

## Analisis Job Hopping Pada Karyawan Generasi Z di PT.Xxx

Nurul Fitrianingrum<sup>1)</sup>, Chandra Fitra Arifianto<sup>2)</sup>

Pamulang University, Indonesia<sup>1,2)</sup>

nurulff01@gmail.com<sup>1)</sup>, dosen01177@unpam.ac.id<sup>2)</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena *job hopping* di kalangan karyawan generasi Z di PT. Xxx. Penelitian kualitatif ini merupakan studi kasus dengan melibatkan lima karyawan generasi Z sebagai informan. Sedangkan satu HRD sebagai informan kunci dalam penelitian ini. Analisis yang digunakan ialah triangulasi data, dimana pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai, program pelatihan yang terencana, lingkungan kerja yang positif, serta fleksibilitas waktu berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Selain itu, suasana hati dan tantangan dalam pekerjaan juga menjadi faktor pendorong.

### Kata Kunci

*Job Hopping; Generasi Z; Job enjoyment*

*This study aims to analyze the phenomenon of job hopping among generation Z employees at PT. Xxx. This qualitative research is a case study involving five generation Z employees as informants. While one HRD is the key informant in this study. The analysis used is data triangulation, where data collection uses observation, interviews and documentation. The results of the study indicate that adequate compensation, planned training programs, a positive work environment, and time flexibility influence employees' decisions to change jobs. In addition, mood and challenges at work are also driving factors.*

### Keywords

*Job Hopping; Generation Z; Job enjoyment*

## PENDAHULUAN

Fenomena *job hopping* merupakan masalah yang semakin banyak terjadi dalam kehidupan masyarakat, terutama di dunia kerja. Istilah *job hopping* pertama kali diperkenalkan oleh Ghiselli (1974), Fenomena ini, yang dikenal dengan istilah "*hobo-syndrome*", menggambarkan kecenderungan seseorang untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain akibat rasa ketidaknyamanan, tanpa mempertimbangkan alasan yang rasional. Kecenderungan ini merujuk pada perilaku karyawan yang merasa terdorong untuk sering berganti pekerjaan karena dorongan naluriah (Sabila, *et., al.*, 2024)

*Job Hopping* banyak terjadi pada generasi Z atau yang biasa disingkat dengan Gen Z. Dalam teori generasi yang diungkapkan oleh Graeme Codrington dan Sue Grant-Marshall (2004) dalam Sabila, *et., al.*, (2024) , Generasi Z merupakan generasi pasca milenial yang lahir pada tahun 1995 - 2010. Fenomena *Job Hopping* yang marak terjadi pada generasi Z dapat digambarkan dengan adanya survei pada tahun 2023 yang dilakukan oleh *ResumeLab* kepada 1.100 pekerja yang berasal dari generasi Z. Di dalam survei tersebut ditunjukkan bahwa terdapat 83 persen generasi Z menyatakan bahwa dirinya adalah *job hopper Resume Lab* (2023).

Di Malaysia, Kementerian Sumber Daya Manusia mengungkapkan bahwa fenomena perpindahan pekerjaan di kalangan karyawan muda telah menjadi masalah serius yang menyebabkan tingginya tingkat pergantian karyawan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ghazali, *et., al.*, (2018) menunjukkan bahwa antara tahun 2009 hingga 2011, persentase tingkat pergantian karyawan di Malaysia meningkat dari 10% menjadi 15,9%, yang sebagian besar disebabkan oleh meningkatnya kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Tren ini semakin berkembang dan menjadi perhatian besar, yang memerlukan tindakan lebih lanjut dari para pemberi kerja. Selain itu, Rong (2015) mencatat bahwa survei yang dilakukan terhadap lulusan universitas mengungkapkan bahwa sekitar 57% responden menyatakan mereka hanya akan bertahan di pekerjaan yang sama selama kurang dari tiga tahun sebelum memutuskan untuk mencari peluang karier lainnya. Jika masalah ini tidak ditangani dengan serius, Malaysia berisiko menghadapi kekurangan bakat dan krisis sumber daya manusia Queiri, *et., al.*, (2015). Menariknya, Generasi Z terlihat lebih fleksibel, terampil dalam teknologi, mandiri, serta menginginkan kebebasan pribadi dan pengakuan material Gaidhani, *et., al.*, (2019). Preferensi pekerjaan mereka pun berbeda dari generasi sebelumnya (Zahari & Puteh, 2023)

