Job Hopper</i>	9

3.	Faktor Internal Penyebab Job Hopping	10
4.	Faktor Eksternal Penyebab Job Hopping.....	18
5.	Dampak Job Hopping	20
B.	Konsep UMKM.....	21
1.	Definisi UMKM dan Kriteria UMKM	21
2.	Ciri dan Karakteristik UMKM.....	23
3.	Profil UmumTenaga Kerja di UMKM	25
4.	UMKM dalam Konteks Manajemen SDM.....	25
5.	Kelebihan dan Kelemahan di UMKM.....	27
BAB III METODE PENELITIAN		31
A.	Kerangka Penelitian	31
B.	Subjek Penelitian.....	32
C.	Lokasi Penelitan	33
D.	Sumber Data.....	33
E.	Teknik Pengumpulan Data	34
F.	Teknik Analisa Data.....	34
G.	Keabsahan atau Kredibilitas Penelitian	35
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		37
A.	Setting Penelitian	37
B.	Analisis dan Temuan Hasil Penelitian.....	38
1.	Faktor Penyebab <i>Job Hopping</i>	39
2.	Makna <i>Job Hopping</i> bagi Karyawan.....	42
3.	Dampak <i>Job Hopping</i> terhadap Kehidupan Pribadi dan Karir	44
C.	Pembahasan	49
1.	Faktor – Faktor Penyebab <i>Job Hopping</i>	49

2.	Makna <i>Job Hopping</i> bagi Karyawan.....	52
3.	Dampak <i>Job Hopping</i> terhadap Karir.....	61
BAB V PENUTUP		68
A.	Kesimpulan	68
1.	Faktor Penyebab Karyawan dalam Melakukan <i>Job Hopping</i>	68
2.	Makna <i>Job Hopping</i> bagi Karyawan.....	68
3.	Dampak dari Melakukan <i>Job Hopping</i>	68
B.	Saran.....	69
1.	Bagi Pemilik UMKM	69
2.	Bagi Karyawan.....	69
3.	Bagi Peneliti Selanjutnya.....	69
DAFTAR PUSTAKA		70
LAMPIRAN		79

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kriteria UMKM berdasarkan Aset dan Omset	22
Tabel 2. Keriteria UMKM berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja	22
Tabel 3. Setting Penelitian	38
Tabel 4. Pedoman Wawancara	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1. Proses Terjadinya Respon	17
Gambar 2 2. Proses Terjadinya Respon	18

ABSTRAK

Alviansyah, Faiq Fauzan, 2025, Studi Fenomenologi: Job Hopping di UMKM, *Skripsi*, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen pembimbing: Ainindita Aghniacakti, M.Psi

Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Kata Kunci: Fenomenologi, *Job Hopping*, karyawan, motivasi, persepsi, UMKM

Fenomena *Job Hopping*, atau kebiasaan karyawan untuk sering berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat, semakin banyak ditemukan di dunia kerja modern, khususnya di kalangan generasi milenial dan generasi Z di Indonesia. Mengutip dari hrpods.co.id terdapat 37% pengguna LinkedIn Amerika berpindah pekerjaan pada tahun 2021. Penelitian yang telah dilakukan oleh *CareerBuilder* pada tahun 2021 silam menunjukkan bahwa rata – rata pekerja Gen Z hanya bertahan selama 2 tahun 3 bulan dalam satu perusahaan. Fenomena ini tidak hanya ditemukan di perusahaan besar, tetapi juga di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang memiliki keterbatasan dalam hal sumber daya manusia dan manajemen. Menurut Kementerian Keuangan RI dengan mengambil data dari Badan Pusat Statistik (BPS), UMKM di Indonesia berkontribusi sekitar 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor penyebab karyawan melakukan *Job Hopping* di UMKM, makna dibalik pengalaman tersebut serta dampak yang ditimbulkan dari *Job Hopping* bagi karir dan kehidupan karyawan.

Peneliti menggunakan metode studi fenomenologi, sehingga hal ini dapat menggali pengalaman dari 3 karyawan UMKM yang telah berpindah pekerjaan lebih dari dua kali dalam dua tahun. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan dianalisis menggunakan metode analisis tematik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 3 faktor utama penyebab karyawan melakukan *Job Hopping* diantaranya adalah kebutuhan keluarga, stress kerja dan peran konflik serta perkembangan keterampilan. Para narasumber memaknai pengalaman *Job Hopping* sebagai proses belajar, upaya pengambilan kendali atas diri sendiri serta eksplorasi diri dan pencarian jati diri. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Job Hopping* membawa dampak ganda, yaitu manfaat seperti pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diterima oleh *Job Hopper* dan resiko berupa kesulitan adaptasi dan perasaan tidak berkembang serta stigma negatif perusahaan dan hilangnya kepercayaan. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengelolaan SDM di lingkup UMKM agar dapat merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif.

ABSTRAC

Alviansyah, Faiq Fauzan, 2025, Phenomenological Study: Job Hoppings in MSMEs, Thesis, Faculty of Psychology, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Ainindita Aghniacakti, M.Psi

Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Keywords: Phenomenology, Job Hopping, employees, motivation, perception, MSMEs

The phenomenon of Job Hopping, or the habit of employees to frequently change jobs in a relatively short period of time, is increasingly found in the modern world of work, especially among millennials and generation Z in Indonesia. Quoted from hrpods.co.id, 37% of American LinkedIn users changed jobs in 2021. Research conducted by CareerBuilder in 2021 shows that the average Gen Z worker only stays for 2 years and 3 months in one company. This phenomenon is not only found in large companies, but also in the Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) sector, which has limitations in terms of human resources and management. According to the Indonesian Ministry of Finance by taking data from the Central Statistics Agency (BPS), MSMEs in Indonesia contribute around 60% to the Gross Domestic Product (GDP). This study aims to explore the factors that cause employees to job hop in MSMEs, the meaning behind the experience and the impact of job hopping on employees' careers and lives.

By using the phenomenological study method, this research was able to explore the experiences of 3 MSME employees who had changed jobs more than twice in two years. Data were collected through in-depth Interviews and analysed using thematic analysis method.

The results showed that there are 3 main factors causing employees to do Job Hopping including family needs, work stress and role conflict and skill development. The interviewees interpreted the Job Hopping experience as a learning process, an effort to take control of themselves as well as self-exploration and self-discovery. The research findings show that Job Hopping brings a double impact, namely benefits such as the development of skills and knowledge received by Job Hoppers and risks in the form of adaptation difficulties and feelings of not developing as well as negative company stigma and loss of trust. The findings provide implications for HR management in MSMEs to design more effective employee retention strategies.

الملخص

الصغيرة الشركات في العمل عن القافزون: ظواهرية دراسة، 2025 فوزان، فائق الفينانسية،
مالانج إبراهيم مالك مولانا جامعة النفس، علم كلية أطروحة، والمتوسطة،

السياسية العلوم في ماجستير أغنياكتي، أينينديتا المشرفون

السياسية العلوم في ماجستير مانغستوتي، ريتنو د.

والمشروعات والإدراك، والتحفيز، والموظفين، الوظائف، بين والتنقل الظواهر، علم: المفتاحية الكلمات
الصغر والمتناهية والمتوسطة الصغيرة

قصيرة زمنية فترة في متكرر بشكل لوظائفهم الموظفين تغيير عادة أو الوظائف، بين التنقل ظاهرة تتزايد
، hrpods.co.id عن ونقلًا. إندونيسيا في Z وجيل الألفية جيل بين خاصة الحديث، العمل عالم في نسبيًا،
أجرته بحث يُظهر. 2021 عام في وظائفهم بتغيير الأمريكيين LinkedIn مستخدم من 37% قام
و3 عامين لمدة واحدة شركة في Z الجيل من العامل بقاء متوسط أن 2021 عام في CareerBuilder
الصغر متناهية الشركات قطاع في أيضًا ولكن الكبيرة، الشركات في فقط توجد لا الظاهرة هذه. فقط أشهر
لوزارة ووفقًا. والإدارة البشرية الموارد حيث من قيود من تعاني التي، (MSME) والمتوسطة والصغيرة
متناهية الشركات تساهم، (BPS) للإحصاء المركزي الجهاز من البيانات أخذ خلال من الإندونيسية المالية
الدراسة هذه تهدف. الإجمالي المحلي الناتج من 60% بحوالي إندونيسيا في والمتوسطة والصغيرة الصغر
الصغر متناهية الشركات في الوظائف بين التنقل إلى الموظفين تدفع التي العوامل استكشاف إلى
المهنية الحياة على الوظائف بين التنقل وتأثير التجربة، هذه وراء الكامن والمعنى والمتوسطة، والصغيرة
وحياتهم للموظفين

من موظفين 3 تجارب استكشاف من البحث هذا تمكن الفينومينولوجية، الدراسة أسلوب باستخدام
جمع وتم. عامين خلال مرتين من أكثر وظائفهم غيروا الذين والمتوسطة الصغيرة المشاريع موظفي
الموضوعي التحليل أسلوب باستخدام وتحليلها متعمقة مقابلات خلال من البيانات

ذلك في بما الوظائف، بين التنقل إلى الموظفين تدفع رئيسية عوامل 3 هناك أن النتائج أظهرت
تمت الذين الأشخاص وفسر. المهارات وتنمية الأدوار وتضارب العمل وضغوط العائلية الاحتياجات
إلى بالإضافة أنفسهم على للسيطرة ومحاولة تعلم، عملية أنها على الوظائف بين التنقل تجربة مقابلتهم
مزدوجًا، تأثيرًا يجلب الوظائف بين التنقل أن البحث نتائج تُظهر. الذات واكتشاف الذات استكشاف
والمخاطر الوظائف، بين المتنقلون يتلقاها التي والمعرفة المهارات تطوير مثل الفوائد في يتمثل
تلحق التي السلبية العار وصمة إلى بالإضافة التطور، بعدم والشعور التكيف صعوبات في المتمثلة
الصغر متناهية الشركات في البشرية الموارد إدارة على مترتبة آثارًا النتائج وتوفر. الثقة وفقدان بالشركة
بالموظفين للاحتفاظ فعالية أكثر استراتيجيات لتصميم والمتوسطة والصغيرة

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena *Job Hopping*, atau kebiasaan karyawan untuk sering berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat, semakin banyak ditemukan di dunia kerja modern, khususnya di kalangan generasi milenial dan generasi Z di Indonesia (Regina, 2023). Menurut Gallup, sekitar 21% dari generasi milenial melaporkan bahwa mereka telah berpindah pekerjaan dalam setahun terakhir, hampir tiga kali lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. (Gallup, 2016). Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian terhadap beberapa pemilik UMKM dinyatakan bahwa fenomena ini tidak hanya ditemukan di perusahaan besar, tetapi juga di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang memiliki keterbatasan dalam hal sumber daya manusia dan manajemen. Menurut Kementrian Keuangan RI dengan mengambil data dari Badan Pusat Statistik (BPS), UMKM di Indonesia berkontribusi sekitar 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Fenomena ini berdampak langsung pada produktivitas dan stabilitas usaha UMKM, yang sering kali tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menggantikan karyawan yang keluar secara cepat. Fleksibilitas dalam struktur organisasi di UMKM dapat memberikan keuntungan dalam proses pengambilan keputusan yang cepat. Namun, keterbatasan dalam pengembangan karier dan kompensasi seringkali membuat karyawan merasa tidak memiliki cukup peluang untuk bertumbuh di dalam perusahaan. Hal ini mendorong mereka untuk mencari peluang di luar, yang memicu tren *Job Hopping*. Berdasarkan hal itu, penting untuk memahami faktor – faktor apa yang mendasari para karyawan untuk terus berpindah-pindah pekerjaan.

Terdapat berbagai faktor yang menjadi penyebab dari fenomena *Job Hopping*, menurut penilitan yang telah dilakukan oleh Yulaiawan (2007) yang menyebutkan bahwa fenomena ini terjadi karena dua faktor yaitu; faktor konten dan konteks. Faktor konten adalah motif dan motivasi seseorang melakukan perpindahan pekerjaan, sedangkan faktor konteks adalah faktor pendukung sosial yang memungkinkan seseorang individu untuk melakukan *Job Hopping*. Selain itu terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Naresh (2015) yang menyebutkan jika

seorang individu melakukan *Job Hopping* atas tiga faktor utama yaitu; kepuasan kerja dan perputaran karyawan, faktor psikologis, serta konflik dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Fenomena *Job Hopping* dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motif pribadi, dukungan sosial, kepuasan kerja, faktor psikologis, serta konflik dan kesejahteraan karyawan.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam keputusan karyawan untuk melakukan *Job Hopping*. Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, ketidakpuasan terhadap faktor-faktor eksternal seperti gaji dan lingkungan kerja sering mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Namun, motivasi intrinsik, seperti kebutuhan akan pengembangan diri dan pencapaian, juga menjadi alasan penting di balik fenomena ini (Maya, 2017). Motivasi karyawan yang sering berpindah kerja dapat berasal dari berbagai faktor. Dunia kerja yang semakin dinamis, karyawan merasa bahwa berpindah-pindah pekerjaan memungkinkan mereka memperluas jaringan profesional dan meningkatkan daya saing mereka di pasar tenaga kerja. Salah satu motivasi utama adalah keinginan untuk mendapatkan pengalaman yang lebih beragam dan mengembangkan keterampilan baru. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Hazrina dan Nabiha (2020) terdapat 16 faktor yang menjadi alasan seseorang melakukan *Job Hopping* diantaranya adalah finansial dan tunjangan, pertumbuhan karir, keamanan, pengaruh sosial, lingkungan kerja, dan rendahnya motivasi kerja. Faktor motivasi (finansial, keinginan berkembang, keinginan belajar, dll), faktor kebutuhan dasar dan faktor pendukung (relasi, sanak keluarga, dll) juga merupakan alasan seseorang melakukan *Job Hopping* (Teddi, 2007).

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Alisa (2022) menyebutkan bahwa terdapat 2 motif yang mendasari *Job Hopping*, diantaranya adalah motif melarikan diri dan motif maju. Salah satu motivasi utama *Job Hopping* adalah pencarian peluang karir yang lebih baik. Karyawan sering kali merasa bahwa mereka tidak dapat berkembang atau mencapai potensi penuh di tempat kerja saat ini, terutama dalam UMKM yang memiliki struktur organisasi yang lebih kecil dan sedikit peluang promosi. Pergeseran ini mencerminkan semakin berkurangnya loyalitas

tradisional terhadap satu perusahaan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Geraldine (2024).

Pada penelitian sebelumnya disebutkan bahwa fenomena ini memiliki dampak positif pada karyawan dalam menunjang perkembangan karirnya, sedangkan dampak negatifnya ialah tidak optimalnya produktivitas perusahaan karena harus mengeluarkan biaya untuk melakukan recruitment (Alisa, 2022). Sebuah survei telah dilakukan di Amerika pada tahun 2014 yang dilakukan oleh situs web pekerjaan terbesar *CareerBuilder*, menunjukkan hasil 43% pengusaha tidak akan memperkerjakan seorang *Job Hopper*, sementara 53% lainnya menyebutkan bahwa *Job Hopping* membawa efek positif pada karyawannya seperti menambahnya keahlian yang dimiliki dan cepat dalam beradaptasi (PR Newswire, 2014). Selain itu, mengutip dari Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Dollite Konsultan Indonesia fenomena *Job Hopping* menyebabkan rata – rata angka turnover industri di atas 10%, yang pada tingkatan normalnya berada di bawah 10% (Regina, 2023). Sekitar 97% pekerja generasi Z mengatakan bahwa bekerja merupakan bagian dalam hidup mereka, namun terdapat 83% yang menganggap jika mereka merupakan job hopper (HR Drive, 2023).

Fenomena *Job Hopping* memiliki variasi persepsi antara karyawan dan perusahaan. Jika dilihat dari sudut pandang karyawan, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Geraldine pada tahun 2024, yang berfokus pada persepsi karyawan Gen Z, disebutkan bahwa *Job Hopping* merupakan strategi untuk pengembangan karir dan eksplorasi peluang kerja di perusahaan lainnya. Gen Z memiliki pemikiran bahwa perusahaan sebaiknya juga menilai dan mengakui skill pekerjaanya dari pada hanya sekedar melihat dari latar belakang para pekerja. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewa (2021) fenomena *Job Hopping* dikalangan millennial kerap kali dicap sebagai tanda ketidak loyalan karyawan terhadap perusahaan. Kedua penelitian tersebut memiliki persamaan sudut pandang menurut 2 generasi yang berbeda yaitu *Job Hopping* dipersepsikan sebagai cara untuk terus maju, baik secara finansial maupun profesional. Mereka melihatnya sebagai cara yang efektif untuk menguji berbagai lingkungan kerja, memperluas

keterampilan, dan menemukan perusahaan yang lebih sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka.

Sudut pandang lain, dari perspektif perusahaan, terutama di sektor UMKM, *Job Hopping* sering kali dipandang sebagai tantangan besar. Tingginya turnover karyawan mempengaruhi stabilitas dan produktivitas perusahaan, karena mereka harus terus-menerus mengalokasikan sumber daya untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Perusahaan mungkin melihat karyawan yang sering berpindah-pindah sebagai individu yang kurang loyal dan sulit diandalkan dalam jangka panjang. Meskipun begitu, ada juga perusahaan yang menyadari bahwa karyawan *job hopper* sering kali memiliki keterampilan yang beragam dan pengalaman luas yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam jangka pendek. Mengutip dari hrpods.co.id terdapat 37% pengguna LinkedIn Amerika berpindah pekerjaan pada tahun 2021. Penelitian yang telah dilakukan oleh *CareerBuilder* pada tahun 2021 silam menunjukkan bahwa rata – rata pekerja Gen Z hanya bertahan selama 2 tahun 3 bulan dalam satu perusahaan. Hal ini merubah persepsi perusahaan yang memandang bahwa fenomena ini merupakan lampu merah bagi perusahaan, pada saat ini seorang karyawan yang bekerja selama 3 – 4 tahun dianggap sebagai waktu yang wajar untuk mencari tantangan baru. Sebagian perusahaan menyadari bahwa karyawan *job hopper* sering kali memiliki keterampilan yang beragam dan pengalaman luas yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam jangka pendek.

Penelitian mengenai fenomena *Job Hopping* memiliki orisinalitas yang signifikan, terutama ketika dikaji dalam konteks UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) di Indonesia. Penelitian akan fenomena *Job Hopping* telah banyak dikaji. Sebagian besar penelitian yang ada lebih terfokus pada perusahaan besar dengan struktur organisasi yang lebih kompleks, sedangkan karakteristik UMKM, yang cenderung lebih fleksibel tetapi memiliki sumber daya yang terbatas masih jarang dikaji lebih dalam. Sebuah studi yang mengkaji intensitas *Job Hopping* pada generasi Y dan Z dilakukan oleh Sarah pada tahun 2024 menunjukkan hasil bahwa generasi Z memiliki intensitas *Job Hopping* yang lebih tinggi dari pada generasi Y, hal ini pula membuktikan bahwa pelaku *Job Hopping* terus bertambah setiap

tahunnya. Berdasarkan alasan utama seorang pekerja melakukan *Job Hopping* sebagian besar dikarenakan pengembangan karir (Rudi, 2019). Selain itu, ada pula penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, finansial dan dukungan organisasi tidak memiliki dampak secara langsung terhadap keputusan karyawan untuk berpindah pekerjaan (Hazrina, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Serena pada tahun 2023 pengembangan karir, gaji, work-life balance, dan keadilan organisasi dengan memperhatikan ke 4 faktor tersebut sebuah perusahaan dapat mencegah lonjakan *Job Hopping* dan menyebabkan *turnover* karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joanna pada tahun 2024 yang menyebutkan bahwa ada banyak sekali faktor seseorang melakukan perpindahan pekerjaan, yang paling sering disebut adalah yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang tidak menguntungkan, termasuk: kurangnya kesempatan untuk berkembang, remunerasi yang tidak memuaskan, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, beban tanggung jawab dan stres, dan bentuk pekerjaan yang tidak menguntungkan.

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang mengkaji fenomena *Job Hopping* dengan metode kuantitatif dalam pengambilan data, penelitian ini menggunakan metode kualitatif khususnya studi fenomenologi untuk menggali data yang mendalam dari wawancara. Penggunaan pendekatan fenomenologis, memungkinkan peneliti menggali pengalaman subyektif para pelaku *Job Hopping* dalam lingkungan UMKM, yang mungkin memiliki karakteristik unik seperti kesempatan karier yang lebih terbatas, ikatan sosial yang lebih kuat, serta dinamika kerja yang lebih personal. Aspek-aspek ini belum banyak diteliti secara mendalam dalam literatur yang ada, sehingga penelitian ini menawarkan kontribusi baru dalam memahami motivasi dan dampak *Job Hopping* di lingkungan usaha kecil yang belum banyak tereksplorasi.

Penelitian ini membantu pemahaman mendalam mengenai faktor utama penyebab karyawan melakukan *Job Hopping* di UMKM dapat membantu pengusaha mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih adaptif. Sektor UMKM yang sangat bergantung pada sumber daya manusia, tingkat *turnover* yang tinggi dapat menurunkan efisiensi operasional dan mengurangi daya saing di pasar.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam bagaimana karyawan memaknai pengalaman mereka sebagai job hopper di UMKM. Melalui pendekatan fenomenologis, penelitian ini akan menggali faktor yang mendasari keputusan mereka untuk berpindah pekerjaan, serta dampak dari keputusan tersebut terhadap karir mereka. Haarapan dari temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru yang dapat diaplikasikan dalam pengelolaan SDM di sektor UMKM, sehingga dapat mengurangi turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu:

1. Apa faktor – faktor yang mendasari karyawan untuk melakukan *Job Hopping* di lingkungan UMKM?
2. Bagaimana mereka memaknai *Job Hopping*?
3. Apa dampak dari keputusan merka dalam melakukan *Job Hopping* terhadap karir mereka?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan untuk penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor – faktor yang mendasari seorang karyawan UMKM melakukan *Job Hopping*.
2. Untuk mengetahui makna *Job Hopping* bagi karyawan di UMKM
3. Untuk mengetahui dampak pengambilan keputusan *Job Hopping* terhadap karir karyawan di UMKM.

D. Manfaat

Ada beberapa manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah sebgai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Penelitian ini menambah wawasan dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait motivasi dan persepsi karyawan terhadap *Job Hopping* di sektor UMKM.

- b. Minimnya referensi terkait penelitian *Job Hopping* membuat penelitian ini dapat memberikan pandangan baru tentang dinamika *Job Hopping* dalam konteks UMKM, yang sering kali memiliki kondisi dan tantangan berbeda dibandingkan perusahaan besar.
- c. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan yang ingin mengkaji lebih mendalam atau memperluas perspektif tentang mobilitas karyawan dan dampaknya terhadap organisasi di sektor UMKM.

2. Manfaat Praktis:

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi para pengusaha UMKM tentang strategi retensi karyawan yang lebih efektif.
- b. Bagi karyawan job hopper, hasil penelitian ini dapat menjadi refleksi akan dampak dari perilaku tersebut terhadap karir mereka dalam jangka panjang dan bagaimana mereka dapat lebih strategis dalam memilih peluang karier yang sesuai dengan motivasi pribadi dan pengembangan diri.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Fenomena Job Hopping

1. Pengertian *Job Hopping*

Job Hopping atau dikenal sebagai “*Hobo-Syndorme*” yaitu sebuah perilaku kecanduan akan berpindah – pindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (Geraldine, 2024). *Job Hopping* atau “kutu loncat” merupakan perilaku pekerja yang berpindah – pindah dalam pekerjaannya selama dalam kurun waktu kurang dari 3 tahun (Alisa, 2022). Globalisasi dan kemajuan teknologi menjadikan fenomena *Job Hopping* sebagai isu sosial dan menarik perhatian banyak pihak. Menurut Khatri dkk (1999) sebagaimana dikutip dalam Saroja Dhanapal, dkk (2013) definisi dari *Job Hopping* bervariasi dari tiap negara.

Venny (2022) disebutkan berbagai definisi *Job Hopping* dari berbagai pendapat ahli, diantaranya ialah; Pranaya (2014) mendefinisikan *Job Hopping* sebagai pola berpindah – pindah pekerjaan setiap setahun atau dua tahun secara sukarela atas kemauan diri sendiri bukan karena kebijakan perusahaan. Naresh dan Rathnam (2015) mendefinisikan *Job Hopping* sebagai perilaku pekerja yang sering berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atau antar organisasi. Praktik ini diterapkan untuk mengganti pekerjaan dengan tujuan utama mempercepat peningkatan pendapatan atau kemajuan karier. Sekilas fenomena *Job Hopping* terlihat mirip dengan konsep *Trunover*. Menjelaskan lebih detail, penelitian yang dilakukan oleh Yuen (2016) mengungkapkan bahwa *Job Hopping* termasuk dalam bagian *Turnover* karena dinamika *Job Hopping* melibatkan proses pengambilan keputusan untuk keluar atau pindah pekerjaan (Venny, 2022).

Yuen (2016) juga mengungkapkan perbedaan antara *Job Hopping* dengan perilaku *Tunrover* yang terletak pada seberapa lama durasi bertahan seorang karyawan bekerja di tempat perusahaannya dan seberapa sering seorang tersebut berpindah – pindah tempat kerja. Perilaku *Job Hopping*, karyawan berpindah pekerjaan dalam jangka waktu relatif singkat. Penelitian yang dilakukan oleh Yuen (2016) menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam *Job Hopping* umumnya hanya bertahan kurang dari satu hingga dua tahun di tempat kerjanya. Perilaku *Job*

Hopping dapat dianalisis menggunakan *Theory of Planned Behavior* (TPB). Melalui tiga prediktor utama, yaitu sikap, norma, dan *perceived behavioral control* terhadap suatu objek, seseorang dapat membentuk intensi atau niat untuk melakukan tindakan tertentu. Intensi memiliki hubungan erat dengan perilaku aktual, sehingga dapat berfungsi sebagai prediktor atas tindakan seseorang (Venny, 2022).

Fenomena *Job Hopping* mulai banyak diperhatikan dalam beberapa dekade terakhir, seiring dengan perubahan pola pikir terkait karier yang lebih fleksibel dan dinamis. Karyawan cenderung mencari stabilitas dalam satu perusahaan sepanjang karier mereka di masa lalu. Namun, perkembangan ekonomi dan teknologi turut mendorong pergeseran pola kerja menuju orientasi pengalaman dan keterampilan. Generasi milenial memiliki rasa ketertarikan yang mendalam akan segala jenis pengetahuan, dan berfokus pada pengembangan diri baik dari segi pengetahuan dan pengalaman (Faisal, 2023).

2. Karakteristik Seorang *Job Hopper*

Karyawan yang disebut sebagai "*job hopper*" biasanya menunjukkan beberapa karakteristik utama, seperti motivasi tinggi untuk mengembangkan keterampilan baru, ketertarikan pada tantangan yang beragam, serta keinginan untuk mengejar kepuasan kerja yang lebih tinggi di setiap posisi baru. Pola ini juga cenderung dilihat pada karyawan yang lebih muda, terutama di kalangan milenial dan Gen Z. Mengutip hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Amy A. Hall (2022) bahwa orang berpindah pekerjaan ke pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan minat dan kompetensi serta mencapai hasil yang lebih baik (Joanna, 2024), mereka menunjukkan minat pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka, di mana mereka akan dapat menggunakan potensi pengetahuan dan keterampilan mereka sendiri.

Para pekerja memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini jika mereka tidak mendapatkan jaminan fasilitas yang paling mereka pedulikan, misalnya: akses terhadap pengetahuan yang berguna melalui partisipasi dalam program pelatihan, kesempatan untuk pengembangan profesional dan mencapai

stabilitas dalam karir profesional mereka, kesempatan berpindah dari satu posisi ke posisi lain dalam satu perusahaan (Joana, 2024).

Yuen (2016) mengungkapkan karaktersitk *Job Hopper* yaitu;

- a. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi. Seorang *Job Hopper* memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga hal ini menyebabkan seseorang tidak menyukai pekerjaannya.
- b. Pindah pekerjaan dengan sukarela. Seorang bisa dengan sukarela meninggalkan pekerjaan mereka dengan sukarela sesuai keendak mereka ,bukan dengan kebijakan perusahaan.
- c. Berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat dan tidak menentu. Orang yang sering berpindah kerja cenderung berganti pekerjaan tanpa bertahan lama di satu perusahaan atau berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam waktu singkat dan berulang kali, meskipun tidak selalu secara teratur atau terus-menerus (Venny, 2022).

3. Faktor Internal Penyebab Job Hopping

Secara Internal, *Job Hopping* sering didorong oleh kebutuhan karyawan untuk mencapai aktualisasi diri dan memaksimalkan potensi mereka. Banyak penelitian yang menunjukan bahwa mereka yang bekerja di perusahaan yang sama dalam jangka waktu lama dapat membatasi perkembangan mereka, sehingga mereka lebih memilih untuk mengeksplorasi kesempatan baru yang dapat memperkaya keterampilan dan pengalaman kerja mereka. Menurut Naresh (2015) faktor – faktor Internal yang menyebabkan seorang melakukan *Job Hopping* adalah sebagai berikut;

- a. Faktor Individual / Personal

Salah satu yang menjadi penyebab utama *Job Hopping* adalah karakteristik dari karyawan itu sendiri, seperti kepribadian, nilai hidup, dan preferensi gaya kerja. Holland dalam teorinya memprediksi bahwa besarnya potensi karir yang positif termasuk kepuasan, prestasi, dan ketekunan didasari oleh kecocokan antara karakteristik individu dengan pekerjaannya (Lent, 2010). Salain itu, menurut Widjaja, Marcella, dan Kristani (2018) faktor individu menjadi penyebab terjadinya *Job Hopping*, faktor ini meliputi demografi seperti masa

kerja dan Pendidikan, kepribadian, minat, profesionalisme, prestasi, dan kepuasan kerja. Karyawan dengan kepribadian terbuka terhadap pengalaman baru (*openness to experience*) atau dengan orientasi karier jangka pendek cenderung lebih mudah terdorong untuk berpindah pekerjaan guna mencari tantangan baru. Selain itu, rendahnya toleransi terhadap rutinitas dan lingkungan kerja monoton juga dapat meningkatkan intensi untuk meninggalkan pekerjaan.

Aspek usia dan generasi juga berperan dalam memengaruhi perilaku ini. Generasi milenial dan Gen Z, yang tumbuh di era digital dan cepat berubah, sering kali memandang pekerjaan bukan sekadar sumber pendapatan, melainkan sebagai sarana pengembangan diri dan aktualisasi. Mereka cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap pengalaman kerja yang bermakna, fleksibel, dan selaras dengan nilai pribadi. Ketika lingkungan kerja tidak memenuhi ekspektasi tersebut, kecenderungan untuk berpindah kerja meningkat. Hal ini juga sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Sarah (2024) yang dimana intensitas *Job Hopping* pada generasi Z lebih tinggi daripada generasi tinggi daripada generasi Y.

b. Faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan kekuatan pendorong di balik perilaku individu dalam konteks kerja. Berdasarkan teori Herzberg dalam Hasibuan (2014) terdapat dua jenis faktor yang memengaruhi kepuasan kerja: faktor motivator (intrinsik) dan faktor higienis (ekstrinsik). Faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan pertumbuhan karier memainkan peran besar dalam mempertahankan karyawan. Sementara itu, ketika faktor higienis seperti gaji, kondisi kerja, dan relasi antarindividu tidak terpenuhi, ketidakpuasan kerja akan meningkat dan mendorong keinginan untuk berpindah.

