

BAB V

PENUTUP

5.1. Pembahasan Hasil Penelitian

Kedua informan dalam penelitian ini cenderung berpindah tempat pekerjaan dengan alasan jenuh atau bosan dengan pekerjaannya yang disebut dengan *job hopper*. Perilaku berpindah-pindah tempat kerja ini berhubungan erat dengan kesetiaan atau keterikatan terhadap pekerjaannya. Seperti yang dibuktikan oleh beberapa penelitian bahwa perasaan positif dan keterikatan kerja adalah hasil dari pemaknaan seseorang terhadap pekerjaannya (Bakker, 2010). Maka dari itu makna kerja atau *meaning of work* sangat berpengaruh pada perasaan bosan yang menyebabkan kedua informan ingin berpindah tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kedua informan sebenarnya memiliki *meaning of work* atau pemaknaan kerja yang cukup terlihat dari beberapa aspek yang muncul. Namun, ada beberapa hal juga yang memperkuat atau menjadikan informan sebagai *job hopper*. Seperti pada aspek *positive meaning*, mereka memaknai pekerjaan hanya sebagai kewajiban, rutinitas, dan suatu hal yang mengalir. Hal ini tentu saja membuktikan bahwa pemaknaan mereka terhadap pekerjaan tidak terlalu dalam, sehingga dengan mudah mereka akan berpindah pekerjaan, khususnya ketika mereka merasa bosan terhadap pekerjaannya. Para *job hopper* juga memilih pekerjaan secara acak dan tidak begitu mengejar jabatan, bahkan tidak memiliki target pasti ketika bekerja. Maka, pekerjaan mereka juga tidak bisa menjadi sarana untuk mencapai tujuan karena target yang dimiliki tidak jelas. Seperti pernyataan Burhan, dkk (2014) bahwa tujuan dan makna adalah kesatuan yang saling berhubungan dan mempengaruhi. Akan tetapi, salah satu informan mengatakan bahwa dengan bekerja ia dapat menyicil rumah dan motivasi bekerjanya untuk kebutuhan finansial. Sedangkan informan lainnya mengatakan bahwa pekerjaan merupakan kewajiban untuk mencari nafkah. Maka dapat disimpulkan, kedua informan memiliki orientasi kerja yang mengarah pada *job* (gaji atau finansial).

Pemahaman diri dan lingkungan mereka juga tidak cukup baik, seperti merasa malas ketika jam kerja dan pada salah satu informan merasa iri dengan pekerjaan lain. Hal ini dikarenakan faktor konteks pekerjaan yang sangat mempengaruhi, seperti desain pekerjaan yang membuat mereka menjadi bosan dan pekerjaan yang sebenarnya tidak sesuai dengan cita-cita awal atau jurusan kuliah. Hal ini berhubungan dengan pernyataan Gallup (2016) mengenai salah satu karakteristik generasi milenial yang bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuai yang sudah dicita-citakan sebelumnya). Maka faktor konteks pekerjaan menjadi sangat penting bagi seorang karyawan milenial untuk dapat memaknai pekerjaannya secara positif. Ketika seorang karyawan milenial tidak bekerja sesuai dengan minat atau cita-cita awal, maka pemaknaan terhadap pekerjaan juga akan berkurang. Selain itu, masih dalam faktor konteks pekerjaan, generasi milenial bekerja untuk menerapkan kreativitas dan mencari lingkungan kerja yang santai dan hura-hura (Tim Majalah Femina, 2013). Ketika mereka dituntut untuk pekerjaan yang monoton setiap hari tanpa kreativitas dan kurangnya hiburan, maka mereka akan mudah merasa bosan. Maka, diharapkan juga perusahaan-perusahaan saat ini memberikan ruang untuk kreativitas karyawan, seperti acara pelatihan, *staff gathering*, dsb seperti yang diharapkan oleh salah satu informan

Pada *personal growth* atau aktualisasi diri *job hopper*, kedua informan memang merasa bahwa pekerjaannya memberi wawasan dan lingkungan baru dimana hal ini merupakan pemaknaan yang baik dan sejalan dengan karakteristik milenial menurut Gallup (2016) yang menginginkan perkembangan diri mereka (mempelajari hal baru, skill baru, sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang dan sebagainya). Seperti yang diungkapkan Steger, dkk (2012) seseorang yang memiliki kebermaknaan kerja akan memiliki evaluasi yang positif terhadap pekerjaannya serta merasa bahwa bekerja merupakan salah satu sarana untuk mengembangkan diri. Hal ini juga dikarenakan pekerjaan kedua informan tidak sesuai minat atau cita-cita awal, bahkan informan F bekerja tidak sesuai jurusan kuliahnya sehingga pastinya mereka mendapat wawasan baru dalam bekerja. Akan tetapi, dengan adanya pemaknaan seperti ini,

terlihat pada informan K yang merasa pengalaman bekerjanya selalu kurang membuat informan menjadi seorang yang mencari pengalaman-pengalaman di tempat kerja lain.

