

LAMPIRAN

Lampiran A (Lembar Konsultasi)

5. Lembar Konsultasi Dosen Pembimbing 1



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN

Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama :Faisal Ramadhani

Pembimbing

NIM :170104040240

1. Shanty Komalasari,M.Psi,Psikolog

Judul :Kebiasaan *Job Hopping* Pada Pekerja

Generasi Milenial

No	Tanggal	Deskripsi Masalah Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	5 November 2020	Lapor revisi kompre Dan menyusun bab 1	
2.	12 November 2020	Lanjut membuat bab 2	
3.	18 November 2020	Lapor tentang bab 2 serta diskusi tentang cara pengambilan data Menjaga hubungan dengan subjek	
4.	27 November 2020	Melampirkan ayat setelah itu kasih penjelasan Membahas teori serta revisi bab 2 Ketika mengutip sebaiknya parafrase saja	
5.	28 Desember 2020	Lanjut mengerjakan bab 3 Menunggu hasil bimngan dari pak mubarak Analisis data deskriptif saja jika tidak yakin fenomena	
6.	13 Agustus 2021	Bikin panduan wawancara Guide interview	
7.	16 Agustus 2021	Revisi panduan wawancara dan penentuan profesional judgment	
8.	23 Agustus 2021	Laporan tentang progres panduan wawancara dengan dospem 2	
9.	30 Agustus 2021	Menunggu hasil revisi panduan wawancara dari pj 1 dan 2.	



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN

Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

		Menunggu hasil panduan wawancara dari pj 1 menambahkan dokumentasi di teknik pengambilan data	
10.	25 Oktober 2021	Diskusi terkait subjek penelitian dan rumusan masalah	
11.	23 November 2021	Laporan mengenai panduan wawancara, minta surat riset dan ambil data	
12.	2 Desember 2021	Konsultasi mengenai pergantian judul penelitian	
13.	4 Januari 2022	Laporan perkembangan skripsi uji plagiasi, serta penulisan verbatim	
14.	6 Januari 2022	Melanjutkan coding, melanjutkan perbaikan uji plagiasi bab 1 sampai bab 2	
15.	11 Januari 2022	Melanjutkan coding	
16.	8 Februari 2022	Menyelesaikan axial coding serta mengirim uji plagiasi yang kedua	
17.	10 Februari 2022	Laporan perkembangan skripsi mengerjakan hasil penelitian, mencari tata penulisan hasil penelitian grounded theory	
17.	17 Februari 2022	Lanjut bimbingan mengenai bab 4 dengan dospem satunya	
18.	24 Februari 2022	Memperbaiki kategori dan tema di bagian pembahasan dan pengolahan data	
19.	8 Maret 2022	Memperbaiki bab 4 lanjut bimbingan bersama dospem satunya	
20.	6 April 2022	dospem satunya	
21.	8 April 2022	Laporan perkembangan skripsi	
		Laporan mengenai proses hasil penelitian	



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN**

Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

21.	11 April 2022	Laporan perkembangan skripsi, mendiskusikan hasil coding bersama dospem satunya dan sudah acc melanjutkan ke pembahasan, judul ada perubahan, membuat definisi sendiri mengenai job hopping	
22.	3 juni 2022	Melanjutkan ke pembahasan hasil di bab 4	
23.	6 Juni 2022	Perbaikan abstrak skripsi	
24.	7 Juni 202	Konsultasi mengenai jurnal penelitian	
25.	13 Juni 2022	Konsultasi mengenai bab 4 dan bab 5, konfirmasi submit jurnal al-husna Konsultasi mengenai perkembangan skripsi dan jurnal penelitian.	

Banjarmasin, 13 Juni 2022

Ketua Prodi Psikologi Islam

Shanty Komalasari, M.Psi, Psikolog

NIP. 19830215201503 2 002

6. Lembar Konsultasi Dosen Pembimbing 2



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN

Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235 Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama :Faisal Ramadhani

NIM :170104040240

Judul :Kebiasaan *Job Hopping* Pada Pekerja

Generasi Milenial

Pembimbing

2. Musfichin.MA

No	Tanggal	Deskripsi Masalah Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	15 November 2021	Konsultasi pergantian pembimbing	
2.	22 November 2021	Konsultasi bab I sampai bab III dan diskusi mengenai judul, perubahan metode penelitian, verbatim, informan penelitian, jenis wawancara.	
3.	23 November 2021	Konsultasi mengenai rumusan masalah	
4.	26 November 2021	Konfirmasi pengambilan data	
5.	1 Desember 2021	Konfirmasi bab I sampai bab III yang sudah di revisi untuk di lanjutkan serta laporan perkembangan skripsi	
6.	6 Desember 2021	Konfirmasi plagiasi bab I sampai bab III, konsultasi mengenai coding dalam pengolahan data	
7.	11 Desember 2021	Konsultasi mengenai verbatim	
8.	12 Desember 2021	Konsultasi coding dalam penelitian	
9.	8 Januari 2022	Konsultasi mengenai open coding dan	



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN

Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

		dilanjutkan ke axial coding	
10.	10 Januari 2022	Konsultasi axial coding dan perubahan jenis penelitian grounded theory	<i>E. W. P.</i>
11.	21 Januari 2022	Konsultasi open coding & axial coding dan lanjut selective coding	<i>E. W. P.</i>
12.	27 Januari 2022	Konsul mengenai semua hasil coding dan membuat konsep mengenai job hopping	<i>E. W. P.</i>
13.	2 Februari 2022	Konsultasi coding dan melanjutkan ke tahap selanjutnya	<i>E. W. P.</i>
14.	9 Februari 2022	Konsul mengenai bab IV	<i>E. W. P.</i>
15.	10 Februari 2022	Konsul mengenai pembahasan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian grounded theory	<i>E. W. P.</i>
16.	14 Februari 2022	Konsul mengenai proses penyajian data dalam grounded theory	<i>E. W. P.</i>
17.	15 Februari 2022	Diskusi terkait rumusan masalah dalam grounded theory	<i>E. W. P.</i>
18.	16 Februari 2022	Membahas mengenai kategori dan tema dalam analisa data	<i>E. W. P.</i>
19.	17 Februari 2022	Konsul mengenai hasil bab IV	<i>E. W. P.</i>
20.	3 Maret 2022	Mengerim revisi dari bab IV	<i>E. W. P.</i>
21.	9 Maret 2022	Konsul mengenai hasil penelitian	<i>E. W. P.</i>
22.	30 Maret 2022	Konsul mengenai pembahasan	<i>E. W. P.</i>
23.	7 April 2022	Konsul mengenai aspek ke Islaman	<i>E. W. P.</i>
24.	13 April 2022	Konsul dalam pemilihan hadist dan dalil yang di ambil	<i>E. W. P.</i>
25.	9 Mei 2022	Konsul mengenai pembahasan ke Islaman	<i>E. W. P.</i>



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN

Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

26.	11 Mei 2022	Perubahan dan penambahan dalil ke Islaman	<i>E.P.S.P.</i>
27.	12 Mei 2022	Perbaikan fotnote dan definisi istilah	<i>E.P.S.P.</i>
28.	13 Mei 2022	Perbaikan mengenai bab II	<i>E.P.S.P.</i>
29.	14 Mei 2022	Konsul mengenai kerangka berfikir	<i>E.P.S.P.</i>
30.	18 Mei 2022	Konsul mengenai program p2spi, perbaikan fotnote dan referensi utama	<i>E.P.S.P.</i>
31.	20 Mei 2022	Konsul mengenai analisa aspek ke Islaman	<i>E.P.S.P.</i>
32.	22 Mei 2022	Konsul mengenai bab IV dan plagiasi	<i>E.P.S.P.</i>
33.	2 Juni 2022	Konsul bab IV dan V	<i>E.P.S.P.</i>
34.	3 Juni 2022	Konsul mengenai konsep dan kesimpulan	<i>E.P.S.P.</i>
35.	7 juni 2022	Konsul mengenai abstrak dan jurnal	<i>E.P.S.P.</i>

Banjarmasin, 14 Juni 2022

Ketua Prodi Psikologi Islam

Shanty Komalaari, M.Psi, Psikolog

NIP. 19830215201503 2 002

Lampiran B (Surat-Surat)

1. SK Melaksanakan Seminar Proposal

**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UIN ANTASARI BANJARMASIN
NOMOR 285 TAHUN 2020**

**Tentang
PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI MAHASISWA
DAN PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**

- Menimbang : a. Bahwa proposal skripsi yang berjudul: "Fenomena Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millenial" telah ditelaah oleh Dosen Penelaah.
- b. Bahwa persetujuan atau penolakan judul skripsi mahasiswa perlu dituangkan dalam sebuah surat keputusan
- Memperhatikan : Hasil sidang Jurusan Psikologi Islam yang diselenggarakan pada tanggal, 24 Juni 2020
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Sistem Pendidikan Nasional
2. Peraturan Pemerintah No 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
3. Peraturan Presiden No 36 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
4. Peraturan Menteri Agama No 20 Tahun 2017 tentang Organisasi dan tata Kerja UIN Antasari Banjarmasin
5. Peraturan Menteri Agama No 29 Tahun 2017 tentang Statuta UIN Antasari Banjarmasin
6. Keputusan Direktur jenderal Pendidikan Islam No 102 Tahun 2019 tentang Standar Keagamaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam
7. Keputusan Rektor Uin Antasari No 289 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Kredit Semester UIN Antasari Banjarmasin

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Menyetujui proposal skripsi mahasiswa yang berjudul: "Fenomena Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millenial" untuk digarap oleh mahasiswa/i:

Nama/NIM: Faisal Ramadhani/170104040240

Program Studi : Psikologi Islam

- Kedua : Menunjuk dan menetapkan Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog sebagai Dosen Pembimbing I dan Mubarak, M.A sebagai Dosen Pembimbing II untuk mahasiswa tersebut diatas.
- Ketiga : Apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan dibetulkan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banjarmasin

Pada tanggal : 30 Juli 2020



- Tembusan:
1. Jurusan
2. Dosen Pembimbing
3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ANTASARI BANJARMASIN

FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

Nomor : B-874/Un.14/III.3/PP.00.9/07/2020
Lamp. : --
Hal : **Pelaksanaan Seminar Desain Operasional
a.n. Faisal Ramadhani**

30 Juli 2020

KEPADA YTH.

1. Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog
 2. Mubarak, M.A
 3. Imadduddin, M.A
- (Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora)
di Banjarmasin

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan disetujui Proposal Skripsi Mahasiswa :

Nama : Faisal Ramadhani
NIM : 170104040240
Judul : Fenomena Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millenial

Dengan ini, diberitahukan bahwa proposal tersebut setelah diubah menjadi desain operasional akan diseminarkan pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 20 Agustus 2020
Waktu : (10.00-11.00 WITA)
Tempat : Daring
Pembimbing I : Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog
Pembimbing II : Mubarak, M.A
Moderator : Imadduddin, M.A

Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Wassalam,
Faisal Noor

2. Surat Lulus Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website www.pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi

Nomor: 1562/Un.14/III.3/PP.00.9/06/2022

Ketua Prodi Psikologi Islam menerangkan bahwa karya ilmiah:

Nama : Faisal Ramadhani

NIM : 170104040240

Prodi : Psikologi Islam

Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Judul Karya Ilmiah : "Kebiasaan Job Hopping pada Pekerja Generasi Milenial"

Telah dinyatakan **lulus uji plagiasi** dengan Prosentase sebagaimana terlampir.

Demikian surat keterangan lulus uji plagiasi ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 13 Juni 2022

Menyetujui
An. Ketua Program Studi Psikologi Islam
Sekretaris



Yulia Hairina



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website www.pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Hasil Uji Plagiasi

Nama : Faisal Ramadhani

NIM : 170104040240

Bab	Tahap				Ket
	1	2	3	4	
1	48	40	17	17	Lulus
2	60	43	21	22	Lulus
3	71	65	17	17	Lulus
4	27	27			Lulus
5	13	13			Lulus

Banjarmasin, 13 Juni 2022

Menyetujui
An. Ketua Program Studi Psikologi Islam

Sekretaris


Julia Hairina

3. Surat Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

SURAT RISET

Nomor: 2626/Un.14/III.3/TL.00/10/2021

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menerangkan bahwa:

N a m a : Faisal Ramadhani
N I M : 170104040240
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Psikologi Islam
Alamat Sekarang : Kelurahan. Sungai Andai Jl.Padat karya Komplek purnama permai 3 jalur 7 B No.317
Tugas : Melakukan riset/penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi sarjana dengan judul

FENOMENA JOB HOPPING PADA PEKERJAAN GENERASI MILLENIAL

Tempat yang Dituju : Pekerja generasi millennial di kota Barabai
Barang yang dibawa : Seperangkat alat penelitian
Lamanya Riset : 1 (satu) bulan
Dari Tanggal : 31/10/2021
Sampai tanggal : 30/11/2021

Demikian Surat Riset ini diberikan kepada yang bersangkutan agar pihak-pihak yang berkepentingan dapat memberikan bantuan seperlunya.