Salah satu fenomena yang terjadi di Indonesia dapat ditemukan di daerah Bantul, di mana jumlah pengangguran terbuka pada tahun 2023 masih tergolong tinggi. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Bantul mengungkapkan bahwa fenomena *job hopping* di kalangan generasi Z memiliki

pengaruh cukup besar terhadap tingginya tingkat pengangguran terbuka. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Bantul, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di wilayah tersebut menunjukkan penurunan dalam tiga tahun terakhir. TPT Bantul tahun 2021 berada pada 4,04 persen, tahun 2022 menurun menjadi 3,97 persen, dan tahun 2023 kembali menurun menjadi 3,78 persen. Meski mengalami penurunan, jumlah angkatan kerja tahun 2023 yang merupakan pengangguran terbuka mencapai 13.920 orang laki-laki dan 8.863 orang perempuan atau 22.783 orang Stefani (2024).

Perilaku *Job hopping* tidak hanya terjadi pada negara-negara berkembang saja namun juga terjadi di negara-negara besar seperti Amerika Serikat, Jepang, serta Jerman. Perilaku *Job hopping* memiliki dampak bagi perusahaan yang karyawan tinggalkan. Karyawan yang keluar tidak sekadar meningkatkan biaya pencarian pegawai baru di perusahaan, namun juga menurunkan reputasi serta modal pengetahuan perusahaan. Hal ini dikarenakan produktivitas perusahaan berkurang dan kerugian terjadi akibat bertambahnya beban kerja karyawan yang menggantikan karyawan yang keluar menurut Nazar dalam (Ramadhani & Komalasari, 2023)

Di tengah perubahan dinamika dunia kerja perusahaan, seperti PT.Xxx, menawarkan peluang karir yang cukup baik, banyak karyawan muda yang memilih untuk berpindah pekerjaan dalam waktu singkat. Fenomena ini menarik perhatian, mengingat *job hopping* dapat berpotensi mengganggu stabilitas organisasi serta berdampak pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan Generasi Z untuk melakukan *job hopping*, serta memahami dampak yang ditimbulkan terhadap perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif Mulyana, 2008 (Fiantika, *et. al.*, 2022:4) mendeskripsikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menggunakan metode ilmiah untuk mengungkapkan suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan data dan fakta melalui kata-kata secara menyeluruh terhadap subjek penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil wawancara dengan informan memberikan wawasan mendalam tentang pengalaman kerja mereka, terutama terkait dengan kompensasi, kenikmatan kerja. Berikut adalah beberapa poin penting dari hasil penelitian ini:

### **1. Kompensasi (*Compensation*)**

Kompensasi merupakan keinginan untuk meningkatkan pendapatan untuk menjalani gaya hidup yang diinginkan Thornberg & Charmaz, 2014 (Rivers, 2018). Dari hasil wawancara ditemukan bahwa ternyata kompensasi yang diterima para

informan masih belum sepenuhnya memenuhi harapannya, walaupun kompensasi yang diterima memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan mereka, seperti kebutuhan dasar, dan kebutuhan rumah tangga, bahkan mampu meningkatkan keterampilan mereka dengan pelatihan. Jadi kompensasi yang sesuai harapan ialah ketika kompensasi itu dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder, terlebih dapat memenuhi kebutuhan tersier.

Cahaya 2021 (Haeruddin, *et. al.*, 2023) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi.

Faktor tersebut menjadikan para informan agak lebih berhati-hati untuk pindah kerja di perusahaan baru. Namun saat ada tawaran di perusahaan baru yang dapat menguntungkan dan sesuai dengan tujuan karier, informan siap untuk menerimanya, terutama jika ada peluang untuk pertumbuhan dan pengalaman baru. Menariknya, para informan merencanakan untuk peningkatan kompensasi dengan cara melakukan pekerjaan sampingan dan mengeksplorasi peluang kerja sampingan untuk menambah penghasilan. Ini sesuai dengan pernyataan informan berikut:

(R1, Juli 2024) *"Dibalik pekerjaan saya sebagai karyawan saya juga akan mencoba memulai pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan"*

(R4, Juli 2024) *"Saya berpikir untuk membuka usaha sendiri, seperti membantu istri membuka konter. Dengan cara ini, saya berharap bisa menciptakan peluang bisnis yang menguntungkan"*.