1) Faktor Higenis

Faktor higienis atau *maintenance factor* berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia akan ketentraman fisik. Menurut Herzberg, kebutuhan ini bersifat berkelanjutan karena, setelah terpenuhi, kebutuhan tersebut

akan kembali ke titik awal dan perlu dipenuhi kembali. Terdapat beberapa hal yang meliputi faktor ini, diantaranya adalah;

- a) Gaji
- b) Kondisi kerja
- c) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- d) Hubungan antar pribadi
- e) Kualitas supervisi

2) Faktor Motivasi

Faktor motivasi berkaitan dengan kebutuhan psikologis yang mencakup berbagai kondisi intrinsik. Kualitas isi pekerjaan (job content) yang ada dalam suatu pekerjaan dapat memicu tingkat motivasi yang tinggi, yang pada gilirannya mampu menghasilkan kinerja yang baik. Faktor ini meliputi beberapa hal:

- a) Prestasi
- b) Pengakuan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggung jawab
- e) Pengembangan potensi. (Maya, 2017)

Menurut hr dan Coulter (2010), teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg menyatakan bahwa faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sementara faktor ekstrinsik berkaitan dengan ketidakpuasan. Sering kali kebutuhan akan aktualisasi diri dan pengembangan karier tidak terpenuhi secara optimal dalam lingkungan UMKM. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan tidak lagi memberikan tantangan atau tidak memiliki prospek ke depan, akan lebih mudah untuk mempertimbangkan peluang kerja lain yang dianggap lebih menjanjikan. Namun, di sisi lain, ketidakjelasan sistem promosi atau kurangnya umpan balik dari atasan juga berkontribusi pada perasaan stagnasi dan keinginan untuk mencari peluang baru.

Mengutip dalam buku *Menjadi Guru Profesional* karya Moh. Uzer Usman (2006) jenis motivasi dibagi menjadi 2 jenis. Yaitu, motivasi *Intrinsik* dan *Ekstrinsik*. Motivasi *Intrinsik* merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri

sendiri tanpa ada rangsangan dari pihak luar. Sedangkan motivasi *Esktrinsik* merupakan motivasi yang timbul dari rangsangan dari piha luar. (Lis, 2020)

Sardiman A.M. (2001) menyebutkan bahwa menurut Woodworth dan Marquis motivasi dibagi menjadi 3, yaitu: (Lis, 2020)

- 1) Motivasi kebutuhan organis, motif yang timbul dari upaya individu untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, seperti; makan, minum, dan istirahat.
- 2) Motivasi daarurat, motif yang berasal dari faktor eksternal, seperti; self – defense, membalas, atau megejar sesuatu.
- 3) Motivasi objektif, motif yang timbul dari dorongan untuk menghadapi dunia luar, seperti; eksplorasi, manipulasi, dan ketertarikan.(peminatan terhadap sesuatu)

Selain itu, dalam Notoatmodjo (2009) McClelland menyatakan bahwa terdapat dua jenis motivasi dalam diri manusia, yaitu motif primer dan motif sekunder. Motif primer, atau motif yang tidak dipelajari, adalah dorongan alami yang timbul secara biologis, mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya seperti makan, minum, seks, dan kebutuhan biologis lainnya. Sementara itu, motif sekunder, atau motif sosial, adalah dorongan yang terbentuk melalui pengalaman dan Interaksi sosial, yang berasal dari pengaruh eksternal dan hubungan dengan orang lain. (Tita, 2017)

Menurut Edy Sutrisno (2019) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dapat dibedakan menjadi faktor Internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Internal

a) Keinginan untuk dapat hidup

Dorongan untuk bertahan hidup mendorong karyawan untuk bekerja, meliputi kebutuhan akan kompensasi dan kondisi kerja yang aman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Kebutuhan untuk memiliki barang atau status tertentu dapat menjadi pemacu untuk bekerja lebih keras.

- c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan
Karyawan termotivasi oleh penghargaan atau pengakuan dari rekan kerja dan atasan atas prestasi atau kontribusi mereka.
- d) Keinginan untuk berkuasa
Dorongan untuk memiliki kekuatan atau wewenang dalam pekerjaan juga menjadi faktor pendorong bagi beberapa individu.

2) Faktor Eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja

Sarana dan prasarana yang baik di lingkungan kerja mempengaruhi semangat dan kenyamanan karyawan.

- b) Kompensasi yang memadai

Pemberian gaji atau insentif yang sesuai menjadi faktor penting yang membuat karyawan merasa dihargai.

- c) Supervisi yang baik

Pengawasan dan bimbingan dari atasan dapat membantu karyawan merasa terarah dan termotivasi.

- d) Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan keamanan dan stabilitas kerja, seperti promosi atau pesangon, memengaruhi motivasi kerja karyawan.

- e) Status dan tanggung jawab

Ketika karyawan dipercayakan dengan tanggung jawab yang lebih besar dan status yang meningkat, motivasi kerja cenderung meningkat.

- f) Peraturan yang fleksibel

Aturan kerja yang tegas namun fleksibel membuat karyawan lebih mudah beradaptasi dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Faktor-faktor ini bekerja sama dalam membentuk dan mempertahankan motivasi kerja, sehingga karyawan merasa lebih bersemangat dan produktif di tempat kerja.

c. Persepsi Terhadap Pekerjaan dan Organisasi

Robbins (2003), dalam Rizky Dermawan (2006) menyatakan bahwa persepsi adalah proses di mana individu mengorganisasikan dan menafsirkan informasi sensorik untuk memberikan makna terhadap lingkungannya. Selaras dengan ini, Gibson dkk. (1994) menggambarkan persepsi sebagai proses seseorang dalam memahami lingkungan melalui pengorganisasian dan Interpretasi rangsangan dalam pengalaman psikologis. Mangkunegara (2005) menambahkan bahwa persepsi adalah proses pemberian makna atau arti pada objek di lingkungan sekitar. (Rizky, 2006)

Menurut Bimo Walgito (2004), persepsi adalah proses yang diawali dengan penginderaan, di mana individu menerima stimulus melalui alat indera, yang disebut juga proses sensoris. Namun, proses ini tidak berhenti di tahap sensoris; stimulus tersebut kemudian diteruskan dan diproses lebih lanjut menjadi persepsi.

Lebih lanjut Thoha (2008) menyebutkan persepsi pada dasarnya adalah proses kognitif yang terjadi ketika seseorang memahami informasi dari lingkungannya melalui berbagai indra, seperti penglihatan, pendengaran, perasaan, dan penciuman. Inti dari pemahaman persepsi terletak pada kesadaran bahwa persepsi merupakan Interpretasi subjektif dan unik terhadap situasi, bukan pencatatan yang objektif atau akurat dari situasi tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses kognitif di mana individu memahami dan memberikan makna terhadap lingkungan melalui Interpretasi informasi yang diterima dari pancaindra. Persepsi bersifat subjektif dan unik, bergantung pada pengalaman dan penafsiran masing-masing individu, sehingga pemahaman seseorang atas suatu situasi tidak selalu mencerminkan realitas objektif, melainkan hasil

Interpretasi pribadi yang dipengaruhi oleh konteks, pengalaman, dan faktor-faktor psikologis.

Menurut Irwanto dalam Eliska Pratiwi dkk (2019). Persepsi dikelompokkan menjadi 2 jenis yaitu persepsi positif dan persepsi negatif:

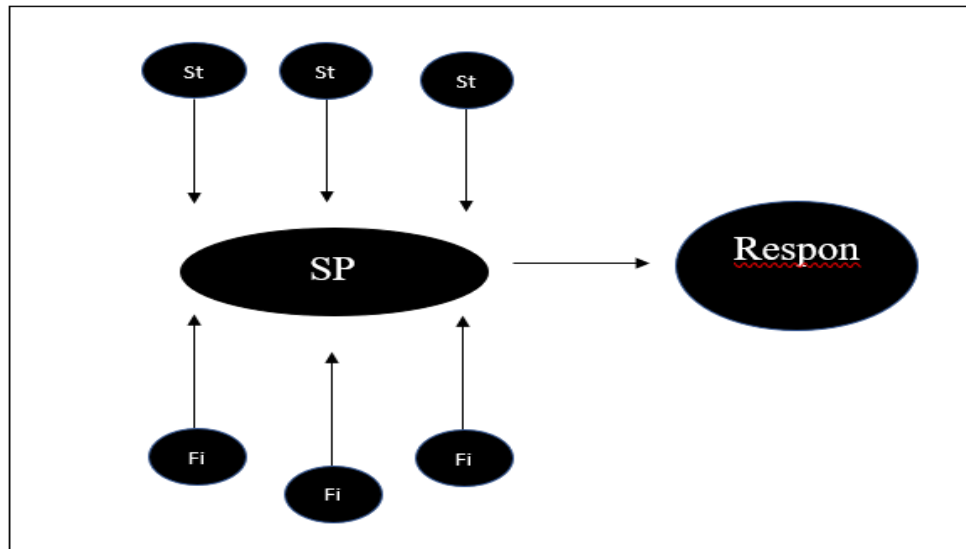
- 1) Persepsi positif adalah persepsi yang mencakup pengetahuan dan pemahaman tentang suatu objek, yang diikuti dengan upaya untuk memanfaatkannya. Persepsi ini cenderung memicu respons aktif berupa penerimaan dan dukungan terhadap objek yang dipersepsikan.
- 2) Persepsi negatif adalah pandangan yang menunjukkan ketidaksesuaian pemahaman atau respons terhadap objek yang dipersepsikan. Hal ini ditandai dengan kecenderungan untuk tidak mendukung atau bahkan menolak serta menentang objek tersebut, yang sering kali mengarah pada sikap pasif atau reaktif terhadap objek yang bersangkutan

Bimo Walgito (2002) menjelaskan bagaimana proses persepsi terbentuk. Perhatian diperlukan sebagai langkah awal dalam proses persepsi. Ini disebabkan oleh fakta bahwa individu tidak hanya terpapar pada satu stimulus, melainkan pada berbagai stimulus yang berasal dari lingkungan mereka. Namun, tidak semua stimulus akan mendapatkan respons dari individu; respons tersebut bergantung pada seberapa besar perhatian yang diberikan oleh individu itu sendiri.

Proses stimulus yang berkaitan dengan indra merupakan fenomena fisik atau alami. Ketika stimulus diterima oleh indra, sinyal tersebut dikirimkan melalui saraf sensoris ke otak. Proses ini dikenal sebagai proses fisiologis. Selanjutnya, di otak, terjadi pemrosesan yang menghasilkan kesadaran, sehingga individu dapat menyadari apa yang mereka lihat, dengar, atau raba. Proses di otak ini adalah yang dimaksud dengan proses psikologis.

Pada tahap akhir persepsi, individu menyadari stimulus yang diterima melalui indra mereka, baik itu penglihatan, pendengaran, maupun perabaan. Proses ini merupakan tahap terakhir dan inti dari persepsi. Respons yang muncul sebagai akibat dari persepsi dapat bervariasi dalam bentuk tindakan yang diambil

oleh individu. (Bimo, 2002). Secara skematis, hal tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 2 1. Proses Terjadinya Respon

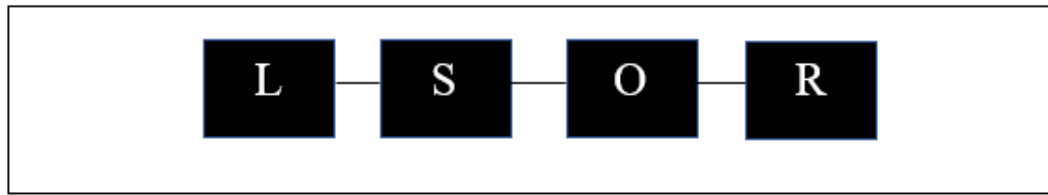
Keterangan:

Si: Stimulus (faktor luar)

Fi: Faktor Internal

Sp: Struktur Pribadi (organisme)

Skema tersebut menggambarkan bahwa individu menerima berbagai stimulus dari lingkungan, tetapi tidak semua stimulus akan diperhatikan atau direspon. Individu melakukan seleksi terhadap stimulus yang relevan, dan perhatian berperan penting dalam proses ini. Akibat dari stimulus yang dipilih dan diterima, individu menjadi sadar dan memberikan respon sebagai reaksi terhadap stimulus tersebut. Sebagaimana yang terdapat dalam Bimo Walgito (2002), lanjutan skema tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2 2. Proses Terjadinya Respon

Keterangan:

L: Lingkungana

S: Stimulus

O: Organisme

R: Respon

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tahap terakhir dalam proses persepsi adalah ketika individu menyadari apa yang mereka lihat, dengar, atau raba yang diterima melalui indra. Proses ini merupakan tahap akhir dari persepsi dan mencerminkan persepsi yang sebenarnya. Respon yang dihasilkan dari persepsi ini dapat bervariasi dalam berbagai bentuk dari individu tersebut. (Bimo, 2004)

Persepsi individu terhadap pekerjaannya, manajemen, dan lingkungan kerja secara keseluruhan memengaruhi loyalitas terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan yang disebutkan dalam penelitian Khatimatun (2020) bahwa persepsi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Jika karyawan memandang organisasi sebagai tempat yang tidak memberikan penghargaan, keadilan, atau kejelasan peran, maka kemungkinan untuk berpindah kerja akan meningkat. UMKM yang manajemennya lebih informal, persepsi bisa terbentuk sangat kuat berdasarkan pengalaman langsung, terutama dalam hal kepemimpinan dan komunikasi.

4. Faktor Eksternal Penyebab Job Hopping

Faktor eksternal mencakup elemen-elemen di luar individu yang berpengaruh terhadap keputusan untuk berpindah pekerjaan. Selain faktor Internal, lingkungan eksternal, seperti kondisi ekonomi, lingkungan kerja, dan insentif dari perusahaan lain, juga menjadi pendorong signifikan *Job Hopping*. Misalnya, kesempatan untuk mendapatkan gaji lebih tinggi atau lingkungan kerja yang lebih kondusif di perusahaan baru seringkali menjadi daya tarik yang sulit ditolak oleh karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliawan dan Himam (2007) yang menyebutkan bahwa terdapat 2 faktor penyebab seseorang melakukan perpindahan pekerjaan. Yaitu, faktor konten dan konteks. Faktor konten difokuskan pada motif dan motivasi seseorang melakukan perpindahan pekerjaan, sedangkan faktor konteks mengacu pada faktor pendukung sosial yang memungkinkan seseorang berindah – pindah pekerjaan. Faktor pendukung tersebut dapat berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja.

Naresh (2015) juga menyebutkan jika peran konflik dan kesejahteraan karyawan merupakan faktor eksternal yang menjadi penyebab karyawan melakukan *Job Hopping*. di mana konflik peran biasanya timbul ketika seorang karyawan diberi dua peran yang berbeda dan tidak sesuai secara bersamaan, atau ketika perannya tumpang tindih dengan pekerja atau kelompok kerja lain. Kesejahteraan karyawan mencakup pemantauan kondisi kerja, menciptakan harmoni industri melalui infrastruktur yang mendukung kesehatan, hubungan industrial, serta asuransi untuk penyakit, kecelakaan, dan pengangguran bagi pekerja dan keluarganya. (Venny, 2022)

Kristiani (2018) menyampaikan faktor organisasi dan perusahaan yang meliputi kompensasi, penghargaan, budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan promosi karir juga merupakan faktor eksternal terjadinya *Job Hopping*. Sejalan dengan hal itu, Larasati & Aryanto (2020) berpendapat keterikatan kerja yang rendah, benefit besar yang ditawarkan perusahaan asing, jejang karir yang jelek, dan keingintahuan akan hal baru menjadi faktor yang mendukung munculnya *Job Hopping* dari eksternal.

Di sisi lain, kemajuan teknologi dan digitalisasi telah mengubah lanskap pencarian kerja. Platform daring seperti LinkedIn, JobStreet, dan media sosial mempermudah individu untuk mendapatkan informasi mengenai lowongan kerja baru, dengan informasi yang diberikan para karyawan dapat mengevaluasi dan membandingkan nilai – nilai yang diberikan oleh perusahaan lain yang saling berkompetisi sehingga menemukan yang sesuai untuk meningkatkan kualitasnya dengan kompensasi yang lebih tinggi. (Thanh-Tuyen Tran, 2025)

Penting bagi pemilik usaha UMKM untuk mempertimbangkan faktor – faktor eksternal, sehingga tidak hanya terfokus pada produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, terbuka, dan mampu merespons perubahan sosial dan teknologi. Respons organisasi terhadap perubahan ini akan sangat menentukan sejauh mana mereka mampu mempertahankan karyawan dan mengurangi kecenderungan *job hopping*.

5. Dampak Job Hopping

Liu et al. (dalam Suryaratri & Abadi, 2018) menyatakan bahwa perilaku *Job Hopping* dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan yang ditinggalkan. Keluar masuknya karyawan tidak hanya meningkatkan biaya untuk rekrutmen karyawan baru, tetapi juga mengurangi modal pengetahuan serta berpotensi menurunkan reputasi perusahaan. Selain itu, Hirono dan Siy (dalam Yuen, 2016) menyatakan bahwa perilaku *Job Hopping* yang terjadi secara intens dapat menyebabkan informasi penting tersebar ke perusahaan pesaing. Beberapa industri teknologi di Singapura khawatir rahasia perusahaan mereka akan bocor ke pesaing, yang pada akhirnya menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, memahami fenomena *Job Hopping* menjadi sangat penting bagi perusahaan agar dapat menangani masalah ini dengan tepat (Suryaratri & Abadi, 2018).

Ega Leovani (2022) menjelaskan bahwasanya *Job Hopping* memiliki dampak positif jika dilihat dari perspektif yang berbeda. Dari sudut pandang karyawan yang melakukan *Job Hopping*, tindakan ini dilakukan dengan tujuan mencari pekerjaan yang lebih baik dan mengembangkan karier mereka. Sebuah tinjauan literatur menunjukkan bahwa *Job Hopping* dapat memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan karier karyawan, di mana mereka dapat memperoleh pengalaman berharga dan keterampilan baru melalui proses tersebut (Philip, 2017). Kontradiksi mengenai dampak *Job Hopping* telah dibuktikan oleh Career Builder, salah satu situs web ketenagakerjaan online terbesar di Amerika, dalam survei yang dilakukan pada tahun 2014, ditemukan bahwa 43% pemilik perusahaan tidak akan mempertimbangkan untuk mempekerjakan karyawan yang telah bekerja di banyak posisi berbeda dalam waktu singkat. Namun, di sisi lain 53% pemilik perusahaan

menyatakan bahwa karyawan yang melakukan *Job Hopping* memiliki keahlian yang lebih luas dan kemampuan adaptasi yang sangat baik, sehingga mereka bersedia menerima karyawan dengan latar belakang tersebut untuk bergabung di perusahaan mereka (Philip, 2017)

B. Konsep UMKM

1. Definisi UMKM dan Kriteria UMKM

Definisi UMKM tidak seragam di setiap negara maupun lembaga Internasional, karena masing-masing memiliki cara pandang dan kriteria yang berbeda. Secara umum, UMKM biasanya didefinisikan berdasarkan sejumlah aspek seperti jumlah tenaga kerja, besaran modal dan omzet, serta karakteristik lainnya seperti skala usaha, teknologi yang dipakai, sistem manajemen, dan orientasi pasar. Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, berbagai instansi memiliki definisi tersendiri tentang UMKM sesuai dengan kepentingan masing-masing, seperti Bank Indonesia, Biro Pusat Statistik, dan Kementerian Koperasi dan UKM. Umumnya, definisi-definisi tersebut menggunakan indikator kuantitatif seperti jumlah omzet dan nilai aset sebagai dasar pengukurannya.

Menurut UU No. 9 Tahun 1995, usaha kecil didefinisikan sebagai:

- a. Usaha produktif milik warga negara Indonesia yang berbentuk badan usaha perorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha berbadan hukum, termasuk koperasi.
- b. Bukan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau berafiliasi, baik langsung maupun tidak langsung, dengan usaha menengah atau besar tidak termasuk dalam kategori usaha kecil.
- c. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp200.000.000,- (Dua ratus Juta Rupiah), tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan paling banyak Rp1.000.000.000,- (Satu Milyar Rupiah)

Kemudian setelah diberlakukannya UU No. 20 Tahun 2008, definisi UMKM berubah menjadi:

- a. Usaha mikro adalah usaha produktif milik perorangan dan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro

- b. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuai, atau menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar.
- c. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam UU.

Klasifikasi UMKM menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 dilakukan berdasarkan besaran aset dan omzet yang dimiliki oleh masing-masing usaha. Sementara itu, jumlah karyawan yang terlibat dalam usaha tidak dijadikan dasar dalam pengelompokannya. Rincian kriteria berdasarkan aset dan omzet tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Uraian	Aset	Omzet
1	Usaha Mikro	Maksimum Rp50 Juta	Maksimum Rp300 Juta
2	Usaha Kecil	>Rp50 Juta – Rp500 Juta	>Rp300 Juta – 2,5 Milyar
3	Usaha Menengah	>Rp500 Juta – <1 Milyar	>Rp2,5 Milyar – 50 Milyar

Tabel 1. Kriteria UMKM berdasarkan Aset dan Omzet

Sementara itu, BPS merumuskan kriteria UMKM berdasarkan jumlah tenaga kerja yang dimiliki. (Lamzi, 2020)

No	Kelompok UMKM	Jumlah Tenaga Kerja
1	Usaha Mikro	1 orang – 5 orang
2	Usaha Kecil	5 orang – 19 orang
3	Usaha Menengah	20 orang – 99 orang

Tabel 2. Kriteria UMKM berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja

2. Ciri dan Karakteristik UMKM

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) tidak hanya dapat dibedakan dari aspek modal, omzet, serta jumlah tenaga kerja, tetapi juga memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari usaha berskala besar. Menurut Saifuddin Sarief sebagaimana dikutip oleh Ismet Abdullah (2004), usaha mikro memiliki sejumlah ciri khas, antara lain:

- a. Sebagian besar belum menerapkan sistem manajemen atau pencatatan keuangan, bahkan dalam bentuk yang paling sederhana sekalipun, dan hanya sedikit yang telah mampu menyusun laporan keuangan atau neraca usaha.
- b. Sumber daya manusia (SDM) yang terlibat umumnya memiliki tingkat pendidikan rendah, mayoritas hanya sampai jenjang sekolah dasar, serta belum sepenuhnya mengembangkan jiwa kewirausahaan.
- c. Interaksi dengan lembaga keuangan formal seperti perbankan masih sangat terbatas, sedangkan hubungan dengan rentenir atau tengkulak lebih dominan.
- d. Legalitas usaha seperti izin usaha resmi dan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) umumnya belum dimiliki.
- e. Skala usaha relatif kecil, dengan jumlah tenaga kerja biasanya tidak melebihi empat orang, termasuk di antaranya anggota koperasi berskala mikro.
- f. Perputaran modal cenderung cepat, memungkinkan usaha mikro untuk menyerap dana dalam jumlah relatif besar, serta memiliki daya tahan tinggi terhadap krisis ekonomi karena struktur biaya manajemennya yang rendah.
- g. Pelaku usaha mikro umumnya menunjukkan karakteristik ketekunan, kesederhanaan, dan kesiapan untuk menerima pendampingan, sepanjang pendekatan yang diberikan bersifat sesuai dengan kondisi mereka.

Sedangkan ciri untuk usaha kecil adalah sebagai berikut:

- a. Usaha kecil umumnya ditandai dengan penerapan sistem pencatatan keuangan, meskipun masih dalam bentuk sederhana. Keuangan usaha sudah mulai dipisahkan dari keuangan pribadi atau keluarga, dan laporan keuangan seperti neraca sudah mulai disusun.
- b. Sumber daya manusia pada usaha kecil rata-rata telah menempuh pendidikan menengah (SMA) dan memiliki pengalaman dalam menjalankan usaha.
- c. Dari sisi legalitas, pelaku usaha kecil umumnya telah memiliki izin resmi serta dokumen administrasi lainnya, termasuk NPWP.
- d. Hubungan dengan lembaga perbankan sudah mulai terjalin, meskipun kemampuan dalam menyusun rencana bisnis, studi kelayakan, dan proposal pembiayaan masih terbatas, sehingga peran konsultan atau pendamping masih sangat dibutuhkan.
- e. Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan biasanya berkisar antara lima hingga sembilan belas orang.

Untuk usaha menengah memiliki ciri sebagai berikut:

- a. Usaha menengah menunjukkan struktur organisasi dan manajemen yang lebih terorganisir dan modern, dengan pembagian tugas yang jelas antara divisi keuangan, pemasaran, dan produksi.
- b. Pengelolaan keuangan dilakukan secara sistematis menggunakan prinsip akuntansi, yang memudahkan proses audit dan evaluasi, termasuk oleh lembaga perbankan.
- c. Selain itu, pelaku usaha menengah telah bergabung dalam organisasi ketenagakerjaan serta menjalankan program-program kesejahteraan karyawan seperti jaminan sosial dan layanan kesehatan.
- d. Legalitas usaha telah lengkap, mencakup izin gangguan (HO), izin usaha, izin lokasi, NPWP, serta dokumen terkait pengelolaan lingkungan.

- e. Usaha menengah juga aktif menjalin kemitraan dan memanfaatkan fasilitas pembiayaan dari lembaga keuangan.
- f. Dari sisi sumber daya manusia, kualitasnya meningkat dengan keterlibatan tenaga profesional, termasuk lulusan perguruan tinggi untuk posisi manajerial. (Rintan, 2019)

3. Profil Umum Tenaga Kerja di UMKM

Pelaku usaha kecil dan menengah memiliki peran dan kontribusi yang sangat signifikan dalam ekonomi Indonesia. Menurut Kementerian Koperasi dan UMKM, 2021 tidak hanya dalam menyerap 97% tenaga kerja, tetapi juga menyumbang sekitar 61% terhadap GDP Indonesia (DJPb, 2024). UMKM dianggap sebagai pelaku ekonomi yang cukup adaptif terhadap berbagai perubahan dalam iklim usaha, sehingga tetap dapat memberikan dampak positif bagi perekonomian negara. Kontribusi ini akan semakin meningkat jika berbagai tantangan yang dihadapi UMKM dapat diatasi, salah satunya adalah tingkat *turnover* yang tinggi

Secara umum, tenaga kerja di UMKM didominasi oleh kelompok usia produktif, terutama generasi muda yang baru memasuki dunia kerja. Tingkat pendidikan tenaga kerja di sektor ini bervariasi, dengan proporsi yang cukup besar berasal dari lulusan SMA/SMK dan perguruan tinggi. Menurut laporan White Paper dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sekitar 40% pelaku UMKM di Indonesia berusia di bawah 35 tahun, sementara sisanya 60% berusia di atas 35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa generasi muda memainkan peran signifikan dalam sektor UMKM. Motivasi bekerja di UMKM sering kali tidak sepenuhnya berbasis pilihan karier jangka panjang, melainkan sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pengalaman awal atau sebagai bentuk adaptasi terhadap keterbatasan peluang kerja di sektor formal. (Khurniawan, Rivai, & Turijin, 2019)

4. UMKM dalam Konteks Manajemen SDM

Pengelolaan UMKM dapat dilakukan baik secara individu maupun secara kolektif dalam suatu komunitas masyarakat. Meskipun berbeda dalam bentuk, keduanya memiliki kesamaan yakni sangat bergantung pada kesadaran dan komitmen masing-masing individu yang terlibat dalam pengelolaan. Oleh sebab itu,

keberhasilan pengelolaan UMKM membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki semangat, dedikasi, rasa tanggung jawab, serta keterampilan dan kreativitas yang tinggi. Pengelolaan UMKM menjadi lebih menantang mengingat keberagaman latar belakang individu, baik dari segi pendidikan, pengalaman, maupun keahlian. Variasi ini tentu memengaruhi kualitas SDM yang terlibat, dan menjadi tantangan tersendiri dalam mendukung kinerja serta mengembangkan UMKM secara optimal. (Ali, 2022)

Salah satu tantangan utama dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah meningkatkan kompetensi melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan. Peningkatan kompetensi ini menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja UMKM. Pengelolaan SDM dalam UMKM mencakup berbagai aktivitas, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi atau upah, mempertahankan tenaga kerja (*retention*), evaluasi kinerja, promosi jabatan, hingga pengakhiran hubungan kerja. Berdasarkan sebab tersebut, keterampilan dalam mengelola SDM menjadi aspek penting yang harus dimiliki oleh para pelaku UMKM. (Ali, 2022)

Selain itu, Alexander (2024) menjelaskan bahwa sistem kompensasi dan benefit di UMKM cenderung terbatas. Banyak UMKM yang belum mampu memberikan upah yang kompetitif, tunjangan kesehatan, atau jaminan sosial sebagaimana diatur dalam regulasi ketenagakerjaan formal. Hal ini dapat menjadi salah satu pemicu ketidakpuasan kerja, yang kemudian berkontribusi terhadap tingginya intensi untuk berpindah kerja. Banyak kasus karyawan memilih untuk meninggalkan UMKM bukan karena ketidaknyamanan semata, melainkan karena melihat peluang yang lebih baik dari sisi finansial maupun pengembangan diri. (Alexander, 2024)

Memperhatikan karakteristik tersebut, penting bagi penelitian ini untuk memetakan bagaimana dinamika dan kondisi kerja di UMKM memengaruhi kecenderungan *Job Hopping* di kalangan karyawannya. Karakteristik tenaga kerja UMKM tidak hanya menjadi latar belakang situasional, tetapi juga menjadi konteks penting yang membentuk persepsi, motivasi, dan keputusan karyawan untuk bertahan atau berpindah kerja.

5. Kelebihan dan Kelemahan di UMKM

Sri Handini (2019) menyebutkan dalam bukunya bahwa usaha kecil juga memiliki kelemahan dan kelebihan, antara lain adalah sebagai berikut:

a. Kekuatan Usaha Kecil

Usaha kecil terbukti memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan ekonomi, seperti inflasi dan faktor-faktor lain yang menyebabkan pelemahan ekonomi. Tanpa dukungan subsidi atau perlindungan khusus, usaha kecil tetap mampu berkontribusi dalam menambah devisa negara, terutama melalui sektor industri kecil di bidang informal, serta berfungsi sebagai penopang perekonomian masyarakat berpenghasilan rendah.

Selain itu, usaha kecil memegang peranan strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, antara lain:

- 1) Banyak produk tertentu diproduksi oleh usaha kecil, mengingat perusahaan besar dan menengah seringkali bergantung pada produksi usaha kecil. Jika hanya bergantung pada perusahaan besar dan menengah, biaya produksi bisa menjadi tidak efisien secara ekonomi.
- 2) Usaha kecil mendukung pemerataan kekuatan ekonomi di tengah masyarakat. Baik usaha perseorangan maupun kerja sama (persekutuan), usaha kecil menawarkan sejumlah keunggulan dan daya tarik, antara lain:
 - a) Pemilik usaha biasanya juga menjalankan peran manajerial secara langsung, mencakup pemasaran, keuangan, dan administrasi.
 - b) Meskipun keterampilan manajerial mungkin belum optimal, usaha kecil berkontribusi dalam menciptakan lapangan kerja baru, inovasi, sumber daya baru, serta produk dan jasa baru.
 - c) Risiko bisnis sepenuhnya ditanggung oleh pemilik.
 - d) Laju pertumbuhan usaha cenderung lambat dan tidak teratur, namun kadang berkembang sangat cepat hingga berisiko prematur.