29 Oktober 2021
Dekan

Irnan Noor



4. Surat Pernyataan Kesiadaan Subjek MA

PERNYATAAN KESEDIAAN
UNTUK MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Nama : Muhammad Ardianor
Tempat, Tanggal Lahir : Tarai, 10 Juli 1997
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Status : Belum Kawin
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan RT-01 Benawa Tengah

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan kesediaan saya untuk diwawancarai dan memberikan keterangan sebenar-benarnya dalam penelitian ini, yang hasilnya akan digunakan untuk pembuatan skripsi dengan judul " Kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial " yang dilakukan oleh saudara Faisal Ramadhani (Jurusan Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin).

1. Adapun data pribadi saya dijamin kerahasiannya dan digunakan semata-mata hanya untuk keperluan pembuatan skripsi ini.
2. Saya bersedia di wawancarai kembali jika ditemukan data yang kurang lengkap
3. Atas dasar kepercayaan maka saya akan memberikan data yang sebenar-benarnya.

Barabai, Minggu - 7 - November - 2024


Interviewee


Interviewer

5. Surat Pernyataan Kesiediaan Subjek MT

PERNYATAAN KESEDIAAN
UNTUK MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Nama : Muhammad Tamrin
 Tempat, Tanggal Lahir : Mangkajp 25-06-1994
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Status : Kawin
 Alamat : Banua ~~Kapangan~~ ^{Hanyar} RT. 04-02 Kec. Pandawan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan kesediaan saya untuk diwawancarai dan memberikan keterangan sebenar-benarnya dalam penelitian ini, yang hasilnya akan digunakan untuk pembuatan skripsi dengan judul " Kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial " yang dilakukan oleh saudara Faisal Ramadhani (Jurusan Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin).

1. Adapun data pribadi saya dijamin kerahasiannya dan digunakan semata-mata hanya untuk keperluan pembuatan skripsi ini.
2. Saya bersedia di wawancarai kembali jika ditemukan data yang kurang lengkap
3. Atas dasar kepercayaan maka saya akan memberikan data yang sebenar-benarnya.

Barabai, 7 November 2021



Interviewee



Interviewer

6. Surat Pernyataan Kesiadaan Subjek SN

PERNYATAAN KESEDIAAN UNTUK MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Nama : Syarifudin
Tempat, Tanggal Lahir : Mangkatp, 04-04 - 1998
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Status : Belum Menikah
Alamat : Banua Kupang RT-06

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan kesediaan saya untuk diwawancarai dan memberikan keterangan sebenar-benarnya dalam penelitian ini, yang hasilnya akan digunakan untuk pembuatan skripsi dengan judul " Kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial " yang dilakukan oleh saudara Faisal Ramadhani (Jurusan Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin).

1. Adapun data pribadi saya dijamin kerahasiannya dan digunakan semata-mata hanya untuk keperluan pembuatan skripsi ini.
2. Saya bersedia di wawancarai kembali jika ditemukan data yang kurang lengkap
3. Atas dasar kepercayaan maka saya akan memberikan data yang sebenar-benarnya.

Barabai, 14 November 2021



Interviewee



Interviewer

7. Surat Pernyataan Kesiediaan menjadi informan

PERNYATAAN KESEDIAAN UNTUK MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Nama : Rina
Tempat, Tanggal Lahir : Mangkatip, 29-09-1978
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Kawin
Alamat : Banua Kupang RT.06 RW.3 Kec. Lau

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan kesediaan saya untuk diwawancarai dan memberikan keterangan sebenar-benarnya dalam penelitian ini, yang hasilnya akan digunakan untuk pembuatan skripsi dengan judul " Kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial " yang dilakukan oleh saudara Faisal Ramadhani (Jurusan Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin).

1. Adapun data pribadi saya dijamin kerahasiannya dan digunakan semata-mata hanya untuk keperluan pembuatan skripsi ini.
2. Saya bersedia di wawancarai kembali jika ditemukan data yang kurang lengkap
3. Atas dasar kepercayaan maka saya akan memberikan data yang sebenar-benarnya.

Barabai, 7 November 2021



Interviewee



Interviewer

PERNYATAAN KESEDIAAN
UNTUK MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Nama : Sri Rusmilayanti
Tempat, Tanggal Lahir : Banua Hanyar, 17 Januari 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Kawin
Alamat : Banua Hanyar

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan kesediaan saya untuk diwawancarai dan memberikan keterangan sebenar-benarnya dalam penelitian ini, yang hasilnya akan digunakan untuk pembuatan skripsi dengan judul “ Kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial ” yang dilakukan oleh saudara Faisal Ramadhani (Jurusan Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin).

1. Adapun data pribadi saya dijamin kerahasiannya dan digunakan semata-mata hanya untuk keperluan pembuatan skripsi ini.
2. Saya bersedia di wawancarai kembali jika ditemukan data yang kurang lengkap
3. Atas dasar kepercayaan maka saya akan memberikan data yang sebenar-benarnya.

Barabai, 28 - Nov - 2021



Interviewee



Interviewer

PERNYATAAN KESEDIAAN
UNTUK MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Nama : Rahmayani
Tempat, Tanggal Lahir : Taras Padang, 10-07-1987
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Menikah
Alamat : Taras Padang RT. 01 RW. 01

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan kesediaan saya untuk diwawancarai dan memberikan keterangan sebenar-benarnya dalam penelitian ini, yang hasilnya akan digunakan untuk pembuatan skripsi dengan judul “ Kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial ” yang dilakukan oleh saudara Faisal Ramadhani (Jurusan Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin).

1. Adapun data pribadi saya dijamin kerahasiannya dan digunakan semata-mata hanya untuk keperluan pembuatan skripsi ini.
2. Saya bersedia di wawancarai kembali jika ditemukan data yang kurang lengkap
3. Atas dasar kepercayaan maka saya akan memberikan data yang sebenar-benarnya.

Barabai, 27 - November 2021


Interviewee


Interviewer

8. Professional Judgment 1



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Formulir Professional Judgment

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yulia Hairina, M. Psi, Psikolog

Institusi : UIN Antasari Banjarmasin

Dengan ini telah melaksanakan professional judgment pada:

Nama : Faisal Ramadhani

NIM : 170104040240

Judul Penelitian : Fenomena *Job Hopping* pada Pekerja Generasi Milenial

Objek Penilaian : Pekerja Generasi Milenial yang Melakukan *Job Hopping*

Demikian professional judgment ini dibuat untuk dapat diperbaiki sesuai rekomendasi.

Banjarmasin, 22 September 2021

Professional

(Yulia Hairina, M. Psi, Psikolog)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Rekomendasi dan Hasil Professional Judgment

Nama : Faisal Ramadhani

NIM :170104040240

Menambahkan pertanyaan untuk rumusan masalah kedua

Kita- Anda

Jangan menggunakan pertanyaan tertutup

Memberikan penomoran pada setiap indikator dipertanyaan agar mudah diketahui rumusan masalah mana yang akan digali.

Banjarmasin, 22 September 2021

Profesional

(Yulia Hairida, W. Psi, Psikolog)

9. Professional Judgment 2



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Formulir Professional Judgment

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Musfichin, M. A

Institusi : UIN Antasari Banjarmasin

Dengan ini telah melaksanakan professional judgment pada:

Nama : Faisal Ramadhani

NIM : 170104040240

Judul Penelitian : Fenomena *Job Hopping* pada Pekerja Generasi Milenial

Objek Penilaian : Pekerja Generasi Milenial yang Melakukan *Job Hopping*

Demikian professional judgment ini dibuat untuk dapat diperbaiki sesuai rekomendasi.

Banjarmasin, 20 Agustus 2021

Profesional

(Musfichin, M. A)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Rekomendasi dan Hasil Professional Judgment

Nama : Faisal Ramadhani

NIM :170104040240

Rev . Aspek pertama pada item pertanyaan 1,2
Rev . Aspek kedua pada item pertanyaan 1
Rev . Aspek ketiga pada item pertanyaan 1
Rev . Aspek keempat pada item pertanyaan O
Rev . Aspek kelima pada item pertanyaan 1,2
Rev . Aspek keenam pada item pertanyaan O
Rev . Aspek ketujuh pada item pertanyaan O
Rev . Aspek kedelapan pada item pertanyaan O
Rev . Aspek Kesembilan pada item pertanyaan 1
Rev . Aspek kesepuluh pada item pertanyaan O

Banjarmasin, 20 Agustus 2021

Profesional

(Musfichin, M. A)

Lampiran C (Pedoman Wawancara)

Rancangan Panduan Wawancara

Rumusan masalah yang ingin diketahui adalah:

1. Apa motif generasi millennial melakukan job hopping?
2. Mendeskripsikan harapan generasi millennial dengan tempat kerjanya?

Nama : Faisal Ramadhani

NIM : 170104040240

Jurusan : Psikologi Islam

Judul : Fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial

Metode : Deskriptif kualitatif

Fenomena *job hopping*

Fenomena adalah pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau fenomena.¹ Sedangkan perilaku *job hopping* adalah berpindah-pindah tempat kerja dari satu tempat ke tempat yang lainnya setelah diterima dari tempat ia bekerja, orang yang sering berpindah-pindah pekerjaan disebut dengan *job hopper* Pranaya “menyatakan *Job hopping* didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan individu untuk berpindah-pindah pekerjaan secara sukarela dengan rentang waktu kurang dari dua tahun bukan dikarenakan pemutusan hubungan kerja atau penutupan perusahaan². Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori job hopping yang dikemukakan oleh Pranaya terbagi ke dalam 10 aspek yaitu:

1. Memperluas pilihan pekerjaan. Berpindah-pindah tempat kerja memungkinkan memperluas pilihan pekerjaan bukan mempersempitnya,

¹ John W Creswell, *Penelitian Kualitatif & desain riset: memilih diantara lima pendekatan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 105.

² Pranaya, “Job-Hopping—An Analytical Review.”

ketika memiliki lebih banyak pengalaman di berbagai posisi akan dapat meningkatkan keahlian serta untuk mengejar pekerjaan impian.

2. Tidak perlu mengesankan orang yang belum pernah anda temui. Banyak orang terutama manajer SDM memperingatkan agar tidak berpindah pekerjaan sehingga secara teoritis dapat mengesankan SDM lain manajer di masa mendatang yang belum anda temui.
3. Kelayakan tidak ada lagi. Karyawan tidak didahulukan adanya anggapan bahwa perusahaan tidak setia terhadap pekerjanya karyawan tidak didahulukan hal ini membuat pekerja juga berfikir untuk tidak perlu setia kepada perusahaannya.
4. Jejaring sosial. Pekerja yang melakukan job hopping percaya bahwa jaringan adalah faktor yang lebih menentukan seseorang dalam mendapatkan pekerjaan. Seseorang yang melakukan job hopping akan bertemu dengan banyak orang yang dapat menjadi sumber rekomendasi untuk mendapatkan pekerjaan baru.
5. Naik gaji dan peningkatan jabatan
 Pekerja yang melakukan *job hopping* beranggapan bahwa lebih baik menemukan pekerjaan baru yang membayar dengan baik dan memiliki gelar yang bagus dari pada meyakinkan perusahaan yang ada untuk memberikan kenaikan gaji dan promosi.
6. Awal dari masa depan karir. Karir tidak akan menjadi linier lagi, sebaliknya akan mengumpulkan posisi dan peluang untuk sepenuhnya membentuk teka-teki karir.
7. Anda tidak tau apa yang anda suka sampai anda melakukannya.

Hanya sebagian kecil dari mereka yang dapat langsung masuk kedalam karir yang menjadi pekerjaan impian mereka. Kebanyakan orang terjebak didalam pekerjaan yang mereka tidak suka dengan melakukan berpindah pindah pekerjaan itu akan membantu mereka.

8. Hasil dari perusahaan kita tidak bisa prediksi

Baik perusahaan rintisan hingga perusahaan yang besar setiap bagiannya berusaha untuk berjuang melawan semacam penghalang entah itu kekurangan uang atau banyaknya tata kerja atau aturan. Bagi mereka lompatan pekerjaan selalu memberikan tugas yang relevan (ketepatan) untuk menyelesaikan masalah yang dapat memberikan dampak positif.

9. Resisi adalah alasan hebat untuk orang yang berkinerja tinggi

Karna saat terjadinya resisi (penurunan) mereka sebagai pekerja yang berkinerja tinggi mampu untuk mengambil resiko dan menuai hasil yang besar serta menguntungkan bagi mereka.

10. Bakat anda sangat diperlukan

Mayoritas gen Y (*generasi millennial*) kecewa dan tidak puas dengan karir mereka. Perilaku job hopping ini membantu mereka menemukan kepuasan dalam karir yang mereka impikan sehingga bakat dan kemampuan dapat dikembangkan.