(R5, Okt 2024) *"Strategi yang akan terapkan adalah mencari peluang freelance yang dapat menambah penghasilan"*.

Dengan demikian, kesimpulan dari jawaban informan bahwa kompensasi itu harus memenuhi harapan karyawan dan kebijakan perusahaan, sehingga dapat menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan, serta membantu perusahaan mencapai tujuannya secara efektif.

## 2. Kenikmatan Kerja (*Job enjoyment*)

Kenikmatan kerja adalah Semangat dan keinginan untuk menikmati pekerjaannya. Keinginan untuk bersenang-senang bekerja namun tetap produktif. Berharap untuk pergi bekerja dan tidak hanya tampil untuk mendapatkan gaji Thornberg & Charmaz, 2014 (Rivers, 2018). Dari hasil wawancara ditemukan bahwa beberapa informan merasa bahwa mereka belum sepenuhnya menikmati pekerjaan di perusahaan saat ini. Meskipun tidak menemukan kenyamanan dalam lingkungan kerja, interaksi positif dengan rekan-rekan menjadi sumber kebahagiaan. Mereka

menyadari bahwa suasana hati atau mood pribadi sangat berpengaruh pada kinerja. Ketika mood mereka baik, pekerjaan terasa lebih lancar.

Menikmati pekerjaan merupakan suatu kondisi yang sebaiknya dimiliki oleh individu. Apabila individu telah menikmati profesi, jenis pekerjaan, dan hal yang berhubungan dengan dunia pekerjaan nantinya akan menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaannya (Fadhli & Hanifa, 2024).

Dalam hal ini, Informan juga menunjukkan pendekatan proaktif dalam mengatasi stres, dengan memilih aktivitas yang membawa mereka bahagi dan ketenangan. Kesadaran akan pentingnya waktu untuk diri sendiri dan dukungan dari lingkungan sosial, seperti keluarga, menciptakan cara yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan mental mereka di tengah tekanan pekerjaan. Ini sesuai dengan pernyataan informan berikut:

(R1, Juli 2024) *"saat saya sedang stress saya akan keluar sebentar seperti ngopi di cafe"* (R3, Juli 2024) *"untuk menghilangkan stress saya terkadang bermain game"*

(R5, Okt 2024) *"Saya biasanya keluar untuk membeli es kopi atau mencari ruang sejenak"*

*Job enjoyment* akan berdampak kepada pekerjaan yang ditekuni. Hal tersebut apabila karyawan menikmati setiap pekerjaannya juga akan memotivasi untuk bekerja lebih giat Chang, 2022 (Fadhli & Hanifa, 2024).

Dalam teori Mobley 1978 (Karomah, 2020) dijelaskan bahwa kenikmatan bekerja dipengaruhi oleh kebijakan, seperti kepuasan kerja. Jadi masalah kepuasan merupakan hal yang penting dan mendapat prioritas dalam Manajemen. faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerja diantaranya kepuasan kerja.

Secara keseluruhan pengalaman positif dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Informan menghargai interaksi yang memperkaya pengetahuan serta dinamika tim yang baik, yang membantu mereka merasa lebih terlibat dan bersemangat. Kesadaran akan pentingnya kontrol diri dalam pekerjaan, baik secara fisik maupun mental, juga menunjukkan kemampuan mereka dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif. Lingkungan kerja yang nyaman dan dukungan fasilitas sangat berpengaruh pada kinerja dan kepuasan karyawan. Meskipun interaksi dengan rekan kerja dapat meningkatkan semangat, peran manajemen dan struktur perusahaan juga sangat penting.

### 3. Pertumbuhan profesional (*Professional Growth*)

Pertumbuhan profesional merupakan Keinginan untuk mempelajari keterampilan baru dan mempunyai kesempatan pertumbuhan. Memiliki wewenang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan menetapkan tujuan sendiri Thornberg & Charmaz, 2014 (Rivers, 2018). Dari hasil wawancara informan menunjukkan bahwa profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan, tetapi juga mencakup sikap dan perilaku yang mendukung

pengembangan karir. Informan mengedepankan etika kerja, integritas, dan disiplin sebagai fondasi untuk mencapai pengakuan dan menciptakan suasana kerja yang positif. Meskipun telah mengikuti pelatihan dasar, ada kesadaran akan kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan lebih lanjut melalui program yang lebih terstruktur dan proaktif.