- e) Usaha kecil memiliki fleksibilitas dalam menghadapi perubahan jangka pendek, meski kurang dalam perencanaan jangka panjang.
- f) Penentuan harga barang dan jasa dilakukan secara bebas.
- g) Proses hukum yang dilalui cenderung sederhana.
- h) Beban pajak relatif ringan, karena pajak dikenakan atas nama pribadi pengusaha, bukan perusahaan.
- i) Hubungan komunikasi dengan pihak luar bersifat langsung dan personal.
- j) Proses pendirian usaha lebih mudah dan tidak memerlukan prosedur yang kompleks.
- k) Pembubaran usaha dapat dilakukan sewaktu-waktu sesuai keinginan pemilik.
- l) Pengelolaan usaha dilakukan secara mandiri dengan fleksibilitas waktu.
- m) Keuntungan usaha sepenuhnya menjadi milik pemilik.
- n) Usaha kecil umumnya memiliki ketahanan untuk bertahan (survive) dalam berbagai kondisi.
- o) Cocok untuk mengelola produk, jasa, atau proyek inovatif yang masih baru dan belum banyak pesaing.
- p) Terdapat peluang besar melalui berbagai kebijakan pemerintah yang mendukung perkembangan usaha kecil.
- q) Diversifikasi usaha dapat dilakukan secara luas, seiring dengan terus terbukanya pasar konsumen baru melalui kreativitas pelaku usaha.
- r) Modal awal, tenaga kerja, dan fasilitas produksi yang dibutuhkan relatif tidak besar dan tidak terlalu mahal.

- s) Terdapat keterikatan moral dan semangat kolaborasi antar sesama pelaku usaha kecil

b. Kelemahan Usaha Kecil

Kelemahan serta hambatan dalam pengelolaan usaha kecil umumnya berasal dari faktor Internal usaha itu sendiri. Beberapa kelemahan dan hambatan tersebut meliputi:

- 1) Pengeluaran biaya yang berlebihan, adanya utang yang tidak produktif, serta ketidakpatuhan terhadap standar pencatatan keuangan.
- 2) Pembagian tugas yang tidak proporsional, di mana karyawan sering bekerja melebihi jam kerja normal.
- 3) Tidak adanya perencanaan kas sehingga kebutuhan modal kerja tidak dapat diukur secara akurat.
- 4) Menumpuknya persediaan barang yang menyebabkan beberapa produk sulit terjual.
- 5) Terjadinya kesalahan manajemen dan kurangnya perhatian terhadap prinsip-prinsip pengelolaan usaha yang baik.
- 6) Keterbatasan sumber modal yang hanya mengandalkan dana dari pemilik usaha.
- 7) Minimnya perencanaan dan ketiadaan program pengendalian operasional.

Sementara itu, dari sisi faktor eksternal, hambatan yang dihadapi meliputi:

- 1) Seluruh risiko usaha dan utang kepada pihak ketiga harus ditanggung oleh kekayaan pribadi pemilik.
- 2) Keterbatasan akses terhadap informasi bisnis, ketergantungan pada intuisi dan ambisi pribadi pengelola, serta lemahnya aktivitas promosi.

- 3) Tidak adanya pelaksanaan studi kelayakan, riset pasar, maupun analisis terhadap perputaran arus kas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi fenomenologi, yang bertujuan untuk menggali faktor penyebab karyawan melakukan *Job Hopping* di sektor UMKM. Metode fenomenologi dipilih karena mampu mengungkap makna subjektif dari pengalaman karyawan yang sering berpindah kerja, yang mungkin tidak sepenuhnya bisa ditangkap melalui data kuantitatif. Studi fenomenologi memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi bagaimana individu memberi makna pada tindakan *Job Hopping* dan bagaimana makna tersebut memengaruhi pilihan karir mereka, khususnya di lingkungan UMKM yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri.

Prosedur dalam penelitian ini melibatkan beberapa tahap utama yang dimulai dengan pemilihan partisipan yang relevan, yaitu karyawan UMKM yang memiliki pengalaman *Job Hopping*. Wawancara mendalam digunakan sebagai teknik pengumpulan data utama untuk mendapatkan pemahaman rinci tentang pengalaman, motivasi, dan persepsi partisipan. Peneliti menggunakan pendekatan fenomenologis untuk analisis data dengan langkah-langkah Interpretasi seperti mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari wawancara. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menyusun gambaran yang kaya tentang fenomena yang diteliti, sehingga dapat menggambarkan secara akurat bagaimana karyawan memaknai keputusan untuk berpindah kerja dalam konteks UMKM.

Pendekatan kualitatif studi fenomenologi ini dipilih karena sejalan dengan tujuan penelitian untuk memahami faktor penyebab *Job Hopping* pada karyawan secara mendalam dari sudut pandang mereka sendiri. Pendekatan ini juga memberikan fleksibilitas bagi peneliti dalam menyesuaikan proses pengumpulan data berdasarkan tanggapan partisipan. Peneliti menggunakan perspektif fenomenologi untuk dapat menghindari asumsi-asumsi eksternal dan lebih fokus pada pengalaman langsung partisipan, sehingga hasil penelitian mencerminkan pemahaman autentik dari fenomena *Job Hopping* di kalangan karyawan UMKM.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam konteks penelitian kualitatif merujuk pada istilah “informan”, yaitu individu yang berada dalam konteks penelitian dan menjadi sumber informasi mengenai situasi dan kondisi dalam latar penelitian. Berikut beberapa kriteria dalam menjadi “informan” menurut Rahmadi (2011):

1. Mereka yang sudah menyatu atau intensif dan cukup lama dalam bidang atau kegiatan yang menjadi kajian penelitian
2. Mereka yang terlibat penuh dalam bidang atau kegiatan yang dikaji dalam penelitian
3. Mereka yang memiliki waktu untuk menjadi “informan”

Penelitian kualitatif menggunakan informan untuk mengumpulkan informasi yang mendalam dalam waktu singkat. Melalui informan, peneliti dapat bertukar pikiran atau membandingkan peristiwa yang ditemukan dari subjek lain, sehingga membantu memperoleh persepsi yang lebih komprehensif. Informan terbagi menjadi 3 jenis dalam penelitian kualitatif, yaitu: (Mochamad, 2023)

1. Informan kunci, merupakan individu yang memiliki pemahaman detail mengenai fenomena yang diteliti.
2. Informan utama, mereka yang terlibat langsung serta mengetahui teknis dan detail permasalahan yang diteliti
3. Informan pendukung, yaitu orang yang memberikan informasi tambahan data pembahasan penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling* dengan jenis *Snowball Sampling*. Sugiyono (2013) menjelaskan *Purposive Sampling* merupakan teknik pengampilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Teknik ini digunakan untuk memilih informan yang memiliki pengalaman atau pengetahuan relevan terhadap topik penelitian. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memilih individu yang dapat memberikan wawasan mendalam. Jenis *Snowball Sampling* merupakan teknik pemilihan informan lanjutan didasarkan pada hasil wawancara dengan informan awal, masukan dari infoman lain, dan referensi dari sumber informasi yang relevan. Strategi ini dinilai efisien dalam mendukung pencapaian tujuan wawancara penelitian. (Mochamad, 2023)

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan di atas, subjek dalam penelitian ini adalah 3 karyawan dari UMKM berbeda (kuliner, industri keratif, dan perdagangan) yang pernah melakukan *Job Hopping* untuk menggali data dalam sudut pandang karyawan. Pengambilan data dari 3 jenis UMKM yang berbeda dikarenakan untuk menambah variasi informasi yang didapat berdasarkan pertimbangan bobot kerja karyawan, penghasilan, budaya UMKM, serta tingginya

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 3 lokasi berbeda yaitu pertama, bertempat di sebuah percetakan yang berada di Sukun, Kota Malang. Kedua, merupakan salah satu tempat kuliner yang juga berada di Sukun. Ketiga, merupakan sebuah tempat perdagangan (toko kelontong) yang berlokasi di Joyogrand, Kota Malang. Pemilihan lokasi tersebut dipilih karena sesuai dengan kriteria kebutuhan untuk memperoleh jawaban data atas permasalahan fenomena yang ada

D. Sumber Data

Sumber penelitian disebut juga sebagai sumber data, yaitu subjek dari mana data diperoleh. Ini bisa berupa orang atau benda yang menjadi tempat peneliti mengamati, membaca, atau bertanya mengenai informasi tertentu yang terkait dengan masalah penelitian. Informasi yang dikumpulkan dari sumber penelitian ini kemudian disebut data. Dalam penelitian kualitatif penentuan sumber penelitian lapangan atau subjek penelitian dapat melalui teknik pemilihan informan kunci. (Rahmadi, 2011).

Informan utama dalam penelitian dalam penelitian ini merupakan pegawai dari beberapa jenis UMKM yang berbeda untuk mendapatkan variasi pengalaman. Ketiga informan tersebut adalah sebagai berikut:

1. UMKM jasa percetakan dengan informan inisial A F R, memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun dan sudah berpindah pekerjaan lebih dari 3 kali, dengan M C selaku *owner* UMKM sebagai informan pendukung.
2. UMKM kuliner dengan informan inisial R M G, memiliki pengalaman kerja memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun dan sudah berpindah pekerjaan lebih dari 3 kali

3. UMKM perdagangan dengan informan inisial S F, memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun dan sudah berpindah pekerjaan lebih dari 4 kali, dengan M N selaku rekan kerja di tempat UMKM sebelumnya sebagai informan pendukung.

Sedangkan untuk memperkuat validitas data dari narasumber informan utama, dengan mengkaji persepsi pihak lain terhadap motivasi, perilaku, dan dampak *Job Hopping* yang dilakukan oleh karyawan terkait, peneliti menambah beberapa narasumber sebagai informan pendukung, diantaranya adalah *owner* UMKM atau dengan rekan kerja karyawan

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara semi – terstruktur atau mendalam yang terfokus (*In – Depth – Interview*) dengan narasumber yang telah dipilih. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan alat bantu pendukung lainnya berupa buku catatan lapangan, pedoman wawancara, dan instrument pendukung berupa perekam suara dan alat tulis.

Pedoman wawancara ini disusun berdasarkan kajian teori dan tujuan penelitian untuk menggali faktor-faktor Internal, faktor – faktor eksternal, serta dampak dari fenomena *Job Hopping* pada karir dan kehidupan pribadi karyawan di sektor UMKM. Teknik yang digunakan adalah wawancara semi-terstruktur, memungkinkan fleksibilitas dalam mengeksplorasi jawaban informan secara mendalam. Adapun pedoman wawancara tertulis dalam lampiran.

F. Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dengan teknik analisis data yang bertujuan untuk menggali dan memahami pengalaman subjektif narasumber terkait faktor penyebab mereka melakukan *Job Hopping* di UMKM. Data yang diperoleh melalui wawancara mendalam direkam dan ditranskripsikan secara verbatim. Selanjutnya, peneliti membaca dan memahami transkrip secara berulang-ulang untuk mengidentifikasi tema-tema awal. Proses pengkodean dilakukan menggunakan teknik *open coding* untuk mengelompokkan data berdasarkan makna yang serupa. Tema-tema yang relevan diidentifikasi dan dianalisis lebih lanjut untuk menemukan makna mendalam dari pengalaman

narasumber terkait faktor penyebab mereka melakukan *Job Hopping* di UMKM. Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan *member check* dengan narasumber dan refleksi peneliti terhadap hasil analisis.

Peneliti juga menggunakan teknik triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data dan memperkuat temuan penelitian. Teknik ini dilakukan dengan mewawancarai narasumber tambahan yang memiliki hubungan kerja langsung dengan narasumber utama, sehingga dapat memberikan perspektif berbeda namun relevan terhadap fenomena yang diteliti. Melalui triangulasi sumber ini, peneliti memperoleh informasi pelengkap yang mampu memperjelas, memperkuat, dan mengonfirmasi data yang telah diberikan oleh narasumber utama, khususnya terkait penyebab utama, pengalaman kerja, serta dampak dari perilaku *Job Hopping* di lingkungan UMKM.

G. Keabsahan atau Kredibilitas Penelitian

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga menggunakan teknik *member checking*, yang bertujuan untuk memastikan bahwa hasil analisis data sesuai dengan pengalaman dan pandangan asli narasumber. *Member checking* menyediakan cara bagi peneliti untuk memastikan pandangan akurat mengenai pengalaman narasumber atau informan dengan memberikan kesempatan pada narasumber atau informan untuk mengkonfirmasi atau menyangkal keakuratan dan Interpretasi data, sehingga menambah kredibilitas studi kualitatif (Amber,2019)

Dalam proses ini, peneliti memberikan hasil wawancara yang telah ditranskrip atau ringkasan temuan awal kepada narasumber untuk penggalan. Peneliti memberikan kesempatan pada narasumber untuk melakukan klarifikasi, umpan balik, atau tambahan informasi dan Interpretasi jika terdapat data yang kurang tepat. Peneliti melibatkan narasumber secara aktif untuk dapat memastikan bahwa hasil analisis mencerminkan makna asli dari pengalaman mereka terkait motivasi dan prespektif terhadap *Job Hopping*. Selain itu, proses ini meningkatkan kepercayaan antara peneliti dan narasumber, karena narasumber merasa dihargai atas kontribusinya dalam penelitian. Validasi yang dilakukan langsung oleh pihak yang terlibat, *member checking* memberikan jaminan bahwa data yang dihasilkan benar-

benar representatif, sehingga mendukung keabsahan dan kredibilitas temuan dalam penelitian fenomenologi ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di tiga lokasi berbeda di Kota Malang, yang masing-masing merupakan jenis usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dengan bidang usaha yang bervariasi. Pemilihan lokasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih kaya dan beragam mengenai fenomena *Job Hopping* di lingkungan UMKM dengan karakteristik bidang kerja yang berbeda.

Adapun ketiga lokasi penelitian tersebut adalah:

1. UMKM Jasa Percetakan di daerah Sukun, Kota Malang.
2. UMKM Kuliner di daerah Sukun, Kota Malang.
3. UMKM perdagangan di daerah Joyogrand, Kota Malang.

Pemilihan lokasi ini dilakukan secara purposive berdasarkan pertimbangan bahwa di ketiga lokasi tersebut terdapat karyawan yang memiliki pengalaman berpindah-pindah pekerjaan (*Job Hopping*) sebelum atau selama bekerja di UMKM tersebut. Selain itu, ketiga lokasi ini dipilih karena mewakili berbagai jenis industri kecil yang umum berkembang di Kota Malang dan memberikan variasi setting kerja yang berbeda dari segi karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan peluang karier.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret hingga Mei 2025, dengan proses pengumpulan data melalui wawancara mendalam terhadap karyawan UMKM yang memenuhi kriteria sebagai informan penelitian. Setiap lokasi dikunjungi secara langsung untuk melakukan wawancara. Adapun data penjelasan mengenai narasumber dan keterangan penelitian tercantum dalam tabel berikut:

NO	Kode Narasumber	Posisi Informan	Keterangan Tempat	Keterangan Waktu
1	M F	Informan Utama	Kantor Karyawan	Pertemuan pertama: 28 April 2025 (09:41 – 09:59) Pertemuan kedua: 1 Mei 2025
2	M R	Informan Utama	Lokasi Kerja Karyawan	Pertemuan pertama: 26 April 2025 (20:34 – 21:35) Pertemuan kedua: 3 Mei 2025
3	M S	Informan Utama	Café	Pertemuan pertama: 29 April 2025 (08:18 – 09:45) Pertemuan kedua: 4 Mei 2025
4	M C	Informan Pendukung	Kantor Karyawan	Pertemuan pertama: 10 Maret 2025 Pertemuan kedua: 28 April 2025
5	M N	Informan Pendukung	Lokasi Kerja Karyawan	Pertemuan: 29 April 2025

Tabel 3. Setting Penelitian

B. Analisis dan Temuan Hasil Penelitian

Pada bagian ini mencantumkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap tiga orang narasumber yang memiliki pengalaman melakukan *Job Hopping* di lingkungan UMKM. Analisis dilakukan secara tematik berdasarkan pendekatan fenomenologi dengan tahapan coding untuk mengidentifikasi tema – tema penting yang muncul dari data.

Berdasarkan data hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan, diperoleh beberapa temuan beberapa tema tema utama yang menggambarkan pengalaman

karyawan UMKM tersebut dalam melakukan *Job Hopping*. Tema – tema tersebut meliputi:

1. Faktor Penyebab *Job Hopping*

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan tiga narasumber yang bekerja di sektor UMKM (jasa percetakan, kuliner, dan perdagangan), ditemukan bahwa keputusan mereka untuk melakukan *Job Hopping* didasarkan pada berbagai pertimbangan yang bersifat personal sekaligus kontekstual. Meskipun masing-masing partisipan memiliki latar belakang pekerjaan yang berbeda, terdapat benang merah dalam alasan mereka berpindah kerja, yaitu pencarian terhadap kehidupan kerja yang lebih layak dan bermakna. Secara umum, alasan tersebut dapat dikategorikan menjadi 3 faktor utama: kebutuhan keluarga dan peran konflik, stress kerja, dan perkembangangan keterampilan.

a. Kebutuhan keluarga dan peran konflik

Narasumber mengungkapkan bahwa kebutuhan keluarga dan peran konflik menjadi pemicu keinginan untuk berpindah pekerjaan. Narasumber 1, seorang karyawan di bidang jasa percetakan, menyampaikan bahwa setelah berkeluarga lokasi tempat kerja yang terlalu jauh menjadi alasan utama untuk berpindah pekerjaan, sebisa mungkin untuk mencari pekerjaan yang dekat dengan lokasi rumah. Ia mengatakan:

“Berhubung saya sudah berkeluarga ya mas, yang saya perhatikan sebelum pindah kerja itu lokasinya mas. Dulu pertama pertama ya saya PP mas, Malang – Pasuruan, lama – lama kok capek gitu” (M F. N1. B.5-10)

Pernyataan tersebut didukung oleh owner UMKM di mana M F bekerja saat ini yang mengatakan:

“Mungkin ini mas, dia juga pernah bilang kok dulu itu, mungkin karena pekerjaan ditempat sebelumnya jauh mas kalo ndak salah percetakan juga tapi ya jauh terus kebetulan nikah sama orang malang mau ndak mau akhirnya cari kerja juga di Malang.....” (M C. NP 1. B10)

Sehubungan dengan hal tersebut, M R (seorang karyawan di bidang kuliner), dan M S (seorang karyawan di bidang perdagangan) mengatakan hal serupa

“nah itu 3 bulanan itu mas soalnya tempatnya lumayan jauh dari rumah sekitar 20 Kiloan itu kan di daerah Bekasi itu yang kerjaan ke 3, nah kalau di daerah Jabodetabek itu kan 20 kilo itu berasa 3 jam 2 jam waktu itu terus di jalur macet juga kan jadi berasa capek banget jauh” (M R. N2. B.30-35)

“motivasi saya? Yang untuk segera apa namanya, segera ada tanggung jawab di keluarga saya mas” (M S. N3. B.75-80)

Berdasarkan data wawancara dari narasumber tersebut kebutuhan keluarga ditinjau dari jauhnya lokasi pekerjaan dengan rumah menyebabkan rasa lelah yang berlebihan dan rasa ketidaknyamanan bagi karyawan untuk meninggalkan keluarganya dengan jarak yang jauh menyebabkan konflik dalam peran yang dialami oleh narasumber.

b. Perkembangan Keterampilan

Faktor perkembangan keterampilan menjadi alasan kuat di balik keputusan *Job Hopping*. Ketiga narasumber menyebutkan bahwa pengembangan keterampilan merupakan hal penting atau merupakan hal pertimbangan yang perlu untuk di tergetkan;

“menurut saya kalau pengalaman ya, kalau tidak terpaksa jangan dulu....ya kalo memang pindah – pindah ya itu tadi yang penting ilmunya yang utama diserap buat kedepannya” (M F. N1. B.90-95)

Sejalan dengan pernyataan N1 mengenai *Job Hopping*, NP1 juga mengatakan hal serupa:

“...kalo diliat dari ceritanya mas dia itu memang punya keinginan buat mencari relasi sama buat nyari pengalaman baru untuk kedepannya, dan juga dari pengalaman pengalaman sebelumnya orangnya itu lebih ke mencari kenyamanan untuk bekerja. Jadi nyari tempat kerja itu ya yang nyaman yang ndak terlalu menggebu nggebu.... ya intinya Job Hopping boleh aja asalkan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan dan keahlian, menambah relasi untuk kedepannya” (M C. NP1. B10 dan B30)

Selain itu, M R dan M S juga menyatakan bahwa mereka melakukan *Job Hopping* untuk mengemangkan keterampilan, lebih lengkap meraka mengatakan:

“Ya kalau jaman masuk kuliah itu, kayak apanih yang bisa di dapat ada ilmu baru nggak, kalau ilmu yang ditawarkan itu aku udah tau itu lebih mikirin korelasi antara duitnya sama beban kerja, kalau misalnya konteksnya dia perusahaannya masih ada insight ilmunya buat aku. Ini aku dipaksa buat belajar baru kan, ini aku ndak terlalu mikirin duit” (M R. N2. B.55-60)

“soalnya kenapa saya ambil media karena itu salah satu passion saya mas, saya suka editing-editing gitu, jadi ketika ada kesempatan untuk mengeluarkan apa mengeluarkan kemampuan saya editing ya saya ambil” (M S. N3. B.35-40)

Sehubungan dengan pernyataan N3, M N sebagai narasumber pendukung menyatakan bahwa:

“.....saya tau itu dia suka upload upload hasil edeitng editingnya aja gitu” (M N. NP 2. B10-15)

Berdasarkan dari ke 3 narasumber tersebut, mereka semua menyepakati bahwa pengembangan keterampilan merupakan hal yang penting untuk di pertimbangkan sebelum akhirnya memutuskan melakukan *Job Hopping*. Bahkan, untuk M R menekankan perkembangan keterampilan lebih utama dari pada gaji yang diberikan, bagi M R *Job Hopping* merupakan strategi untuk mengemabangkan keterampilan yang dimiliki.

c. Stres Kerja dan Peran Konflik

Stress kerja dan peran konfil juga muncul dari M S, yang saat ini bekerja di sebuah tempat perdagangan, menyampaikan bahwa sditempat kerja sebelumnya yaitu di sebuah café, sistem kerja di tempat lamanya cenderung tidak konsisten dan tidak pasti penumpukan *Jobdesk* yang diberikan oleh atasan. Ia merasa bahwa pembagian job yang kurang jelas dan kontibusi yang kurang di apresiasi oleh atasan. Ia mengatakan

“Di tempat terakhir saya kerja itu, tuntutan nya tidak terlalu berat, cuman tuntutan dari ownernya sendiri yang berat...karena

beliau itu memberikan SOP itu 8 jam, namun realitanya kita kerja lebih 24 jam, karena namanya café semi semi buat yang nyantai atau yang los 24 jam itu. Meskipun sudah jam 11 itu kan tutupnya sudah jam segitu ya mas, sama owenya nggak boleh mengusir atau menyuruh orang yang lagi nongkrong itu pulang mas dan kurang kekeluargaan mas....disamping itu juga bayaran tidak sebanding dengan usaha atau kerja yang kami kerjakan disana mas”(M S. N3. B.65-70)

Permasalahan stres kerja dan peran konflik yang disebabkan oleh atasan menjadi alasan MS untuk melakukan perpindahan kerja, mengalami kerja sebagai beban emosional, bukan sebagai aktivitas yang bermakna atau membangun. Maka, keputusan untuk berpindah kerja juga merupakan bentuk perlawanan terhadap situasi yang dirasa tidak manusiawi.

Pernyataan tersebut juga dilontarkan oleh rekan M S yang mengatakan:

“Ya sebetulnya sama mungkin mas ya alasannya, karena pressure owner. Kayak misalnya mas salah satu contoh pernah ada kegiatan di tempat kerja mas, tapi kami semua ini nggak diharagai dengan tambahan beban kerja. Semenjak itu kami mulai merencanakan untuk resign” (M N. NP2. B10)

Secara keseluruhan, alasan para narasumber dalam melakukan *Job Hopping* tidak dapat disederhanakan sebagai bentuk ketidakloayan atau ketidakstabilan kerja semata. Sebaliknya, fenomena ini mencerminkan upaya individu dalam merespons berbagai tekanan hidup, baik dari dalam diri maupun dari lingkungan eksternal. *Job hopping* menjadi cara bagi mereka untuk mempertahankan keberlangsungan hidup, membangun identitas profesional, dan mencari keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Makna *Job Hopping* bagi Karyawan

Studi fenomenologi digunakan untuk mengetahui bukan hanya alasan seseorang melakukan *Job Hopping*, tetapi juga bagaimana mereka memaknai pengalaman tersebut secara subjektif. *Job Hopping* tidak semata tindakan

berpindah kerja, namun bagi para narasumber, fenomena ini mencerminkan beragam nilai, strategi, dan konteks kehidupan para narasumber.

Bedasarkan hasil wawancara mendalam pada ketiga narasumber, ditemukan bahwa para narasumber memaknai *Job Hopping* sebagai berikut; *Job Hopping* sebagai proses belajar, upaya mengambil kendali atas diri sendiri, *Job Hopping* sebagai eksplorasi diri dan pencarian jati diri

a. *Job Hopping* sebagai proses belajar

Job Hopping bagi narasumber merupakan sebuah proses untuk belajar. Untuk mencari ilmu sebanyak banyaknya yang tidak didapatkan jika tetap bertahan di satu tempat. Misalnya N1 mengatakan dengan melakukan *Job Hopping* dapat menambah pengetahuan tentang passionnya.

“itu sebenarnya yang di percetakan pertama tadi itu saya sudah belajar disitu....terus yang di Malang ini saya dapat ilmu yang lain lagi” (M F. N1. B.25-30)

Sependapat dengan hal itu, N2 dan N3 juga mengatakan hal serupa, di mana mereka memandang *Job Hopping* untuk mencari ilmu baru yang tidak didapat di tempat kerja sebelumnya.

“sudah, dimana kan belajar dari temen – temen saya yang awalnya itu ngopa ngopi itu. Akhirnya mereka berinisiatif membuka usaha mereka sendiri...belajar apa itu namanya, belajar cara berbisnis dan saya itu belajar dari situ” (M S. N3. B.10-20)

“cuma lebih ada tuntutan buat nyari ilmu sendiri gitu kan karena aku sebelumnya gak tau itu penting atau enggak ibaratnya aku nyari-nyari karena aku ambil pekerjaan itu otomatis aku harus nyari informasi tentang pekerjaan itu karena otomatis aku ada tuntutan buat dapat ilmu baru itu” (M R. N2. B.55-60)

Bagi para narasumber, berpindah kerja digunakan sebagai cara untuk memperkaya ilmu dan pemahaman akan dunia kerja.

b. Upaya mengambil kendail atas diri sendiri

M R yang memiliki pengalaman bekerja di sebuah kekonsultanan yang memiliki tekanan tinggi, menyampaikan bahwa ia akan mengambil keputusannya sendiri atas apa yang dilakukan untuk karirnya

“iya kalo dia nyari loyalitas aku nggak ya, aku lebih ke royal, aku lebih ke royaltas. Jadi pas di masa kerjaku, aku all in, ngelakuin apa yang aku bisa, ya kalau aku udah bosen ya aku keluar. Itu hakku sebagai pekerja jadi gak terlalu maksain buat tetep di kantor situ padahal mungkin aku nggak nyaman atau gimana” (M R. N2. B120-125)

Dari pengalaman ini, tampak bahwa *Job Hopping* menjadi bentuk kendali diri sendiri terhadap lingkungan kerja yang dianggap sudah tidak nyaman dan tidak ada lagi hal baru yang didapat jika terus menetap di satu tempat kerja.

c. *Job Hopping* sebagai eksplorasi diri dan pencarian jati diri

Job Hopping bagi M S merupakan fase eksplorasi diri, untuk melihat kecocokan antara pekerjaan dengan minat dan potensi mereka

“ya di umur 20an masih ya, itu namanya masih meraba – raba... memang sewajarnya anak umur orang umur 20-25 ke atas itu memang masih meraba – raba dan gak papa untuk gagal mas. untuk menemukan jadi diri itu maksudnya itu pekerjaan yang bisa dikerjakan sampai tua mas” (M S. N3. B.95-100)

Berdasarkan ketiga narasumber tersebut dapat dipahami bahwa *Job Hopping* sebagai sstrategi untuk menambah wawasan, beradaptasi dengan realitas kerja, serta mencari kecocokan karir. Meskipun menyadari adanya resiko dari perusahaan, mereka tetap menganggapnya sebagai cara untuk memperkaya wawasan, skill, dan peluang di masa depan.

3. Dampak *Job Hopping* terhadap Kehidupan Pribadi dan Karir

Fenomena *Job Hopping* atau berpindah – pindah pekerjaan dalam waktu yang relative singkat memunculkan berbagai dampak yang dirasakan langsung oleh narasumber. Dampak ini dapat dikategorikan ke dalam dua dimensi besar, yaitu dampak positif dan dampak negatif. Masing – masing narasumber

memberikan penekanan yang berbeda sesuai dengan konteks kehidupan, latar belakang Pendidikan, usia, dan tujuan karir masing – masing

a. Dampak Positif

1) Pengembangan terhadap keterampilan dan pengetahuan

Salah satu dampak positif yang paling menonjol dari *Job Hopping* adalah peningkatan keterampilan kerja (*upskilling*). Nrasumber meraskan bahwa dengan berpindah – pindah pekerjaan, mereka memperoleh akses terhadap berbagai jenis pekerjaan dan tanggung jawab, yang secara tidak langsung memperluas wawasan dan keterampilan lintas bidang.

M S mengaku bahwa keterampilan public speaking dan berpikir cepatnya berkembang dengan pesat setelah bekerja di berbagai bidang seperti media, kopi, wedding organizer, ia menyatakan:

“nambah skill, nambah keterampilan dibidang apapun mas.... keterampilan berpikir cepat dalam misalnya situasi tak terduga” (M S. N3. B.100-110)

M F, juga meraskan peningkatan kemampuan desain dari pengalaman di dua percetakan:

“keuntungannya ya cuman nambah ilmu itu aja mas sama pengalaman” (M F. N1. B.65-70)

M R, dengan latar belakang arsitektur dan pengalaman kerja yang sangat variatif, melihat bahwa pengalaman tersebut memperkaya sudut pandang dan memperkuat keahlian teknis dan non – teknisnya:

“dapet efek samping oh sekarang kayak begini itu karena aku dulu dapat kayak gini gitu, dapat situasi itu gitu.... Ya dapet keuntungan ini loh ini gini masang pipa tuh gini ini tuh gini bisa diakalin kayak gini” (M R. N2. B. 65-70)

2) Perluasan relasi dan jaringan sosial

Job Hopping memberikan kesempatan untuk membangun networking yang luas. Relasi professional menjadi modal penting untuk mendapatkan peluang karir baru dalam dunia kerja modern.