Aspek	Indikator	Pertanyaan
Memperluas pilihan pekerjaan	Meningkatkan keterampilan	Menurut anda haruskah meningkatkan keterampilan anda ? mengapa? (1)
	Memperbanyak Pengalaman	Menurut anda dengan berpindah-pindah kerja dapat membuat anda merasa memiliki banyak pengalaman ? Mengapa? (1)
		Menurut anda faktor apa saja yang me membuat anda

		merasa nyaman di tempat anda bekerja ? (2)
Tidak perlu memberi kesan kepada orang yang belum pernah anda temui	Tidak adanya komitmen dan janji pada diri sendiri terhadap pekerjaan	Mengapa tanggung jawab terhadap diri sendiri penting dalam melakukan sebuah pekerjaan ? Menurut anda perlukah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan ? Mengapa? (1) Apa harapan anda dalam bekerja?(2)
Keloyalan tidak ada lagi	Perusahaan tidak menunjukkan kepedulian terhadap pekerjaannya	Bagaimana kepedulian perusahaan dapat mempengaruhi kinerja anda?(1) Bagaimana lingkungan yang anda inginkan di tempat kerja anda.? (2) Menurut anda mengapa apresiasi terhadap karyawan yang bekerja di tempat kerjanya sangat diperlukan ?(2)

Jejaring Sosial	Relasi memudahkan untuk mendapatkan pekerjaan	Apakah banyak mempunyai kenalan dengan orang lain menjadi faktor penting untuk mendapatkan pekerjaan? Mengapa ? (1)
Naik Gaji dan Peningkatan jabatan	Penghasilan dan jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan	Menurut anda mengapa seimbangnya gaji dan jabatan menjadi hal yang berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan? (2) Menurut anda apakah gaji dan jabatan menjadi faktor utama ketika pindah pekerjaan.? (1)
Awal dari masa depan karir	Mengejar pekerjaan impian	Bagaimana usaha anda untuk mencapai pekerjaan yang anda impikan.? (1) Apakah jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan anda akan memberikan dampak besar terhadap kinerja yang akan dilakukan?(2) Ketika anda bekerja bagaimanakah fasilitas yang anda inginkan yang berada di tempat kerja anda? (2)
Anda tidak tau apa	Pekerjaan yang	Jika pekerjaan yang

yang anda sukai sampai anda melakukannya	didapatkan tidak sesuai dengan yang di harapkan	dilakukan tidak sesuai dengan yang di harapkan apakah mengganggu kinerja anda ? mengapa hal itu terjadi? (1) Bagaimanakah lingkungan dan atasan yang anda inginkan pada tempat kerja anda ? (2)
Hasil dari perusahaan tidak bisa prediksi	Masalah yang dialami di tempat mereka bekerja	Apakah dengan melakukan pindah- pindah pekerjaan dapat membantu menyelesaikan permasalahan di tempat kerja yang baru ? (1)
Resisi adalah alasan hebat untuk orang yang berkinerja tinggi	Berani mengambil sebuah resiko dalam pekerjaan	Apa tindakan anda saat tempat anda bekerja mengalami masa penurunan roda perekonomian ? (1)
Bakat anda sangat diperlukan	Kepuasan dalam karir Mengembangkan kemampuan	menurut anda mengapa pembentukan karir menjadi hal yang diperlukan ?(1) Bagaimana mengembangkan kemampuan untuk membantu proses dalam karir anda ?(1) Bagaimana perasaan anda

		jika diberikan pekerjaan oleh atasan anda yang sesuai dengan keahlian yang anda miliki?(2)
--	--	--

Lampiran D (Verbatim dan Coding)

WAWANCARA SUBJEK I

Identitas : MA, Laki-laki 24 tahun

Waktu : 01.00-01.20 Wita (20 menit)

Lokasi : Di rumah subjek Jl. Printis kemerdekaan Rt.03 Benawa tengah.

	Baris	Uraian	Tema
Peneliti	1 2 3 4 5	<i>Perkenalkan nama ulun faisal ramadhani mahasiswa psikologi islam sedang melakukan riset penelitian skripsi nah.. mungkin bisa perkenalkan diri terlebih dahulu nama pian siapa ?</i>	Pembukaan MA: B1-B5
MA	6	Eee, nama ulun MA..	Perkenalan MA: B6
Peneliti	7 8 9 10	<i>Owh iya.., jadi langsung saja kita mulai bisakah pian ceritakan tentang riwayat pian bekerja, tempat bekerja serta berapa lama pian bekerja?</i>	
MA	11 12 13	Owh..iya bisa boleh riwayat bagawilah.. pertama tama begawi di dialer honda PT.Surya prima jadi sales habistu di pizza hut dulu tahun 2017..	Riwayat Pekerjaan MA: B12-B 87
Peneliti	14 15	<i>Di dealer berapa lama dan di di pizza hut itu berapa lama jua pian begawinya?</i>	
MA	16 17 18	Di dealer sehari saja kalau di pizza hut tu kada sampai setahun empat bulanan aj pindah merasa kurang cocok han..	
Peneliti	19 20 21	<i>Kalau boleh tau kenapa kurang cocok dan empat bulan saja nih pian bagawi dipizza hut? dan di dialer sehari saja juga?</i>	
MA	22 23	Kalau alasannya sehari aj begawi jadi sales disana karena merasa susah nyari customer	

	24 25 26 27 28 29 30 31 32	dan pizza hut ni.. semalam tu kita jua masih part time lo.. part time tu.. paling banyak seminggu tiga kali begawi sedangkan aku menakuni kawan ku jar ku ikam berapa tahun hudah begawi setahun labih jar di kontrak lah jar belum jar ada juga kawanku yang satunya berapa tahun dua tahun jar hanyar aku dikontrak lawasnya disitu aku befikir jadi kelawasan aku sedangkan biaya hidup aku dibanjar pulang nah itu..	
Peneliti	33 34 35	<i>Jadi alasan pian berhenti dari pekerjaan tersebut karna ketidak jelasan pemberian kontrak lah? dan berhenti jadi sales karna kesusahan nyari custumer.</i>	
MA	36	Nah.. iya tu masuk.. iya..	
Peneliti	37	<i>Owh.. inggih setelah itu kemana lagi pian?</i>	
MA	38 39 40 41	Habistu pindah dari pizza hut kita melamar lagi ke anu di plywood di PT. Elbana abadi jaya tanjung itu agak lawas sekitar enam bulan itu alasan saya berhenti kenapa terlalu cape..	
Peneliti	42 43	<i>Kalau boleh tau bagaimana pekerjaannya sampai pian merasa cape bekerja disana?</i>	
MA	44 45 46	Karena begawinya lumayan lapah dari jam tujuh masuk buliknya jam tujuh lagi istirahat satu jam sedangkan gajinya kada sesuai dengan gawian..	
Peneliti	47 48	<i>Owh.. inggih jadi itulah kenapa pian merasa cape tadi.. selanjunya pang pian</i>	

		<i>begawi dimana lagi?</i>	
MA	49 50 51	Selanjutnya pernah bekerja jua di wongsolo, wongsolo mandingin barabai itu kurang lebih empat bulan jua karena kurang cocok disana..	
Peneliti	52 53	<i>Kurang cocok ni menurut pian bagaimana maksudnya?</i>	
MA	54 55 56 57 58 59 60 61 62 63	Itu kenapa karirnya bagiku terlalu lawas naik gaji pertahun habistu setelah kita gaji ganal kita tu di oper misalnya dari barabai ke tanjung dipindah ke outlet lain itu kita dari nol lagi gaji dari nol kita masuk lagi nah itu meulah semangat kita kada kencang disana nah itu aku jadi down mendengar habar kaituan lawan kawanan ni.. hanyaram tadi kawan ku bedua gaji lumayan banyak sudah handak dipindah ka amuntai jadi inya memutuskan ampiah aj sekalian maka hudah beanak han sayangnya..	
Peneliti	64 65	<i>Jadi begitulah kenapa jadi kurang cocok tadi... Sehabis di wongsolo pang dimana pulang?</i>	
MA	66 67 68 69 70	Habistu mengangurai lumayan lawas sekitar enam bulanan bekerja dikampung ai angkut-angkut padikan bantu-bantu orang tua nah habistu selesai musim panen nah masuk ke sini ad-diwani group gabung disini jadi tukang pangkas barber men..	
Peneliti	71	<i>Emm. Iya kalau di ad-diwani ni berapa</i>	

	72	<i>lama sudah pian..?</i>	
MA	73	Di ad-diwani ni hudah setahun lima bulanan lo..	
Peneliti	74 75	<i>Jadi secara garis besar dari alasan pian tadi diatas berpindah pekerjaan tadi apa saja?</i>	
MA	76 77 78 79 80 81 82 83 84 85	Kenyamanan begawi lawan gaji penghasilan untuk apa kita nyaman begawi sedangkan penghasilan kada sesuai asa sia-sia jua kalau aku begawi lapah kada papa asal sesuai aj lingkungan nyaman jua atasan nyaman aj jua.. aku paling kada suka jua bila banyak peraturan peraturan yang kada penting kada mesti kaitu gin sebenarnya jalan nah itu aku kada suka bila banyak peraturan.. karir jelas jua.. kalau begawi di ad-diwani ni kada da pang jenjang karirnya cuma kenyamanan aj ..	
Peneliti	86	<i>Begitu alasannyalah.. jadi sekitar empat kalian lah..</i>	
MA	87	Ya..betul..	
Peneliti	88 89	<i>Kita lanjutlah menurut pian haruskah kita meningkatkan keterampilan kita?</i>	
MA	90	Owh harus banget..	Memperluas pilihan pekerjaan MA: B 90-B 105
Peneliti	91	<i>Mengapa?</i>	
MA	92 93	Karna keterampilan ini yang dibeli orang jadi nilainya..	
Peneliti	94 95	<i>Menurut pian dengan berpindah-pindah pekerjaan dapat membuat pian merasa</i>	

	96	<i>memilki banyak pengalaman?</i>	
MA	97	Owh.. itu pasti sudah..	
Peneliti	98	<i>Mengapa kalau pasti?</i>	
MA	99 100	Karena sudah banyak pengalaman jadi yang mana yang baik dipakai yang kada baik ditinggalakan..	
Peneliti	101 102	<i>Menurut pian faktor apa saja yang membuat pian merasa nyaman ditempat pian bekerja?</i>	
MA	103 104 105	Jadi nyaman dan betah tu kada banyak peraturan kerjaannya santai banyak kawan lingkungan bagawi penghasilan utama jua..	
Peneliti	106 107 108 109	<i>Jadi itulah yang membuat pian nyaman faktor-faktornya..habistu mengapa tanggung jawab terhadap diri sendiri penting dalam melakukan sebuah pekerjaan?</i>	
MA	110 111 112 113	Nah itu..sebenarnya menyangkut pada hagan kemajuan kita ninah kalau kita kada disiplin untuk diri kita sendiri kada bakal bisa maju-maju kada bisa berkembang ..	Tidak perlu memberi kesan kepada orang yang belum pernah anda temui MA: B 110-B
Peneliti	114 115	<i>Owh..inggh menurut pian perlukah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan?</i>	
MA	116	Perlu banget..	
Peneliti	117	<i>Mengapa jadi perlu banget?</i>	
MA	118 119 120 121	Soalnya misalnya kita berbuat kesalahan tunah akui aj kesalahan tuh jangan menyalahkan orang lain dan merugikan orang lain akui ja karna sependai-	

	122	pandainya kita menyimpan kesalahan tu ketahuan jua nantinya..	
Peneliti	123 124	<i>Hmm..inggih kalau harapan pian dalam bekerja apa juga?</i>	
MA	125 126 127 128	Harapan ulun ni.. dalam bekerja.. ni nantinya bisa mandiri bisa buka usaha sendiri tidak bergantung pada orang lain lagi nah itu saat ini mencari pengalaman untuk buka usaha sendiri..	
Peneliti	129 130 131	<i>Jadi itu harapan pianlah.. menurut pian bagaimana kepedulian perusahaan dapat mempengaruhi kinerja pian?</i>	
MA	132 133 134 135	Sangat mempengaruhi contohnya di tempat saya bekerja sekarang kepeduliannya tu apa yang kekurangan ditempat nih selalu disediakan terus kalau kita banyak memotong kita juga dapat bonus	Keloyalan tidak ada lagi MA: B132- B 147
Peneliti	136 137 138	<i>Berarti sangat berpengaruhlah.. kalau lingkungan yang pian inginkan di tempat kerja pian mau yang bagaimana?</i>	
MA	139 140	Lingkungan yang ditempat kerja ni handak bersih rapi terus kaitu pang yang utama..	
Peneliti	141	<i>Kalau yang kaya pergaulannya pang?</i>	
MA	142	Rekan kerja yang sepemikiran supaya nyaman..	
Peneliti	143 144 145	<i>Menurut pian mengapa apresiasi terhadap karyawan yang bekerja di tempat kerjanya sangat diperlukan?</i>	
MA	146 147	Oh.. itu sangat-sangat diperlukan supaya menunjang untuk meningkatkan	

		motivasi dalam bekerja..	
peneliti	148 149 150 151 152	<i>Jadi apresiasi tadi dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja bagi pianlah.. menurut pian apakah banyak mempunyai kenalan dengan orang lain menjadi faktor penting untuk mendapatkan pekerjaan?</i>	
MA	153	Ohh.. itu utama..	Jejaring sosial MA:B153-B 158
Peneliti	154	<i>Mengapa itu utama menurut pian?</i>	
MA	155 156 157 158	Contohnya dengan pekerjaan yang sekarang dalam dunia pangkas rambut kita harus mempunyai banyak kenalan harus akrab dengan pelanggan serta apapun pekerjaan yang kita tekuni	
Peneliti	159 160 161 162	<i>Jadi menjadi faktor penting memiliki banyak kenalan.. menurut pian mengapa seimbang nya gaji dan jabatan menjadi hal yang berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan?</i>	
MA	163 164 165 166 167	Nah karna kita tu lo bila di upah sedikit otomatis bekerjanya tu pina malas-malasan apabila setimpal haja dengan gaji maka pekerjaan itu sepenuhnya akan dikerjakan atau yang tadi gaji sesuai dengan pangkatnya inya apa..	Naik gaji dan peningkatan jabatan MA: B163-B176
Peneliti	168 169 170	<i>Inggih jadi harus sesuailah..selanjutnya menurut pian apakah gaji dan jabatan mejadi faktor utama ketika pindah pekerjaan?</i>	
MA	171 172	Nah..gaji dan jabatan menjadi faktor utama bagi kita soalnya kita bekerja ni.. untuk	