Dalam konteks pertumbuhan profesional terdiri atas tiga unsur, yaitu *knowledge, skill, integrity*, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus menurut Abeng (Larassaty, *et., al.*, 2023).

Informan juga menggarisbawahi pentingnya kolaborasi dalam tim dan kesadaran bahwa pengembangan profesional merupakan tanggung jawab bersama, melibatkan individu, rekan kerja, dan manajemen. Mereka menginginkan adanya program pelatihan yang lebih terencana untuk menjembatani kesenjangan yang ada dalam sistem pengembangan karyawan, serta untuk meningkatkan kompetensi dan efektivitas di tempat kerja.

Dengan demikian, pertumbuhan profesional bukan hanya tentang peningkatan keterampilan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Ini menegaskan pentingnya sikap dan perilaku yang mendukung pengembangan karir, Seperti promosi jabatan merupakan penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi atau pun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta) Menurut Husein 2003 (Hidayat, 2016). Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan generasi Z agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status social. Ini sesuai dengan pernyataan informan berikut:

(R1, Juli 2024) *"sehingga saya dipromosikan untuk dipercayakan pegang di jabatan yang sangat penting"*

(R2, Juli 2024) *"kita harus bersifat profesional dimanapun ya karena kalau tidak profesional ya karir mungkin bisa saja stuck ataupun kita tidak dapat di lirik sama sekali oleh atasan dan tidak dapat dipromosikan sehingga karirnya tidak bisa naik jabatan atau diangkat ya jabatan yang lain gitu"*

(R4, Juli 2024) *" . Jika kita tidak bersikap profesional, hal itu bisa berdampak negatif pada karir kita dan juga pada kehidupan orang-orang terdekat kita".*

Informan menyadari bahwa meskipun mereka telah mengikuti pelatihan dasar, masih ada kebutuhan untuk pengembangan lebih lanjut melalui program yang lebih terstruktur. Pengembangan profesional adalah tanggung jawab bersama, melibatkan semua pihak individu, rekan kerja, dan manajemen. Mereka berharap adanya program pelatihan yang lebih terencana untuk mengatasi kesenjangan dalam pengembangan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kompetensi dan efektivitas di tempat kerja. Ini mencerminkan kesadaran akan perlunya dukungan sistematis dalam pengembangan sumber daya manusia.

#### 4. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankannya Nitisemito Alex 2015 (Thalibana, 2022) . Dari hasil wawancara lingkungan kerja di PT.Xxx bersifat unik dan positif, ditandai dengan semangat kekeluargaan dan keragaman usia, Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan menciptakan suasana yang nyaman dan tidak toksik, mendukung kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan.

Selain itu informan menghargai komunikasi terbuka dan umpan balik, baik dalam pertemuan manajemen maupun suasana informal. Program Manager of Duty (MOD) memberikan saluran untuk menyampaikan keluhan dan mencari solusi, Hal ini mencerminkan komitmen informan untuk berkontribusi pada perbaikan lingkungan kerja. lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lingkungan yang nyaman dan suportif dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja, sedangkan lingkungan yang tidak nyaman atau berisik dapat menghambat fokus dan produktivitas. Ini sesuai dengan pernyataan informan 1,2 dan 3

(R1, Juli 2024) *“kalau kita mempunyai lingkungan kerja yang malas-malasan lingkungan kerja yang kurang nyaman otomatis hasil yang dihasilkan juga kurang maksimal”*.

(R2, Juli 2024) *“lingkungan yang kurang nyaman saling menjatuhkan kalau lingkungan seperti itu tuh sangat mempengaruhi kayak kita enggak nyaman terus kerja nggak fokus dan pikiran kita kan kemana-mana jadi akan mempengaruhi hasil kinerja kita”*.

(R3, Juli 2024) *“jika lingkungan kerja tidak suportif dan minim dukungan, hal itu dapat menghambat kinerja dan membuat saya merasa kurang bersemangat”*

Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, sehingga karyawan merasa nyaman dan senang berada di tempat kerja. Dengan suasana yang positif, mereka akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja. Keterikatan ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga Jumady 2022 (Wahyuni, 2023).