M S, menjelaskan bahwa relasi yang ia bangun di tempat kerja sebelumnya kadang menjadi informasi lowongan kerja baru

“bisa jadi ada info loker dari relasi sebelumnya” (M S. N3. B.100-105)

Pernyataan ini diperkuat dengan pernyataan M N yang mengatakan dirinya hingga kini masih secara aktif berkomunikasi dengan M S.

“Iya mas masih masih, tukar kabar, tukar informasi” (M N. NP2. B30-34)

Sependapat dengan hal tersebut, N2 mengatakan bahwa masih ada hubungan baik dengan relasi di tempat kerja sebelumnya. Klien atau atasan dari tempat kerja sebelumnya tetap menghubunginya untuk proyek lain karena puas dengan kinerjanya.

“mereka-mereka yang dulu itu yang pernah aku tempat, aku kerja di sana ya mereka kadang itu masih nyari aku gitu” (M R. N2. B.105-110)

3) Kesiapan menghadapi tantangan kerja

Berpindah – pindah pekerjaan juga membentuk mental dan daya lenting dalam menghadapi berbagai tekanan kerja yang berbeda

M S menyatakan bahwa pengalaman kerjanya yang beragam membuatnya menjadi lebih siao menghadapi tantangan apapun di masa depan

“saya siap menerima tantangan apapun di kerja selanjutnya” (M S. N3. B.130-135)

Hal ini menunjukan bahwa *Job Hopping* dapat mempercepat proses adaptasi professional, terutama dalam fase usia produktif awal (20-30 tahun)

b. Dampak negatif

1) Kesulitan adaptasi

Salah satu dampak yang paling umum dialami oleh pelaku *Job Hopping* adalah proses adaptasi yang berulang. Lingkungan kerja yang berbeda – beda menuntut penyesuaian ulang terhadap budaya organisasi, sistem kerja, hingga rekan kerja.

M S menyampaikan bahwa ia harus “mengulang lagi” setiap kali berpindah kerja

“iya penyesuaian diri Ya, karena kan lingkungan kerja satu dengan yang lain kan berbeda-beda mas, makanya harus mengulang lagi mengulang lagi” (M S. N2. B.110-115)

M F, meski tidak terlalu mempermasalahkan, namun tetap mengakui adanya masa adaptasi

“kalo itu kan jelas mas pindah pasti kan adaptasi dulu” (M F. N1. B.75-80)

2) Stigma dari perusahaan

Beberapa narasumber menyadari bahwa terlalu sering pindah kerja dapat menimbulkan stigma negatif dari perusahaan, seperti dianggap tidak loyal atau tidak serius terhadap karir

M S menyatakan bahawa banyak perusahaan mensyaratkan pengalaman kerja minimal 2 tahun agar dianggap layak

“perusahaan itu melihat calon pelamar ya itu dilihat dari CV nya itu minimal perusahaan melihat itu harus bekerja minimal 2 tahun mas.... soalnya kalau 1 tahun atau berapa bulan itu dinilai tidak ada motivasi untuk kerja dan dinilai kayak mungkin orang ini masuk terus pindah lagi ya” (M S. N3. B.115-120)

M R juga menyampaikan bahwa keluarganya sempat mengingatkan agar tidak terlalu sering pindah kerja karena bisa dianggap “kutu loncat”, yang beresiko di-*blacklist* oleh perusahaan

“kalau dari keluarga mungkin diingetin jangan sering sering lah.... sekarang itu katanya di blacklist kalau “kutu loncat” atau apa ya. itu kan misalnya kan kita kan ngasih CV kan pas mau ngelamar kan kelihatan disitu nih nih orang kutur loncat apa gimana gitu kan” (M R. N2. B.120-125)

3) Perasaan tidak berkembang atau stagnan

Meskipun mendapatkan banyak pengalaman, narasumber seperti M S juga merasakan perasaan “stuck” karena perkembangan karirnya bersifat horizontal (memperluas bidang) bukan vertical (naik jabatan)

“mungkin kayak merasa stuck mas, tapi sisi lain juga ngerasa ada yang berkembang iya gitu mas. ya itu ada plus minusnya mas” (M S. N3. B.115-120)

M R juga menyatakan bahwa *Job Hopping* dinilai kurang efektif jika tujuannya adalah naik jabatan, ia mengatakan:

“Kalau rencananya buat ningkatin karir dalam konteks jabatan, mungkin itu enggak efektif sih menurutku ya. kalau ningkatin jenjang karir itu bisa dibidang gak efektif” (M R. N2. B.125-130)

4) Resiko kehilangan relasi

Pindah kerja sebelum menyelesaikan target atau kontrak kerja juga bisa menyebabkan hilangnya kepercayaan dari rekan kerja atau atasan

M R mengakui bahwa meskipun ia selalu keluar secara baik – baik, ia tidak bisa mempertahankan semua relasi

“ya ada kemungkinan kehilangan link sama bosnya sama temen-temen disana gitu ya soalnya ngejaga semua itu kan susah ya soalnya kalo buat ngejaga semua link itu tadi kan gabisa ya maksudnya susah, paling bisa aku jaga beberapa doang yang emang paling dekat” (M R. N2. B.120-125)

Dampak *Job Hopping* yang dialami para narasumber sangat beragam. Namun, disatu sisi, *Job Hopping* terbukti memberikan manfaat dalam pengembangan keterampilan, perluasan relasi, dan kesiapan menghadapi

tantangan kerja. Namun, di sisi lain, *Job Hopping* juga membawa resiko, terutama dalam hal adaptasi, stigma perusahaan, dan stagnasi vertical dalam karir. Berdasarkan hal tersebut, *Job Hopping* bisa menjadi strategi yang efektif, asalkan dilakukan dengan perencanaan yang matang dan tujuan yang jelas.

C. Pembahasan

1. Faktor – Faktor Penyebab *Job Hopping*

Berdasarkan hasil temuan peneliti setelah melakukan wawancara mendalam dengan para narasumber, peneliti menemukan bahwa terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab karyawan di UMKM melakukan *Job Hopping* yaitu:

a. Kebutuhan keluarga

Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa narasumber memutuskan untuk melakukan pindah kerja karena pertimbangan lokasi yang lebih dekat atau karena tuntutan keluarga. Misalnya, narasumber M F menyatakan bahwa ia harus pindah kerja agar dapat lebih dekat dengan rumahnya dan membagi beban kerja di kantor dan di rumahnya. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan keluarga terutama dalam konteks peran sebagai suami atau kepala keluarga sangat mempengaruhi keputusan untuk melakukan *Job Hopping*.

secara teoritis, faktor ini dapat dikaitkan dengan teori psikologi dan manajemen organisasi, yaitu *Work-Family Conflict Theory* oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yang menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga terjadi ketika tuntutan peran di tempat kerja berbenturan dengan tuntutan kehidupan keluarga, baik secara waktu maupun tekanan psikologis. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mengganggu peran mereka dalam keluarga (misalnya karena jarak dan lokasi kerja yang jauh) cenderung mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan keluarga.

Selain itu teori kebutuhan maslow khususnya pada tingkat kebutuhan kasih sayang dan milik. Maslow memberikan mengenai alasan mengapa seorang individu mencari kasih sayang, menurutnya yang melatar belakangi aspek tersebut adaah kesepian, kesendirian,

depresi, stress, seerta kecemasan berlebihan. (Fitri, 2022) Karyawan yang merasa tanggung jawab terhadap keluarga tidak terpenuhi akan mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dalam konteks ini lokasi kerja yang jauh dapat menjadi hambatan dalam menjalankan peran keluarga, sehingga *Job Hopping* menjadi pilihan strategis untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Temuan ini menunjukkan bahwa *Job Hopping* bukan semata-mata karena faktor internal seperti ambisi pribadi tetapi juga karena dorongan eksternal berupa tanggung jawab keluarga. Hal ini menjadi tantangan tersendiri karena sebagai yang besar UMKM belum memiliki kebijakan kerja fleksibel atau fasilitas pendukung berbagai karyawan dengan tanggung jawab keluarga yang tinggi

b. Stres kerja dan peran konflik

Beberapa narasumber menyampaikan bahwa stres kerja menjadi alasan utama mereka pindah pekerjaan. Stres yang dimaksud muncul dari beban kerja yang berlebihan tekanan dari atasan atau ketidakjelasan peran dan tugas. Narasumber ketiga menyampaikan bahwa ia merasa tidak mampu bertahan karena pekerjaan sebelumnya menuntut pekerjaan multi tugas tanpa batas waktu kerja yang jelas.

Stres kerja sebagai penyebab dikaitkan dengan teori stress dari lazarus dan walkman (1984) yang menyatakan bahwa stres terjadi ketika seseorang menilai tuntutan lingkungan kerja melebihi kemampuan dirinya. UMKM yang memberikan kerja tinggi tanpa dukungan yang memadai menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada kesejahteraan mental karyawan. (Gaol, 2016). Teori beban kerja dari karasek (1979) juga mendukung temuan ini di mana beban kerja yang tinggi dan kontrol pekerjaan yang rendah menciptakan lingkungan kerja yang beresiko tinggi bagi stress. (Yanthi, 2016). Karyawan merasa tidak memiliki kontrol terhadap pekerjaan mereka dan tekanan dari pemilik UMKM membuat mereka merasa tidak

dihargai dalam jangka panjang, kondisi ini menciptakan kelelahan emosional yang mendorong mereka untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sehat.

Serta teori Role Stress oleh Kahn (1964) yang menyatakan *role stress* terdiri dari dua aspek utama. Yaitu, *role conflict* (konflik antar tuntutan peran) dan *role ambiguity* (ketidakjelasan peran). Ketika individu mengalami ketidakjelasan dalam tugas, konflik dengan atasan atau rekan kerja, dan beban kerja berlebih, hal ini dapat memicu stres kerja. Karyawan yang mengalami hal tersebut memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berpindah kerja. (Evi, 2011)

Selain itu, stres kerja juga berkaitan erat dengan rendahnya kepuasan kerja yang jika dalam jangka panjang dapat menurunkan komitmen organisasi. Karyawan yang mengalami stres terus menerus cenderung tidak memiliki keterkaitan emosional dengan pekerjaannya. sehingga lebih mudah untuk berpindah kerja, hal ini sejalan dengan temuan Pambudi dan Djastuti (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

c. Pengembangan keterampilan

Faktor ketiga yang ditemukan dalam penelitian ini adalah dorongan untuk mengembangkan keterampilan. Secara keseluruhan, narasumber mengungkapkan bahwa mereka melakukan *Job Hopping* karena untuk mengembangkan keterampilan di tempat kerja sebelumnya. Sebagai contoh, narasumber 2 yang menyatakan bahwa jika berpindah kerja pastikan mendapat insight ilmu baru dan pengalaman baru untuk dapat digunakan di kemudian hari.

Hal ini sejalan dengan *Human Capital Theory* oleh Becker (1964) yang menyatakan bahwa individu melakukan investasi terhadap keterampilan dan pengetahuan mereka untuk meningkatkan nilai mereka di pasar kerja (Brewer, 2010). Selain itu teori *self-determination* oleh Deci & Ryan (2000) yang menekankan pentingnya kebutuhan akan kompetensi dalam memotivasi perilaku individu. (Ackerman, 2018).

Ketika karyawan merasa kebutuhan ini tidak terpenuhi mereka akan mencari lingkungan baru yang memungkinkan mereka untuk berkembang dalam belajar hal – hal baru. *Job Hopping* dalam hal ini menjadi strategi adaptif untuk memperoleh pengalaman, meningkatkan portofolio kerja, dan memperluas jaringan professional. Beberapa narasumber bahkan menyebutkan bahwa pindah kerja memberikan mereka kesempatan untuk belajar keterampilan baru atau tanggung jawab yang lebih besar

Teori pengembangan karir dari Donald E. Super yang mengasumsikan bahwa pengemangan karir adalah proses sepanjang hidup, bukan hanya pilihan sekali. Model ini mebagi pengembangan karir menjadi beberapa tahap, seperti pertumbuhan, eksplorasi, pendirian, pemeliharaan, dan kemunduran. UMKM yang tidak memiliki jenjang karir yang jelas atau program pelatihan yang terstruktur akan sulit mempertahankan karyawan yang memiliki orientasi terhadap pengembangan diri. (Maslikhah, 2019)

Berdasarkan hal tersebut, *Job Hopping* dikalangan karyawan UMKM dapat dipahami sebagai bentuk adaptasi terhadap tekanan tanggungjawab keluarga dan sebagai strategi proaktif untuk meningkatkan kesejahteraan pribadi dan profesional.

2. Makna *Job Hopping* bagi Karyawan

Pada penelitian ini, para narasumber memberikan pernyataan bahwa mereka memaknai pengalaman *Job Hopping* mereka sebagai proses belajar, upaya pengambilan kendali atas diri sendiri serta eksplorasi diri dan pencarian jati diri.

a. Proses belajar

1) Narasumber 1

Berdasarkan data hasil wawancara dengan N1, diketahui bahwa setiap perpindahan yang ia lakukan selalu diringi dengan pengalaman memperoleh keterampilan baru, terutama dalam bidang desain grafis dan percetakan. N1 memaknai pengalaman

melakukan *Job Hopping* sebagai sarana untuk mengembangkan kompetensi fungsional, bukan sekedar perpindahan tempat kerja. Misalnya, ia mengatakan bahwa di tempat kerja pertama ia mempelajari desain, kemudian di tempat lain ia memperdalam aspek *finishing*. Pernyataan ini mencerminkan bahwa motivasi utama berpindah kerja tidak hanya karena faktor eksternal seperti lokasi atau kelelahan, tetapi juga sebagai cara untuk membangun potofolio keahlian secara bertahap yang sesuai dengan minat dan orientasi karier jangka Panjang.

Secara psikologis, hal ini selaras dengan teori *Experiential Learning Theory* dari David Kolb, yang menekankan bahwa pembelajaran dewasa paling efektif terjadi melalui pengalaman langsung. Proses ini mencakup empat tahap: pengalaman konkret, refleksi, konseptualisasi abstrak, dan eksperimen aktif. Setiap lingkungan kerja baru bagi N1 menjadi ruang belajar yang memungkinkan dirinya menyerap pengetahuan langsung dari praktik, membandingkan teknik, serta memperluas kapasitas teknis dan kreatifitas dalam bidang desain dan percetakan. *Job Hopping* dalam hal ini bukanlah bentuk inkonsistensi karier, melainkan proses aktif membentuk dan memperdalam identitas profesionalnya melalui transfer belajar antar konteks kerja. *Agency* atau kendali diri juga diperlihatkan dalam proses belajar ini, N1 secara sadar menggunakan pengalaman kerjanya sebagai medium pembelajaran. (Saul, 2025)

2) Narasumber 2

Berdasarkan data hasil wawancara dengan N2, ia memaknai *Job Hopping* sebagai bagian dari strategi pengembangan diri dan pencarian pengalaman bermakna. N2 kerap memilih pekerjaan berdasarkan potensi pembelajaran yang bisa diperoleh, bukan semata – mata gaji atau penghargaan lainnya. Ia menyebutkan bahwa setiap tempat kerja memberinya tuntutan untuk mencari

ilmu baru, dan bahkan sejak awal, ia sudah menetapkan target pembelajaran tertentu sebelum memutuskan untuk pindah. Pola pikir ini menunjukkan adanya motivasi intrinsik, di mana pembelajaran dan pengembangan kompetensi menjadi orientasi utama. Pandangan ini sejalan dengan *Social Learning Theory* oleh Albert Bandura, yang menyatakan bahwa individu belajar melalui observasi, pengalaman langsung, dan interaksi. N2 secara aktif mengeksplorasi berbagai lingkungan kerja sebagai arena belajar, di mana ia dapat mengamati proses, mempraktikkan keterampilan baru, dan mengevaluasi kapabilitas dirinya. Pilihan pindah kerja menjadi bentuk adaptasi yang memungkinkan ia mengembangkan *self-efficacy*, yaitu keyakinan akan kemampuannya menghadapi tantangan baru di dunia kerja.

Menurut Kemenku RI (2024) fenomena ini juga mencerminkan karakteristik umum generasi Z, yang cenderung lebih berani mengeksplorasi pilihan karir dan mengutamakan pertumbuhan pribadi dibandingkan sekedar stabilitas. Bagi mereka, feedback bukan hanya sekedar evaluasi, melainkan kesempatan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan. Generasi Z lebih menyukai budaya kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan diri. *Job Hopping* dalam konteks ini, bukanlah bentuk kegagalan beradaptasi, tetapi merupakan bentuk pembelajaran yang reflektif dan terencana untuk menghadapi dunia kerja yang semakin fleksibel dan cepat berubah.

3) Narasumber 3

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa N3 secara sadar menggunakan pengalaman *Job Hopping* sebagai sarana untuk menggali potensi diri, mengembangkan keterampilan, dan menambah relasi. N3 menyebutkan bahwa setiap tempat kerja yang ia masuki memiliki keunikan dan tantangan sendiri.

Misalnya, ia mengatakan bahwa awal bekerja dengan temannya di tempat kopi untuk mempelajari manajemen keuangan bisnis lalu ia berpindah kerja di tempat lain untuk memperelajari skill *Public Speaking* dan *editing* yang secara tidak sengaja mendorong pengembangan kapasitas adaptif hingga berpikir cepat dalam situasi tak terduga. Pemaknaan pengalaman ini sejalan dengan teori *self-directed learning* oleh Malcolm Knowles yang menyebutkan dimana individu secara inisiatif mendiagnosis kebutuhan belajarnya sendiri, merumuskan tujuan, mengidentifikasi sumber belajar, memilih dan menerapkan strategi, serta mengevaluasi hasil belajarnya. (Rasyid, 2019)

N3 secara aktif memilih dan berpindah kerja dengan tujuan untuk memperoleh pengalaman baru, mengembangkan keterampilan, dan mengeksplorasi minat serta passionnya. Ia mengambil pengalaman langsung kerja lapangan untuk belajar seperti menjadi barista, penjual rokok, hingga konten creator. Ini menunjukkan adanya *autonomy learning* yang kuat sesuai dengan karakteristik generasi Z yang cenderung mandiri dan cepat tanggap terhadap peluang belajar informal. (Hayati, 2024)

Berdasarkan penjelasan tersebut, *Job Hopping* tidak dipahami semata-mata sebagai bentuk ketidaksetiaan terhadap perusahaan, melainkan sebagai cara untuk memperluas horizon pembelajaran karyawan dalam mencapai kematangan profesional. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa karyawan yang *Job Hopping* loyal pada kebutuhan mereka untuk tumbuh dan belajar secara berkelanjutan.

b. Pengambilan kendali atas diri sendiri

1) Narasumber 1

Job Hopping yang dilakukan oleh N1 tidak semata – mata karena ketidakstabilan kerja atau ketidakpuasan sesaat, melainkan merupakan bagian dari proses untuk mengendalikan arah hidup dan karirnya secara mandiri. Terlihat dari bagaimana

ia merespon perubahan kondisi hidup, seperti pindah rumah karena menikah, mempertimbangkan kesehatan pribadi, hingga keinginan untuk terus mengembangkan keterampilan baru dalam bidang percetakan dan desain. Misalnya, ia menyebutkan bahwa pengalamannya dalam *Job Hopping* memberikan keuntungan berupa peningkatan keterampilan dan pengalaman kerja, yang akan menjadi bekal penting untuk tujuan jangka panjang membuka usaha mandiri. Pernyataan ini menunjukkan adanya kontrol dan arah pribadi dalam karirnya.

Secara psikologi, hal ini relevan dengan *Self Determinant* oleh Deci & Ryan (2000), yang menyatakan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar: autonomi, kompetensi, dan relasi. Keputusannya untuk tetap berpindah dan kemudian memilih untuk menetap saat usia bertambah menunjukkan kemampuan dalam *self-regulation* dan refleksi mendalam terhadap kondisi hidup yang berubah. N1 menjalani perpindahan kerja dengan dasar autonomi, mengejar kompetensi melalui pencarian ilmu dan keterampilan baru, serta mempertimbangkan faktor keterhubungan seperti dukungan keluarga. *Job Hopping* dalam kasus ini bukan sekedar instabilitas, melainkan menjadi bentuk strategi personal untuk mencapai keseimbangan antara kepuasan pribadi dan tujuan karir jangka panjang, seperti rencana untuk membuka usaha mandiri. (Ackerman, 2018)

2) Narasumber 2

N2 menyatakan bahwa setiap keputusan untuk pindah kerja bukanlah dorongan dari ketidakpuasan semata, melainkan oleh pertimbangan yang matang terkait dengan perkembangan diri dan pencapaian tujuan jangka panjang, seperti membangun usaha sendiri. Lebih lanjut, N2 menunjukkan bahwa dirinya memiliki target waktu dan pembelajaran yang jelas di setiap pekerjaan yang dijalani. Ketika dirasa sudah tidak ada lagi nilai tambah yang bisa

dipelajari dari pekerjaan tersebut, maka ia akan pindah dengan tetap menjaga relasi professional yang baik. Berpindah pekerjaan dalam hal ini justru menjadi cara untuk menegaskan nilai dan prioritas pribadi, serta membuktikan kemampuan untuk membuat keputusan berdasarkan evaluasi atas kebutuhan, kesempatan belajar, dan pertimbangan realistis untuk masa depan.

Sejalan dengan N2, teori hierarki kebutuhan manusia oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa individu akan terus bergerak menuju aktualisasi diri setelah kebutuhan dasar fisiologis, keamanan, cinta, dan penghargaan terpenuhi. N2 menunjukkan bahwa *Job Hopping* bukan sekedar dorongan mencari upah atau kenyamanan kerja, melainkan dorongan untuk berkembang, mencari ilmu, dan mengalami tantangan yang lebih luas. N2 menyebut bahwa setiap pekerjaan diambil dengan pertimbangan nilai apa yang bisa didapat, bukan hanya soal gaji, melainkan sejauh mana pekerjaan tersebut “memaksa” dirinya untuk belajar hal baru. (Fitri, 2022)

Kemendiknas RI (2024) menyebutkan bahwa salah satu hal yang paling dicari generasi Z dalam bekerja adalah fleksibilitas. Tidak seperti generasi sebelumnya yang terbiasa dengan pola kerja kaku. Mereka menghargai kebebasan untuk mengatur cara kerja mereka sendiri. N2 mencerminkan karakteristik ini dengan jelas, ia menyatakan bahwa tidak terlalu mempertimbangkan loyalitas pada perusahaan jika tidak sesuai dengan kebutuhan pribadinya, namun akan bekerja secara “*all-in*” selama masih menjadi bagian dari perusahaan tersebut. N2 menekankan pentingnya untuk mengenal diri sendiri dan menetapkan tujuan jangka panjang, serta mengelola informasi dan pertimbangan dari berbagai pihak sebelum mengambil keputusan.

Sebagian narasumber memaknai *Job Hopping* sebagai bentuk pengambilan kendali atas kehidupan dan arah karier pribadi.

Narsumber 2 misalnya, menyampaikan bahwa keputusan untuk keluar dari pekerjaan sebelumnya dilakukan karena merasa memiliki otonomi, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam menata ritme kerja, bahkan ia tidak peduli terhadap stigma perusahaan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ia berharap dapat lebih menentukan arah dan gaya kerjanya sendiri.

Makna ini beririsan dengan konsep *locus of control* dari Rotter, di mana individu dengan internal *locus of control* cenderung percaya bahwa mereka memiliki kendali atas hidup dan kesuksesan mereka. Karyawan yang melakukan *Job Hopping* karena alasan ini memperlihatkan keyakinan bahwa perubahan nasib karier dapat mereka kendalikan sendiri, bukan bergantung pada sistem perusahaan atau manajemen. (Sakinah, 2020)

Temuan ini menunjukkan bahwa *Job Hopping* bagi sebagian karyawan bukanlah tindakan impulsif atau reaktif, melainkan strategi untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih memberdayakan. Berkaitan dengan hal ini, *Job Hopping* merupakan bentuk aktualisasi nilai personal, bukan semata-mata respons terhadap situasi negatif.

c. Eksplorasi diri dan pencarian jati diri

1) Narsumber 2

Berdasarkan data hasil wawancara N2 melakukan *Job Hopping* karena alasan internal, seperti dorongan untuk memperluas wawasan, belajar hal baru, dan memahami dunia kerja dari berbagai sudut pandang. Ia menunjukkan bahwa *Job Hopping* dipahami sebagai sarana aktualisasi diri dan sarana pengemabangan potensi melalui pengalaman. Lebih lanjut, N2 menunjukkan adanya kesadaran reflektif terhadap tujuan jangka panjang, yaitu membuka usaha sendiri, sehingga setiap perpindahan kerja diarahkan untuk mengumpulkan pengetahuan, dan membangun relasi. N2 mengakui bahwa dirinya merencanakan durasi kerja di setiap tempat kerja dan

memperimbangkan *value* apa yang diperoleh. Pernyataan ini menandakan bahwa *Job Hopping* bagi N2 merupakan bagian dari proses menemukan makna dari dalam dunia kerja, yakni bagaimana pekerja diposisikan sebagai medium memahami kemampuan diri dan arah karir yang sesuai dengan dirinya.

Secara psikologi, hal ini sejalan dengan teori *Career Construction* dari Mark Savickas, yang menyoroti bahwa karier bukan sekadar rangkaian jabatan, melainkan bagian dari perjalanan hidup yang dibentuk individu secara aktif. N2 secara sadar membangun "cerita karier"-nya melalui berbagai pengalaman kerja, dengan tujuan akhir membangun usaha sendiri. Sikap fleksibel, reflektif, dan berorientasi pada makna ini sangat khas pada generasi Z, yang dikenal tidak segan berpindah kerja demi aktualisasi diri dan penemuan jati diri profesional. *Job Hopping* dalam teori ini adalah bagian dari proses *life designing*, di mana individu menciptakan karier yang selaras dengan nilai pribadi, bukan semata mengikuti struktur karier yang linier. (Taufiq, 2023)

2) Narasumber 3

Bagi narasumber *Job Hopping* merupakan bagian dari proses eksplorasi jati diri menemukan siapa diri mereka. Nilai – nilai apa yang mereka anggap penting serta jenis pekerjaan seperti apa yang sejalan dengan potensi dan aspirasi mereka. N3 menyebutkan bahwa sudah sewajarnya ketika seorang individu memasuki umur 20-an sampai 30-an untuk meraba-raba dan tidak megapa untuk gagal agar menemukan jati diri. Seperti pengalaman kerjanya, ia menjelajahi semua bidang kerja dimulai dari perkopian, perdagangan, media, hingga pengajaran. Ia merasa bahwa *Job Hopping* dapat membantu dirinya mengenali identitas profesionalnya.

Makna ini relevan dengan teori *Psychological Development* oleh Erikson yang menjelaskan bahwa pada masa dewasa awal (sekitar usia 20-30 an), individu secara aktif mengeksplorasi berbagai peran dan pilihan hidup untuk menemukan jati diri mereka. *Job Hopping* dalam fase ini dapat dianggap sebagai bagian dari proses eksplorasi identitas, terutama dalam konteks karir. (Saul, 2025).

Pencarian makna hidup dan identitas melalui pekerjaan juga dapat dijelaskan oleh teori Viktor Frankl mengenai logoterapi. Frankl menyatakan bahwa salah satu motivasi utama manusia adalah pencarian makna (*will to meaning*). Ketika seseorang merasa pekerjaannya tidak bermakna atau tidak mencerminkan siapa dirinya, maka dorongan untuk berpindah kerja akan muncul sebagai upaya pencarian makna tersebut. (Madeson, 2020)

Job Hopping yang dilakukan N3 sesuai dengan karakteristik generasi Z pada umumnya, yang dimana generasi Z cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, menghargai fleksibilitas, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap makna pekerjaan yang menjadikan *Job Hopping* sebagai cara untuk mengenali siapa diri mereka dalam konteks karir. *Job Hopping* dalam hal ini bukanlah indikasi dari ketidakkonsistenan atau ketidakmatangan, tetapi bagian dari proses pertumbuhan personal. Karyawan yang melakukan *Job Hopping* dalam rangka pencarian jati diri menunjukkan refleksi diri yang mendalam dan keberanian untuk menyesuaikan realitas kerja dengan nilai-nilai dan tujuan hidup mereka. (Hayati, 2024)

Berdasarkan hasil temuan dari para narasumber, *Job Hopping* dapat dimaknai sebagai proses belajar yang aktif dan reflektif. Para narasumber menggunakan *Job Hopping* sebagai sarana untuk mengembangkan keterampilan, menambah pengalaman, serta membentuk identitas secara perlahan. Melalui pengalaman di berbagai tempat kerja, mereka memperoleh

pengetahuan baru, membangun rasa percaya diri (*self-efficacy*), dan meningkatkan kompetensi. Proses ini mencerminkan pembelajaran berorientasi pengalaman (*experiential learning*), pembelajaran sosial (*social learning*), dan pembelajaran mandiri (*self-directed learning*) yang secara keseluruhan menunjukkan adanya motivasi intrinsik untuk terus berkembang. *Job Hopping* dalam hal ini menjadi bentuk adaptif untuk merespon tuntutan duni kerja yang dinamis dan menuntut fleksibilitas.

Lebih jauh, *Job Hopping* juga merupakan ekspresi otonomi pribadi dan pencarian jati diri, khususnya di kalangan Generasi Z yang memiliki karakteristik reflektif, eksploratif, dan berorientasi pada pekerjaan. Para narasumber menunjukkan bahwa keputusan pergantian pekerjaan dilakukan secara sadar dan terencana, sebagai bagian dari upaya untuk mengendalikan arah hidup dan karier mereka, bukan hanya karena faktor impulsif. Mereka memiliki visi jangka panjang, seperti mendirikan usaha sendiri, dan menganggap setiap pengalaman kerja sebagai batu loncatan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini erat kaitannya dengan konsep internal *locus of control*, *self-determination*, dan pencarian makna hidup, sebagaimana dijelaskan dalam teori eksistensial Viktor Frankl. Oleh karena itu, pergantian pekerjaan bukan hanya fenomena mobilitas pekerjaan, tetapi bagian dari proses konstruksi identitas dan realisasi diri yang mendalam dalam jenjang karier.

3. Dampak *Job Hopping* terhadap Karir

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Job Hopping* membawa dampak ganda, yaitu manfaat seperti pengembangan keterampilan dan pengetahuan, perluasan jaringan relasi serta kesiapan menghadapi tantangan kerja. Selain itu, *Job Hopping* juga membawa resiko seperti kesulitan adaptasi dan perasaan stagnan serta stigma negatif dari perusahaan dan hilangnya relasi.

a. Dampak positif

1) Pengembangan keterampilan

Secara keseluruhan para narasumber dalam penelitian ini menyampaikan bahwa *Job Hopping* memberikan kesempatan bagi mereka untuk mempelajari keterampilan baru dan

memperluas wawasan kerja sebagai contoh narasumber 2 mengungkapkan bahwa setiap tempat kerja yang ia memasuki memberikan tantangan dan tanggung jawab baru yang pada akhirnya meningkatkan kapasitas profesionalnya yang merasa lebih kompeten dibandingkan saat awal memulai karir.