Pada aspek *greater good motivation*, kedua informan sama-sama merasa keberadaannya tidak begitu berdampak baik bagi perusahaan, atasan, atau rekan kerja. Informan K mengatakan bahwa ada atau tidak adanya dirinya, pendapatan tempat kerjanya tidak akan terpengaruh, tetapi ia masih merasa berdampak pada *client* yang mencarinya. Sedangkan informan F dalam bekerja merasa bermanfaat membantu karyawan-karyawan lain dalam merekap kiriman, tetapi juga tidak merasa berdampak karena pada bagian administrasi sudah banyak rekan-rekan kerja yang lain, sehingga ada atau tidaknya dirinya pekerjaan akan tetap teratasi. Perasaan berdampak atau bermanfaat bagi perusahaan atau orang lain dengan kehadirannya ini sebenarnya mempengaruhi motivasi individu untuk tetap bertahan pada tempat kerja.

Selain itu, kedua pimpinan informan sering menanyakan kesulitan apa yang dihadapi dimana hal ini menjadi salah satu alasan mereka masih bertahan hingga saat ini. Dimana hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Malik, dkk (2015) menunjukkan kualitas relasi atasan-bawahan memiliki hubungan positif dengan kebermaknaan kerja. Namun, kedua informan tidak memiliki hubungan yang begitu dekat dengan rekan kerjanya, hanya sebatas bertemu saat jam kerja. Bahkan pada informan K, terjadi persaingan tidak sehat antar karyawan yang membuat *meaning of work* berkurang karena salah satu faktor penyusun *meaning of work* yaitu hubungan interpersonal (atasan, rekan kerja, dan bawahan).

Dari pembahasan di atas, dapat terlihat bahwa kedua informan memiliki cara pandang akan pekerjaan yang dapat membuat informan berpindah-pindah pekerjaan. Selain itu terdapat faktor-faktor *meaning of work* yang banyak berpengaruh yaitu hubungan antar rekan kerja dan atasan, seperti motivasi bekerja *job hopper* yang cenderung tidak jelas targetnya dan hanya sebatas pemenuhan kebutuhan hidup atau finansial yang mengarah pada orientasi kerja sebagai *job* yang berfokus pada gaji.

Selain itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *meaning of work* yaitu konteks pekerjaan dimana kedua informan merasa bosan dengan desain pekerjaan mereka. Informan K merasa bosan ketika sedang tidak melayani *client*, sedangkan informan F merasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan setiap hari monoton dan ia membutuhkan adanya *refreshing*. Informan F mengatakan *refreshing* yang dimaksud dapat berupa kegiatan diluar pekerjaan dengan rekan-rekan kerja yang difasilitasi perusahaan seperti *gathering* atau *training-training* yang menarik. Selain itu, pemilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat atau cita-cita awal karena kedua informan bekerja tidak sesuai minat awal juga menjadi satu faktor yang paling mempengaruhi. Seperti yang pernyataan Both-Nwabuwe, dkk (2017) yang mendefinisikan kebermaknaan kerja sebagai pengalaman subyektif individu mengenai pengalaman bekerja yang terasa bermakna karena adanya signifikansi yang bersumber dari kesesuaian antara individu tersebut dengan pekerjaannya.

5.2. Refleksi Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, peneliti mendapat gambaran mengenai *meaning of work* yang dimiliki oleh informan yang merupakan seorang *job hopper*. Selain itu, peneliti juga menyadari bahwa ternyata setiap pekerjaan akan terasa menyenangkan atau memiliki makna ketika kita merasa berdampak atau memberi manfaat bagi sekitar. Namun dibalik itu, penelitian ini juga memiliki beberapa kelemahan antara lain peneliti tidak memiliki tempat khusus untuk melakukan wawancara, sehingga informan kadang terdistraksi oleh sekitar meskipun sudah memilih tempat paling pojok karena sering melakukan wawancara di tempat umum. Peneliti juga belum melakukan klarifikasi terhadap jawaban informan sehingga data yang didapat tidak begitu tegas. Selain itu, peneliti juga belum melihat sudut pandang dari perusahaan/ atasan/ rekan kerja yang melihat bagaimana perilaku atau hasil kerja informan, hanya berdasarkan pernyataan atau cerita dari informan (*significant others*).