Tidak hanya lingkungan yang mempengaruhi kinerja, tetapi keadilan dan kesetaraan di tempat kerja juga sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif. Informan menekankan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas. Kebijakan yang adil memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang setara, sesuai dengan latar belakang dan kompetensi masing-masing.

Dengan demikian penekanan pada pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menunjukkan bahwa kenyamanan dan suasana positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, keadilan dan kesetaraan di tempat kerja juga dianggap krusial untuk menciptakan suasana kerja yang sehat. Kebijakan yang adil memastikan setiap karyawan merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan yang sama sesuai dengan latar belakang dan kompetensi mereka, yang berkontribusi pada produktivitas keseluruhan.

#### 5. Waktu senggang/ fleksibel (*Free/Flex-Time*)

Waktu fleksibel mengacu pada fleksibilitas dalam jadwal kerja karyawan. Waktu fleksibel memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan rumah mereka menurut Thornberg & Charmaz, 2014 dalam (Rivers, 2018). Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa PT.Xxx belum memiliki kebijakan resmi mengenai sistem *flextime*, yang berdampak pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Kurangnya kebijakan *flextime* dapat menjadi masalah bagi karyawan, yang mungkin mengharapkan fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja mereka. Informan menginginkan adanya fleksibilitas dalam waktu kerja seperti *coffee break*. Meskipun belum ada kebijakan resmi, ada indikasi bahwa karyawan mungkin mencari cara untuk mendapatkan izin untuk beristirahat di luar jam istirahat dan bermain game, selain itu menyelesaikan tugas dalam suasana yang lebih tenang mencerminkan kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan kerja dan istirahat. Namun, ketidakadaan kebijakan tertulis dapat menyebabkan ketidakjelasan tentang penggunaan waktu fleksibel. Ini sesuai dengan pernyataan informan 1, 2 dan 5

(R1, Juli 2024) “Kebetulan di sini tidak ada kebijakan itu jadi saya belum tahu lah belum merasakan”.

(R2, Juli 2024) “Belum ada kebijakan seperti itu, jadi belum tahu manfaatnya seperti apa, mungkin jika ada dapat membantu meningkatkan motivasi dan semangat bekerja”.

(R5, Okt 2024) “Di perusahaan ini, belum ada kebijakan atau aturan yang berlaku terkait dengan hal tersebut”.

Simanjuntak, et., al., 2019 (Sidauruk & Anindita, 2022) menemukan bahwa pengaturan kerja fleksibel memiliki dampak langsung terhadap peningkatan keterlibatan karyawan. Konteks nilai dan persepsi kesejahteraan yang pada satu waktu dinilai berdasarkan elemen yang lebih emosional.

Sehingga ketidakjelasan tentang kebijakan dan manfaat waktu fleksibel yang menimbulkan kebingungan, diperlukan keterbukaan informasi dari HRD dan atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan. Hal ini menandakan perlunya perusahaan untuk mempertimbangkan penerapan kebijakan fleksibilitas yang lebih formal agar dapat mendukung kesejahteraan karyawan secara lebih efektif.

Secara keseluruhan, informan menginginkan pengembangan kebijakan fleksibilitas yang lebih formal agar dapat mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Tanpa kebijakan tertulis, karyawan merasa tidak tahu cara memanfaatkan waktu fleksibel secara efektif, dan ada potensi positif yang dapat ditingkatkan jika kebijakan tersebut diterapkan.

#### 6. Menemukan niche mereka (*Finding Their Niche*)

Yaitu mencari pekerjaan yang mereka sukai dan benar-benar menarik minat mereka menurut Thornberg & Charmaz, 2014 dalam (Rivers, 2018). Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa keberhasilan dalam menemukan spesialisasi di tempat kerja bergantung tidak hanya pada kemampuan individu, tetapi juga pada dukungan atasan dan kerja sama dengan rekan kerja. Informan menekankan pentingnya arahan dari atasan untuk membantu individu memahami potensi dan spesialisasi mereka, serta kolaborasi tim sebagai kunci dalam pengembangan karier.