	173 174	mencari uangkan untuk kehidupan nah itu kalau dalam perusahaan sih kerja dulu jabatan habis itu..	
Peneliti	175	<i>Berarti gaji dan jabatan sangat berpengaruh lah..</i>	
MA	176	Ya.. sangat berpengaruh..	
Peneliti	177 178	<i>Bagaimana usaha pian untuk mencapai pekerjaan yang pian impikan?</i>	
MA	179 180	Usahnya dengan saya disiplin, disiplin menyisihkan uang untuk modal nanti nah itu..	Awal dari masa depan karir MA:B180-B199
Peneliti	181 182 183 184	<i>Jadi itu usahanya lah.. apakah jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan pian akan memberikan dampak besar terhadap kinerja yang dilakukan?</i>	
MA	185	Pasti..pasti banget..	
Peneliti	186	<i>Mengapa jadi pasti?</i>	
MA	187 188	Karna kita akan mudah meyelesaikan suatu pekerjaan itu apabila kita nyaman mengerjakannya..	
Peneliti	189 190 191	<i>Memberikan dampat besarlah ternyata..ketika pian bekerja bagaimanakah fasilitas yang pian inginkan yang berada di tempat kerja pian?</i>	
MA	192	Fasilitas yang bagus-baguslah..	
Peneliti	193	<i>Bagus-bagus ni contohnya kayapa?</i>	
MA	194 195 196	Contohnya ditempat ku yang bekerja sekarang kita kan pakai gunting lo.. gunting tu harus tajam mesin kliperharus tajam alatnya..	

Peneliti	197 198	<i>Owh inggih jadi pian ni lebih ke arah fasilitas penunjang kerjalah..</i>	
MA	199	Iya..sip..	
Peneliti	100 101	<i>Jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan apakah mengganggu kinerja pian?</i>	
MA	102	Sangat mengganggu..	Anda tidak tau apa yang anda suka sampai anda melakukannya MA:B 102-B 121
Peneliti	103	<i>Mengapa menjadi sangat mengganggu?</i>	
MA	104 105 106 107 108	Terutama dalam mood pengerjaannya contohnya ketika mengunting orang dia mempunyai rambut jingkrak dan ingin model korean style padal tidak cocok tapi tetap maksa gitu nah itu membuat tidak maksimal nantinya..	
Peneliti	109 110 111	<i>Jadi sangat menggangulah.. habistu.. bagaimanakah lingkungan dan atasan yang pian inginkan pada tempat kerja pian?</i>	
MA	112 113 114	Lingkungan yang nyaman atasan yang care terhadap kita peduli dengan bawahannya nyaman di ajak bapandir..	
Peneliti	115 116	<i>Oh..Inggih tapi untuk lingkungan yang nyaman ni menurut pian bagaimana maksudnya?</i>	
MA	117 118 119 120	Lingkungan yang nyaman intinya..dalam bekerja ni tempatnya nyaman orang-orang sekitar akrab di tempat kita bekerja tidak banyak tekanan di dalam suatu perusahaan	

	121	tu nah itu aj pang yang paling di utamakan..	
Peneliti	122 123 124 125	<i>Owh inggih jadi itulah.. selanjutnya apakah dengan melakukan pindah-pindah pekerjaan dapat membantu menyelesaikan permasalahan di tempat kerja pian yang baru?</i>	
MA	126 127 128 129 130	Bisa..bisa contohnya sebelumnya bekerja di warung makan itu misalnya jadi disini kurang pengalaman masalah itu sedangkan yang dulu ada pengalaman sudah jadi pengalaman itu kita ambil kita aplikasikan di yang baru..	Hasil dari perusahaan tidak bisa di prediksi MA:B 126-B 132
Peneliti	131 132	<i>Jadi bisa membantu menyelesaikan permasalahan di tempat kerja menurut pian..</i>	
peneliti	133 134	<i>Apa tindakan pian saat tempat pian bekerja mengalami masa roda perekonomian?</i>	
MA	135 136 137 138	Yang membuat menurun tu pasti ada salah satu penyebabnya, penyebabnya misalnya barangkah kurang berkualitas nah jadi yang kita perlukan meningkatkan barang yang lebih baik lagi..	Resisi adalah alasan hebat untuk orang yang berkinerja tinggi MA:B 135-B 144
Peneliti	139 140 141 142	<i>Jadi pian ni memberikan saran terlebih dahulu kepada atasan..ni kan roda perekonomiannya menurun apakah ada kemungkinan pian tu keluar dari tempat situ?</i>	
MA	143	Bisa..bia keluar bila solusi kada	

	144	ditemuakan oleh bos..	
Peneliti	145 146	<i>Inggih..menurut pian mengapa pembentukan karir menjadi hal yang diperlukan?</i>	
MA	147 148	Itu diperlukan.. bagi saya itu untuk masa tua nanti supaya tidak terlalu keras bekerja..	
Peneliti	149	<i>Jadi itu jadi diperlukanlah..</i>	
Peneliti	150 151	<i>Bagaimana mengembangkan kemampuan untuk membantu proses dalam karir pian?</i>	
MA	152 153	Nah itu amun bagi kita tu.. terus belajar, disiplin dua itu intinyalah..	
Peneliti	154 155 156	Jadi ada dua macam menurut pianlah..bagaimana perasaan pian jika diberikan pekerjaan oleh atasan pian yang sesuai dengan keahlian yang pian miliki?	
MA	157 158	Sangat senang sekali, bisa meningkatkan kinerja kita dan nyaman mengerjakannya..	
Peneliti	159 160 161 162 163 164 165	<i>Jadi perasaannya senang sekalilah dan membuat pian jadi nyaman dan meningkatkan kinerja pian.. nah mungkin sampai ini saja yang ulun tanyakan terima kasih atas waktu dan kesempatan yang diberikan namun untuk jam dan hari pian bekerja yang di pekerjaan sekarang itu kapan? assalamuaalikum warahmatullahi wabarakatuh</i>	Penutup MA:B159-B165
MA	166 167	Ya.. full seminggu.. kalo mau libur boleh aja kapan kita mau.. kalau jam masuk dari	

	168	09.00 pagi- 22.00 malam	
	169	waalaikumsalam wr.wb	

WAWANCARA SUBJEK II

Identitas : MT, Laki-laki 27 tahun

Waktu :14.15-14.47 Wita (32 menit)

Lokasi : Dirumah subjek di desa Banua hanyar Rt 04 Rw 02

	Baris	Uraian	Tema
Peneliti	1 2 3 4 5	<i>Perkenalkan nama ulun faisal ramadhani mahasiswa Uin antasari jurusan psikologi islam sedang melakukan riset penelitian skripsi ulun mungkin bisa perkenalkan diri terlebih dahulu nama pian siapa ?</i>	Pembukaan MT:B 1-B 5
MT	6	Nama ulun MT	Perkenalan MT: B 6
Peneliti	7 8	<i>Nah.. jadikan pian ni dahulu bagawi pindah – pindah, kada sampai dua tahun pindah kan</i>	
MT	9	Heih..pindah-pindah	
Peneliti	10 11 12	<i>Kawakah pian meceritakan kenapa pindah-pindah dan al asannya misal dari awal bagawi dimana tempatnya dan berapa lama?</i>	
MT	13	Mulai lulus sekolahlah..?	Riwayat Pekerjaan MT:B13-B 93
Peneliti	14	<i>Inggih bisa..</i>	
MT	15 16 17 18	<i>Nah iyalah pertama-tama dulu semalam tu pas lulus sekolah dibawai kawan anu jadi sales, sales sepatu kayak sepatu sendal tunah nyales kemana manaai sebanua anam nih</i>	

Peneliti	19	<i>Owh inggh</i>	
MT	20 21	Habistu beberapa bulan kalu ditawari urang jaga toko .	
Peneliti	22	<i>Jadi begawi menjadi salestu berapa bulan ?</i>	
MT	23	Paling 3 bulanan kurang lebihlah..	
Peneliti	24 25 26	<i>Tu kenapa jua ampiah apa alasannya gawiannya kah kada sesuai dengan gajinya atau lingkungan kerjanya atau bagaimana?</i>	
MT	27 28 29	Untuk gaji sesuai haja cuma orang handak menarik ke toko, orang yang toko tu nah handak menarik begawi	
Peneliti	30	<i>Jadi ampiah bagawi jadi sales nilah pian?</i>	
MT	31	Ihh.. ampiah jadi sales nih umpat nang kawan tadih	
Peneliti	32 33	<i>Owh.. inggih jadi ampiahnya ni ampiah saurang panglah?</i>	
MT	34 35 36 37	Iih.. ampiah saurang ai soalnya kadada masalah pang Cuma ditarik orang ke toko tadih habistu begawi ai ditoko tadih se enam bulan kurang lebih enam bulan semalam anu ampiahai begawi	
Peneliti	38	<i>Kenapa pian ampiah begawi ?</i>	
MT	39	Anu.. apayo..	
Peneliti	40	<i>Lingkungannya kah, atau apa ?</i>	
MT	41 42	Handak mencari nang pinda sesuai gaji lawan gawiannya jua..	
Peneliti	43	<i>Sehabis itu kemana lagi pian?</i>	
MT	44	Ya.. keanuai ke apanih perusahaan	

	45 46 47	semalam ada anu acil tuh menawari, menawari begawi diperusahaan kelapa sawit pabrik semalam tu gawi ai jua..	
Peneliti	48	<i>Bagawi disana berapa bulan jua pian?</i>	
MT	49	Disitu dua tahunan pang lumayan dua tahun..	
Peneliti	50	<i>Owh inggh dua tahunan ampih ai jualah pian?</i>	
MT	51 52	Ya itu, itu ada mudil garing, garing keyapa yo mudil kada dibariakan lagi kesana tuh..	
Peneliti	53 54	<i>Intinya garing lih..sehabis itu begawi pulangkah pian?</i>	
MT	55 56 57	Bagana dulu dikampung se dua bulanlah istrahat dulukan abis garing tuh ada tawaran pulang ke muara teweh..	
Peneliti	58	<i>Begawi kah pian disana?</i>	
MT	59	Begawi..	
Peneliti	60	<i>Begawi apa pian disana jadinya?</i>	
MT	61	Begawi anu meulah bata bata pakai mesin	
Peneliti	62	<i>Itu kayak perusahaan kah atau pabrik biasa?</i>	
MT	63	Industri rumahan biasa haja	
Peneliti	64	<i>Tu disana berapa bulan bekerja disana?</i>	
MT	65	Enam bulan jua kurang lebih..	
Peneliti	66	<i>Owh inggih berhentinya kenapa jua disana pian?</i>	
MT	67 68 69	jauh semalam kan hanyaran kawin ingin dekat dengan keluarga, ya anulah ibaratnya tu lain lawan saurangan budgetnya lebih banyak kalau bedua ni	

Peneliti	70	<i>Jadi kondisi kerjanya?</i>	
MT	71	Ya kondisi kerja tu pang jadi dikampung ai lagi..	
Peneliti	72	<i>Habis itu kemana pian lagi?</i>	
MT	73 74 75 76 77	Habis itu setumat lagi dikampung ni umpat-umpat nang meangkut angkut serabutanlah istilahnya habistu ada orang menawari di perusahaan di PT bidang clening service pang dulu dilingkungan pemda kan ya sampai saat ini..	
Peneliti	78	<i>Sampai saat ini disinilah..</i>	
MT	79 80	Hiih.. sekitar lima tahun setengahlah sudah begawi disitu.. <i>sebagai</i> karyawan kontrak	
Peneliti	81 82	<i>Berarti dari beberapa gawian nih kebanyakan kaya lingkungan kerja pertama , habis tu gaji jua..</i>	
MT	83	Ya gaji ..	
Peneliti	84	<i>Jadi itu yang jadi pertimbangan besarnya</i>	
MT	85	Ya garis besarnya ya kytulah..	
Peneliti	86	<i>Kenyamanan kerja iya jua?</i>	
MT	87 88	Ihh kenyamanan kerja iya jua kan kalau kada nyaman ngalih jua...wk wk. (tertawa)	
Peneliti	89 90	<i>Lingkungan begawi ni kaya teman kah digawian sikapnya kayapanya?</i>	
MT	91 92 93	Hiih macam-macam kan ngaran banyak orang ditemui mun asa kada rasuk kada nyaman jua kytu saurang ai bakalah ..	
Peneliti	94 95	<i>Owh inggh jadi selanjutnya menurut pian haruskah kita meningkatkan keterampilan</i>	