Sejalan dengan hal ini, teori *Human Capital* yang dikemukakan oleh Gray becker (1964) menjelaskan bahwa individu meningkatkan nilai mereka di pasar kerja melalui investasi dalam Pendidikan, pengalaman, dan keterampilan. *Job Hopping* memungkinkan individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang beragam melalui eksposur pada berbagai jenis pekerjaan. (brawer, 2010)

selain itu *Social Learning Theory* dari F (1977) juga dapat menjelaskan bahwa individu belajar tidak hanya dari teori tetapi juga dari mengamati dan berinteraksi dengan lingkungan sosial. Ketika seseorang karyawan berpindah ke lingkungan kerja baru, ia beradaptasi dengan sistem dan budaya organisasi yang berbeda, hal ini menciptakan ruang belajar yang lebih luas dan mendorong peningkatan *self-efficacy* dalam menyelesaikan tugas-tugas yang semakin kompleks. (Saul, 2025)

Berdasarkan penjelasan tersebut, *Job Hopping* dapat dimaknai sebagai mekanisme peningkatan kompetensi. Karyawan menjadi lebih siap dalam menghadapi berbagai jenis pekerjaan dan memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi dalam beradaptasi terhadap perubahan yang tentunya memperkuat posisi dalam dunia kerja.

2) Perluasan relasi

Temuan menarik lainnya dalam penelitian ini adalah bahwa *Job Hopping* membuka peluang untuk memperluas jaringan profesional. Narasumber 3 menyatakan bahwa dengan berpindah kerja ke berbagai perusahaan, ia dapat bertemu dengan orang-

orang baru dari latar belakang berbeda. Jaringan ini bukan hanya memperkaya wawasan tapi juga membuka peluang kolaborasi dan rekrutmen kerja di masa depan

Hal ini sejalan dengan Bourdieu (1986) dalam teorinya *Social Capital* adalah sumber daya yang tersedia melalui jaringan sosial dan hubungan profesional. Seorang individu berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dapat memperluas jaringannya yang meningkatkan peluang karir dan akses ke informasi atau sumber daya baru. (Ghozali, 2010)

Selain itu *social network theory* dari Granovetter (1973), juga sejalan dengan hal ini. Granovetter menyatakan bahwa hubungan sosial yang lemah (*weak ties*) seperti kolega di tempat kerja sebelumnya justru berperan besar dalam penyebaran informasi dan peluang kerja. Melalui *Job Hopping* karyawan menciptakan banyak *weak ties* yang dapat menjadi sumber daya sosial penting di masa depan. (Tobias, 2018)

Keberadaan relasi lintas perusahaan menjadi aset berharga dalam konteks karir kontemporer yang semakin fleksibel dan dinamis. Menurut konsep *boundaryless career* (Arthur & Rousseau, 1997), karir saat ini tidak lagi dibatasi oleh suatu organisasi melainkan dibangun di atas pengalaman lintas tempat kerja dan koneksi antar profesional. Sehubungan dalam hal ini, *Job Hopping* menjadi strategi untuk memperluas akses terhadap komunitas kerja yang lebih luas. (Hasanah, 2014)

Akibat bertambahnya relasi profesional, karyawan juga berpeluang mendapat referensi kerja, akses informasi industri terbaru, bahkan kesempatan untuk membangun usaha sendiri di masa depan. Relasi ini bukan hanya bersifat profesional dari juga memberikan dukungan emosional dan rasa saling percaya yang penting bagi perkembangan karir.

3) Kesiapan menghadapi tantangan kerja

Narasumber 3 menggambarkan bahwa dengan sering berpindah pekerjaan membuatnya merasa lebih siap menghadapi tantangan kerja di masa depan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pengalaman yang telah membentuk mentalitas kerja yang lebih tangguh dan adaptif. Karyawan menjadi lebih percaya diri ketika dihadapkan pada tekanan konflik atau perubahan struktur organisasi karena sudah terbiasa menghadapi dinamika yang serupa di tempat kerja sebelumnya.

Temuan ini berkaitan dengan konsep *career adaptability* (savickas, 1997), yang menyatakan bahwa individu dengan *career adaptability* yang tinggi memiliki kemampuan untuk mengatasi perubahan karir, mengelola ketidakpastian dan menghadapi tantangan baru. (Dewita, 2010). Teori ini menjelaskan bahwa pengalaman berpindah kerja memungkinkan seseorang membentuk narasi karir yang lebih kaya dan kompleks, artinya setiap pengalaman kerja menjadi "tahap" yang memperkuat identitas profesional dan mengembangkan kemampuan reflektif serta perencanaan masa depan yang lebih baik. (Danqi, 2024)

Berdasarkan penjelasan tersebut, *Job Hopping* memberikan manfaat tidak hanya bagi aspek keterampilan dan relasi tetapi juga dalam membentuk kesiapan mental dan strategi karir jangka Panjang. Karyawan menjadi lebih mampu mengelola tantangan dan tidak mudah goyah ketika menghadapi tekanan, karena telah terlatih menghadapi berbagai dinamika kerja sebelumnya.

b. Dampak negatif

1) Kesulitan adaptasi dan perasaan stagnan

Beberapa narasumber menyampaikan bahwa meskipun sering berpindah kerja, mereka mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Narasumber 3 mengaku bahwa pada setiap perpindahan kerja ia selalu merasa

memulai dari nol baik dari segi penyesuaian budaya kerja memahami sistem internal hingga membangun hubungan dengan rekan kerja. Hal ini seringkali menimbulkan kelelahan emosional dan perasaan tidak memiliki akar yang kuat dalam organisasi.

Hal ini sejalan dengan teori *Person-Environment Fit Theory* yang dikemukakan oleh Kristof-Brown (2005) yang menyebutkan Person-Environment Fit adalah kesesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya. Terlalu sering melakukan perpindahan pekerjaan dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara individu dan budaya kerja baru, sehingga menimbulkan kesulitan adaptasi dan perusahaan stagnan. (Gianti, 2010)

Selain itu, fenomena ini sesuai dengan pandangan dari teori *Organizational Socialization* (Van Maanen & Schein, 1979), yang menjelaskan bahwa proses adaptasi terhadap organisasi baru membutuhkan waktu dan energi. Seringnya berpindah kerja dapat mengganggu proses sosialisasi ini, sehingga individu kesulitan membentuk keterikatan dengan organisasi. Akibatnya, meskipun telah beberapa kali berpindah tempat kerja karyawan justru merasa stagnan karena belum sempat mencapai tahap kontribusi maksimal di suatu tempat selain itu beberapa partisipan juga merasa bahwa belum benar-benar bisa mendalami suatu bidang secara mendalam, setiap kali mulai memahami ritme kerja dan menyusun rencana pengembangan diri mereka sudah berpindah ke tempat kerja baru. Hal ini menyebabkan mereka merasa tidak berkembang secara utuh dalam teori karir Super individu memerlukan waktu untuk memasuki fase *establishment* dan *maintenance* dalam karirnya. Job Hopping yang terlalu sering dapat menghambat pencapaian fase tersebut. (Stefanus, 2016)

2) Stigma negatif perusahaan dan hilang relasi

Dampak negatif lain yang cukup signifikan dari *Job Hopping* adalah stigma negatif yang diberikan oleh perusahaan terhadap

karyawan yang memiliki riwayat kerja yang tidak stabil. Narasumber 3 dan 2 menyatakan bahwa terlalu sering berpindah kerja akan mendapatkan pandangan buruk di mata perusahaan seperti pandangan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi atau tidak loyal bahkan jika lebih parah bisa di *blacklist*.

Stigma ini dapat dijelaskan dalam teori yang dikemukakan oleh Spence dalam teorinya. Yaitu, *Signaling Theory*, menjelaskan bagaimana informasi tentang individu digunakan oleh perusahaan untuk mengambil keputusan. Terlalu sering berpindah kerja akan masuk dalam riwayat kerja yang bisa memberi sinyal negatif kepada perusahaan, seperti kurangnya komitmen atau ketidakstabilan, yang dapat mempengaruhi kepercayaan dan peluang karir jangka Panjang (Annisa, 2019). Oleh karena itu, *Job Hopping* dapat menjadi strategi karir yang efektif apabila dilakukan secara sadar dan terarah, namun, disisi lain, *Job Hopping* juga memiliki resiko bila tidak dikelola dengan baik.

Selain itu, *Job Hopping* juga dapat menyebabkan kehilangan relasi dari rekan kerja atau atasan di tempat kerja sebelumnya. Narasumber 2 menyampaikan bahwa sulit untuk menjaga relasi dari tempat kerja yang sebelumnya, dikarenakan sudah lama tidak berinteraksi antara satu dengan yang lain.

Menurut teori keterikatan sosial (*social attachment theory*) yang dikemukakan oleh John Bowlby dan dikembangkan pada dunia kerja oleh Hazan & Shaver (1990). Mereka mengemukakan bahwa dinamika keterikatan yang sama (yang dibahas dalam konteks hubungan intim dan keluarga) terbukti dalam hubungan orang dengan rekan kerja dan pemimpin. Teori ini menunjukkan bahwa setiap individu mengembangkan “model kerja internal” berdasarkan pengalaman relasional awal, yang mempengaruhi

bagaimana mereka merespon dinamika sosial di kemudian hari. Ketika seorang melakukan *Job Hopping*, keterikatan yang telah terbentuk menjadi terputus sebelum mencapai kedalaman emosional yang optimal. Hal ini dapat menimbulkan perasaan kehilangan. (Queyu, 2024)

Berdasarkan penjelasan tersebut, menunjukan bahwa meskipun *Job Hopping* memberikan fleksibilitas, terdapat konsekuensi sosial dan profesional yang harus ditanggung, terutama ketika dilakukan secara berulang tanpa strategi yang dan alasan yang kuat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa fenomena *Job Hopping* di kalangan karyawan UMKM dipengaruhi oleh berbagai faktor dan persepsi individu terhadap dunia kerja.

1. Faktor Penyebab Karyawan dalam Melakukan *Job Hopping*

Faktor utama karyawan dalam melakukan *Job Hopping* meliputi keinginan untuk memperoleh wawasan baru dan pengembangan keterampilan, serta pencarian lingkungan kerja yang lebih kondusif dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi. Selain itu, adanya ketidakpuasan terhadap sistem manajemen, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya penghargaan atas kontribusi individu menjadi pemicu kuat untuk berpindah kerja. Faktor – faktor ini bersifat intrinsik maupun ekstrinsik dan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja sebelumnya

2. Makna *Job Hopping* bagi Karyawan

Karyawan memaknai *Job Hopping* sebagai strategi adaptif untuk mencapai kesejahteraan kerja yang lebih baik. Sebagian besar narasumber tidak melihat tindakan ini sebagai bentuk ketidakloyalan, melainkan sebagai langkah proaktif dalam pengembangan keterampilan, eksplorasi diri, dan aktualisasi kebutuhan. Pemaknaan ini terbentuk dari pengalaman pribadi serta pengaruh lingkungan sosial dan profesional. *Job Hopping* dianggap sebagai hal normal dalam konteks UMKM yang cenderung memiliki sistem pengembangan SDM yang terbatas.

3. Dampak dari Melakukan *Job Hopping*

Job Hopping dalam hal ini membawa dampak ganda, yaitu pertama berupa manfaat seperti pengembangan keterampilan, perluasan relasi, dan kesiapan menghadapi tantangan kerja. Namun, di lain sisi, *Job Hopping* juga memberikan resiko seperti kesulitan adaptasi dan penilaian negatif dari calon pemberi kerja di masa depan serta kehilangan relasi. Namun, sebagian narasumber penelitian merasa bahwa manfaat dari *Job Hopping* lebih besar

dibandingkan dengan resikonya, terutama dalam konteks UMKM yang dinamis dan tidak stabil.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemilik UMKM

Pemilik UMKM untuk lebih memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan, termasuk pemberian insentif yang adil dengan mempertimbangkan beban kerja yang diberikan pada karyawan, memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan diri seperti mengadakan pelatihan – pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan komunikatif di mana atasan dan karyawan saling terbuka dan percaya satu dengan yang lain. Mempertimbangkan hal ini dapat mencegah lonjakan *Job Hopping* dan meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan agar melakukan evaluasi analisis mendalam sebelum mengambil keputusan untuk berpindah kerja, dengan pertimbangan jangka panjang seperti kestabilan karir, reputasi profesional, serta pengembangan kompetensi harus menjadi prioritas dalam mengambil keputusan karir.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi landasan untuk studi lanjutan mengenai *Job Hopping* dengan tidak hanya menggunakan metode pengambilan data wawancara saja. Namun juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mempertimbangkan variabel pendukung lainnya seperti *Work-life Balance* atau menggunakan *mixed methods*. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan responden dengan narasumber pendukung yang lebih banyak, termasuk sektor industri lain dan jenjang manajerial yang berbeda, agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rosyid (2019). Pengaruh Kompetensi Guru dan Self Directed learning terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Fikih pada Siswa Kelas VIII MtsN 17 Jakarta Tahun Pelajaran 2018/2019. Jurnal Pendidikan Agama Islam. Vol 6. No 2
- Ajeng Larasati dan Dian Bagus Aryanto (2020). Job-Hopping and the Determinant Factors. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 395
- Alexander Kennedy (2024). Perlindungan Hak Upah Bagi Pekerja Dalam Lingkup Usaha Mikro Kecil Menengah. *Jurnal Interpretasi Hukum* Volume 5, Issue 2
- Ali Huzairi, Fadhilah Hanifah, Mentari Aldini Harkart, Riyan Ardiansah, Vita Stefanya Christina (2022). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Pada UMKM Griya Cendekia Di Desa Curug, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor. *Jimawabdi (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi)*, Vol. 2, No.1
- Altha Suwita (2023). Job Hopper: Plus & Minus Di Mata Perusahaan. HRpods. Diakses melalui <https://hrpods.co.id/management-and-leadership/job-hopper-plus-minus-di-mata-perusahaan> pada Februari 2025
- Amber G. Candela (2019). Exploring the Function of Member Checking. *The Qualitative Report*, 24(3)
- Annisa Lutvy Amanda, Desi Efrianti dan Bintang Sahala Marpaung (2019). Analisis Pengaruh Kandungan Informasi Komponen Laba dan Rugi Terhadap Kofisien Respon Laba (ERC) Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *JIMKES*. Vol. 7 No. 1

- Arie Wibowo Khurniawan, Muklas Rivai, Turijin (2019). Pengembangan Kewirausahaan SMK: Profil Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia. White Paper. Vol 1. No 5
- Bimo Walgito (2002). Pengantar Psikologi Umum Yogyakarta: Andi Offset
- Bimo Walgito (2004). Psikologi Umum. Yogyakarta: Andi.
- Cahyo Seto Pambudi, Indi Djastuti. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Varibel Intervening. Jurnal Studi Manajemen Organisasi. Vol. 16. No. 2
- Carolyn Crist (2013). 83% of Gen Z workers consider themselves job hoppers, study suggests. HR Drive. Diakses melalui situs: <https://www.hrdive.com/news/83-of-gen-z-workers-consider-themselves-job-hoppers-study-suggests/693539/>
- Courtney E. Ackerman (2018). Self Determination Theory and How It Explains Motivation. Positive Psychology. Diakses melalui <https://positivepsychology.com/self-determination-theory/> pada April 2025
- Danqi Wang, Yanling. (2024). Career Construction Theory: Tools, Interventions, and, Future Trends. Frontiers. Diakses melalui [https://www-frontiersinorg.translate.goog/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1381233/full?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=sge#:~:text=Teori%20konstruksi%20karier%20memberikan%20perspektif,beradaptasi%20karier%20dan%20tema%20kehidupan](https://www.frontiersinorg.translate.goog/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1381233/full?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=sge#:~:text=Teori%20konstruksi%20karier%20memberikan%20perspektif,beradaptasi%20karier%20dan%20tema%20kehidupan). Pada Mei 2025
- D.J. Brewer, G.C. Hentschke, E.R. Eide (2010). Theoretical Concepts in the Economics of Education. Elsevier. International Encyclopedia of Education.
- Dewa Ayu Gita Viakarina, Kanti Pertiwi, Aryana Satrya, Riani Rachmawati (2021). Perspektif generasi milenial tentang fenomena job-hopping dan konsep loyalitas karyawan di tempat kerja = Perspektif generasi milenial tentang

fenomena job-hopping dan konsep loyalitas karyawan di tempat kerja.
Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia

Dewita Ramadani, Muhammad Fachrurrazi, Dede Rahmat Hidayat (2020).
Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L.
Savickas. JIBK Undiksha, Vol, 11. No (1)

Ditjen Perbendaharaan Kemenku RI (2024). UMKM Hebat, Perekonomian
Nasional Meningkat. Diakses melalui
<https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/curup/id/data-publikasi/artikel/2885-umkm-hebat,-perekonomian-nasional-meningkat.html> pada April 2025

Early Ni'mah Hayati (2024). Karakteristik Belajar Generasi Z dan Implikasinya
terhadap Desain Pembelajaran IPS. Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, dan
Pengelolaan Pendidikan. Vol 4. No 8

Ega Leovani (2022). The Impact of Job Hopping on Career Development of The
Millennial Generation. Jurnal Keuangan dan Bisnis. Vol. 20 No. 1

Eliska Pratiwi, I Nyoman Sujana dan Iyus Akhmad Haris (2019). Persepsi dan
Partisipasi Masyarakat Terhadap Penerapan Program Kerja BUMDES Dwi
Amertha Sari di Desa Jinengdalem. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha,
Vol. 11 No.1

Evi Yuniarti (2011). Antecedent Role Conflict (Konflik Peran) terhadap Kepuasan
Akuntan. Jurnal Ilmiah ESAI Volume 5, Edisi Khusus Dies Natalis Polinela

Faisal Ramadhani, Shanty Komalasari, Musfichin (2023). Kebiasaan Job Hopping
Pada Pekerja Generasi Milenial. Jurnal Al Husna. Vol. 4, No. 3

Fitri Rachmiati Sunarya (2022). Urgensi Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham
Maslow Dalam Sebuah Organisasi. Jurnal Sosial budaya Syar'i. Vol. 9, No.
2

Gallup (2016). How Millennials Want to Work and Live.

- Geraldine Salma Sabila, Kismiyati El Karimah, Frila Nurfadila (2024). Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi. Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora Vol. 2, No. 2
- Gianti Gunawan. (2020). Validitas dan Realibilitas Konstruk Person-Organization Fit di Indoneisa. Huminitas. Vol. 4. No. 2
- Hazrina Ghazali, Nur Nabiha Roslan (2020). Investigating on Job Hopping Behavior Among Retaurant Employees in Malaysia. International Journal of Asian Social Science. Vol. 10, No. 11
- Hasibuan, Malayu SP, Haji. (2014). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jennifer Grasz (2014). Nearly One-Third of Employers Expect Workers to Job-Hop. PR Newswire. Diakses melalui situs: (<https://www.prnewswire.com/news-releases/nearly-one-third-of-employers-expect-workers-to-job-hop-259344421.html>) diakses pada tanggal 18 September 2024
- Joanna GAJDA (2024). Job Hopping Among Generation Z Employees. Scientific Papers of Silesian Niversity of Technology Organization and Management Series No. 199
- Juniar Alisa, Dedi Rudiana, Epi Dani Harison (2022). Fenomena Job Hopping Dalam Perspektif Generasi Milenial di Era Pandemi COVID-19. Webinar dan Call for Paper Fakultas Ekonomi Universitas Tidar 2022 Tema: Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan Pasca Pandemi Covid-19: Membaca Peluang dan Tantangan: Magelang,
- Kementrian Keuangan RI Direktorat Jendral Perbendaharaan. (2024). Diakses melauli situs: <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/sijunjung/id/data-publikasi/artikel/3161-budaya-kerja-gen-z-membangun-lingkungan-kerja-yang-lebih-fleksibel-dan-berarti.html#:~:text=Gen%20Z%20lebih%20kritis%20dalam,positif%20pa da%20masyarakat%20atau%20lingkungan>. Pada Juni 2025

- Kementrian Keuangan RI Direktorat Jendral Perbendaharaan. (2023). Diakses melalui situs: <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/lubuksikaping/id/data-publikasi/artikel/3134-kontribusi-umkm-dalam-perekonomianindonesia.html>
- Khatimatun Nisa, Rooswita Santia Dewi, dan Dwi Nur Rachmah (2020). Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Office PT. Antang Gunung Meratus. *Jurnal Kognisia*, Volume 3 Nomor 1
- Lent, R. W., Sheu, H.-B., & Brown, S. D. (2010). The self-efficacy—Interest relationship and RIASEC type: Which is figure and which is ground?
- Lis Yulianti Syafrida Siregar (2020). Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku. *Forum Pedagogik*. Vol. 11, No. 2
- Maya Andriani, Kristiana Widiawati (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Admisintrasi Kantor*, Vol.5, No.1
- Melissa Madeson. (2020). Logotherapy: Viktor Frankl's Theory of Meaning. Positive psychology. Diakses melalui <https://positivepsychology.com/viktor-frankl-logotherapy/#viktor-frankls-theory>. Pada Mei 2025
- Miftah Thoha. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Mochamad Nashrullah, Okvi Maharani, Abdul Rohman, Eni Fariyatul Fahyuni, Nurdyansyah, Rahmania Sri Untar (2023). *Metodelogi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*. Sidoarjo: Umsida Press
- Muntafi'ah, A. Taufiq Hidayat (2023). Analisis Teori Konstruktivistik Karir Savickas Terhadap Pemilihan Karir bagi PHK di Masyarakat Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Thalaba Pendidikan Indonesia*. Vol 6. No 1

- Naresh, B., & Rathnam, B. V. (2015). Job Hopping In Software Industry With Reference To Select Software Companies: A Study. *International Journal of Recent Research Aspects*, Vol. 2, No. 1
- Nasib Tua Lumban Gaol. (2016). Teori Stress: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*. Vol. 24. No. 1
- Ni Made Christina Kusuma yanthi, Putu Saroyeni Piartini. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar pada Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Undud*. Vol. 5. No. 10
- Notoatmojo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RienekaCipta
- Nur Hasanah. (2014). Karir pada Organisasi Tanpa Batasan (Career in The Boundaryless Organization). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*. Vol. 3. No. 2
- Philip, N. (2017). Job-hopping: Does it benefit or detriment careers. Master Thesis Human Resource Studies, Tilburg University, Netherlands.
- Queyu Ren, Anna Topakas, Malcom Patterson. (2024). Attachment and Self – Regulation in The Workplace – a Theoretical Integration. *Frontiers*. Diakses melalui https://www.frontiersin.org.translate.google/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1387548/full?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=sge#:~:text=Attachment%20theory%20suggests%20that%20individuals,their%20responses%20to%20social%20dynamics. Diakses pada Mei 2025
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. In Antasari Press
- Regina Deti, Alya Inshira Qisthi, Ramayani Yusuf (2023). Fenomena Job Hopping pada Generasi Millennial di Kota Bandung. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* Vol. 7, No. 1

- Rizky Dermawan Soemanagara (2006). Persepsi Peran, Konsistensi Peran, dan Kinerja. Jurnal Ilmu Administrasi. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol. 3, No. 4
- Robbins SP, Mary C (2010). Manajemen Edisi Kesepuluh jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Rudi Danar Priyanga, Rosaly Franksiska (2019). Job Hopping sebagai Intervening pada Pengaruh Profesionalisme terhadap Perkembangan Karir. Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran. Vol. 3, No. 3
- Sakinah AS. (2020). Locus of Control dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Driver Transportasi Online Kota Jambi). Journal Economics and Business. Vol. 4. No. 1
- Sarah Humaira, Eka Dian Aprilia, Mirza, Khatijatussalihah (2024). Intensi Job Hopping pada Generasi Y dan Z (*Job Hopping Intentions in Generation Y and Z*). Syiah Kuala Psychology Journal. Vol. 2, No. 1
- Saroja Dhanapal (Dr.), Evelyn Toh Bee Hwa, Gobinathan Manickam, Deeparechigi Vashu & Sueraya binti Mohd Alwie (2013). Identifying Trends In ‘Job Hopping’ In Private Institutions Of Higher Learning. Journal: International Journal of Management & Information Technology. Vol. 3, No. 3
- Serena Haidir, Mark Kasa, Zaiton Hassan, Surena Sabil (2023). Job Hopping among Millennial Journalists: Sharing Malaysian Experiences. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol. 13, No. 3
- Saul McLeod (2025). Albert Bandura’s Social Learning Theory. Simply Psychology. Diakses melalui <https://www.simplypsychology.org/bandura.html#What-is-Social-Learning-Theory>. Pada Mei 2025
- Saul McLeod (2025). Erik Erikson’s Stages of Psychosocial Development. Simply Psychology. Diakses melalui <https://www.simplypsychology.org/erik-erikson.html> pada April 2025

- Saul McLeod (2025). Kolb's Learning Styles and Experiential Learning Cycle. Simply Psychology. Di akses melalui <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html#Why-These-Four-Stages> pada April 2025
- Sri Handini, Sukesni, Hartati Kanty (2019). Manajemen UMKM dan Koperasi Optimalisasi Ekonomi Masyarakat Pesisir Pantai. Jakad Publishing
- Stefanus Rumangkit. (2016). Pengaruh Sosialisasi Organisasi pada Komitmen Aktif yang Dimediasi oleh Kesesuaian Nilai. Jurnal Bisnis Darmajaya. Vol. 2 No. 1
- Sugiyono (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal Psikologis dan Intensi Job Hopping pada Pekerja Generasi Millennial. Ikraith-Humaniora, Vol. 2, No. 2
- Sutrisno, Edy (2019). Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Teddi Prasetya Yuliawan, Fathul Himam (2007). The Grasshopper Phenomenon: Studi Kasus Terhadap Profesional yang Sering Berpindah-pindah Pekerjaan. Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Vol 34, NO 1
- Thanh-Tuyen Tran, Thai-Thanh Nguyen, Nhu-Ty Nguyen (2025). Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field. Asia Pacific Management Review. Vol 30. No 2
- Tita Putri Damayanti, Rodhiyah (2017). Pengaruh Motivasi dan Survei terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Gambar Survey Unit Akses Telkom & Inventarisasi Data Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 6, No. 4

- Tobias Stone. (2018). Social Network Theory – a Literature Review for Understanding Innovation Programs. Medium. Diakses melalui <https://medium.com/swlh/social-network-theory-a-literature-review-for-understanding-innovation-programs-7f1c214e9a77>. Pada Mei 2025
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, Menengah. Diakses melalui https://ppid.unud.ac.id/img/admin/page_attc/a16a3dba809cb5346a0cbf2c0073cd6d.pdf pada April 2025
- Venny Triana Putri, Reny Yuniasanti, Nina Fitriana (2022). Psychological Capital dan Job Hopping pada Pekerja Generasi Millennial PT. X. Psikosains, Vol. 17, No.1
- Widjaja, D. C., Marcella, E., & Kristiani, D. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper di Industri Perhotelan di Indonesia. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.
- Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). Theses. Lingnan University

LAMPIRAN

LEMBAR INFORMED CONSENT
(PERSETUJUAN RESPONDEN)

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Ach. Faris Rahadi

Umur: 38 th

Alamat: Jl. Makam Beji - Juwajejo - Batu.

Setelah mendapatkan keterangan secukupnya dari peneliti serta mengetahui manfaat penelitian yang berjudul "STUDI FENOMENOLOGI: JOB HOPPER DI UMKM" maka saya menyatakan (bersedia/ tidak bersedia)* diikutsertakan dalam penelitian ini sebagai narasumber.

Peneliti



(Faiq Fauzan Alviansyah)

Malang, 28 April 2025
Responden



(A. Faris K.)

Keterangan*: coret yang tidak perlu

LEMBAR INFORMED CONSENT
(PERSETUJUAN RESPONDEN)

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Riza maulana Ghiffari

Umur: 29 tahun

Alamat: Jl. Sikrejo Gg Sunan Drajat, Temu, Kec. Wagir

Setelah mendapatkan keterangan secukupnya dari peneliti serta mengetahui manfaat penelitian yang berjudul "**STUDI FENOMENOLOGI: JOB HOPPER DI UMKM**" maka saya menyatakan (bersedia/ tidak bersedia)* diikutsertakan dalam penelitian ini sebagai narasumber.

Peneliti



(Faiq Fauzan Alviansyah)

Malang, 28 April 2025
Responden



(Riza maulana G...)

Keterangan*: coret yang tidak perlu

LEMBAR INFORMED CONSENT
(PERSETUJUAN RESPONDEN)

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Syahrul Fajriansyah

Umur: 26 Tahun

Alamat: Jl. Gatot Subroto / 627 Malang

Setelah mendapatkan keterangan secukupnya dari peneliti serta mengetahui manfaat penelitian yang berjudul "STUDI FENOMENOLOGI: JOB HOPPER DI UMKM" maka saya menyatakan (bersedia/ tidak bersedia)* diikutsertakan dalam penelitian ini sebagai narasumber.