Waktu yang tepat untuk mencari spesialisasi atau perubahan dalam pekerjaan adalah ketika individu merasa jenuh atau bosan dengan pekerjaan yang ada, atau ketika sudah merasa siap untuk menantang diri dengan hal baru yang lebih sesuai dengan minat dan keterampilan mereka. Informan menyadari bahwa kejenuhan dapat muncul, dan ketika itu terjadi, mereka akan mencari tantangan baru atau kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru. Ini sesuai dengan pernyataan informan berikut:

(R2, Juli 2024) “Mungkin nanti waktu yang tepat saat saya sedang merasa bosan dan ingin mempelajari hal hal baru”.

(R4, Juli 2024) “pada saat saya mulai jenuh dengan jobdesk ini dan saya ingin memulai hal-hal baru”.

(R5, Okt 2024) “Mungkin waktu yang tepat adalah dalam waktu dekat, karena saya juga udah cukup lama disini ya dan mungkin sudah waktunya untuk menjelajahi menemukan niche saya”.

Dari pernyataan di atas bahwa para generasi Z akan mulai menemukan niche mereka pada saat mereka merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaannya. keadaan jenuh dapat menghilangkan sisi rasionalitas, berdampak pada kelelahan dalam bekerja. Akhirnya, kelelahan mental dan emosional menjadi meluap dan berisiko pada berkurangnya minat bekerja dan motivasi menurut Valentina, *et., al.*, 2011 (Amelia & Arifianto, 2024).

Secara keseluruhan, penting bagi individu, terutama generasi Z, untuk menemukan niche atau spesialisasi yang tepat, yang tidak hanya meningkatkan kinerja kerja mereka, tetapi juga menjaga motivasinya untuk terus berkembang dan menghadapi tantangan dalam dunia kerja. Kejenuhan yang muncul dalam pekerjaan dapat menjadi waktu yang tepat untuk mencari perubahan atau tantangan baru yang lebih memotivasi.

## 7. Manfaat (*Benefit*)

Manfaat (*benefits*) dalam konteks pekerjaan atau kerja merupakan segala bentuk tambahan atau fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi mereka selain dari gaji. Dari hasil wawancara informan menjelaskan berbagai jenis benefit yang mereka terima di perusahaan. Benefit yang paling umum disebutkan adalah BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan cuti tahunan, serta THR (Tunjangan Hari Raya). Selain itu, ada juga sebutan tentang tempat tinggal, inventaris seperti kendaraan, dan bonus bulanan. Perbandingan dengan perusahaan lain menunjukkan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memiliki standar benefit yang cukup umum.

Hasibuan 2017 (Putri, 2023) mendefinisikan pemberian benefit adalah pemberian kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Benefit yang diberikan oleh perusahaan dianggap sebagai bentuk apresiasi yang penting bagi karyawan. Jika perusahaan hanya memberikan gaji tanpa tambahan benefit, karyawan mungkin merasa kurang dihargai. Mereka menyatakan bahwa setelah menyelesaikan tantangan atau melakukan pekerjaan dengan baik, mereka merasa layak untuk mengajukan benefit berdasarkan nilai yang dimiliki. Ini sesuai dengan pernyataan informan berikut:

(R1, Juli 2024) "*Ketika kita rasa diri kita sudah punya value*".

(R2, Juli 2024) "*berdasarkan value yang saya punya dan pada akhirnya benefit itu terpenuhi*".

(R5, Okt 2024) "*ketika sudah memiliki jabatan, di mana biasanya ada tunjangan tambahan*"

Dalam hal ini informan menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan. Mereka menjelaskan bahwa tanpa fasilitas yang memadai, karyawan akan kesulitan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, fasilitas dan benefit, seperti asuransi kesehatan, tidak hanya menjaga kesehatan karyawan tetapi juga meningkatkan motivasi dan semangat kerja, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan. Proses peninjauan atau pembaruan benefit dilakukan setiap tahun, sehingga karyawan dapat menilai kembali kondisi dan kebutuhan mereka.

Tak hanya itu informan juga memberikan pandangan seimbang tentang manfaat perusahaan baru dibandingkan perusahaan lama. Mereka menilai bahwa regulasi pemerintah, seperti BPJS Ketenagakerjaan, menjadi standar penilaian. Perusahaan baru menawarkan tambahan manfaat seperti BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, dianggap sebagai peningkatan. Namun, ada ruang untuk perbaikan dalam hal benefit, dan informan menyarankan studi banding dengan perusahaan lain untuk mengidentifikasi area yang bisa ditingkatkan. Meskipun manfaat yang

ada sudah sebanding, ada harapan untuk perbaikan agar lebih sesuai dengan hasil kerja dan kebutuhan karyawan.