		<i>kita?</i>	
MT	96	Sejujurnya harus pang	Memperluas pilihan pekerjaan MT: B 96 - B
Peneliti	97	<i>Mengapa?</i>	
MT	98 99 100 101	Harus dalam tanda kutipkan karena kan wahini jamannya hudah ibaratnya tu serab onlinelah macam-macam sudah jadi ibarat keterampilan tu sangat perlu..	
Peneliti	102	<i>Jadi itulan jawabannya menurut pian?</i>	
MT	103	Iya..	
Peneliti	104 105 106	<i>Menurut pian dengan berpindah-pindah gawian nih dapat membuat pian merasa lebih banyak pengalamanlah?</i>	
MT	107 108 109	Ya.. cukuplah pengalaman ada banyak bertemu orang suku-suku bangsa macam – macam ai serta pembelajaran..	
Peneliti	110 111 112	<i>Owh inggh jadi bisa dengan berpindah kerja membuat pian merasa mimiliki banyak pengalaman lah..</i>	
Peneliti	113 114 115 116	<i>Menurut pian apa saja faktor yang membuat pian tu merasa nyaman ditempat gawian tuh artinya macam-macam yang membuat nyaman bagawi ditempat nintuh?</i>	
MT	117 118 119 120	Pertama lingkungan kerja atau kawan nih.. harus ibaratnya seiramalah pertama itu dulu kedua atasan kan ya bijaksanalah kan nyaman kita yang ketiga sesuai hak-hak karyawanai kan ..	
Peneliti	121	<i>Bijaksana ni artiannya kayapa?</i>	
MT	122	Kawa dipandiri dan pekerjaan yang	

	123	diberikan sesuai dengan gaji yang didapatkan..	
Peneliti	124 125 126	<i>Owh..inggh menurut pian kenapa tanggung jawab terhadap diri sendiri penting dalam melakukan sebuah pekerjaan?</i>	Tidak perlu memberi kesan kepada orang yang belum pernah anda temui MT: B124-B 142
MT	127 128 129	Ai.. karnakan kita dibayar jadi kita secara profesional ai begawi kaitu pang dah harus profesional lah dalam bekerja..	
Peneliti	130 131 132	<i>Jadi harus bersikap profesional dalam bekerjalah..menurut pian perlukah bertanggung jawab terhadap pekerjaan?</i>	
MT	133	Kembali tadi perlu...	
Peneliti	134	<i>Mengapa itu perlu?</i>	
MT	135 136 137 138 139	Ya bekerjakan ibadah jua jadi sebisa sebaiknya lah bertanggung jawab terhadap pekerjaan kalau masalah kurang-kurangnya tukan kita kada tahu yang penting semampunya yang terbaik dulu lakukan...	
Peneliti	140	<i>Inggh.. kalau harapan pian dalam begawi ni apa?</i>	
MT	141 142	Harapannya kah.. harapannya ya supaya tercukupi ai kebutuhan..	
Peneliti	143 144 145	<i>Jadi itulah harapan pian dalam bekerja.. nah kalau kepedulian perusahaan/tempat pian begawi bagaimana dapat mempengaruhi kinerja pian?</i>	
MT	146 147	Sedikit banyaknya mempengaruhi pang kepedulian kelayalan perusahaan kan bisa tuh..	

Peneliti	148	<i>Contohnya kayapa tuh kepedulian menurut pian?</i>	
MT	149 150	Kayak memberi bonos kah pas berprestasi tu atau ada dapat thr kah..	
Peneliti	151 152 153	<i>Inggh jadi kaytulah misalnya, kalau lingkungan bagawi ditempat kerja nih pang kayapa yang pian handaki tu?</i>	
MT	154 156	Kalau handaknya saurang ya.. nyaman dihati tapi kalaunya umpat orang ya terimahi yang ada..	
Peneliti	157 158	<i>Kalau nyaman dihati ni yang dimaksud pian kayapa?</i>	
MT	159 160	Kenyamanan lingkungan lah entah itu dengan atasan atau sepergaulan sekantor atau sepabrik..	
Peneliti	161 162 163	<i>Owh inggh.. menurut pian mengapa apresiasi terhadap karyawan yang bekerja di tempat kerjanya sangat diperlukan?</i>	
MT	164	Itu sangat perlu sebujuhnya ..	
Peneliti	165	<i>Mengapa itu perlu menurut pian?</i>	
MT	166 167 168	Soalnya itu satu menambah motivasi bekerja kita kan dalam bekerja ada apresiasi diberi penghargaan lah intinya sangat penting..	
Peneliti	169	<i>Inggh jadi sangat perlulah..</i>	
MT	170	Yaa.. sangat perlu	
Peneliti	171 172 173	Selanjutnya apakah banyak mempunyai kenalan dengan orang lain menjadi faktor penting untuk mendapatkan pekerjaan? mengapa?	

MT	174 175 176 177 178 179	Penting..tapikan dibalik itu kita harus punya skil jua kalau banyak kenalan kadada skil salah jua intinya ada kenalan dan skil nyaman dah salah satu jalannya mendapat pekerjaan memperbanyak kawanlah dan kita harus seimbang keterampilan kita jua semampu kitanya aj pang jua..	Jejaring sosial MT: B174-B
Peneliti	180 181 182 183 184	<i>Owh.. inggih jadi perlu mempunyai banyak kenalanlah tapi kita harus mempunyai skil jua..menurut pian mengapa seimbang nya gaji dan jabatan menjadi hal yang berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan?</i>	
MT	185 186 187 188	Dari awalnya kan sudah.. tujuan pemerintah supaya rakyat sejahtera jadikan perusahaan sama karyawan ya harus saling menguntungkanlah bahasanya tu jadi seharusnya harus seimbang tadi pang sudah..	Naik gaji dan Peningkatan jabatan MT: B:185-B 208
Peneliti	189 190	Berarti perpengaruhlah menurut pian tentang hal ini..?	
MT	191 192	Kadang-kadang dalam hati haja pang terpengaruhya dalam hati cuma kita ngaran anu ni disyukuri ai..	
Peneliti	193	Namun banyak kadanya bisa terpengaruhlah..?	
MT	194	Ya bisa terpengaruh..	
Peneliti	195 196	<i>Owh..inggih kalau gaji dan jabatan apakah jadi faktor utama pian dalam pindah-</i>	

		<i>pindah gawian nih.?</i>	
MT	197 198 199 200	Sebenarnya gaji dan jabatantu..tergantung orangnya pang faktor lain kan banyak seperti lebih banyak dengan keluarga orang tua kemungkinan gaji agak sedikit tapi dekat dengan keluarga..	
Peneliti	201 202	<i>Kalau pian sendiri ni pang apa juga selain yang sudah pian sebutkan tadi?</i>	
MT	203 204 205	Uluh kah..gaji jadi pertimbangan lima puluh/lima puluhlah kada terlalu anu juakan cuma ada haja pertimbangan.. terkait itu	
Peneliti	206 207 208	<i>Jadi kaitulah menurut pian tadi.. menurut pian bagaimana usaha pian untuk mencapai pekerjaan yang pian impikan?</i>	
MT	209 210 211	Usahanya ya.. loyalitas ai untuk pekerjaan saat ini yang ditekuni entah itu apakah jenisnya kan yang penting loyalitas dulu..	Awal dari masa depan karir MT:B 209-B
Peneliti	212 213 214 215	<i>Kalau pian pindah-pindah gawian ni dengan niatan handak mencari gawian yang cocok nih gasan aku adalah kytu terbesit dari pian, misalnya ku ni kurang cocok bekerja disin..adalah?</i>	
MT	216 217 218	Kalau mencari itu ya sulit ai.. kan cuman ada haja pang takana-takana anukan apanih.. pelamar kan banyak jua saingan jadi kita apa yang ada ai sudah..	
Peneliti	219 220 221	<i>Hmm.. inggh, jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan pian apakah akan memberikan dampak besar</i>	

	222 223	<i>terhadap kinerja yang pian lakukan?artinya gawian yang dilakukan pian ni yang pian handaki yang di gawi sekarang..</i>	
MT	224 225 226 227	Iih..memberikan dampak soalnya kita yang kita senangikan misalnya hobby kah kita bagawi nyamakan kita senangi.. ya nyaman misalnya hobby kita mesinkan.. kita begawi dimesinkan nyaman..	
Peneliti	228 229 230	<i>Jadi.. meberikan dampak ternyata..ketika pian bekerja bagaimanakah fasilitas yang pian inginkan berada ditempat kerja pian?</i>	
MT	231 232 234	Yang sesuai dengan anu haja.. sesuai dengan s.o.p yang ada aja misalnyakan dimesin alat-alat tu.. harus lengkaplah standarnya kaitu aj.. mengikuti trendkan..	
Peneliti	235 236 237 238	<i>Oh..inggih jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan apakah mengganggu kinerja pian? Artinya perkerjaan yang pian lakukan ni tidak sesuai dengan hati pian?</i>	
MT	239 240 241	Kalau sedikit ada mengganggu tapikan kita kembali lagikan ngaran ikut orang ni ya disyukuri aj dah memang ada sedikit terganggu tapi kita kembalikan lagi itu aja..	Anda tidak tau apa yang anda suka sampai anda melakukannya MT:B 239-B
Peneliti	242 243 245	<i>Jadi berpengaruh sedikitlah.. kalau lingkungan dan atasan yang pian inginkan pada tempat kerja pian yang bagaimana handaknya pian?</i>	

MT	246 247 248 249 250 251 256	Kalau lingkungan yang seirama adalah paling kada sedikitnya bisa diluruskan kan kada mungkin juga sama persepsi kada mungkin mun kada saling memahamilah, kalau atasan yang bijaksana tadi pang kompromikan nyaman dibawah bapandir tetapi kita sebagai bawahan tetap aj hormat dengan atasan cuman atasan harus peduli juga dengan kita..	
peneliti	257 258 259 260 261	<i>Inggih gitulah..yang pian inginkan atasan dan lingkungannya selanjutnya apakah dengan melakukan pindah-pindah pekerjaan dapat membantu menyelesaikan permasalahan di tempat kerja yang baru?</i>	
MT	262 263 264 265	Bisa..sangat membantu soalnya kita sudah terbiasa bergaul dengan bos atau kawan jadi menyikapinya tu sudah agak pengalamanlah tahu situasinya tinggal maalur aja lagi kerjaan yang hanyar nikan..	Hasil dari perusahaan tidak bisa di prediksi MT: B 262-B 265
Peneliti	266 267 268 269	<i>Jadi bisa membantulah menyelesaikan masalah ditempat kerja yang baru.. berikutnya apa tindakan pian saat tempat pian bekerja mengalami masa penurunan roda perekonomian?</i>	
MT	270 271 272 273	Bisa..sangat membantu soalnya kita sudah terbiasa bergaul dengan bos atau kawan jadi menyikapinya tu sudah agak pengalamanlah tahu situasinya tinggal maalur aja lagi kerjaan yang hanyar nikan..	Resisi adalah alasan hebat untuk orang yang berkinerja tinggi MT: B 270-B 280
Peneliti	274	<i>Owh inggih nikan roda perekonomiannya</i>	

	275 276	<i>menurun apakah ada kemungkinan pian mau keluar dari tempat pekerjaan tersebut?</i>	
MT	277 278 279 280	Kalau itukan pikirnya memang ada tapi kan selagi kita nyaman aja begawo kada papa tapi kalau kita sudah kada nyaman bisa keluar dari tempat tersebut disatu sisikan kita kasian juga..	
Peneliti	281 282 283	<i>Hmm.inggih ada kemungkinan keluarlah.. menurut pian mengapa pembentukan karir menjadi hal yang diperlukan?</i>	
MT	284 285 286 287 288 289 290 291	Ya.. emang perlu pang kitakan ada planing jangka waktu atau umur tiga puluh sudah sukses atau empat puluh sudah usaha sendiri harus ada itu jadi kita sebelum terjun ke anu kita cari pengalaman dulu perusahaan-perusahaan kah dulu cari pengalaman kah dulu kita bisa suatu saat nanti buka usaha sendiri jadi kalau sudah ada pengalaman kan itu perlu pembentukan karir tu..	Bakat anda sangat diperlukan MT: B 284-B
Peneliti	292 293 294	<i>Owh inggih.. diperlukan lah.. bagaimana mengembangkan kemampuan untuk membantu proses dalam karir pian?</i>	
MT	295 296 297 298 299	Ya.. pertama harus jujur lah perlu juga kita harus mengikuti trend nah kaitu jangan ketinggalan berita atau kurang update nah itu perlu dengan berpindah-pindah tadi salah satu faktornya bisa juga gasan mengembangkan kemampuan..	