Peneliti



(Faiq Fauzan Alviansyah)

Malang, 28 April 2025
Responden



(Syahrul Fajriansyah)

Keterangan*: coret yang tidak perlu

MEMBER CHECK

Nama: Ahmad Faris Rahardi

No	Ringkasan Temuan	Tanggapan (sesuai/tidak sesuai)	Komentar / Koreksi dari Narasumber
1	Alasan yang paling penting untuk dipertimbangkan jika pindah kerja adalah lokasi kerja dengan kebutuhan keluarga	(✓) sesuai / () tidak sesuai	
2	Motivasi mencari ilmu juga sebagai alasan berpindah kerja	(✓) sesuai / () tidak sesuai	
3	<i>Job Hopping</i> merupakan proses pengembangan wawasan	() sesuai / (✓) tidak sesuai	tergantung situasi
4	Pengetahuan dan keterampilan meningkat akibat <i>Job Hopping</i>	() sesuai / (✓) tidak sesuai	tidak tergantung situasi
5	Yang menjadi resiko dari <i>Job Hopping</i> adalah adaptasi lingkungan baru yang berulang kali	(✓) sesuai / () tidak sesuai	
6	Gaji dan lokasi yang nyaman termasuk dalam pertimbangan sebelum melakukan <i>Job Hopping</i>	(✓) sesuai / () tidak sesuai	
7	Dalam melakukan <i>Job hopping</i> tidak terlalu memikirkan hubungan relasi	(✓) sesuai / () tidak sesuai	
8	<i>Job Hopping</i> membuka peluang baru untuk karir jika tujuannya adalah buka usaha sendiri	() sesuai / (✓) tidak sesuai	tergantung situasi
9	Tidak mendukung untuk melakukan <i>Job Hopping</i> kalau tidak terpaksa atau untuk menambah wawasan yang ditargetkan	(✓) sesuai / () tidak sesuai	

Mengetahui,

Narasumber 1

 A. Faris R.
 (.....)

MEMBER CHECK

Nama: Riza Maulana Ghifari

No	Ringkasan Temuan	Tanggapan (sesuai/tidak sesuai)	Komentar / Koreksi dari Narasumber
1	Kebutuhan keluarga, beban kerja, gaji dan lokasi menjadi pertimbangan untuk melakukan perpindahan kerja	(✓) sesuai / () tidak sesuai	
2	Motivasi untuk mencari pengalaman dan penambahan wawasan merupakan faktor utama untuk melakukan <i>Job Hopping</i>	(✓) sesuai / () tidak sesuai	
3	<i>Job Hopping</i> merupakan proses penambahan wawasan dan pengembangan keterampilan	(✓) sesuai / () tidak sesuai	
4	<i>Job Hopping</i> sebagai upaya untuk pengendalian diri sendiri untuk mencari kesejahteraan diri	(✓) sesuai / () tidak sesuai	
5	Dengan melakukan <i>Job hopping</i> memperkuat keahlian teknis dan non teknis akibat dari berbagai macam situasi yang telah dilalui	(✓) sesuai / () tidak sesuai	
6	Bertambahnya jaringan relasi dari rekan rekan atau atasan di tempat kerja sebelumnya	(✓) sesuai / () tidak sesuai	tergantung gimana proses job hopping terjadi
7	Di sisi lain juga <i>Job Hopping</i> kemungkinan dapat memutus link dengan rekan kerja atau atasan dan jika <i>Job Hopping</i> tidak dilakukan dengan perhitungan maka hanya membuang waktu	(✓) sesuai / () tidak sesuai	
8	Telalu sering melakukan <i>Job Hopping</i> bisa menyebabkan blacklist dari perusahaan dan mendapatkan stigma negatif dalam stigma perusahaan	(✓) sesuai / () tidak sesuai	jika Tanpa alasan yang jelas.
9	<i>Job hopping</i> tidak cocok sebagai strategi peningkatan jenjang karir, namun jika untuk memperlebar karir maka <i>Job hopping</i> merupakan strategi yang efektif	(✓) sesuai / () tidak sesuai	

Mengetahui,

Narasumber 2



(Riza Maulana Ghifari)

MEMBER CHECK

Nama: Sahrial Fajriansyah

No	Ringkasan Temuan	Tanggapan (sesuai/tidak sesuai)	Komentar / Koreksi dari Narasumber
1	Perkembangan keterampilan dan tuntutan tanggung jawab pada keluarga merupakan faktor utama melakukan <i>Job hopping</i>	(√) sesuai / () tidak sesuai	
2	Kesejahteraan pribadi dan apresiasi dari atasan sebagai pertimbangan sebelum melakukan <i>Job Hopping</i>	(√) sesuai / () tidak sesuai	
3	Pengaruh teman atau kerabat menjadi alasan untuk berpindah kerja	() sesuai / (√) tidak sesuai	
4	<i>Job Hopping</i> dipandang sebagai pencarian jati diri dan eksplorasi diri	(√) sesuai / () tidak sesuai	
5	Panambahan keterampilan dan merubah pola berpikir menjadi lebih baik dan efektif diperoleh dengan melakukan <i>Job hopping</i>	(√) sesuai / () tidak sesuai	
6	Memanfaatkan relasi tempat kerja yang dulu untuk menambah informasi mengenai karir	(√) sesuai / () tidak sesuai	
7	Adaptasi yang berulang tidak bisa dihindari Ketika sering melakukan <i>Job Hopping</i>	(√) sesuai / () tidak sesuai	
8	<i>Job Hopping</i> memberikan persepsi negatif dari perusahaan. Pelaku <i>Job Hopping (job hopper)</i> dianggap kurang motivasi untuk kerja	(√) sesuai / () tidak sesuai	
9	Perasaan stagnan terkadang dapat dirasakan ketika sering melakukan <i>Job hopping</i>	(√) sesuai / () tidak sesuai	

Mengetahui,

Narasumber 3


 (...Sahrial Fajriansyah)

PEDOMAN WAWANCARA
STUDI FENOMENOLOGI JOB HOPPER DI UMKM

Jadwal Wawancara		
Tanggal		
Lokasi		
Waktu		
Identifikasi Informan		
Nama		
Usia		
Posisi Karir		
No	Pertanyaan	Aspek
1	Bisa ceritakan sedikit tentang perjalanan karir Anda sampai saat ini?	Data Diri
2	Sejak kapan Anda mulai bekerja di sektor UMKM?	Data Diri
3	Berapa kali Anda berpindah pekerjaan, dan dalam rentang waktu berapa lama di setiap tempat kerja?	Data Diri
4	Apa alasan utama Anda memutuskan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain?	Faktor Internal - Motivasi Pribadi
5	Apakah Anda merasa kebutuhan untuk berkembang (seperti menambah keterampilan, pengalaman baru) mempengaruhi keputusan Anda?	Faktor Internal - Motivasi Pribadi
6	Sejauh mana faktor-faktor seperti keinginan belajar, pengembangan diri, atau pencapaian mempengaruhi pilihan Anda untuk pindah kerja?	Faktor Internal - Motivasi Pribadi
7	Sejauh mana kepuasan kerja Anda di tempat sebelumnya mempengaruhi keputusan untuk berpindah pekerjaan?	Faktor Internal – Motivasi dan Kepuasan Kerja

8	Apakah tawaran gaji, tunjangan, atau peluang karir di perusahaan lain berpengaruh dalam keputusan Anda?	Faktor Eksternal - Lingkungan dan Kesempatan
9	Bagaimana pengaruh dari teman, keluarga, atau sosial media dalam keputusan berpindah pekerjaan?	Faktor Eksternal - Lingkungan dan Kesempatan
10	Pernahkah Anda merasa terjadi konflik peran, stress kerja, atau masalah kesejahteraan (work-life balance) yang mendorong Anda untuk berpindah pekerjaan?	Faktor Eksternal – Konflik dan Kesejahteraan
11	Bagaimana Anda menilai pengalaman Anda di tempat kerja sebelumnya? Apakah sesuai dengan harapan awal Anda?	Persepsi Terhadap Organisasi
12	Sejauh mana Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja dulu menghargai kontribusi Anda?	Persepsi Terhadap Organisasi
13	Apakah ketidakjelasan jenjang karir di tempat sebelumnya menjadi alasan Anda berpindah?	Persepsi Terhadap Organisasi
14	Apa manfaat atau keuntungan yang Anda rasakan setelah beberapa kali berpindah pekerjaan?	Dampak Positif
15	Apakah Anda merasa keterampilan Anda berkembang lebih cepat dengan sering berpindah kerja?	Dampak Positif
16	Apakah <i>Job Hopping</i> membuka peluang baru yang lebih baik dalam karir Anda?	Dampak Positif
17	Adakah dampak negatif yang Anda rasakan akibat sering berpindah pekerjaan? (misalnya; kesulitan adaptasi, citra di mata perusahaan)	Dampak Negatif
18	Bagaimana pandangan perusahaan terhadap riwayat pekerjaan Anda yang berpindah-pindah?	Dampak Negatif
19	Bagaimana respon keluarga atau orang – orang terdekat terhadap keputusan Anda untuk sering berpindah pekerjaan?	Dampak Negatif
20	Menurut Anda, apakah <i>Job Hopping</i> merupakan strategi karir yang efektif?	Persepsi Terhadap <i>Job Hopping</i>

21	Apakah Anda merasa <i>Job Hopping</i> membuat Anda lebih siap menghadapi tantangan kerja di masa depan?	Persepsi Terhadap <i>Job Hopping</i>
22	Jika diberikan kesempatan, apakah Anda tetap akan memilih untuk <i>melakukan Job Hopping</i> ? Mengapa?	Persepsi Terhadap <i>Job Hopping</i>
23	Apa saran Anda untuk karyawan lain yang mempertimbangkan <i>Job Hopping</i> dalam membangun karier mereka?	Penutup
24	Adakah hal lain yang ingin Anda sampaikan terkait pengalaman Anda dengan <i>Job Hopping</i> ?	Penutup

Tabel 4. Pedoman Wawancara

Transkrip Wawancara N1

Nama Inisial : A F R (38 tahun)

Posisi : Bag. Finishing

Tanggal : 28 April 2025

Lokasi : Jl. S. Supriadi No.93, Bandungrejosari, Kec. Sukun

Waktu : 09:41 – 09:59

KODE	PEMBICARA	KUTIPAN
1	Interviewer	Assalamualaikum Mas ini kan kemarin sudah janji masyarakat wawancara ya jadi apa langsung aja mas ya biar gak buang-buang waktu kan sudah selesai untuk perkenalannya yang kemarin, juga di Anu Mas bisa ceritain mas dikit tentang perjalanan karir mas dari awal kerja itu kayak gimana dari kapan sampai sekarang?
	Narasumber	awal ya?
	Interviewer	Iya dari awal kerja Mas
	Narasumber	dulu pertama itu di pabrik. pabrik lampu Panasonic kontrak selama 2 tahun setelah itu saya kerna di percetakan. percetakan namanya “Random” bukan random ya namanya aslinya memang “Random” selama kurang lebih setahun, setahun setengah
5	Interviewer	itu tahun berapa Mas ya?
	Narasumber	tahun tahun 2009 di Pasuruan. Terus saya tuh karena menikah ya mau nggak mau dapat orang malang mau gak mau cari kerja di Malang setahun selanjutnya sama ya dipercetakan juga. namanya percetakan Kentra, itu saya terus pindah ke Henny Grafis sama itu percetakan juga kurang lebih 10 tahunan itu mas, tapi habis itu saya ke sini lagi mas, sampe sekarang
	Interviewer	berarti riwayat mas pindah kerja ini apa mulai dari pasuruan pertama itu selama 2 tahun ya Mas ya terus di percetakan Random itu juga di Pasuruan selama setahun. habis tuh dapat jodoh orang malang baru pindah kerja di malang juga di percetakan juga terus pindah tapi juga di bidang percetakan selama 10 bulanan terus Kembali lagi ke sini ya mas ya sampai sekarang. kalau boleh tahu apa alasan utama mas ya kalau apa alasan utamanya masnya pindah kerja ada

		nggak? Apalagi yang pas bolak balek itu mas yang pas di Malang ini mas kan keluar masuk Kentra ya mas?
	Narasumber	Berhubung saya sudah berkeluarga ya mas, yang saya perhatikan sebelum pindah kerja itu lokasinya mas. Dulu pertama pertama ya saya PP mas, Malang – Pasuruan, lama – lama kok capek gitu
	Interviewer	oh jadi alasannya ya lokasi jauh dari rumah?
10	Narasumber	iya, lokasi
	Interviewer	terus mas, yang apa yang di Malang itu kira kira kenapa itu mas ya kalo baoleh tau alasannya?
	Narasumber	oh itu saya kayak ngerasa...apa sudah bosan aja ya kan sudah agak lama juga itu pertama saya di sini (Kentra) yaa akhirnya saya mutusin pindah buat cari apa hal baru
	Interviewer	nah tapi kenapa akhirnya mas juga mutusin buat pindah lagi? Kembali lagi ke sini (Kentra)
	Narasumber	ya itu juga karena saya pas itu sakit mas terus juga Garapan di san aitu banyak. Kan saya ndak cuman di sana aja mas pas itu tapi juga di rumah mas
15	Interviewer	oh jadi karena beban kerja sama mempertimbangkan kegiatan kerja di rumah juga mas ya?
	Narasumber	iya gitu
	Interviewer	terus mas ada nggak mas misalnya kebutuhan buat perkembangan keterampilan gitu Mas itu mempengaruhi keputusan mas buat pindah kerja?
	Narasumber	maksudnya gimana mas?
	Interviewer	Interviewer: kan mas dulu pindah pindah kerja kan ya? total sudah dua kali ya berarti dalam dalam berapa tahun berarti? dalam kurang lebih dua tahun ya kurang lebih dua tahun mas, kira kira sudah dua kali kalau lihat dari tahun 2009 kan mas kerja di pabrik lampu dua tahun, terus di percetakan selama 1 tahun habis itu pindah ke Malang di Malang pindah kerja 2 kali pertama pindah dari Kentra ke Henny Grafis terus dari Henny Grafis ke sini lagi sampai sekarang. oh dalam satu tahun dua kali mas iya kan?
20	Narasumber	iya mas, di pabrik itu 2 tahun terus kepercetakan 1 tahun
	Interviewer	itu sistemnya kontrak atau sendiri?
	Narasumber	yang di pabrik yang kontrak
	Interviewer	yang dipersetakan random itu?
	Narasumber	enggak enggak enggak

25	Interviewer	dengan keputusan Mas mau pindah ke Malang ini apa ada alasan kalau apa alasan utama baru mau pindah itu gara-gara mau ngembangin skill atau ngembangin keterampilan itu akhirnya mau ke Malang aja gitu?
	Narasumber	itu yang dipercetakan pertama tadi itu sebenarnya saya sudah belajar disitu terus yang dipercetakan yang di Malang ini di Kentra ini dapat ilmu yang lain lagi karena yang yang di yang pertama yang percetakan pertama tadi sudah dapat ilmu desain terus yang disini dapat ini ilmu finishing macam-macam desain ada yang baru ya berkecimpung disitu aja yang percetakan aja
	Interviewer	yang di pertama Mas ya yang dapat ilmu banyak. Itu di percetakan Random ya?
	Narasumber	ya itu yang banyak
	Interviewer	kira kira mas sudah ngerasa cukup puas nggak di tempat sebelumnya itu?
30	Narasumber	belum Mas kan Cuma 1 tahun
	Interviewer	belum puas mas ya? Oh cuman pindah gara-gara lokasi itu ya?
	Narasumber	iya lokasi, akhirnya pindah rumah pekerjaan pindah perusahaan
	Interviewer	kalau misalnya dapet tawaran gaji yang lebih besar walaupun mas sekarang ini kan posisinya di perusahaan kentra ini ya sekarang ya, misalnya sekarang ini dapat tawaran dari perusahaan lain dengan tawaran gaji yang lebih besar jobdesknya yang sama seperti mas ini sekarang kira-kira mas pertimbangkan buat pindah ndak?
	Narasumber	saya lihat lokasi sama anunya dulu mas selisihnya berapa terus lebih ada tunjangan juga gitu?
35	Interviewer	iya mas, pokok nya lebih baik
	Narasumber	lebih baik itu mungkin pindah, kemungkinan besar pindah mas.
	Interviewer	berati mempengaruhi mas ya kalo tawaran dari luar itu mas ya?
	Narasumber	ya tap ikan kalo cumin tawaran aja kan ya, cumin mikir mikit aja mas
	Interviewer	kalau teman sama keluarga itu mengaruhi berarti mas? kayak tadi kan lokasi pertama di Pasuruan, ke Malang, gara-gara anu

40	Narasumber	ya itu pengaruh karena gimana ya keluarga namanya keluararkan pasti care gitu mas ya, kasian kayak “wes kamu kamu pindah o ae ndak papa wes sementara tak support”
	Interviewer	atau karena, misalnya gara-gara stress kerja ini gara-gara apa jobdesk nya nggak jelas kan jadi perang konflik ya, itu jadinya kayak mas pengen pindah kerja gitu, ada nggak kepikiran kayak gitu?
	Narasumber	Ada sih mas tapi kalau dipikir-pikir lagi kan sudah nikah Kalau pindah-pindah kerja kan nggak baik ya mas ya Jadi solusinya ya kadang saya request libur satu hari dua hari
	Interviewer	Oh buat refreshing ya mas ya biar nggak terlalu jenuh gitu ya ?
	Narasumber	Biar nggak stress gitu mas tentunya ya kalau diizinkan
45	Interviewer	tapi disini diizinkan mas ya?
	Narasumber	Narasumber: kan ya lihat-lihat orderannya juga mas, lagi banyak kan ya gak bisa
	Interviewer	oh, lihat tugas berarti juga ya,
	Narasumber	iya liat pekerjaannya
	Interviewer	kalau lihat dari pengalaman-pengalaman mas tempat kerja sebelumnya, itu kira-kira sesuai enggak sama ekspektasi Mas sampai sekarang itu maksudnya “Oh ini cocok ini berarti kayak inilah jalan kerja jalan karir mas”
50	Narasumber	kalau disini saya cocok sama desainnya mas, ya karena saya memang belajarnya ke desain dari di sekolah juga ke desain saya cocok. jadi yang di pabrik dulu itu kan cuma loncatan aja mas kan coba-coba kerja di pabrik, cari pengalaman aja sambil kerja di pabrik itu saya nyambi belajar desain sama temen saya terus dikenalkan ke percetakan Random terus dari Random akhirnya sampai sekarang tetap fokus di percetakan terus
	Interviewer	sesuai berarti mas ya. linier sama apa yang diinginkan mas ya?
	Narasumber	dari pertama saya caranya kerjaan yang ada desainnya
	Interviewer	yang ada desainnya pokoknya mas ya, e – commercial kayak misalnya bikin pesan-pesan iklan gitu Mas tapi elektrik elektronik itu loh?
	Narasumber	Oh kalau dulu saya enggak pikir sejauh itu ya karena enggak ada internet
55	Interviewer	Oh ya dulu masih belum ada ya

	Narasumber	ya yang penting kan ada apa namanya desainnya gitu
	Interviewer	kalau dilihat-lihat Mas dari pengalaman mas nya ini perusahaan perusahaan sebelumnya itu kira-kira menghargai nggak mas kontribusi mas itu atau cukup saja atau gimana?
	Narasumber	yang namanya cukup itu tergantung bosnya masing-masing Mas kalau yang dulu lumayan lah ada bonusannya ada bonus ada tunjangan
	Interviewer	Oh dapet mas ya?
60	Narasumber	dapet dapet
	Interviewer	di pabrik apa di percetakan mas?
	Narasumber	kalo di pabrik kan memang wajib mas kalau dipercetakan kan tergantung bos masing-masing, kan nggak terlalu formal percetakan
	Interviewer	oiya iya, terus ini mas kejelasan karir jenjang karir itu pernah nggak mas mikir itu disini pun nanti nggak jelas ini jenjang karirnya ini posisinya tetap tetep aja akhirnya Mas mutusin buat berpindah gitu?
	Narasumber	Iya kalau masih muda ya saya putuskan pindah mas karena kan sekarang umurnya ya udah kepala tiga ya lihat-lihat dulu Mas, kalo ada rencanya gitu misalnya bisa aja sih bisa aja
65	Interviewer	ada nggak Mas manfaat atau keuntungan yang Mas dapat setelah beberapa kali minta pekerjaan
	Narasumber	kenapa Mas?
	Interviewer	ada nggak Mas manfaat atau keuntungannya yang mas dapet setelah sering pindah pekerjaan?
	Narasumber	keuntungannya ya cuma bertambah ilmu itu aja sama pengalaman
	Interviewer	kayak relasi gitu?
70	Narasumber	kalo relasi, karena saya bagian mesin nggak terlalu mas
	Interviewer	nggak terlalu ya kalo relasi, berarti kerasa yang di keterampilan ya mas ya yang bertambah?
	Narasumber	ya keterampilan
	Interviewer	kalau ditanya gini Mas Apakah perpindah pekerjaan banyak ini sering berpindah pekerjaan ini membuka peluang-peluang baru yang lebih baik dalam karir Mas bagi Mas sendiri

	Narasumber	kalau dari segi pengalaman ya paling baik itu buka buka sendiri di rumah. Soalnya kan dapat pengalaman dari sini dan situ
75	Interviewer	kalau misalnya mas, dampak negatifnya mas kira-kira dari pengalaman-pengalaman yang bisa mas lalui?
	Narasumber	apa ya,, ga terlalu mikir ya gitu ya
	Interviewer	ga terlalu mikir ya mas ga terpikirkan berarti kayak hampir ga ada ya mas ya kayak misalnya kesusahan adaptasi gitu mas ga pernah merasakan?
	Narasumber	kalo itu kan jelas mas pindah pasti kan adaptasi dulu tapi ga terlalu ya susah-susah gitu ya ga terlalu ya ga terlalu di pikir ya mas ya ga terlalu mikir, enjoy lagi jalani aja gitu.
	Interviewer	terus anu mas kayak gimana Mas misalnya pandangan perusahaan kalau tahu mas nya ternyata sering-sering pindah pekerjaan?
80	Narasumber	ya saya ngelamarnya kan saya bilang dulu Mas enggak, kayak saya sembunyikan gitu jadi ya main aman – aman aja mas, daripada nanti ndak enak di belakang ya. jadi kurang tahu Mas ya saya kalau dilihat dari pandangan perusahaan.
	Interviewer	oh iya ya, terus mas. Gimana Mas respon keluarga Mas kalau misalnya ternyata tahu mas ini kok sering pindah pindah kerja gitu kira kira gimana respon keluarga atau teman dekat atau kerabat mas?
	Narasumber	dikasih penjelasan aja mas yang jujur-jujuran aja semuanya support mas tidak ada penentangan penentangan sih, tapi kadang ya ada sih saudara jauh yang ngiri gitu ada ya
	Interviewer	ini kira-kira mas Job Hopping sendiri kira-kira strategi yang efektif gak mas buat karir mas buat pengembangan karir?
	Narasumber	kalau bagi saya kalau bagi saya ya untuk yang masih muda aja, kalau saya dulu kan ada unsur keterpaksaan ya. diserap aja ilmunya sebanyak-banyaknya
85	Interviewer	lanjut mas ya?
	Narasumber	lanjut – lanjut
	Interviewer	jika diberikan jika diberikan kesempatan apakah mas ini mau lanjut melakukan Job Hopping atau enggak mas? Kan sekarang ini udah lama ini di sekarang ini perusahaan yang sekarang?
	Narasumber	untuk sekarang ini kayaknya nggak dulu mas, sudah tua, nanti aja kalau sudah dapat modal itu nanti saya buka sendiri

	Interviewer	mending fokusnya buka sendiri berarti mas ya, terus mas kira-kira mas ada nggak saran buat karyawan lain yang mempertimbangkan melakukan Job Hopping
90	Narasumber	menurut saya kalau pengalaman ya kalau tidak terpaksa sebaiknya jangan dulu kalau terpaksa dipikir dulu matang-matang karena kan zaman sekarang nggak gampang cari kerja, adaptasi juga enggak semudah yang dipikirkan kadang-kadang itu kadang-kadang yo apa teman baru juga ada yang kiri kok anak baru kayak gini-gini macam-macam kan pengalaman belum lagi budaya kerjanya masing-masing kadang ada yang beda agama juga repot. ya segitu aja kalau memang binda-binda ya itu tadi yang penting ilmunya yang utama diserap kedepannya
	Interviewer	tapi masalahnya pindah kerja pertama kali itu keluarga mas ya?
	Narasumber	Iya, yang pertama. Kalau itu keluarga.
	Interviewer	Sampai sekarang mas ya?
	Narasumber	Sampai sekarang.
95	Interviewer	Sebenarnya kalau yang kedua, berarti kalau keluarga sudah fix, baru ilmunya yang diserap.
	Narasumber	Iya.
	Interviewer	Kira-kira ada masalah lain yang mau disampaikan mengenai fenomena coboting mus?
	Narasumber	Narasumber: ya sebaiknya kalau bisa ya jangan joboping, sebaiknya. kecuali tidak ada peningkatan apa itu maksudnya dalam karir atau ilmu kalau misalnya saya desainer ya, misalnya ingin lebih tambah ilmu, ya nggak apa-apa cari yang lain yang lebih besar nggak apa-apa. Tapi ya dipikir-pikir dulu. Sebaiknya kalau bisa ya jangan. Biar nggak salah langkah kedepannya aja. Kan memang waktunya. Kan harus adaptasi lagi.
	Interviewer	Kira-kira itu aja mas buat pertanyaan wawancara ini mas Terima kasih loh mas meluangkan waktunya ini mas
100	Narasumber	Ini saya juga nyambi Nyambi juga mas, lagi desain
	Interviewer	Maaf loh mas ini ganggu waktunya berarti mas
	Narasumber	Ya gak apa-apa
103	Interviewer	Terima kasih banyak mas wassalamuaalikum warahmaatullahi wabarakatuh

Transkrip Wawancara N2

Nama Inisial : Riza Maulana Ghiffari (29 tahun)

Posisi : Staff Quantity Surveyor,

Tanggal : 26 April 2025

Lokasi : Jl. S. Supriadi, Sukun, Kec. Sukun

Waktu : 20:34 – 21:35

KODE	PEMBICARA	KUTIPAN
1	Interviewer	selamat malam mas
	Narasumber	ya saya mendata
	Interviewer	mohon maaf ya saya mendadak mintanya soalnya mepet ini hehehe
	Narasumber	ini ya nggak apa-apa mas
5	Interviewer	saya mulai aja dulu ya ini mas ya
	Narasumber	boleh boleh boleh
	Interviewer	ini masnya kan pernah kayak pindah pindah kerja gitu Mas ya? pernah ya? Nah bisa dong ceritain sedikit tentang perjalanan karir Mas sampai saat ini tuh gimana?
	Narasumber	dari kerjaan pertama apa gimana?
	Interviewer	dari awal kerja mas itu kayak gimana terus kayak apa posisinya kayak apa gitu?
10	Narasumber	jadi pertama itu aku dulu lulus SMK karena aku SMK di Jakarta lulus ikut kantor tempat Ayah kerja dulu kerjanya itu renovasi Wisma Negara di Jogja waktu itu pertama kali kerja itu posisinya admin admin pengawas, cuma secara realitanya ya bantu-bantu ngerjain laporan gitu-gitu nah terus itu sekitar 6 bulanan nah pas kerja di Jogja itu. itu aku sekalian nyambi jadi drafter ya. drafter itu tukang gambar arsitek tapi cuma bagian gambar untuk pekerjaan mekanikal elektrikal di daerah Lempuyangan, Jogja untuk pembangunan gedung dinas dinas pendidikan ada di itu pas lurusannya stasiun kalau masnya tau ya nah terus itu sekitar 6 bulanan,
	Narasumber	setelah itu saya balik ke Jakarta kontraknya ikut kantor di Jakarta itu tahun 2014. itu tahun 2014 sekitar 10 tahun lalu

		itu ya. setelah itu kan udah selesai 6 bulan aku balik lagi ke Jakarta. Karena emang itu jatuhnya karyawan kontrak itu dua-duanya kan. Kontrak proyek.
	Interviewer	Oh iya iya iya.
	Narasumber	Jadi dua pekerjaan yang bareng itu tuh ya beda. Udah beda kantor cuma dikerjain bareng mainnya di jam kerja. Kalau yang drafter itu aku dari jam 5 sore sampai jam 12 malam. Kalau yang admin itu dari jam 8 pagi sampai jam 5 sore ya itu waktu masih muda Mas masih kuat – kuatnya itu
	Interviewer	2014 ya 10 tahun lalu?
15	Narasumber	Iya itu masih strong-strong nyari duit
	Interviewer	itu dua duanya tetep anu Mas terakhir 6 bulan ya? apa salah salah satunya aja yang berakhir mas?
	Narasumber	salah satunya, satunya 6 bulan saatunya 4 bulan, ya jadi kan aku yang di...Yang admin itu 6 bulan. Karena itu yang kerjaan utama, yang pertama kan. Baru nyari freelancer lagi itu. Dapat nyelesaikan itu sekitar 3 bulan, 4 bulan. Jadi pas kebetulan selesainya bareng. Cuma mulai atau durasi kerjaan itu beda. 6 bulan sama 4 bulanan. Setelah itu kan balik ke Jakarta. Ke Jakarta aku pindah lagi. Jadi drafter furniture tukang gambar untuk desain-desain lemari meja di furniture-furniture custom atau ya produk itu kan ya perlu ada desainnya kan sebelum dibuat
	Interviewer	Oh desain produk mas ya? Anu mas berarti beda sama desain Interior mas ya?
	Narasumber	ini lebih Internalnya desain Interior. kalo Interior kan masih ruangan Nah ini Furniturnya
20	Interviewer	barangnya berarti itu mas ya berarti ya
	Narasumber	Iya Sofanya Atau Lemari Kayak gitu-gitu Itu cuma bentar Kalau aku 3 bulanan doang
	Interviewer	Ini UMKM mas ya berarti Yang furnitur ini mas ya Bukan ikut perusahaan besar?
	Narasumber	Iya dibidang Konsultanan biasa mungkin ya Soalnya kalau di konsultanan tuh Nggak ada Nggak ada diksi UMKM juga sih konsultan biasa, ya konsultan kecil anggap gitu, kecil menengah sama besar klasifikasinya

	Interviewer	kalo konsultan itu jasa masih enggak sih UMKM jasa enggak sih itu sebenarnya kalau konsultan itu?
25	Narasumber	Iya cuman kan itu kan ada batas nilai profit kan?
	Interviewer	Iya, iya. Betul.
	Narasumber	Nah, kalau konsultan ini, konsultan kecil itu masih bisa ambil proyek yang senilai 1-10M. Otomatis kan dia profitnya udah lebih dari batas UMKM. UMKM kan disebut UMKM kalau profitnya 500 juta per tahun ya?
	Interviewer	Enggak, mas. UMKM sendiri punya karakteristik sendiri, mas. Yang mikro punya karakteristik sendiri yang kecil punya karakter sendiri sama yang menengah Oh kalau tadi mas bilang profitnya dari 1m sampai 10m masih bisa diambil, berarti tempatnya mas ini dalam lingkup UMKM juga, setahun kan itungannya ya?
	Narasumber	satu proyek
30	Interviewer	oh satu proyek, berarti lebih itu mas ya itungannya?
	Narasumber	cuma dia punya Batasan. Batasan tertinggi maksimal Ngambil proyek yang nilainya 1-10M Kan otomatis kalau dalam seminggu aja Dia dapet 10 proyek dengan nilai segitu Kan ya bisa lebih Soalnya batasannya itu dibatasin nilai per proyek. Makanya aku gak bisa Ngelasifikasiin dia UMKM juga
	Narasumber	Nah itu 3 bulanan itu mas soalnya tempatnya itu lumayan jauh dari rumah sekitar 20 kiloan itu kan di daerah Bekasi itu yang kerjaan ketiga itu nah kalau di daerah Jabodetabek itu kan 20 kilo itu berasa 3 jam 2 jam waktu itu terus di jalur macet juga kan jadi berasa capek banget jauh, kalau di Malang kan masih 20 kilo itu kayak dari Sawojajar ke daerah Brawijaya itu kan 20 kilo kalau di Malang ya lumayan gitu aja kan kalau di sana tuh berasa juga banget soalnya capek di macet ya yang bikin capek yang bikin lama itu
	Interviewer	masnya kok pindah di Malang ini pas kapan Mas ya kan dari pertama di Jogja terus di Jakarta?
	Narasumber	Nah itu setelah itu ya tiga bulan itu tiga bulan berarti 2015 awal sampai Maret April kalau nggak salah April selesai yang di furniture tadi aku masih nyari kerja lagi dekat situ ada untuk, apa namanya drafter gedung juga
35	Interviewer	idrafter juga?