5.3. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara kualitatif dengan teknik wawancara langsung kepada individu yang mengalami *job hopping*, dapat disimpulkan bahwa dilihat dari ketiga aspek *meaning of work*, seorang *job hopper* memiliki pandangan akan pekerjaannya yang membuat mereka sering berpindah pekerjaan, seperti pandangan bahwa pekerjaan dapat menambah pengalaman dan *skill* dimana hal ini membuat mereka sering mencari pengalaman atau *skill* yang berbeda di setiap tempat kerja karena pada dasarnya generasi milenial sangat menyukai tantangan. Namun dibalik itu, mereka sebenarnya tidak terlalu merasa berdampak pada setiap perusahaan atau tempat kerja mereka. Tujuan hidup atau tujuan mereka dalam berkarir juga belum jelas arahnya, cenderung berjalan mengikuti arus, namun orientasi kerja mereka mengarah pada orientasi *job* (gaji atau finansial). Selain itu, terdapat beberapa faktor *meaning of work* yang sangat mempengaruhi seorang *job hopper* berpindah-pindah pekerjaan, yaitu faktor konteks pekerjaan dimana kedua informan ini melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan cita-cita atau minat awal mereka saat sekolah, sehingga muncul perasaan mudah bosan ketika bekerja saat ini. Sejalan dengan karakteristik milenial yang menyukai bekerja sesuai dengan tujuan atau cita-citanya. Selain itu faktor desain pekerjaan yang monoton setiap hari sehingga terasa membosankan. Hal ini penting untuk dibahas karena dalam penelitian ini peneliti menemukan data pada salah satu informan yang mengharapkan adanya suatu acara *staff gathering* atau acara di luar kantor untuk karyawan agar tidak mudah jenuh dengan pekerjaan yang setiap hari sama (monoton).

5.4. Saran

5.4.1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan dari kekurangan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mempersiapkan ruangan atau tempat khusus yang memadai untuk melakukan wawancara agar fokus peneliti dan informan tidak terganggu. Selain itu, tempat yang kondusif juga mendukung rekaman yang lebih jernih dan jelas. Untuk hasil penelitian ini hanya didapat berdasarkan jawaban atau pernyataan dari karyawan

job hopper sendiri sehingga peneliti tidak dapat memastikan kebenaran jawaban informan dari sudut pandang perusahaan atau tempat kerja (baik dari atasan, rekan kerja, maupun anak buah). Diharapkan peneliti selanjutnya jika memiliki akses atau waktu yang cukup dapat melakukan observasi secara langsung atau mencari jawaban tambahan dari rekan kerja.

5.4.2. Bagi Perusahaan

Dalam mengatasi *job hopper* yang mudah bosan atau jenuh dengan pekerjaan, perusahaan dapat memfasilitasi atau mengadakan *staff gathering*, *training*, atau acara-acara lain yang menjadi sarana *refreshing* bagi karyawan yang setiap hari bekerja. Selain itu, acara-acara seperti ini juga dapat mempererat hubungan antar rekan kerja dan atasan dengan anak buahnya sehingga kebermaknaan kerja karyawan juga semakin terbentuk, mengingat hubungan interpersonal juga merupakan faktor dari *meaning of work*.

5.4.3. Bagi Informan

Dalam upaya mengurangi intensitas *job hopping*, karyawan *job hopper* dapat mulai membangun atau menemukan *meaning of work* pada pekerjaannya dengan mengupayakan 3 aspeknya serta memunculkan faktor-faktor yang didapat dari diri sendiri, yaitu faktor personal, seperti mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat atau jurusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amato, N. (2014). *Why the job-hopper label is one to avoid*. CGM Magazine: People and Leadership Skills.
- Angkatan Kerja Produktif Melimpah. (2021). Kominfo.Go.Id. Diakses pada 10 April 2023 dari <https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktif-melimpah/0/artikel>
- Ayu, D., Dewi, K., Esti, B., Prasetya, A., Psikologi, F., Kristen, U., & Wacana, S. (2019). KEBERMAKNAAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN PT PRIMAYUDHA. *JURNAL PSIKOLOGI PERSEPTUAL* . <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/perseptual>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Barrett, V. B. (n.d.). 75% of millennials say job-hopping bolstered their careers. *HRDive*.
- Both-Nwabuwe, J. , D. M. & B. Bianca. (2017). Sweeping the floor or putting a man on the moon: How to define and measure meaningful work. . *Frontiers in Psychology*, 8 (9), 1 – 14.
- Burhan, F. R. , F. E. & Zuhroni. (2014). Gambaran kebermaknaan hidup Orang Dengan HIV-AIDS (ODHA) serta tinjauannya menurut Islam. *Jurnal Psikogenesis*, 2(2), 110–122.
- Burrin, P. (n.d.). How Rerataingful work is key to employee engagement. 2018.
- Donny. (2005). *Fenomenologi dan Hermeneutika : Sebuah Perbandingan. Kalamenau*.
- Fan, X. , & D. J. (2015). Does Job Hopping Help or Hinder Careers? The Signaling Role of Work History. *Unpublished Manuscript, University of New South Wales*.
- Gallup. (2016). How Millenials want to Work and Live: The Six Bis Changes Leader Have to Make. *Washington: Gallup Inc*.
- Gaol L, J. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo .

- Hardika, dkk. (2018). Transformasi Belajar Generasi Milenial. *Universitas Negeri Malang*.
- Husaini, dkk. (2013). Makalah Keperawatan Anak tentang Levinson's Seasons of Adulthood. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah*.
- Khan, S. (2016). An Investigation of The Relationship Between Locus of Control and Job Hopping. *Arts & Education International Research Journal*.
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). *Job-Hopping and the Determinant Factors*. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.2308.2314>
- Malik, M. , W. D. , A. M. I. , N. M. A. , & ur R. R. (2015). The Role of LMX in Employee's Job Motivation, Satisfaction, Empowerment, Stress and Turnover: Cross Country Analysis. . *Journal of Applied Business Research*, 31(5), 1987–2000. <https://doi.org/10.19030/Jabr.V31i5.9413>.
- Manajemen, J., Bisnis, D., Luh, N., Utari, M., & Krisna Heryanda, K. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EDIE ARTA MOTOR. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2015). Linking person-job fit, person-organization fit, employee engagement and turnover intention: A three-step conceptual model. *Asian Social Science*, 11(2), 313–320. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p313>
- Ngantung, D. (2013). *Survei Membuktikan: 60 Persen Anak Muda Indonesia Suka Berpindah Tempat Kerja*.
- Park, J. , dan D. Gursoy. (2012). Generation Effects on Work Engagement among US Hotel Employees. *Internation Journal of Hospitality Mangement*.
- Poerwandari, E. K. (2007). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. : LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Pranaya, D. (2014). Job-Hopping–An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM) ISSN (E)*, 2.
- Priherdityo, E. (2016, December 15). *Milenial, Generasi Kutu Loncat Pengubah Gaya Kerja*. CNN Indonesia. Diakses pada 10 April 2023 dari

<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja>.

- Puspita, M. D. (2012). *Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (Calling) dengan Keterikatan Kerja*.
- Saleem, S. , & Q. B. (n.d.). *An Investigation of the Antecedents of Turnover Intentions and Job Hopping Behavior*. South Asian Journal of Business Study.
- Saryono. (2010). *Metode penelitian kualitatif*. PT. Alfabeta.
- Sianturi & Prabawani. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK VALUE TERHADAP JOB HOPPING KARYAWAN GENERASI MILLENNIAL PADA GOLDEN TULIP JINENG RESORT BALI. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(No. 2).
- Smith, J. (2013). The Pros and Cons of Job Hopping. *Forbes*.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). *Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work*.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012a). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). In *Journal of Career Assessment* (Vol. 20, Issue 3, pp. 322–337). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012b). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). In *Journal of Career Assessment* (Vol. 20, Issue 3, pp. 322–337). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Supriyadi, E., Ningrum, D. P., Kurniawatiningsih, E. D., Bihal, F., Pahleviando, R., & Handoko, I. (2021). *Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan milenial pada saat pandemi Covid-19: Kasus pada sebuah perusahaan BUMN di Indonesia* *A B S T R A K Journal of Business and Banking*. 11, 49–71. <https://doi.org/10.14414/jbb.v11i1.2572>
- Surya, Y. P. (2016). THEORITICAL REVIEW : TEORI PERBEDAAN GENERASI. *Among Makarti*, 9.

- Suryaratri Ratna Dyah dan Muhammad Adib Abadi. (2018). Modal Psikologi Dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millennial. *Ik.Raith-Humaniora*, 2, 78.
- Tim Majalah Femina. (2013). *Ciri Khas Gen Y*. Diakses pada 3 Desember 2023 dari <https://www.femina.co.id/article/ciri-khas-gen-y>
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organizational relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40(5), 1089–1121. <https://doi.org/10.2307/256928>
- Widjaja, D. C., Kristiani, D., & Program Manajemen, M. S. (2018). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION JOB HOPPER DI INDUSTRI PERHOTELAN DI INDONESIA*.
- Wrzesniewski, A. (2003). . *Finding positive meaning in work*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.). Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline.
- Zaluchu, S. E. (2020). STRATEGI PENELITIAN KUALITATIF DAN KUANTITATIF DI DALAM PENELITIAN AGAMA. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4, 28–38.