## KESIMPULAN

Pada indikator kompensasi yang sesuai harapan ialah ketika kompensasi itu dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder, terlebih dapat memenuhi kebutuhan tersier. Pada indikator kenikmatan kerja (*Job enjoyment*) ditemukan belum sepenuhnya menikmati pekerjaan di perusahaan saat ini karena dipengaruhi suasana hati atau mood. Pada indikator pertumbuhan profesional (*Professional Growth*) bahwa profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan, tetapi juga mencakup sikap dan perilaku yang mendukung pengembangan karir. Program pelatihan yang lebih terencana untuk menjembatani kesenjangan yang ada dalam sistem pengembangan karyawan, serta untuk meningkatkan kompetensi demi peningkatan dalam status sosial. Pada indikator lingkungan kerja (*Work Environment*) ialah bersifat unik dan positif, ditandai dengan semangat kekeluargaan dan nyaman yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, keadilan dan kesetaraan di tempat kerja juga dianggap krusial untuk menciptakan suasana kerja yang sehat. Pada indikator waktu senggang/ fleksibel (*Free/Flex-Time*) bahwa perusahaan belum memiliki kebijakan resmi mengenai sistem *flextime*, sehingga karyawan mencari cara untuk mendapatkan izin untuk beristirahat di luar jam istirahat. Pada indikator menemukan niche mereka (*Finding Their Niche*) bahwa kejenuhan yang muncul dalam pekerjaan dapat menjadi waktu yang tepat untuk mencari perubahan atau tantangan baru yang lebih memotivasi. Pada indikator manfaat (*Benefit*) perbaikan dalam hal benefit, perusahaan meninjau ulang kebijakan manfaat (*Benefit*).

## REFERENSI

- Amelia, D. C., & Arifianto, C. F. (2024). MEMAHAMI KEJENUHAN KERJA: STUDI KASUS PADA SOPIR TRUK. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(4), 927-938.
- Angreni Haeruddin, T., Ilham Wardhana Haeruddin, M., Sahabuddin, R., Darmawan Natsir, U., Kunci, K., Kerja, M., & Karyawan, K. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126-137.
- Archiv der Sozialen Demokratie <Bonn>, R. H.-A. B. (2016). Menentukan Promosi Jabatan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Dan Metode Promethee. *IJSE - Indonesian Journal on Software Engineering*, 2(1), 57-65. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ijse/article/view/667>

- Larassaty, A. L., Nisa, N. L. F., & Fernanda, S. A. (2023). Dampak Program Pengembangan Diri Pada Pertumbuhan Pribadi Dan Pertumbuhan Profesional Pada Pt Ati Trasindo. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(3), 323-328.
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S. R. I., Honesti, L., Wahyuni, S. R. I., Mouw, E., Mashudi, I., Hasanah, N. U. R., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., & Waris, L. (n.d.). *Metodologi penelitian kualitatif*.
- Sabila, G. S., El Karimah, K., & Nurfadila, F. (2024). Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 98-106.
- Karomah, K. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI KONTRAK SEKOLAH X. *JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 17(1), 38-47.
- Putri, C. N. (2023). LITERATURE REVIEW: PENGARUH KEBIJAKAN KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN BENEFIT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN RETENSI PENGEMUDI GRAB: STUDI KASUS DI KOTA BEKASI. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5), 53-58.
- Ramadhani, F., Komalasari, S., & Musfichin, M. (2023). Kebiasaan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Al-Husna*, 4(3), 200-211.
- Rivers, D. L. (2018). *A grounded theory of millennials job-hopping* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Sidauruk, T. M., & Anindita, R. (2022). Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Pengaturan Kerja Fleksibel terhadap Komitmen Organisasional di RS saat Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 8(1), 60-71.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen Z workforce and job-hopping intention: A study among university students in Malaysia. *Sciences*, 13(1), 902-927.
- Fadhli, M., & Hanifa, F. (2024). KENIKMATAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIPERCAYA TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN: WORK ENJOYMENT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TOWARDS EMPLOYEE ENGAGEMENT. *Jurnal Psikologi Jambi*, 9(1), 1-7.