	Narasumber	iya, itu cuma bentar 3 bulanan doang soalnya, mau daftar kuliah 3 bulanan doang itu terus baru daftar kuliah di Malang
	Interviewer	berarti pindah ke Malang karena kuliah mas ya?
	Narasumber	iya, itu kuliah pindah ke Malang, setelah itu di Malang, semester 1-2 itu aku kerja ini dia freelance freelance drafter biasa cuma lebih ke cover project kecil – kecil gitu bukan-bukan yang kayak ikut proyek kayak sebelum-sebelumnya atau kayak ikut kantor itu 2015. jadi sekarang di Gacoan ini saya mas seklian promo ini kan saya juga dari tim Gacoan ini juga mempromosikan kantor saya masa nggak boleh mas? mempromosikan kantor saya emang nggak boleh?
	Interviewer	kalo sebelum di Gacoan itu mas kerja dimana berarti?
40	Narasumber	saya ikut konsultanan di Malang juga cuma dia kolaps. konsultan arsitek cuma dia kolaps
	Interviewer	ndak sampai setahun ini mas ya? yang di Malang ini apa baru Gacoan ini yang paling lama?
	Narasumber	yang sebelum Gacoan itu sekitar setahun lebih, dua tahun setahun-setahun eh, setahun lebih setengah-setengah
	Interviewer	kalo yang di Gacoan ini masih berapa?
	Narasumber	ini udah 9 bulan
45	Interviewer	kalon anu mas. ini saya lihat dari tahun rekam riwayatnya mas ini mulai dari tahun 2012 sampai sekarang ini sudah ganti kerja tadi 123456... 6 kali Mas apalagi antara 2014-2015 ini enggak ada pekerjaan yang dari satu tahun apa masih menetap setaun kurang dari setahun mas dah pindah gitu ya?
	Narasumber	Iya. kalau ya mungkin kalau alasannya yang tahun-tahun pertama itu emang dibidang nyari pengalaman juga boleh tapi sebenarnya buat buang waktu aja soalnya kan kuliahku mundur harusnya kan aku kuliah terus ada miskomunikasi daftar ulanganya jadi kayak ke cancel gitu ikut tahun depannya kayak buang waktunya ngapain ya gitu ya udah ikut kerja lagi kayak punya dan nyari pengalaman saya gitu ya kayak ngisi waktu aja lah ngisi waktu
	Narasumber	kuliah ya itu awalnya niatnya cuma mengisi waktu luang kuliah, eh sebelum kuliah nah baru pas kuliah itu mulai ada banyak apa namanya ya kerjaan yang lebih apa ya mungkin dicoba-coba gitu pernah jadi guru ya waktu kuliah itu ya

		pernah jadi guru terus pernah ya guru apa mentor-mentor bimbel
	Interviewer	buka sendiri itu mas?
	Narasumber	nggak ikut ada kayak perusahaan bimbel gitu setahun-setahun ya dari 2015-2016 tahun semester Master 1,2 itu terus bareng sama freelance arsitek sendiri itu yang aku tadi cerita yang aku nerima gambar sendiri tapi.
50	Interviewer	sampe sekaragn apa juga masih rangkep mas kerja nya? Apa focus di Gacoan aja?
	Narasumber	sekarang rangkep sih Mas ya kalau ada kerjaan dari luar ya tetap dikerjain aja
	Interviewer	berarti rangkep drafter mas ya?
	Narasumber	ya, bisa gitu designer
	Interviewer	ini gini mas gimana misalnya kayak butuhan buat berkembang kayak menambah keterampilan atau pengalaman baru itu juga mempengaruhi keputusan mas buat pindah kerja atau benarnya gimana mas?
55	Narasumber	Iya, kalau zaman masih kuliah itu lebih ke apa nih yang bisa didapat insightnya gitu ada ilmu baru nggak kalau ibaratnya gitu-gitu doang atau misalnya ilmunya ibaratnya aku udah tahu atau kalau ilmunya yang aku udah tahu terus ditawarkan kerjaan itu, itu lebih ke mikirin korelasi antara duitnya sama beban kerja kalau misalnya dia konteksnya masih aku ada inset ilmunya buat aku kayak ini aku dipaksa buat belajar baru kan. nah itu aku gak terlalu mikirin duitnya
	Interviewer	soalnya dapet ilmu baru mas ya?
	Narasumber	dibilang dapet ilmu juga gak sih cuma lebih ada tuntutan buat nyari ilmu sendiri gitu kan karena aku sebelumnya gak tau itu penting atau enggak ibaratnya aku nyari-nyari karena aku ambil kerjaan itu otomatis aku harus nyari informasi tentang pekerjaan itu karena otomatis aku ada tuntutan buat dapat ilmu baru itu
	Interviewer	lanjut mas ya.... kira-kira Mas sejauh mana ya tempat kerja Mas yang sebelumnya itu mempengaruhi keputusan Mas buat pindah kerja gitu maksudnya ini Mas mau pindah kerja itu karena karena tempat sebelumnya itu kurang kompeten atau gimana?
	Narasumber	Jadi kalau itu sebelum perusahaan sebelumnya itu collapse ya, bubar bangkrut akhirnya saya memutuskan buat

		nganggur aja deh freelance aja fokus di freelance gitu ya tapi ternyata fokus di freelance ini Kok banyak nganggurnya Bukan soal duitnya, duitnya mah ada aja. Sebenarnya Cuma lebih banyak nganggurnya, kelentang-kelentung Di rumah gitu Jadi dilihat istriku Kok kayak mas-masan Tidur Gitu loh Ya udah nyari kerja dah Makanya masuk di nyari-nyari Dapet di Gacoan itu Pendapatannya sama kayak aku pas nganggur di rumah kurang lebihnya segitu, ya lebih gede dikit tergantung fluktuasi kan kalau ya freelance kan nggak selalu sama kadang bisa lebih besar Iya kadang bisa lebih besar kadang bisa lebih besar lagi tergantung rejeki namanya kalau itu ya Allah kan ya gitu ya Allah itu baik Mas
60	Interviewer	iya mas bener bener. Ngomong-ngomong Mas itu merasa Mas tidak cukup puas atau belum puas kayak di kerja di administrasi itu Sebelum akhirnya mas memutuskan Pindah kerja?
	Narasumber	Puasnya itu dari Aku atas mereka atau mereka atas aku?
	Interviewer	Masnya, kepuasan mas sendiri atas mereka
	Narasumber	Kalau dibilang puas Sebenarnya puas sih Itu mungkin jadi awal yang Bagus tau dunia kerjanya itu bisa ketemu orang yang beda-beda gimana komunikasi sama orang lain gitu
	Interviewer	tambah relasi mas ya berarti ya? cukup lah disitu mas ya? tambah pengalaman relasi dapat semua
65	Narasumber	Iya soalnya kan hitungannya itu proyek awal di awal itu aku proyek besar terus hitungannya dibawa orang tua juga kan jadi kenalan-kenalannya yang disana itu lebih apa mungkin ya lebih humble jadi gak terlalu berat kayak orang baru kerja pertama kali di dunia kerja gitu kan mungkin agak sulit, nah itu kalau dibilang puas dari awal itu puas sih, cuma puasnya itu lebih ke itu tadi efek. Dapat efek samping setelah itunya itu loh kan kalau sekarang itu itunganya udah tahu “Oh aku sekarang kayak begini itu karena aku dulu dapat kayak gini gitu dapat situasi itu”
		kalau di situasi saat itu kalau misalnya nanyanya di situasi saat itu puas atau enggak? kayaknya ya enggak puas soalnya enggak tahu ya dapat keuntungan ini loh ini gini masang pipa tuh gini ini tuh gini bisa diakalin kayak gini makanya di lapangan di di proyek itu dengan orang-orang yang kebetulan waktu itu dapat enak jadi lebih enjoy aja ngejalaninnya

	Interviewer	kalua misalnya ini mas ada tawaran gaji atau yang lain-lain lah di nikmat di perusahaan lain gitu, itu kira kira mempengaruhi mas nggak buat mutusin pindah kerja gitu?
	Narasumber	kalau buat sekarang?
	Interviewer	ya buat sekarang
70	Narasumber	nggak tahu ya mas ya, misalnya kalau misalnya acuannya gaji dengan beban kerja yang sama kayak gini ya jelas pindah, ya tergantung kan kalau pertanyaannya mas kan ini orientasinya cuma naik gaji doang beban kerjanya sama nih gitu kan?
	Interviewer	iya mas, gaji, tunjangan atau peluang karir yang lebih jelas gitu mas
	Narasumber	ya maksudnya gini misalnya aku di kantor itu disuruh dada-dada pake tangan kanan nih itu aku dapet 5 juta gitu terus mas nanya nih kalau di tempat lain ada nyuruh dadah juga pakai tangan kanan dapatnya 6 juta mau pindah apa nggak gitu kan
	Interviewer	ya
	Narasumber	Narasumber: ya itu bisa pasti pindah itu, soalnya faktor beban kerja juga itu mempengaruhi juga mas buat ya pertimbangannya misalnya pindah digaji dua kali lipat tapi beban kerjanya tiga kali lipat lebih besar kan juga ga relevan
75	Interviewer	cari yang lebih untung mas ya?
	Narasumber	ya harusnya gitu misalnya kan kita pas pas kerja itu kan konteksnya pedagang kita berdagang jasa kan iya apa yang kita tawarkan di diri kita ini mas yang kita jual
	Interviewer	iya begitu betul mas, kira-kira pengaruh dari teman keluarga atau sosial media itu yang mempengaruhi mas pindah kerja dari pengalaman mas sebelumnya itu nggak?
	Narasumber	iya ada bahan pertimbangan aja sebenarnya iya ada. Gak ada kayak tiba-tiba aku mikir sendiri gitu ini deh kita enggak ya pasti minimal nanya kalau dulu tuh pasti nanya temen-temenku kalau sekarang hanya istriku juga “gimana saying”
	Interviewer	berarti kayak faktor keluarga itu bukan faktor utama mas? kayak yang jadi pertimbangan mas buat pindah kerja, apa gimana?

80	Narasumber	kalau buat aku enggak sih, mungkin orang masing-masing ya ada beberapa temanku yang pertimbangannya lebih ke keluarga, kalau aku enggak sih
	Interviewer	kalau mas? apa berarti kalau mas itu faktor utamanya?
	Narasumber	faktor utamanya sebenarnya nanya keluarga iya, nanya teman-teman iya. jadi aku lebih ke mengelola informasi dari orang banyak bukan dari satu dua orang doang baru memutuskan, ya tapi bukan dorongan kayak misalnya dicuruh orangtua sini harus disini atau gausah terus aku bakal nggak ikut gitu nggak bakal pengaruh buatku
	Interviewer	berarti kayak faktor utamanya mas ya pengen pengembangan diri mas ya? sebenarnya ya?
	Narasumber	iya itu, betul sekali
85	Interviewer	kalo gini mas, misalnya ada konflik peran di perusahaan mas sebelumnya itu atau masalah kesejahteraan work-life balance gitu itu mas. Itu enggak terlalu jadi faktor utama yang masih buat pindah kerja mas atau pernah buat pertimbangan itu?
	Narasumber	Narasumber: enggak enggak kalau yang misalnya ada tambahan jam kerja selama itu relevan kan ada uang lembur ada apa gitu ya itu masih masuk akal, ya sebenarnya kalau di bidangku rata-rata sebenarnya kalau bukan ikut kantor atau perusahaan gitu kalau ikut konsultanan uang lembur tuh jarang ada ya, kalau konsultan atau atau kontraktor di lapangan tuh enggak ada uang lembur buat orang kantornya jarang. Soalnya kalau kita sampai lembur
	Interviewer	itu jadi salah satu alasannya buat pindah ke freelance itu mas ya?
	Narasumber	iya, sebenarnya masuk akal soalnya kan kalo kita sampe lembur berarti kita ada buat kesalahan kan. Coba kalo masnya punya perusahaan nih terus karyawannya buat kesalahan akhirnya membuat mereka lembur dan kita tetep harus bayar gitu mas, mau emang mas?
	Interviewer	ya rugi mas ya. Lanjut mas ya Kira-kira mas, kira-kira perusahaan-perusahaan sebelumnya itu mas, itu menghargai nggak kontribusi mas itu waktu kerja di sana? Cukup menghargainya atau tidak?
90	Narasumber	Menurut saya sih cukup menghargainya.

	Interviewer	menurut masnya cukup menghargai ya? Jadi kayak, bukan alasan lah buat kerja gara-gara perusahaan ini gak menghargai mas, gitu.?
	Narasumber	Iya, ya tapi kalau anak-anak sekarang tuh kebanyakan mikirnya apa mungkin ya, harga mereka tuh lebih udah matok harga terlalu tinggi. Jadi, sistem... Iya, merasa value mereka udah tinggi, padahal belum tahu dunia kerja kayak gimana, gitu. Jadinya, kadang bingung juga ya kalau dulu aku misalnya dibaratin dulu gajiku pertama itu Rp35.000 satu lembar itu termurah semurah-murahnya ibaratnya dibodoh-bodohin lah kalau kata orang
	Interviewer	satu lembar?
	Narasumber	iya dulu, jaman... iya, satu lembar dulu hitungannya per lembar... apa namanya, desain satu desain itu... ya paling banter 350 ribu lah ya satu edition jadi gitu misalnya ya pokoknya harga-harga buang nah kalau misalnya anak-anak sekarang itu kan kebanyakan kok kemurahan aku segini gak mau kalau kerja kayak gitu-gitu kan padahal dulu itu awal-awal masuk kerja belum tau dunia kerja ini kayak gimana butuhnya apa aja ...siklusnya seperti apa, kayak gitu-gitu.
95	Interviewer	Iya, iya, iya. Mungkin kalau anak-anak zaman sekarang kan yang dilihat... ...kerja buat nyari duitnya, Mas. Kalau Mas kan motivasi dari awal sudah... ...ingin belajar dulu, gitu, Mas.
	Narasumber	Iya, cuma... ...ya tapi relevan juga dong harusnya. Maksudnya... ...kalau kerja nyari duitnya ya harus punya pengalaman. Nah, pertanyaannya dia punya pengalaman atau enggak? pengalamannya tidak linear dengan duit yang diharapkan mas, emang mau mas? bayar orang yang gak punya pengalaman bayar tinggi?
	Interviewer	ya kalau hasilnya bagus ya gak apa-apa cuman kalau misalnya punya skill ya kalau dia punya skill walaupun gak punya pengalaman kan tinggal di training aja orang itu mas
	Narasumber	ya pertanyaannya gimana dia maksudnya bukan pengalaman kerja pengalaman skillnya, kan skill itu dipelajari kan skill itu kan dipelajari otomatis kalau dia udah punya pengalaman mengerjakan ini malah dia udah pernah nih ngerjain itu otomatis kan udah bisa ngerjain kalau dia tiba-tiba baru pertama kali ngerjain bagus tuh kayak 1 banding 1000 orang gitu kan itu kayak kebetulan aja gak sih.

	Interviewer	iya iya iya iya memang susah cari orang pakat ya gitu tuh mas
100	Narasumber	iya makanya itu kalau misalnya pertanyaannya dihargai, kalau aku dulu ngerasa dihargai tapi kalau menurut temen-temen ku kayaknya kekecilan gitu ya
	Interviewer	lanjut mas ya iya
	Narasumber	lanjut mas, monggo monggo apa mas,
	Interviewer	kayak misalnya ada alasan dulu itu tenjang karirnya agak jelas di perusahaan ini. akhirnya mas mutuin buat pindah kerja. Ada nggak mas pikiran kayak gitu, Mas?
	Narasumber	jenjang karir...Oh iya, ya kalau itu aku...
105	Interviewer	Nanti kalau lama-lama di sini, rata-rata posisinya nggak naik-naik, walaupun pengalamannya selama gitu.
	Narasumber	Ya, itu aku mertimbangin, sih. Lumayan. Ya, soalnya aku..., aku mungkin... Kalau itu dulu aku pertimbangan... dari sebelum masuk, ya jadi aku masuk jadi A gitu ya bacanya A itu aku udah mertimbangin mau berapa lama disitu kalau udah tau. bukan ngerasain, biarpun senyaman apapun kalau dari awal ya makanya aku. kalau aku tipe orang yang ngerencanain dari awal berapa lama, kayak ini aku yang dikerjaan sekarang nih dari awal minimal udah punya target paling-paling lama 2 tahunan. Kalau bisa, udah ada target kepengenan kalau masalah nanti beneran keluar 2 tahun atau enggak itu kan hari H lahya, tapi buat mertimbangin nggak pengen lanjut sebenarnya dari awal mentok segini ya, kalau aku dari awal mertimbangin itu, nggak peduli kantornya enak atau enggak. Soalnya ya perkembangan kan udah kelihatan dong mas, kalau masuk perusahaan baru nih hitungannya, kan kita harus kenal dulu perusahaan apa yang mau kita masukin nih.
	Interviewer	Iya, iya, betul. Ada nggak mas, keuntungan yang mas rasakan ini ya setelah beberapa kali pindah pekerjaan gitu?
	Narasumber	ya yang jelas link ya mungkin dari kerjaan-kerjaan yang dulu, ya soalnya dari beberapa kantor yang dulu itu orangnya cocok sama kerjaanku sebenarnya mau minta dilanjutin ya tapi karena yang aku bilang tadi aku udah mutusin ya target berapa lama disitu kan ya jadi aku tetap keluar, tapi baik-baik gitu, tapi orangnya kan udah cocok otomatis pas aku udah kerja di tempat lain ya orang-orang

		yang mereka-mereka yang dulu itu yang pernah aku tempat, aku kerja di sana ya mereka kadang itu masih nyari aku gitu
	Interviewer	Kalau budaya organisasinya sendiri gitu mas, budaya perusahaan sendiri gitu, enak, walaupun sudah enak gitu mas tetep mau pindah gitu, walaupun kayak gitu-gitu mas maksudnya? Kalau sudah target?
110	Narasumber	Iya, soalnya kita hidup kan bukan buat mereka. Mungkin lebih ke realistisnya itu ya mas ya, soalnya Kita kan berkembang buat kita sendiri, kenapa kita harus berkembang untuk kantornya? Kalau aku mikirnya lebih ke sana sih.
	Interviewer	Wih, mantap ini mas. Pemikiran yang jarang orang mau, mas. apalagi umur-umur, mas, ya, maksudnya bukan nyebut usia, mas ya. Umur-umur sudah kerja, gitu, mas. Karena sudah, kalau kantornya nyaman, ya, perusahaannya juga enak, gitu. gajinya nyaman. Kan nggak mau kepikiran buat pindah, gitu, mas.
	Narasumber	Iya, kadang itu orang takut buat nentuin pilihan itu kan. Mungkin kalau aku yang sekarang udah nikah, udah punya anak juga kan, pasti ada pertimbangan itu. Makanya gimana membuat chance itu jadi lebih berhasil itu kan balik ke kitanya sendiri.
	Interviewer	Kalau lihat dari ceritanya mas tadi ya, pengalaman-pengalamannya mas abis tidak bisa kerja, itu ada gak mas? Mas, banyak kelebihan, keterampilan, gara-gara pengalaman itu, mas. Pengembangan keterampilan, maksud saya
	Narasumber	Oh, iya ada-ada.
115	Interviewer	ber-efek, mas, ya. Kerasa, mas, ya?
	Narasumber	Iya. Itu kenapa aku nentuin dari awal mau pindah itu minimal ada target. Kadang bukan waktu, tapi... Misalnya kaya ikut kontraktor, oh aku harus udah tau nih material atau cara bangun atau apa. Udah tau, yaudah. kan nanti proyek selanjutnya bakal gitu lagi kan, jadi udah gak ada ilmu baru nih, ibaratnya gitu.
	Interviewer	kan dari ini bahas yang positif mas ya? ada atau enggak mas, kira-kira dampak negatif yang mas rasakan gara-gara pindah kerja, kayak misalnya, ya harus adaptasi lagi, terus apa, nyambil citra dari perusahaan gitu mas?
	Narasumber	citra dari mata perusahaan gitu enggak sih, kalau aku nggak pernah mikirin citra kali ya, makanya nggak terlalu mikirin

		itu, yang nggak kepikiran kalau soal gimana sudut pandanganya perusahaan
	Interviewer	kalau yang lain mas, dampak negatif yang lain lah ada nggak mas, kira-kira mas
120	Narasumber	dampak negatif ya mungkin apa ya kalau aku selama ini tuh waktu, mungkin ya misalnya kadang ya ada rasa kayak buang-buang waktu misalnya udah masuk kerja nih ternyata ga sesuai ekspektasi udah masuk kantornya ternyata ga sesuai ekspektasi kan bakal ada rasa buang waktu di beberapa sisi gitu. kan kita spend time juga kan, ga mungkin baru seminggu terus resend misalnya ternyata udah masuk, ga cocok gitu, ada kalo yang ga cocok-ga cocok, ya tapi kalo yang ibaratnya udah cocok dibilang negatifnya kayaknya ga ada ya, mungkin kalo yang misalnya udah cocok gitu ya, kalo udah cocok tapi aku tetep memutuskan keluar, mungkin negatifnya ya ada kemungkinan kehilangan link sama bosnya sama temen-temen disana gitu ya soalnya ngejaga semua itu kan susah ya soalnya kalo buat ngejaga semua link itu tadi kan gabisa ya maksudnya susah, paling bisa aku jaga beberapa doang yang emang paling dekat
	Interviewer	kalau dari repson keluarga mas atau orang terdekat gitu mas itu gimana mas kalau melihat mas, oh ini anak kok sering-sering pindah kerja gitu mas ya gimana itu responnya mas ya kira-kira?
	Narasumber	kalau dari keluarga sih ya paling diingetin jangan sering-sering kan ada kalau sekarang itu katanya di blacklist kalau kotor loncat atau apa ya. itu kan misalnya kan kita kan ngasih CV kan pas mau ngelamar kan keliatan disitu nih nih orang kutur loncat apa gimana gitu kan
	Interviewer	oh iya yang dipertanyakan kan loyalitasnya mas berarti ya?
	Narasumber	iya ya kalau dia nyari loyalitas sih loyalitas aku nggak aku ya mending gak usah, kalau aku ya aku royal, aku lebih ke royal, royalitas jadi pas di masa kerjaku, aku all in ngelakuin apa yang aku bisa, ya tapi bukan kalau aku udah bosen atau pengen keluar, ya keluar itu hakku sebagai pekerja jadi gak terlalu, apa namanya itu ya maksain buat tetep di kantor situ padahal mungkin aku gak nyaman atau gimana atau kayak udah cukup kan kalau misalnya aku udah ngerasa cukup rasanya jadi gak nyaman kan

125	Interviewer	Anu mas kalau misalnya mas ya menurut mas sendiri <i>Job Hopping</i> ini sendiri atau pindah-pindah pekerjaan ini sendiri itu merupakan strategi karir yang efektif atau enggak mas?
	Narasumber	Kalau rencananya buat ningkatin karir dalam konteks jabatan, mungkin itu enggak efektif sih menurutku ya. kalau ningkatin jenjang karir itu bisa dibilang gak efektif kalau buat itu ya kalau misalnya konteksnya buat ngelebarin sayap menurutku efektif soalnya tujuan akhirnya kan kalau aku mau bikin sendiri jadi tergantung di tujuan akhir tiap orang sih. Makanya tujuan tiap orang kan bisa beda-beda, kalau aku, kalau misalnya tujuannya buat bikin sendiri efektif, soalnya kita bakal nemu atau dapet banyak sudut pandang
	Interviewer	nah, kalau diliat liat dari ceritanya mas ini. Kalau diberikan kesempatan mas kira kira tetap melakukan <i>Job Hopping</i> atau nggak mas?
	Narasumber	iya pasti.
	Interviewer	sampek akhirnya buka sendiri gitu? Apa gimana?
130	Narasumber	iya, mungkin kalau ternyata buka sendiri terus gagal gitu misalnya, ya sama kayak orang apa Namanya itu pembisnis aja gitu ya, orang bisnis kan kalo gagal ya ulang lagi, ya gitu lagi gitu lagi aja. Misalnya kalau bisa ngulangin, mungkin aku bakal ya tetep ini sih, ya soalnya secara keuntungan ya tegetnya duit nih, menurutku jauh lebih nguntungin kalau punya sendiri dari pada ikut orang terus
	Interviewer	kalo anu mas, apa ada saran mas kalo ada karyawan lain yang mau mempertimbangkan <i>Job Hopping</i> dalam mengambangkakn karir mereka? Apa ada saran mas dari mas?
	Narasumber	ya kalau aku pasti aku tanyain dulu, di aini tujuannya mau apa? Ya itu tadi kalo dia mau naikin jabatan atau tujuannya mau punya sendiri, punya sendiri, punya perusahaan sendiri atau bisnis sendiri atau apa kayak gitu kan, mungkin missal dia mau punya sendiri, ya aku pasti support mempertimbangin di sana itu ada apa? Value apa sih yang bisa didapat kalo pindah ke sana? Gitu. Kan ya kadang orang kan pindah tanpa mikirin value apa yang bisa diambil rugi pindah doang. Kayak gitu. Teurs misalnya klo dia mau apa Namanya, naik jabatan ya dipasitiin disana bisa naik jabtan apa nggak?
	Interviewer	berarti kayak tergantung tujuannya mas ya, mas tanya tujuan mu apa? Gitu gitu mas ya?

	Narasumber	iya, soalnya kalo salah ya rugi
135	Interviewer	terakhir mas, ada nggak mas hal lain yang mau disampaikan terkait pengalaman mas tentang job hopping ini mas?
	Narasumber	mungkin lebih ke itu ya, kalau misalnya buat temen temen atau orang orang siapapun yang mau jadi kutu loncat ini. Tentuin dulu tujuannya apa?, kalo udah nentuin tujuan otomatis kan tau ini Langkah yang bener apa nggak? Ya mungkin itu sih mas, ya kenalin ae dulu diri sendiri pengen pindah karena pengen pindah atau karena terpaksa harus pindah
	Interviewer	karenakan setiap orang punya alasan masing gitu mas ya? tujuan masing masing juga. Nggak terasa mas waktu sudah hampir satu jam mas ternyata mas
	Narasumber	iya ini udah 50 menit ini mas
	Interviewer	sebenarnya ada banyak poin sih ini yang bisa diambil dari pengalaman mas pindah pindah pekerjaan ini. Tentunya setiap orang punya alasan sendiri punya tujuan sendiri dari apa yang dilakukan dan pastikan nggak menyesal nggak salah Langkah. Kalau bisa ngomong ngomong sama orang terdekat buat mempertimbangkan lagi aja mas ya?
140	Narasumber	iya
	Interviewer	baik mas itu saja dari wawancara. Mohon maaf mas ini nyita waktunya agak lama ini ternyata mas
	Narasumber	iya mas nggak papa papa mas sans
143	Interviewer	terima kasih banyak mas atas waktunya yang telah diberikan, wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Transkrip Wawancara N3

Nama Inisial : S F (26 tahun)

Posisi : Pramuniaga

Tanggal : 29 April 2025

Lokasi : Jl. Joyo Agung, Merjosari, Kec. Lowokwaru

Waktu : 08:18 – 09:45

KODE	PEMBICARA	KUTIPAN
1	Interviewer	saya izin ngerekam buat apa dokumentasi aja wawancara maaf mas ya ganggu waktunya pas pagi-pagi sebenarnya mas kan ya masih kerja Mas ya
	Interviewer	bentar – bentar ini suasana rame ini pinggir jalan ini soalnya, langsung aja Mas ya
	Narasumber	Oh ya Oh iya mas
	Interviewer	Intinya, pertama mas saya mau tanya mas. Kira-kira boleh gak mas ceritain sedikit tentang perjalanan karir mas mulai dari awal sampai sekarang ini mas
5	Narasumber	Perjalanan karir awal saya itu dimulai untuk berwirausaha atau bekerja ya mas. Saya belajar mulai dari kecil mas Dari kecil Ya, jadi untuk minimal membantu usaha keluarga Bantu usaha keluarga ya seperti busana sekolah atau busana muslim atau lain-lainnya, tapi untuk yang lebih ke lapangan yang benar-benar saya terjun itu ketika membantu usaha teman saya mas
	Interviewer	ooooh usaha apa itu mas?
	Narasumber	usaha angkringan kopi mas
	Interviewer	angkringan kopi?
	Narasumber	iya
10	Interviewer	kira-kira tahun berapa itu mas kalau boleh tahu ya?
	Narasumber	itu tahun 2021 ketika mahasiswa masih online
	Interviewer	berarti sudah masuk kuliah itu ya?

	Narasumber	sudah, dimana kan belajar dari temen-temen saya yang awalnya ngopang ngopi itu, akhirnya mereka berdisiatif membuka usaha mereka sendiri
	Interviewer	bagus itu mas, masih usahanya gitu itu mas
15	Narasumber	iya mas nah terus di situ sebagai temen ya penuh bantulah hitung-hitung juga nama pengalaman
	Interviewer	Oh berarti kayak eh apa alasan utama Mas itu nama pengalaman ya Mas ya?
	Narasumber	kalau mengetahui cara-cara kayak apa namanya.....
	Interviewer	cara berbisnis?
	Narasumber	bisnis mengatur apa stok mengatur keuangannya gimana dan cara melihatkan naik turunnya pelanggan kan ada mas
20	Interviewer	iya iya iya
	Narasumber	dan itu saya belajar dari situ
	Interviewer	cari ilmu mas ya cari – cari ilmu baru mas ya? kira kira berapa lama mas disitu mas?
	Narasumber	satu tahunan
	Interviewer	terus kemana mas habis itu mas?
25	Narasumber	habis itu saya perjualan rokok mas, sama temen saya kuliah di tempat temen mas di kampus
	Interviewer	Oh berapa lama itu Mas?
	Narasumber	juga kurang lebih kurang dari satu tahun juga mas
	Interviewer	kenapa Mas kok milih alasan kenapa Mas ke milih pindah kerja itu apa Mas kira-kira? dari tempat kopi terus kok kemudian ke tempat rokok itu kayak gimana?
	Narasumber	cuma motivasi saya itu karena itu nambah pemasukan mas, nyari pengalaman juga. Jadi angkringan sama rokok itu kan berbeda mas. Cara membeli stok atau harga-harganya itu kan beda mas
30	Interviewer	berarti memperlebar wawasan mas ya?
	Narasumber	memperlebar wawasan dan juga menjangkau lebih kan. mahasiswa kan lebih banyak prokolan mas. Saya juga sama temen saya termotivasi melihat peluang itu kayak, “ayo ws

		kita beli 1 pak prokok” gitu mas alhamdulillah keuntungan sebulan 500 ribu mas
	Interviewer	iya terus abisbut kemana lagi Mas? Kan itu tahun 2022 jalan setahun itu mas ya?
	Narasumber	kurang setahun. 2023 awal berhenti mas
	Interviewer	kemana habis itu mas?
35	Narasumber	mungkin berhenti karena program magang mas di kampus juga ngajar mas
	Interviewer	Oh iya iya iya Itu tapi anu ya mas ya Akademik lah Kalau anu kerja-kerja mas?
	Narasumber	Untuk kerja mungkin di magang media juga ada mas. Itu termasuk itu belajar Bagaimana mengenal diri sendiri Dan cara Public speaking ke orang yang banyak mas
	Interviewer	wah ini berarti mas ini motivasinya besar di pengembangan skill mas ya? pertama dari jualan kopi, terus jualan rokok, terus ke media wih ini motivasinya belajar-belajar semua ini mas
	Narasumber	soalnya kenapa saya ambil media karena itu salah satu passion saya mas, saya suka editing-editing gitu Oh jadi ketika ada kesempatan untuk mengeluarkan apa mengeluarkan kemampuan saya editing ya saya ambil ke magang itu Mas media dan di magang media itu namanya di tempat PT Arkatama
40	Interviewer	PT Arkatama bukan perusahaan kecil itu mas ya?
	Narasumber	perusahaan kecil tapi untuk pelatihan aja mas
	Interviewer	perusahaan kecil tapi untuk pelatihan aja?
	Narasumber	tapi disitu ada mentor juga mas yang membimbing nah mentor itu kayak memotivasi temen-temen yang magang disana buat kayak apa Namanya, pertama branding diri mas. Apa yang kita tawarkan ke orang itu gimana cara orang itu suka sama kita. kedua cara public speaking itu kan sangat penting di semua pekerjaan ya Iya mas ya? Ditarik dari karir awal saya itu kurang sekali dari public speaking jadi kita belajar public speaking di PT itu mas selama 5 bulan
	Interviewer	habis itu pindah? karena magangnya selesai?
45	Narasumber	magangnya selesai

	Interviewer	pindah kemana habis itu mas?
	Narasumber	pindah ke kopi mas, tapi skalanya lebih besar mas, karena kita punya pengalaman yang angkringan tadi mas iya, itu....ketika masa skripsian mas nyambe juga, butuh pemasukan juga mas
	Interviewer	oh berarti itu tahun sebelum mas lulus kuliah ya sekarang kan umur 26 tahun ya? berarti kira-kira berapa lama mas di tempat kopian ini mas?
	Narasumber	kurang lebih 8 bulan mas
50	Interviewer	berarti mas ini ganti kerja sudah lebih dari 4 kali loh mas
	Narasumber	iya mas
	Interviewer	selama kuliah mas, fokus utama dari saya lihat mas saya lihat dari cerita mas pengalaman-pengalaman mas yang lama itu motivasi mas bekerja itu buat belajar pengembangan skill pengembangan keterampilan terus terakhir terakhir ya ini? Atau masih ada lagi ya tinggal di kopi-kopi itu Mas?
	Narasumber	sudah resign mas
	Interviewer	sekarang dimana mas kalau beli tahu?
55	Narasumber	sekarang lagi freelance aja kebetulan saya freelancenya di wedding organization mas
	Interviewer	fokus apa itu mas berarti
	Narasumber	itu saya di masukkan di bidang konten kreator mas konten kreator berbekal dari PT Arkatama yang kemarin itu mas, terus saya mngajukan diri sebagai photographer mas
	Interviewer	baru ini mas ya?
	Narasumber	lagi masuk masa pelatihan mas
60	Interviewer	kira kira mas kalau dilihat dari pengalaman pengalaman mas sebelumnya. Mas puas gak kerja di tempat-tempat sebelumnya?
	Narasumber	itu ada plus dan minusnya
	Interviewer	kayak gimana maksudnya mas?
	Narasumber	plusnya mungkin yaitu menambah pengalaman pekerjaan meskipun di bidang yang berbeda mas, itu membuat menambah pengetahuan tentang dunia kerja dan mendapatkan skill di bidang itu juga mas, jadi nggak satu bidang aja mas, yang dari tadi kopian, media, pendidikan

		tadi sama yang terakhir itu apa? yang lebih besar lagi kafe mas. Untuk minusnya mungkin ya faktor ekosistem kerjanya mas
	Interviewer	ekosistem kerja? kayak gimana maksudnya mas?
65	Narasumber	contohnya di cafe mas, cafe terakhir saya kerja itu tuntutan kerjanya tidak terlalu berat cuma dari ownernya sendiri mas tuntutananya sangat besar mas
	Interviewer	oh tuntutan atasan mas ya? kayak kurang dihargai atau gimana mas? atau kontribusinya kurang dihargai atau kayak gimana mas?
	Narasumber	bisa dibilang seperti itu karena beliau itu memberikan SOP itu kayak kerjakan 8 jam mas. Cuma realitanya kita kerja lebih dari 24 jam mas. Meskipun sudah jam 12 Tutup itu, kan tutupnya jam segitu mas ya?
	Interviewer	Iya iya iya
	Narasumber	Tapi sama ownernya gak boleh kayak mengusir atau Menyuruh orang yang lagi nongkrong itu pulang mas. Tapi di samping itu kita ditentu untuk kebersihan mas
70	Interviewer	Oh iya otomatis Nunggu orangnya pulang ya?
	Narasumber	Iya Bersihkan Kayak gitu mas dan kurang kekeluargaan dan yang mengalami bukan saya saja tapi rekan-rekan kerja semua
	Interviewer	tapi itu mempengaruhi gak buat memutuskan, buat pindah kerja karena itu juga?
	Narasumber	iya, itu faktor besarnya, di samping itu juga bayaran tidak sebanding dengan usaha atau kerja yang kami kerjakan di sana
	Interviewer	oh iya paham paham paham. Lalu ini Mas contoh ini mas, misal kalau misalnya Mas dapat tawaran gaji atau tunjangan atau kompensasi yang lebih besar dari perusahaan atau tempat kerja yang lain kira kira mas mutusin buat pindah kerja apa ndak mas?
75	Narasumber	pasti mas
	Interviewer	pasti mas ya, dengan mempertimbangkan apa mas ya kira kira?
	Narasumber	motivasi saya mas?