Peneliti	300	Jadi itu lah dalam mengembangkannya..	
MT	301	Inggih..	
Peneliti	302 303 304	<i>Yang terakhir.. bagaimana perasaan pian jika diberikan pekerjaan oleh atasan pian yang sesuai dengan keahlian yang pian miliki?</i>	
MT	305 306 307 308	Perasannya yang pertama bersyukur yang kedua harus menjaga kepercayaan yang sudah diberikan tadi tunah sebaik mungkin itu aja pang dan memberikan dampak terhadap kinerja..	
Peneliti	309 400 401 402 403 404 405 406	<i>Emm. Inggih bersyukur menjaga kepercayaan dan pekerjaan yang diberikan dengan keahlian akan memberikan dampak dengan kinerja pian, nah mungkin sampai ini saja yang ulun tanyakan terima kasih atas waktu dan kesempatan yang diberikan namun untuk jam dan hari pian bekerja yang di pekerjaan sekarang itu kapan? assalamuaalikum warahmatullahi wabarakatuh</i>	Penutup MT:B 309-B 405
MT	407 408 409	Jam tujuh datang bulik jam empat begawi dari senin sampai sabtu, sabtu jam 12 ja bulikan.. Inggih..walaikumsalam..	

WAWANCARA SUBJEK III

Identitas :SN, Laki-laki 23 tahun

Waktu : 02.00 – 03.32 Wita (32 menit)

Lokasi : Di rumah desa Banua kupang Rt 01 Rw 01.

	Baris	Uraian	Tema
Peneliti	1 2 3 4	<i>Perkenalkan nama ulun faisal ramadhani mahasiswa psikologi islam sedang melakukan riset penelitian skripsi nah.. mungkin bisa perkenalkan diri pian terlebih dahulu nama pian siapa ?</i>	Pembukaan SN:B1-B4
SN	5	Ngaran ulun SN..	Perkenalan SN: B 5
Peneliti	6 7	<i>Owh inggih .. betulkah sebelumnya pian pernah begawi dimana mana?</i>	
SN	8	Ya..	Riwayat pekerjaan SN: B8-B34
Peneliti	9 10 11	<i>Kawakah pian menceritakan riwayat pekerjaan pian dimana saja berapa lama bekerjanya dan kenapa alasan pian berhenti di pekerjaan tersebut ..</i>	
SN	12 13 14 15	Habis tamat sekolah terus merantau ke muara teweh disana mencetak bata pres industri pribadi disana sekitaran delapan bulan pindah ke barabai pulang oleh ada gawian dilainkan	
Peneliti	16 17 18	<i>Kalau yang di muara teweh ni kan berhenti itu karna kemauan sendirilah? Bistu di barabai dimana pulang pian begawinya?</i>	
SN	19 20 21	Ampih keinginan sorang pang kada rasuk lawan kawan jua, di murakata sini PT. Lima jadi cleaning service waktu itu dua	

	22	belas hari jua karna kontrak belum di tanda tangan jadi kada di perpanjang terus di rumahkan orang hen..	
Peneliti	23	<i>Habistu kemana lagi pian?</i>	
SN	24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34	Habistu mencari pulang gawian ka..lain ke banjar ya di banjar begawi umpat rumah makan di banjarbaru delapan hari aj jua disitu ampih keinginan sorang jua merasa cape pindah pulang ke sungai danau jadi wakar jaga malam di PT.Rbt tiga hari haja jua disana karna faktor lingkungan keinginan sorang jua ampih disana habistu ada gawian lagi di kuala kurun jaga toko bangunan selama dua bulan berhenti karna kawan meninggal gaji dan ingin dekat dengan keluarga bistu pindah lagi ke barabai sini di panggil yang PT tadi hen jadi cleaning service lagi di pendopo barabai sampai wahini dua tahunan sudah.. sebagai karyawan kontrak.	
Peneliti	35 36 37	<i>Owh inggih sekitar lima kalian lah pian ni pindah sendiri dan berbagai alasan tadi.. menurut pian haruskah meningkatkan keterampilan pian?</i>	
SN	38	Harus..	Memperluas pilihan pekerjaan SN:B38-B56
Peneliti	39	<i>Mengapa?</i>	
SN	40 41 42	Ya..orangkan kalau bos tu menilai potensi kita begawinya klo.. kita jua han nyaman jadi supaya meningkat kualitas diri kita..	

Peneliti	43 44 45	<i>Jadi gitulah..menurut pian dengan berpindah-pindah kerja dapat membuat pian merasa memiliki banyak pengalaman lah?</i>	
SN	46 47 48	Tergantung kada pang lih karna keadaan pang jua nitu cuman menambah wawasan supaya tahu kayapa jar orang begawi..	
Peneliti	49	<i>Berarti hitungannya menambah pengalaman ai lih..</i>	
SN	50	Hih..menambah pengalaman ai..	
Peneliti	51 52	<i>Menurut pian faktor apa saja yang membuat pian merasa nyaman di tempat pian begawi</i>	
SN	53 54 55 56	Ya.. gawiannya jua tenyaman, kawan jua lingkungannya baik parak lawan keluarga jua habistu atasannya nyaman jua gaji sesuai dengan yang digawi jua..	
Peneliti	57 58 59 60	<i>Owh inggih jadi itulah faktor yang membuat pian merasa nyaman tadi.. habistu menurut pian mengapa tanggung jawab terhadap diri sendiri penting dalam melakukan sebuah pekerjaan?</i>	
SN	61 62 63	Karna tanggung jawab kita sudah ulih kita begawi disana supaya kayapa yo..gawian tu dicintai ai di tempat kita begawi tuh..	Tidak perlu memberi kesan kepada orang yang belum pernah anda temui SN:B 61-B 76
Peneliti	64 65 66 67	<i>Itu jadinya pentinglah mempunyai tanggung jawab diri sendiri kepada sebuah pekerjaan .. menurut pian perlukah bertanggung jawab terhadap pekerjaan</i>	

		<i>yang dilakukan?</i>	
SN	68	Perlu..	
Peneliti	69	<i>Mengapa itu perlu?</i>	
SN	70 71 72	Karna kan bos mempercayai kita lo jadi harus ai kita tanggung jawab dengan gawian kita sorang supaya lebih mempercayai kita jua bos tu.	
Peneliti	73 74	<i>Owh.. inggih itu jadi perlu lah kalau harapan pian dalam bekerja apa aj?</i>	
SN	75 76	Banyak ai harapan ee.. meanui kebutuhan ai han mencari pengalaman, cari kawan itu pang..	
Peneliti	77 78	<i>Inggih..lah bagaimana kepedulian perusahaan dapat mempengaruhi kinerja pian?</i>	
SN	79 80 81	Perlu ai kepedulian kaitu.. ya supaya nyaman begawi tambah semangat dapat mempengaruhi kinerja dalam begawi..	Keloyalan tidak ada lagi SN:B 79-B 94
Peneliti	82 83 84	<i>Jadi mempengaruhi kinerja pian ternyatalah.. bagaimana lingkungan yang pian inginkan di tempat kerja pian?</i>	
SN	85 86 87 88	Lingkungannya ya.. parak dengan keramaian dekat rumah yang kada jauh manunti, kawan dikerjaan nyama, atasan yang kawa di ajak bicara fasilitas memadai jua..	
Peneliti	89 90 91	<i>Ada lima macam tadilah lingkungan yang pian handak..menurut pian mengapa apresiasi terhadap karyawan yang bekerja sangat di perlukan?</i>	

SN	91 92 93	Harus supaya semangat jua begawi misal kaya di beri bonos kitu bisa tambah semangat di hargai kytukan tadi apresiasi tu..	
Peneliti	94	<i>Owh inggih..</i>	
Peneliti	95 96 97	<i>Apakah banyak mempunyai kenalan dengan orang lain menjadi faktor penting untuk mendapatkan pekerjaan?</i>	
SN	98	Penting..	Jejaring sosial SN:B 98-B 104
Peneliti	99	<i>Mengapa itu penting?</i>	
SN	100 101 102 103	Karnakan komunikasi harus banyak jua supaya kakawanan kawa membantui begawi-begawi mencarikan gawian di lain kah misalnya bila ada jadi nyaman kita mehubungi saling membantu hen..	
Peneliti	104	<i>Owh inggih pentinglah..</i>	
Peneliti	105 106 107	<i>Menurut pian mengapa seimbangny gaji dan jabatan menjadi hal yang berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan?</i>	
SN	108 109 110 111	Kada pang..cuman handaknya samakan gaji lawan jabatannya apa tapi kada tergantung gaji aj pang yang penting begawi namun sedikit banyaknya mempengaruhi pang..	Naik gaji dan peningkatan jabatan SN:B 108-B 117
Peneliti	112 113 114	<i>Jadi sedikit banyaknya berpengaruh lah..menurut pian apakah gaji dan jabatan menjadi faktor utama ketika pindah pekerjaan?</i>	

SN	115 116 117	Salah satunya gaji pang yang utama karna begawi handak yang bukan kada mensyukuri gaji yang ada pang handak yang lebih ai jua lo..	
Peneliti	118 119 120	<i>Inggih.. jadi gaji yang utamalah.. selanjutnya bagaimana usaha pian untuk mencapai pekerjaan yang pian impikan?</i>	
SN	121 122 123	Usahnya ya..paling memulai usaha kecil-kecilan umpat begawi kesana kemari mun ada modal hanyar meulah usaha yang diinginkan tadi	Awal dari masa depan karir SN:B 121-B 136
peneliti	124 125 126	Apakah jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan pian akan memberikan dampak besar terhadap kinerja yang akan dilakukan?	
SN	127 128 129	Pasti..pasti lebih giat lagi hen..karna sudah mendapatkan gawian yang diinginkan tadi ya ekstra ai jua meanui gawian nintuh karna sudah katuju	
Peneliti	130 131 132	<i>Jadi memberikan dampak besar bagi pianlah..ketika pian bekerja bagaimanakah fasilitas yang pian inginkan yang berada di tempat kerja pian?</i>	
SN	133 134 135 136	Kada banyak pang jua yang diinginkan ya..napa yang ada ai hen seadanya haja tu jadi alat alatnya menunjang jua gasan begawi, tempat istirahat ada jua kada banyak ya standar..lah ..	
Peneliti	137 138	<i>Emm inggih jadi standarlah ada tempat istirahatnya juga..jika pekerjaan yang</i>	

	139 140	<i>dilakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan apakah mengganggu kinerja pian?</i>	
SN	141	Kada pang..	Anda tidak tau apa yang anda suka sampai anda melakukannya SN:B 141-B 154
Peneliti	142	<i>Mengapa kada?</i>	
SN	143 144 145 146	Ngaran gawian sorang jua hen.. tatap ai digawi jua kaitu..lawan karna kadada lagi yang di gawi paksai itu yang digawi ngaran sorang begawi umpat orang harus di gawi ai..	
Peneliti	147 148 149	<i>kada mengganggu berarti lah lawan kinerja pian.. bagaimanakah lingkungan dan atasan yang pian inginkan pada tempat kerja pian?</i>	
SN	150 151 152 153 154	Ya.. lingkungannya supaya rasuk dengan sorang mun atasan kawa memperhatikan sorang jua kada yang sehijanya..misal nang kaya memberi fasilitas tadi hen kawa di hubungi tarus jua, bonus kah jua ada..	
Peneliti	156 157 158 159 160	<i>Owh..inggih begitu lingkungan dan atasan yang pian inginkanlah..selanjutnya apakah dengan melakukan pindah-pindah pekerjaan dapat membantu menyelesaikan permasalahan di tempat kerja yang baru?</i>	
SN	161 162 163 164	Membantuai pang karna di gawian dulu melajari kita kayapa-kayapa misalkan bersikap dengan bos kayapa, gawian yang dulu tu masih kurangkah jadi kawa	Hasil dari perusahaan tidak bisa di prediksi SN:B 161-B 165

	165	memperbaiki yang di gawian ada nginih ibaratnya tuh..	
Peneliti	166 167 168 169	<i>Terbantu jadinya dengan melakukan pindah-pindah pekerjaan tadi pian.. setelah itu apa tindakan pian saat tempat pian bekerja mengalami masa penurunan roda perekonomian?</i>	
SN	170 171	Mencari kaya jalan keluarnya dulu, mendiskusikan dengan bos kayapa-kayapanya memberikan saran..	Resisi adalah alasan hebat untuk orang yang berkinerja tinggi SN:B 170-B 176
Peneliti	172 173 174	Tapi misalkan yang diatas sudah dilakukan tetap saja adakah kemungkinan pian keluar dari tempat pekerjaan tersebut?	
SN	175 176	Mun itu kalu kawa di pertahankan di pertahankan dulu membantu dulu mun kada ya.. bisa ke lain ai	
Peneliti	177 178	Oh..inggih selanjutnya menurut pian mengapa pembentukan karir menjadi hal yang diperlukan?	
SN	179 180	Perluai ngaran gasan kehidupan kedepannya kayapa ya lo..jadi menunjang hidup sorang tu nah..	Bakat anda sangat diperlukan SN:B 179-B 193
Peneliti	181 182 183	Perlulah.. gasan kedepannya.. setelah itu bagaimana mengembangkan kemampuan untuk membantu proses dalam karir pian?	
SN	184 185	Ya..belajar-belajar dari yang lain ai..mencari wawasan yang lain ilmunya..	
Peneliti	186 187	<i>Dengan pindah –pindah begawi bisa ai lah meningkatkan kempuan pian lah jua?</i>	
SN	188	Bisa..ai..	

Peneliti	189 190 191	<i>Owh inggih..bagaimana perasaan pian jika diberikan pekerjaan oleh atasan pian yang sesuai dengan ke ahlian yang pian miliki?</i>	
SN	192 193	Pastinya nyaman.. ai katuju ai hen.. nang napa kebisaan sorang di suruh bos ngitu	
Peneliti	194 195 196 197 198 199	<i>Jadi nyaman ai dan ketuju perasan pianlah.. nah mungkin sampai ini saja yang ulun tanyakan terima kasih atas waktu dan kesempatan yang diberikan namun untuk jam dan hari pian bekerja yang di pekerjaan sekarang itu kapan?</i> <i>assalamuaalikum warahmatullahi wabarakatuh</i>	Penutup SN:B194-B198
SN	200 201	Senin sampai sabtu tulak jam tujuh bulik jam empat Walaikumsalam..	

WAWANCARA INFORMAN I

Identitas : RI
Waktu : 08.11-08.59 Wita (48 Menit)
Lokasi : Via pesan whatsapp

	Baris	Uraian	Tema
peneliti	1 2 3 4 5 6	<i>Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh Ibu.. ulun faisal ramadhani mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin jadi ulun disini lagi menyelesaikan kan tugas akhir ulun yaitu skripsi kalau boleh tau nama pian</i>	Pembukaan RI:B1-B 6

		<i>siapa bu?</i>	
RI	7	Walaikum salam dengan Ibu RI	Perkenalan RI:B 7
Peneliti	8 9 10 11	<i>Owh inggh Bu RI jadi Ulun disini mau menanyakan terkait saudara yanor, benarkah Bu saudara ni pernah berpindah – pindah tempat pekerjaan.?</i>	Validasi job hopping subjek RI:B8-B 13
RI	12 13	Oh iya Bujur inya suka pindah-pindah kerjaan dengan alasan mencari kerjaan yg cocok..	
Peneliti	14 15	<i>Owh inggh bu, kalau boleh tau yanor ini mulai bekerja sejak kapan bu?</i>	Konfirmasi alasan subjek melakukan job hopping RI:B 14- B 36
RI	16	Sejak inya lulus SMA	
Peneliti	17	<i>Owh inggh.. mulai lulus SMA bu..lah</i>	
RI	18	Inggih	
Peneliti	19 20 21	<i>Selain untuk mencari kerjaan yang cocok ini adalah bu alasan kenapa saudara yanor ini pindah pindah bekerja.?</i>	
RI	22 23	Mun yang ibu tahu masalah gaji jua bila dirasanya sedikit..	
peneliti	24 25 26	<i>Owh inggh bu jadi gaji jua bulah kalau inya bercerita adalah bu selain gaji atau kayak lingkungan bagawi kah kurang cocok adalah Bu?</i>	
RI	27 28 29	Masalah lingkungan kada cocok asa kadada pang Cuma bilangnyanya kada cocok itu ja.. mungkin menyangkut ai lu jua masalah itu..	
Peneliti	30 31	<i>Owhh inggh bu jadi dapat ulun simpulkan ni saudara yanor ini dari yang ibu</i>	

	32 33 34 35	<i>ketahui yaitu mencari gawian yang cocok ,gaji yang kurang memadai, lawan lingkungan bu..lah ? Dan saudara yanor ini bekerja mulai saat lulus SMA</i>	
RI	36	Inggih nak..	
Peneliti	37 38 39 40 41 42	<i>Owh. Inggih Bu.. Mungkin ini saja dulu yang ulun tanyakan lain kali kalaunya ada yang kurang ulun izin bertanya lagi bu lah terimakasih atas waktunya bu sudah bersedia menjadi informan ulun Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh</i>	Penutup RI: B 37-B 43
RI	43	Gihh..Walaikumsalam...	

WAWANCARA INFORMAN II

Identitas : SR

Waktu : 16.20- 16. 24 Wita (4 Menit)

Lokasi : Di rumah informan desa Banua hanyar

	Baris	Uraian	Tema
Peneliti	1 2 3 4 5	<i>Perkenalkan nama ulun faisal ramadhani mahasiswa psikologi islam sedang melakukan riset penelitian skripsi nah.. mungkin bisa perkenalkan diri pian terlebih dahulu nama pian siapa ?</i>	Pembukaan SR:B 1-B 5
SR	6	Inggih nama ulun SR..	Perkenalan diri SR:B 6

Peneliti	7 8 9	Owh inggih.. jadi pian ni istri dari paman MT lah jadi ulun handak betakun nal cil ai.. yang pian ketahu paman ni sejak kapan mulai begawi?	Validasi <i>job hopping</i> subjek SR:B 7-B 34
SR	10 11	Sejak inya begawi di batu licin jaga toko ..mulainya begawi tamat SMA	
Peneliti	12	Owh inggih jadi mulai tamat SMA lah cil..	
SR	13	Iya..	
Peneliti	14 15	Kawakah pian ceritakan yang pian ketahu di mana-mana sidin nih begawinya?	
SR	16 17 18	Amun kada salah haja pang jua habis yang disana tadi di sawit manggini acil bedagang hanyar habis tu jadi OB ..	
Peneliti	19 20	Ada jua begawi meulah bata di muara teweh betulkah?	
SR	21 22 23	Ohh..ngintu hudah nang ampih di sungai danau heeh nang sudah jadi operator timbang sawit hanya ke teweh..	
Peneliti	24 25	Owh inggih tahu lah pian berapa lawasnya paman ni begawi di satu gawian dan gawian lainnya?	
SR	26 27	Kada tapi tahu pang, tapi kada tapi lawas jua begawi tu..	
Peneliti	28	Kalau keseharian siding kayapa?	
SR	30 31	Baik haja pang, bistu begawi habis bulik begawi ada jadwal main bola kaitu pang..	
Peneliti	32 33	Owh..inggih kalau pindah-pindah begawi bujur aj lih sidin ni ?	
SR	34	Ingih bujur aja.. pindah-pindah begawi	

Peneliti	35 36	Selanjutnya apakah ada sidin ni bercerita terkait alasan kenapa pindah-pindah begawi nih adalah?	Konfirmasi alasan subjek melakukan <i>job hopping</i> SR: B 35-B 51
SR	37 38 39	Kadada pang mun alasanya tapi yang di sungai danau di perusahaan tu inya garing wara'ai pas selajur ampih ..	
Peneliti	40 41	Handak konfirmasi dengan pian jar sidin semalam tu bercerita karna lingkungan begawinya?	
SR	42	Hmm iya kurang bagus..	
Peneliti	43 44	Gajinya kada sesuai dengan pekerjaannya adalah sidin bepadah dengan pian?	
SR	45	Nah nintu kada tahu amlah..	
Peneliti	46 47	Emm inggih dan handak dekat dengan keluarga jar sidin?	
SR	48	Bisa mau dekat dengan keluarga..	
Peneliti	49	Jadi yang pian ketahui itu aja pang lah	
SR	50 51	Inggih karna lingkungan..kadada pang lagi yang diketahui..	
Peneliti	52 53 54 55	<i>Mungkin ini saja dulu yang ulun tanyakan lain kali kalaunya ada yang kurang ulun izin bertanya lagi cil lah terimakasih atas waktunya cil sudah bersedia menjadi informan ulun</i>	Penutup SR:B52-B56
SR	56	Inggih sama-sama..	

WAWANCARA INFORMAN III

Identitas : RN

Waktu : 17.00-17.07 Wita (7 menit)

Lokasi : Di rumah informan desa Banua kupang

	Baris	Uraian	Tema
Peneliti	1 2 3 4 5	<i>ulun faisal ramadhani mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin jadi ulun disini lagi menyelesaikan kan tugas akhir ulun yaitu skripsi kemaren ulun mewancarai SN jadi ulun handak bertanya-tanya mengenai SN kalau boleh tau nama pian siapa bu?</i>	Pembukaan RN:B 1-B5
RN	6	RN...	Perkenalan RN:B 6
Peneliti	7 8	<i>oh..inggih ibu RN..jadi ulun handak betakun saudara SN ni bekerja sejak kapan?</i>	Validasi job hopping subjek RN:B7-B14
RN	9	3 Tahunan hudah mulai tamat SMA	
Peneliti	10 11 12 13	<i>Ingh mulai tamat SMA lah semalam saudara ulun ada menayakan kepada saudar SN nih apakah benar saudara ni pernah berpindah-pindah begawi?</i>	
RN	14	Ya.. bujur ai inya kada tahan hiih kada tahan	
Peneliti	15 16 17	<i>Ingh berarti betul aja bu lah..habistu adakah saudara SN ni bekisah kenapa pindah-pindah begawi alasannya dengan pian?</i>	Konfirmasi alasan subjek melakukan job hopping RN:B15- B 64
RN	18 19 20	Inya ndahulu begawi di sana nanganu kawannya meninggal jadi imbah meninggal tu ampih inya kada handak lagi..	
Peneliti	21	<i>Oh.. inggih selain pada itu adalah lagi bu?</i>	

RN	22	Ada ai..kada aganu gaji han ..	
Peneliti	23 24	<i>Gaji yang diterima dengan gawiannya kada sesuai kah bu?</i>	
RN	25	Hi..ih	
Peneliti	26 27	<i>Kalau terkait lingkungan atau rekan kerja adalah bu misal kada rasuk kah?</i>	
RN	28	Kadada pang..	
Peneliti	29 30 31	<i>Owh inggh bu jadi saudara SN ni berpindah-pindah kerja ni di karnakan gaji habistu ada kawannya meninggal jua..</i>	
RN	32 33 34	<i>Hiih kawannya meninggal inya kada handak lagi babulik kesana sasaruangan di sana karna yang kawannya meninggal ni sama asal sabanua inya</i>	
Peneliti	35 36	<i>Habistu jar saudara SN handak dekat keluarga betul lah bu?</i>	
RN	37	Iya..ai handak dekat keluarga	
Peneliti	38	<i>Kalau kesehariannya SN ni kayapa bu?</i>	
RN	39 40 41	<i>Kesehariannya kaitu tu pang habis bulik begawi babajalan gawiannya jua inya orangnya pendiam jua kada tapi banyak nanganu inya tu orangnya..</i>	
Peneliti	42 43	<i>Kada tapi pemandir bu lah.. orangnya dulu pernah jua begawi di teweh benarlah bu ?</i>	
RN	44 45 46 47 48	<i>Ihh di teweh inya membata lagi dahulu kada cucuk kada rasuk lawan kakawanan dahulu..habistu tulak ka daerah mana nitu ya ka tewah daerah kapuas jadi wakar suah jua di perusahaan semalamannya bulik umpat mamarinanya ai semalah tuh ke</i>	

		banjar	
Peneliti	49	<i>Kalau boleh tau kenapa semalaman aj bu?</i>	
RN	50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60	Inya suruh orang jadi wakar ngarannya umur anum rasa kada anu jaga malam pang padang gatah manyaurangan jadi asa takutan kalu inya.. bistu ke warung lalapan berapa ya sa..tengah bulan kah sebulan kah SN ya.. asa anu jua inya tu begawi asa kada betah ngaran begawi sampai malam pang jua mulai anu tuhan sampai subuh jarnya begawi..habistu iya..ni ke barabai semalam ada begawi setumat tiga belas hari bistu di rumahkan orang hanyar di panggil pulang iya begawi sekitar tiga tahunan ah kalu begawi tuti..	
Peneliti	61 62	<i>Berarti kada lama kada saudara SN ni bu lah menetap di suatu pekerjaan?</i>	
RN	63 64	Hiih..hiih yang ngini haja yang awet tiga tahunan kurang	
Peneliti	65 66 67 68 69	<i>Mungkin ini saja dulu yang ulun tanyakan lain kali kalaunya ada yang kurang ulun izin bertanya lagi bu lah terimakasih atas waktunya bu sudah bersedia menjadi informan ulun Assalamualaikum</i>	Penutup RN:B 65-B70
RN	70	Hiih..hiih Waalaikumsalam...	