	Interviewer	Apa itu mas?
	Narasumber	Yang untuk apa namanya segera... ada tanggung jawab yang di keluarga saya mas
80	Interviewer	Oh iya iya iya
	Narasumber	Membantu tambah-tambahan di keluarga mas Saya juga mempersiapkan proses ke jenjang serius sama urusan pernikahan mas
	Interviewer	lanjut mas ya. kira-kira mas pernah gak terjadi konflik peran? tau gak mas konflik peran itu kayak gimana mas? konflik peran itu misalnya mas itu dapat tumpukan job yang misalnya itu di luar job desknya mas, paham ya konflik peran, stres kerja atau masalah kesehatan work-life balance, itu mendorong mas buat pindah kerja, pernah gak mas kepikiran kayak gitu?
	Narasumber	pernah mas, dan mengalami juga mas
	Interviewer	mengalami juga mas, itu pas dimana mas?
85	Narasumber	di cafe terakhir saya,
	Interviewer	di cafe terakhir ya? Apa gara gara sama owner nya itu mas ya permasalahannya?
	Narasumber	iya owner nya padahal jobdesk saya awalnya itu kan cuma membuat kopi mas, katakanlah barista ya mas cuma disuruh jobdesk tambahan kayak apa namanya menertibkan orang orang atau engga mengurus stok yang kurang padahal itu kan ada tugas shift sendiri mas, nah ditambah apa namanya disana kan ada 3 shift mas ya
	Interviewer	iya iya
	Narasumber	satu shiftnya diisi satu orang aja mas wah itu berat mas, yang lebih berat itu shift terakhir apalagi café, karena yang malem kan cafe rawan rame mas ya
90	Interviewer	iya iya
	Narasumber	yang kasihan itu yang jaga shift terakhir mas, shif terakhir itu disuruh apa namanya mengasiri melayani sama membuat kopi itu pun masih datangnya rombongan itu yang membuat stress kerja ditambah tidak ada bonus dari atasan mas dan tidak pernah di apresiasi mas.

	Interviewer	ohh kurang apresiasi dari atasan juga mas ya, mengaruhi mas buat akhirnya memutuskan pindah kerja aja lah cari yang lain
	Narasumber	tambah lebih dari jam kerja tidak sesuai SOP mas gitu mas.
	Interviewer	oh ok ok ok. kalau dinilai dari pengalaman mas. berarti kira-kira pengalaman-pengalaman kayak gitu itu Mas sesuai enggak sama gambaran yang mas lihat di lingkungan kerja itu emang kayak gini gitu loh?
95	Narasumber	ya
	Interviewer	kalau gini mas alasan tentang ketidakjelasan jenjang karir apakah itu pernah kepikiran mas buat akhirnya pindah kerja?
	Narasumber	iya mas, ya di umur 20an masih ya, itu namanya masih meraba – raba
	Interviewer	ya ya ya
	Narasumber	dan juga ada istilah, masih menemukan jati diri masih ya, jadi saya sempat konsultasi sama yang sudah berpengalaman, seperti ada saudara yang supervisor itu, beliau mengatakan memang sewajarnya anak umur orang umur 20-25 ke atas itu memang masih meraba – raba dan gak papa untuk gagal mas. untuk menemukan jati diri itu maksudnya itu pekerjaan yang bisa dikerjakan sampai tua mas.
100	Interviewer	oh sesuai berarti mas ya sama yang mas lakuin ini sekarang?
	Narasumber	iya masih meraba – raba
	Interviewer	kalau dilihat dari manfaat mas keuntungan kira-kira berapa banyak mas manfaatnya mas dapat dari pindah – pindah sering pindah – pindah kerja gitu mas?
	Narasumber	keuntungan, ya untuk sosialnya menambah relasi mas jadi kayak meskipun sudah keluar tapi kita punya relasi bisa jadi ada info loker dari relasi sebelumnya mas atau nggak memperluas kenalan. kedua untuk pengalaman itu mas, nambah skill, nambah keterampilan di bidang apapun mas
	Interviewer	bidang apapun ya, soalnya mas masih raba – raba, ini memperlebar mas ya bukan, mas Bergeraknya ini berarti secara horizontal mas ya, berarti ya
105	Narasumber	Iya mas, bener bener

	Interviewer	apakah mas ngerasa ada gak keterampilan yang mas itu berkembang lebih cepat seiring mas sering berpindah kerja gitu iya ada gak kira-kira, keterampilan apa itu mas kalaub boleh tau?
	Narasumber	keterampilan berpikir cepat dalam misalnya situasi tak terduga kan itu belajar dari yang di cafe itu ada situasi yang tidak terduga disitu kalau saya ketika shif terakhir itu ya seringkan menjaga sendiri tapi datang rombongan yang banyak terus itu gimana Mas kita harus berpikir cepat gimana cara melayani cara misal kan ada customer yang nakal itu mas oh iya, yang mau ngotori lantai, ada tuntutan dari owner harus bersih mas ya, itu saya harus berpikir cepat menegur atau gimana mas terus langsung bersihkan dan mengondisikan kafe itu mas ditambah itu public speaking mas, ngomong ke orang lain mas itu. ya kerasa mas ke perkembangannya
	Interviewer	kira-kira Mas dari mas sering pindah kerja ini, membuka peluang baru yang lebih baik gak mas dalam karir Mas?
	Narasumber	peluang, saya belum tahu cuma ya mencoba terus, soalnya masih ngeraba – raba juga mas ya sipa tau ada yang sesuai dengan saya mas.
110	Interviewer	Iya, iya, iya. Kalau anu mas, dampak negatif yang dirasakan setelah melakukan job hopping ini mas, atau sering pindah kerja ini apa mas?
	Narasumber	Itu, dampak negatifnya pertama, itu, penyesuaian masuk kerja lagi mas.
	Interviewer	Penyesuaian diri mas ya?
	Narasumber	Iya, penyesuaian diri. Ya, karena kan lingkungan kerja satu tangan yang lain kan berbeda-beda mas, makanya harus mengulang lagi mengulang lagi
	Interviewer	apa ada yang lain mas?
115	Narasumber	mungkin kayak merasa stuck mas, tapi sisi lain juga ngerasa ada yang berkembang iya gitu mas. ya itu ada plus minusnya mas
	Interviewer	mungkin ngerasa stucknya mas ini kan karna jalannya memperlebar bukan naik tangga mungkin mas mungkin ya. mas pernah gak tau bagaimana pandangan perusahaan atau tempat kerja mas yang lain itu setelah mengetahui riwayat

		mas yang sering pindah kerja itu kayak gimana pandangannya mas kira-kira?
	Narasumber	mungkin sepengetahuan saya itu untuk perusahaan itu melihat calon pelamar ya itu dilihat dari CV nya itu minimal perusahaan melihat itu harus bekerja minimal 2 tahun mas, minimal 2 tahun itu paling lama soalnya kalau 1 tahun atau berapa bulan itu dinilai tidak ada motivasi untuk kerja dan dinilai kayak mungkin orang ini masuk terus pindah lagi ya, akhirnya perusahaan menerima orang kayak gini Mas
	Interviewer	tapi Mas sendiri ngelakuin kayak gitu Mas
	Narasumber	Iya mas
120	Interviewer	Oh mas gimana solusinya?
	Narasumber	solusinya itu saya nyari apa namanya mencari pekerjaan yang sesuai yang bisa saya kerjakan aja mas, sesuai dengan skill dan keterampilan di bidang pendidikan, tapi disamping itu saya punya skill untuk di media itu, saya masuk di wedding organization itu untuk mempertimbangkan perusahaan lagi untuk memiliki nilai ini ternyata perusahaan ini butuh skill bukan teori-teori.
	Interviewer	gimana Mas respon keluarga atau orang terdekat Mas mengetahui kalau masih tuh sering pindah kerja?
	Narasumber	sportif semuanya tidak ada penolakan, ya memberi dukungan semua mas
	Interviewer	menurut mas pribadi ini Mas saya mau tanya. Kira-kira strategi joboping ini strategi yang efektif gak mas buat pengembangan karir?
125	Narasumber	Tergantung orangnya sendiri. Saya bisa mas. Tapi dalam artian untuk freelance. Dan ada jasanya. Itu saya lihat gitu, kalau job hopping itu ada apa namanya, mengembangkan karir itu bisa, itu semacam freelance itu misalnya saya lihat itu di jasa misal media, saya membuka laman di website saya menawarkan portofolio saya karya saya untuk digunakan jasanya, terus ada lagi saya membuka misalnya konten kreator gimana cara membuat skrip yang benar dan baik itu saya digunakan jasanya juga terus saya disamping itu juga ada bidang ngajar mas, misalnya kan di pembimbingan online itu mas ya, itu juga masuk pilihan mas
	Interviewer	mas juga bikin itu?

	Narasumber	rencana mas, itu bisa mas. Jadi saya lihat itu saya jawab bisa tapi harus ada jasanya mas kalau sekedar ikut ikut orang gak bisa mas. Tujuannya jelas. Kita menawarkan jasa bukan kayak sekedar ikut orang saja. Menurut saya itu bisa mengembangkan diri.
	Interviewer	Baik, baik, baik.
	Interviewer	Apakah menurut Mas, setelah melakukan banyak job hopping, sering melakukan job hopping ini, Mas, itu membuat Mas lebih siap menghadapi tantangan kerja yang sesungguhnya atau nggak, Mas?
130	Narasumber	Pasti, Mas. Dari beberapa tempat yang saya pernah kerja di sana ya, pasti ada tuntutan kerja, ada cerita-cerita yang menggambarkan ilustrasi ketika masuk kerja selanjutnya. Jadi menurut saya, saya siap menerima tantangan apapun di kerja selanjutnya.
	Interviewer	jika diberikan kesempatan mas, apakah mas melakukan joboping atau tidak mas?
	Narasumber	menurut saya tidak selamanya mas, tapi untuk sementara ini tuntutan keadaan mas ya
	Interviewer	tuntutan keadaan ya. Apa mas memiliki saran buat karyawan lain yang memutuskan untuk melakukan joboping mas?
	Narasumber	saran, Saya harap ya lakukan apa yang bisa kalian kerjakan aja. Jangan kayak, apa ya pertama memang mengincar pemasukan aja. Ya. Nilai atau uang gitu. Tapi yang saya tekankan ini coba upgrade skill diri sendiri, mas. Misalnya apa yang bisa kalian lakukan dan jangan apa namanya sekedar ngikut di tempat orang. Tapi ya boleh mengikut di tempat orang tapi kembangkan skill yang kalian punya. Misal yang paling basic itu public speaking mas. Itu kan penting di semua perusahaan. Kedua berpikir cepat dan ada apa namanya solusi. Nah itu juga dibutuhkan di semua perusahaan. Kedua, skill yang bisa kalian tawarkan di pekerjaan Itu apa? Misal kayak di semua kerjaan di zaman sekarang mas ya Itu mayoritas sudah memasuki digital mas. Itu saya melihat peluang gitu mas Jadi saya mengembangkan skill Editing saya atau di media saya. Ketika saya diminta untuk mereview atau syuting tempat kerja saya menyanggupi mas dan bisa kayak ibaratnya ya hitung-hitung marketing lah, tapi dalam bentuk digital mas
135	Interviewer	e – commercial ya?

	Narasumber	ya, e – commercial
	Interviewer	kira-kira mas ada atau enggak hal lain yang mau disampaikan mengenai job hopping ini mas? Kalau ada ya enggak apa-apa mas
	Narasumber	Oh enggak ada mas
139	Interviewer	Baik mas terima kasih mas Mohon maaf mengganggu waktunya mas, selagi kerja ini mas ya Oh iya mas Terima kasih mas Atas informasinya Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuhh

Transkrip Wawancara Narasumber Pendukung 1

Nama Inisial : M C

Posisi : Owner

Tanggal : 28 April 2025

Lokasi : Jl. S. Supriadi No.93, Bandungrejosari, Kec. Sukun

Waktu : 15:45 – 16:05

BARIS	KODE	KUTIPAN
1	I	Selamat sore pak, ini kan tadi kan saya sudah wawancara sama salah satu karyawan bapak ya, nah sekarang saya mau ambil data lagi sebagai data pendukung aja, tapi sebelum itu coba pak perkenalan dulu pak nggih
	N	Iya, saya Maulana Shidqie Chairael, saya sebagai pemilik usaha ini
	I	Baik terimakasih atas perkenlannya pak khoirul ya, saya panggil pak khoirul aja ya pak?
	N	Iya ndak papa mas terserah hahaha
5	I	Iya, ini pak saya mau tanya pak semlama kerja disini itu M F itu kayak gimana pak kinerjanya pak ya kalo boleh tau?
	N	Kinerjanya selama ini baik, semangat dalam bekerja, tanggap ketika ada pekerjaan yang membutuhkan bantuan....terus teliti ketika melakukan pekerjaan
	I	Hmmm, jadi M F itu tipikal orang yang cekatan juga ya pak ya?
	N	Iya, bisa dibilang gitu.
	I	Anu nih pak, sebelumnya, bapak sudah tau kan ya kalo M F ini punya riwayat sering berpindah kerja kan ya, kira kira bapak tau nggak pak alasannya kenapa kok M F ini punya perilaku seperti ini?
10	N	Mungkin ini mas, dia juga pernah bilang kok dulu itu, mungkin karena pekerjaan ditempat sebelumnya jauh mas kalo ndak salah percetakan juga tapi ya jauh terus kebetulan nikah sama orang malang mau ndak mau akhirnya cari kerja juga di Malang terus kan ya, kondisi fisiknya yang bersangkutan ini juga terbatas, yang saya maksaud itu kekuatannya mas jadi, dia memutuskan untuk berpindah pekerjaan
	I	Jadi kemungkinan bisa jadi disana itu beban kerjanya lebih tinggi pak ya dari pada disin?
	N	Iya, itu mungkin saja bisa jadi seperti itu mas
	I	Kalau dari segi karakterisitiknya sendiri pak, misalnya di aitu emang orang yang ambisius atau cepet bosan gitu, itu kalau

		dilihat lihat cukup berkontribusi nggak pak buat akhirnya dia mutusin pindah kerja?
	N	Iya ada mas, dia itu orang nya punya rasa ingin berkembang yang tinggi kayak untuk mencari ilmu baru di pekerjaan lain itu tinggi mas, terus kalo diliat dari ceritanya mas dia itu memang punya keinginan buat mencari relasi sama buat nyari pengalaman baru untuk kedepannya, dan juga dari pengalaman pengalaman sebelumnya orangnya itu lebih ke mencari kenyamanan untuk bekerja. Jadi nyari tempat kerja itu ya yang nyaman yang ndak terlalu menggebu nggebu
15	I	Oh iya iya paham paham, kalo ini pak misalnya dari faktor eksternal yang jadi bahan pertimbangan baginya untuk mutusin akhirnya pindah kerja itu kira kira apa pak ya?
	N	Itu mungkin lingkungan kerja di tempat ini mungkin lebih nyaman buat orangnya dan untuk pekerjaan secara fisik mungkin sedikit berkurang dari tempat pekerjaan yang sebelumnya
	I	Oh jadi memang ada perbedaan tingkat beban kerja yang akhirnya mempengaruhi kenyamanan kerja ya pak ya?
	N	Ya kurang lebih gitu, kan dilihat dari beban kerja yang ada disini memang ndak seberat ditempat sebelumnya mas, jadi itu yang mutusin akhirnya dia pindah kerja kesini
	I	Kalau saya tanya reaksi bapak ketika dia akhirnya mutusin buat pindah kerja kedepannya nih pak, itu gimana pak ya?
20	N	Ya jelas pertama saya merasa kecewa mungkin juga sedikit ngerasa kehilangan mas. karena kan dia sudah kayak aset penting buat sini, ya kepergiannya bisa membuat saya merasa kehilangan kontribusi besar gitu mas. Terus kedua jelas saya pasti menghargai keputusannya selama kan keluarnya baik – baik, saya juga pasti memberi ucapan terima kasih, apresiasi, bahkan mungkin penawaran untuk kembali suatu saat nanti lalu yang terakhir yang bisa saya lakukan cuman evaluasi internal kayak jadikan momen kepergiannya dia sebagai evaluasi atas sistem, beban kerja, atau kesejahteraan karyawan disini mas
	I	Kalo dampak dari kepergian karyawan ini terhadap operasional usaha ini apa pak ya ?
	N	Kepergian karyawan itu mungkin akan membebani perusahaan karena belum tentu pengganti dari karyawan itu bisa dipercaya sepenuhnya dan membutuhkan waktu, makasunya gini mas, Produktivitas dari perusahaan sendiri mungkin akan mengalami perubahan dan perlu waktu untuk penyesuaian lagi
	I	Oh baik baik. Selanjutnya pak ya?
	N	Iya iya silahkan

25	I	Secara umum pak, bagaimana pandangan bapak tentang perilaku Job Hopping di lingkungan UMKM? Apakah dianggap wajar, mengkhawatirkan, atau bahkan menguntungkan?
	N	Ini saya ada 2 pandangan mas sebenarnya pertama mungkin merugikan bagi pemilik UMKM karena orang yang melakukan Job Hopping akan menambah waktu perusahaan untuk mengajarkan (training) pada pekerjaan yang akan diambil, kecuali jika sebelumnya sudah memiliki pengalaman dibidang yang sama. Pemilik UMKM menganggap belum matang dalam pemilihan karir. Pemilik UMKM mungkin sedikit kesulitan untuk menemukan orang yang bisa dipercaya jika bekerja dalam waktu yang singkat. Kedua bisa jadi menguntungkan juga bagi pemilik UMKM karena bisa mengenal / menambah relasi untuk berteman dan kemungkinan mendapatkan promosi dari mulut ke mulut
	I	Oh berarti ada 2 pandangan ya pak ya, positif sama negatif ?
	N	Iya betul
	I	Lanjut pak nggih, Apa saran bapak kepada karyawan muda di UMKM terkait keputusan berpindah kerja?
30	N	Boleh berpindah kerja asalkan sesuai dengan keahlian kalian sendiri terus berusaha untuk memberikan kepercayaan terhadap perusahaan kalau bisa loyal sama perusahaan, ya intinya job hopping boleh aja asalkan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan dan keahlian, menambah relasi untuk kedepannya
	I	Baik pak terimakasih atas saarannya, mungkin jika ada hal lain yang ingin disampaikan mengenai job hopping ini pak ?
	N	Tidak ada mas, saya rasa cukup sudah
33	I	Baik pak terimakasih sekali lagi pak atas waktunya dan mohon maaf pak bila ada kesalahan wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Transkrip Wawancara Narsumber Pendukung 2

Nama Inisial : M N

Posisi : Rekan Kerja

Tanggal : 29 April 2025

Lokasi : Jl. Joyo Agung, Merjosari, Kec. Lowokwaru

Waktu : 11:00 – 11:20

BARIS	KODE	KUTIPAN
1	I	Selamat siang mas, boleh minta waktunya sebentar untuk wawancara?
	N	Iya selamat siang, iya mas
	I	Ini tadi kan saya sudah mewawancari rekan kerja mas atas nama M S, ini mau minta tolong mas buat mengkonfirmasi data yang sudah ada yaa buat nguatin data juga mas ya?
	N	Oiya mas ndak papa, Santai aja
5	I	Oke mas pertanyaan pertama mas ya, kalo boleh tau kinerja M S itu kayak gimana ya selama kerja di sini mas ya?
	N	Pertama paling menjalankan SOP dengan baik tapi dibeberapa waktu tertentu dia terkadang teledor, seperti menulis stok terkadang ada yang kurang sehingga ya diomelin sama owner, atau terlalu ceplas cepos gitu mas ke pelanggan yang nggak tertib.
	I	Ohh berarti sebenarnya M S ini kinerjanya ya sesuai dengan SOP dengan baik mas ya, walaupun terkadang teledor?
	N	Iya mas betul
	I	Kira kira mas, M S ini termasuk orang yang sering teledor atau menjalankan SOP dengan baik?
	N	Untuk selama saya kerja sama dengan dia itu dia sering teledor di 3 bulan pertama pas training, tapi selebih itu dia sudah menjalankan SOP dengan baik solanya sudah di evaluasi sama owner
	N	Sebenarnya ketika café sedang closing kami berdua sering evaluasi untuk kegiatan seharian dan gimana owner menyikapi kami berdua kayak kenapa ekosistem ini kok seperti ini kerjanya tidak seperti di café tempat lainnya. Kayak ownernya ini terlalu mempressure. Ya akhirnya kami buat SOP sendiri mas kalo ndak ada ownernya hahaha
	I	Kalo gini mas, tau nggak mas alasan utama M S akhirnya mutusin buat pindah kerja?

10	N	Ya sebetulnya sama mungkin mas ya alasannya, karena pressure owner. Kayak misalnya mas salah satu contoh pernah ada kegiatan di tempat kerja mas, tapi kami semua ini nggak diharagai dengan tambahan beban kerja. Semenjak itu kami mulai merencanakan untuk resign
	I	Mas tau nggak mas sebelum di sini M S itu kerja Dimana aja?
	N	Setau saya mas ya, dia perah kerja di media kayak buat buat konten konten video
	I	Oh yayaya, apa memang hobinya mas ya editing deting itu?
	N	Saya kurang tau mas ya, cuman yang saya tau itu dia suka upload upload hasil edeitng editingnya aja gitu
15	I	Apakah dengan kepergian M S ini membawa dampak pada operasional UMKM ini mas? seperti beban kerja, suasana, atau produktivitasnya gitu?
	N	Iya ada terasa suasananya mas berubah, kalo buat produktivitasnya itu kan ada karyawan pengganti baru sebelum M S pindah ya paling agak terhambat mas soalnya melatih lagi buat karyawan baru
	I	Gimana respon mas atas Keputusan M S untuk pindah kerja?
	N	Ya kalau saya sendiri sangat mendukung mas, karena saya juga merasakan apa yang dirasakan M S ya kerja disini hahaha
	I	Oh yayaya senasib mas ya hahaha
20	N	Iya mas
	I	Lanjut mas ya secara umum, bagaimana pandangan mas tentang perilaku Job Hopping di lingkungan UMKM? Apakah dianggap wajar, mengkhawatirkan, atau bahkan menguntungkan?
	N	Kalo saya se mas ya, sejujurnya saya kurang tau tentang Job Hopping itu sendiri cuman setelah saya tau dari mas, itu mungkin selama itu bisa mencukupi kebutuhan finansialnya ya sah sah aja mas
	I	Berarti ndak masalah mas ya? Kalo menurut mas?
	N	Iya mas, fair fair aja kalo memang positif
25	I	Apa saran mas kepada karyawan muda di UMKM terkait keputusan berpindah kerja?
	N	Ya pertama persiapan seperti arahnya mau kemana, kalo misal ternyata nggak ada mending nggak usah
	I	Oh yayaya. Jadi kalo masih nggak punya tujuan mending nggak usah mas ya?
	N	Iya mas kan eman mas hahaha

	I	Pertanyaan terakhir mas aakah ada hal lain yang ingin Anda tambahkan terkait fenomena Job Hopping yang terjadi di UMKM ini?
30	N	Sudah mas saya rasa haha
	I	Ohyaya mas, oh ini mas terakhir mas, apa sampe sekarang mas masih aktif komunikasi dengan M S mas?
	N	Iya mas masih masih, tukar kabar, tukar informasi
	I	Oh iya iya, baik mas terima kasih mas ya sudah luangkan waktunya sama informasinya
34	N	Iya iya ndak papa sama sama

TABEL ANALISIS CODING

Kode Narasumber	Kutipan	Kode Awal	Kategori	Tema Awal	Tema Utama
N1	Berhubung saya sudah berkeluarga ya mas, yang saya perhatikan sebelum pindah kerja itu lokasinya mas	jarak lokasi dengan keluarga	Kebutuhan keluarga	Faktor eksternal	Alasan <i>Job Hopping</i>
N2	itu 3 bulanan itu mas soalnya tempatnya lumayan jauh dari rumah sekitar				
N3	ada tanggung jawab di keluarga saya mas	Tanggungan Keluarga			
N3	cuman tuntutan dari ownernya sendiri yang berat...	Tuntutan kerja	Stress kerja		
N3	disamping itu juga bayaran tidak sebanding dengan usaha atau kerja yang kami kerjakan disana mas	Gaji tidak sesuai	Keetidakpuasan manajemen		
N1	kalo memang pindah – pindah ya itu tadi yang penting ilmunya yang utama diserap buat kedepanya	Ingin menambahkan wawasan	Perkembangan keterampilan	Faktor intenal	
N2	apanih yang bisa di dapet ada ilmu baru nggak..				
N3	jadi ketika ada kesempatan untuk mengeluarkan apa mengeluarkan kemampuan saya editing ya saya ambil	Menggunakan keterampilan dengan baik			
N1	Di percetakan sebelumnya sudah	belajar	Proses belajar		

	belajar... terus yang dimalang dapat lagi			Persepsi terhadap <i>Job hopping</i>	Makna <i>Job Hopping</i>
N3	Saya belajar dari temen... belajar apa ini namanya, belajar buat bisnis				
N2	cuma lebih ada tuntutan buat nyari ilmu sendiri gitu kan				
N2	iya kalo dia nyari loyalitas aku nggak ya, aku lebih ke royal, aku lebih ke royalitas	Mengutamakan royalitas	Kendali diri		
N2	kalau aku udah bosen ya aku keluar... gak terlalu maksain buat tetep di kantor situ padahal mungkin aku nggak nyaman atau gimana	Bosan, tidak nyaman	Pengambilan keputusan		
N3	ya di umur 20an masih ya, itu namanya masih meraba – raba	Mencari minat dan potensi	Pencarian jati diri		
N2	nambah skill, nambah keterampilan dibidang apapun mas.... public speaking, berpikir cepat	Mendapat skill baru	Pengembangan keterampilan	Dampak positif	Dampak <i>Job Hopping</i>
N1	Ya nambah ilmu itu mas	Bertambah wawasan	Pengembangan wawasan		
N2	dapet efek samping oh sekarang kayak begini itu karena aku dulu dapat kayak gini gitu, dapat situasi itu gitu	Memperkuat keahlian teknis dan non-teknis			
N3	Dari teman lama itu bisa ada info loker	Pemberi informasi	Penambahan relasi		
N2	Mereka yang dulu tempat aku kerja	Hubungan baik			

	masih berhubungan sama aku			
N3	Saya siap menghadapi tantangan apapun di kerja selanjutnya	Pembentukan mental	Kesiapan menghadapi tantangan kerja	
N3	penyesuaian masuk kerja lagi mas	Penyesuaian ulang	Adaptasi lingkungan kerja	Dampak negataif
N1	Kalo itu ya jelas mas, pindah pasti adaptasi dulu			
N3	dinilai tidak ada motivasi untuk kerja dan dinilai kayak mungkin orang ini masuk terus pindah lagi ya	Kurang motivasi kerja	Stigma perusahaan	
N2	sekarang itu katanya di blacklist kalau “kutu loncat” atau apa ya	Blacklist perusahaan		
N3	mungkin kayak merasa stuck mas,	Perasaan tidak berkembang	Stagnasi skill	
N2	kalau ningkatin jenjang karir itu bisa dibilang gak efektif	Ketidakjelasan jenjang karir	Stagnasi jabatan	
N2	ada kemungkinan kehilangan link sama bosnya sama temen-temen disana gitu	Relasi atau kepercayaan	Resiko kehilangan relasi dan kepercayaan	