Tabel coding penelitian

Transkrip	Open coding
	Ide pokok
Pertanyaan: bisakah ceritakan riwayat pian bekerja, tempat bekerja serta berapa lama pian bekerja? (1)	
<p>MA: <i>Owh..iya bisa boleh riwayat bagawilah.. pertama tama begawi di dialer honda PT.Surya prima jadi sales habistu di pizza hut dulu tahun 2017.. Di dealer sehari haja kalau di pizza hut tu kada sampai setahun empat bulanan aj pindah merasa kurang cocok han.. Kalau alasanya sehari aj begawi jadi sales disana karena merasa susah nyari customer dan pizza hut ni.. semalam tu kita jua masih part time lo.. part time tu.. paling banyak seminggu tiga kali begawi sedangkan aku menakuni kawan ku jar ku ikam berapa tahun hudah begawi setahun labih jar di kontrak lah jar belum jar ada juga kawanku yang satunya berapa tahun dua tahun jar hanyar aku dikontrak lawasnya disitu aku befikir jadi kelawasan) aku sedangkan biaya hidup aku dibanjar pulang nah itu.. Nah.. iya tu masuk.. iya..</i></p> <p><i>Habistu pindah dari pizza hut kita melamar lagi ke anu di plywood di PT. Elbana abadi jaya tanjung itu agak lawas sekitar enam bulan itu alasan saya berhenti kenapa terlalu cape.. Karena begawinya lumayan lapah dari jam tujuh masuk buliknya jam tujuh lagi istirahat satu jam sedangkan gajinya kada sesuai dengan gawian.. Selanjutnya pernah bekerja jua di</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan kenaikannya 2. Ingin dekat dengan keluarga 3. Rekan kerja 4. Pimpinan di pekerjaan 5. Beban pekerjaan (merasa susah nyari customer) 6. Kontrak kerja yang tak kunjung di berikan

<p>wongsolo, wongsolo mandingin barabai itu kurang lebih empat bulan jua karena kurang cocok disana..</p> <p>Itu kenapa karirnya bagiku terlalu lawas naik gaji pertahun habistu setelah kita gaji ganal kita tu di oper misalnya dari barabai ke tanjung dipindah ke outlet lain itu kita dari nol lagi gaji dari nol kita masuk lagi nah itu meulah semangat kita kada kencang disana nah itu aku jadi down mendengar habar kaituan lawan kawanan ni.. hanyaram tadi kawan ku bedua gaji lumayan banyak sudah handak dipindah ka amuntai jadi inya memutuskan ampih aj sekalian maka hudah beanak han sayangnya..</p> <p>Habistu mengangurai lumayan lawas sekitar enam bulanan bekerja dikampung ai angkut-angkut padikan bantu-bantu orang tua nah habistu selesai musim panen nah masuk ke sini ad-diwani group gabung disini jadi tukang pangkas barber men.. Di ad-diwani ni hudah setahun lima bulanan lo..</p> <p>Kenyamanan begawi lawan gaji penghasilan untuk apa kita nyaman begawi sedangkan penghasilan kada sesuai asa sia-sia jua kalau aku begawi lapah kada papa asal sesuai aj lingkungan nyaman jua atasan nyaman aj jua.. aku paling kada suka jua bila banyak peraturan peraturan yang kada penting kada mesti kaitu gin sebenarnya jalan nah itu aku kada suka bila banyak peraturan.. karir jelas jua.. kalau begawi di ad-diwani ni kada da pang jenjang karirnya cuma kenyamanan aj ..</p>	
<p>MT: Nah iyalah pertama-tama dulu semalam tu pas lulus sekolah dibawai kawan anu jadi sales, sales sepatu kayak sepatu sendal tunah nyales kemana manaai</p>	

sebanua anam nih Habistu beberapa bulan kalu ditawari urang jaga toko

Paling 3 bulanan kurang lebihlah.. Untuk gaji sesuai haja cuma orang handak menarik ke toko, orang yang toko tu nah handak menarik begawi Ihh.. ampih jadi sales nih umpat nang kawan tadih Iih.. ampih saurang ai soalnya kadada masalah pang Cuma ditarik orang ke toko tadeh habistu begawi ai ditoko tadih se enam bulan kurang lebih enam bulan semalam anu ampihai begawi Anu.. apayo.. Handak mencari nang pinda sesuai gaji lawan gawiannya jua.. Ya.. keanuai ke apanih perusahaan semalam ada anu acil tuh menawari, menawari begawi diperusahaan kelapa sawit pabrik semalam tu gawi ai jua.. Disitu dua tahunan pang lumayan dua tahun.. Ya itu, itu ada mudil garing, garing keyapa yo mudil kada dibariakan lagi kesana tuh.. Bagana dulu dikampung se dua bulanlah istirahat dulukan abis garing tuh ada tawaran pulang ke muara teweh.. Begawi.. Begawi anu meulah bata bata pakai mesin Industri rumahan biasa haja Enam bulan jua kurang lebih.. jauh semalam kan hanyaran kawin ingin dekat dengan keluarga, ya anulah ibaratnya tu lain lawan saurangan budgetnya lebih banyak kalau bedua ni Ya kondisi kerja tu pang jadi dikampung ai lagi.. Habis itu

setumat lagi dikampung ni umpat-umpat nang meangkut angkut serabutanlah istilahnya habistu ada orang menawari di perusahaan di PT bidang clening service pang dulu dilingkungan pemda kan ya sampai saat ini.. Hiih.. sekitar lima tahun setengahlah sudah begawi disitu..sebagai karyawan kontrak Ya gaji .. Ya garis besarnya ya kytulah.. Ihh kenyamanan kerja iya jua kan kalau kada nyaman ngalih jua...wk wk. (tertawa) Hiih macam-macam kan ngaran banyak orang ditemui mun asa kada rasuk kada nyaman jua kytu saurang ai bakalah ..

SN: Habis tamat sekolah terus merantau ke muara teweh disana mencetak bata pres industri pribadi disana sekitaran delapan bulan pindah ke barabai pulang oleh ada gawian dilainkan Ampih keinginan sorang pang kada rasuk lawan kawanan jua, di murakata sini PT. Lima jadi cleaning service waktu itu dua belas hari jua karna kontrak belum di tanda tangan jadi kada di perpanjang terus di rumahkan orang hen.. Habistu mencari pulang gawian ka..lain ke banjar ya di banjar begawi umpat rumah makan di banjarbaru delapan hari aj jua disitu ampih keinginan sorang jua merasa cape pindah pulang ke sungai danau jadi wakar jaga malam di PT.Rbt tiga hari haja jua disana karna faktor lingkungan

<p><i>keinginan sorang jua ampih disana habistu ada gawian lagi di kuala kurun jaga toko bangunan selama dua bulan berhenti karna kawan meninggal gaji dan ingin dekat dengan keluarga bistu pindah lagi ke barabai sini di panggil yang PT tadi hen jadi cleaning service lagi di pendopo barabai sampai wahini dua tahunan sudah.. sebagai karyawan kontrak.</i></p>	
<p>menurut anda haruskah kita meningkatkan keterampilan kita? (1)</p>	
<p><i>MA: Owh harus banget.. Karna keterampilan ini yang dibeli orang jadi nilainya..</i> <i>MT: Sejujurnya harus pang Harus dalam tanda kutipkan karena kan wahini jamannya hudah ibaratnya tu serab onlinelah macam-macam sudah jadi ibarat keterampilan tu sangat perlu..</i> <i>SN: Harus.. Ya..orangkan kalau bos tu menilai potensi kita begawinya klo.. kita jua han nyaman jadi supaya meningkat kualitas diri kita..</i></p>	<p>1. Harus dalam upaya meningkatkan keterampilan</p>
<p>Menurut anda dengan berpindah-pindah pekerjaan dapat membuat anda merasa memiliki banyak pengalaman?(1)</p> <p><i>MA: Owh.. itu pasti sudah.. Karena sudah banyak pengalaman jadi yang mana yang baik dipakai yang kada baik ditinggalakan..</i> <i>MT: Ya.. cukuplah pengalaman ada banyak bertemu orang suku-suku bangsa macam – macam ai serta pembelajaran..</i> <i>SN: Tergantung kada pang lih karna keadaan pang jua nitu cuman menambah wawasan supaya tahu kayapa jar orang begawi.. Hih..menambah pengalaman ai..</i></p>	<p>1. memiliki banyak pengalaman dan menambah wawasan</p>
<p>Menurut anda faktor apa saja yang membuat anda merasa nyaman ditempat anda bekerja?(2)</p>	
<p><i>MA: Jadi nyaman dan betah tu kada banyak peraturan kerjaannya santai banyak kawan</i></p>	<p>1. Tidak banyak peraturan 2. Kerjanya santai</p>

<p>lingkungan bagawi penghasilan utama jua.. <i>MT: Pertama lingkungan kerja atau kawan nih.. harus ibaratnya seiramalah pertama itu dulu kedua atasan kan ya bijaksanalah kan nyaman kita yang ketiga sesuai hak-hak karyawanai kan .. Kawa dipandiri dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan gaji yang didapatkan..</i> <i>SN: Ya.. gawiannya jua tenyaman, kawan jua lingkungannya baik parak lawan keluarga jua habistu atasannya nyaman jua gaji sesuai dengan yang digawi jua..</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Gaji 4. Lingkungan kerja(rekan kerja) 5. Atasan yang bijaksana 6. Dekat dengan keluarga
<p>mengapa tanggung jawab terhadap diri sendiri penting dalam melakukan sebuah pekerjaan? (1)</p>	
<p><i>MA: Nah itu..sebenarnya menyangkut pada hagan kemajuan kita ninah kalau kita kada disiplin untuk diri kita sendiri kada bakal bisa maju-maju kada bisa berkembang ..</i> <i>MT: Ai.. karnakan kita dibayar jadi kita secara profesional ai begawi kaitu pang dah harus profesional lah dalam bekerja..</i> <i>SN: Karna tanggung jawab kita sudah ulih kita begawi disana supaya kayapa yo..gawian tu dicintai ai di tempat kita begawi tuh..</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.kemajuan diri 2. profesional dalam bekerja 3. karna sudah menjadi tanggung jawab
<p>menurut pian perlukah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan? (1)</p>	
<p><i>MA: Perlu banget.. Soalnya misalnya kita berbuat kesalahan tunah akui aj kesalahan tuh jangan menyalahkan orang lain dan merugikan orang lain akui ja karna sependai-pandainya kita menyimpan kesalahan tu ketahuan jua nantinya..</i> <i>MT: Kembali tadi perlu... Ya bekerjakan ibadah jua jadi sebisa sebaiknyalah bertanggung jawab terhadap pekerjaan kalau masalah kurang-kurangnya bukan kita kada tahu yang penting semampunya yang terbaik dulu lakukan...</i> <i>SN: Perlu.. Karna kan bos mempercayai kita lo jadi harus ai kita tanggung jawab dengan gawian kita sorang supaya lebih mempercayai kita jua bos tu.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlu bertanggung jawab terhadap pekerjaan karna bekerja adalah ibadah dan menjaga kepercayaan
<p>kalau harapan anda dalam bekerja apa saja? (2)</p>	

<p><i>MA: Harapan ulun ni.. dalam bekerja.. ni nantinya bisa mandiri bisa buka usaha sendiri tidak bergantung pada orang lain lagi nah itu saat ini mencari pengalaman untuk buka usaha sendiri..</i></p> <p><i>MT: Harapannya kah.. harapannya ya supaya tercukupi ai kebutuhan..</i></p> <p><i>SN: Banyak ai harapan ee.. meanui kebutuhan ai han mencari pengalaman, cari kawan itu pang..</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harapan berkerja untuk membuka usaha sendir dan memenuhi kebutuhan, mencari pengalamann
<p>menurut anda bagaimana kepedulian perusahaan dapat mempengaruhi kinerja anda? (1)</p>	
<p><i>MA: Sangat mempengaruhi contohnya di tempat saya bekerja sekarang kepeduliannya tu apa yang kekurangan ditempat nih selalu disediakan terus kalau kita banyak memotong kita juga dapat bonus</i></p> <p><i>MT: Sedikit banyaknya mempengaruhi pang kepedulian kelayalan perusahaan kan bisa tuh.. Kayak memberi bonos kah pas berprestasi tu atau ada dapat thr kah..</i></p> <p><i>SN: Perlu ai kepedulian kaitu.. ya supaya nyaman begawi tambah semangat dapat mempengaruhi kinerja dalam begawi..</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepedulian perusahaan sangat mempengaruhi kinerja 2. Tambah semangat 3. Kepedulian(memberi bonos kah pas berprestasi)
<p>lingkungan yang anda inginkan di tempat kerja anda mau yang bagaimana? (2)</p>	
<p><i>MA: Lingkungan yang ditempat kerja ni handak bersih rapi terus kaitu pang yang utama.. Rekan kerja yang sepemikiran supaya nyaman..</i></p> <p><i>MT: Kalau handaknya saurang ya.. nyaman dihati tapi kalaunya umpat orang ya terima ai yang ada.. Kenyamanan lingkungan lah entah itu dengan atasan atau sepergaulan sekantor atau sepabrik..</i></p> <p><i>SN: Lingkungannya ya.. parak dengan keramaian dekat rumah yang kada jauh manunti, kawan dikerjaan nyama, atasan yang kawa di ajak bicara fasilitas memadai jua..</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. bersih rapi 2. Rekan kerja 3. atasan 4. dekat dengan rumah
<p>Menurut anda mengapa apresiasi terhadap karyawan yang bekerja di tempat kerjanya sangat diperlukan? (2)</p>	
<p><i>MA: Oh.. itu sangat-sangat diperlukan supaya menunjang untuk meningkatkan</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apresiasi sangat diperlukan menambah

<p><i>motivasi dalam bekerja..</i> <i>MT: Itu sangat perlu sebetulnya .. Soalnya itu satu menambah motivasi bekerja kita kan dalam bekerja ada apresiasi diberi penghargaan lah intinya sangat penting..</i> <i>Yaa.. sangat perlu</i> <i>SN: Harus supaya semangat jua begawi misal kaya di beri bonos kitu bisa tambah semangat di hargai kytukan tadi apresiasi tu..</i></p>	<p>motivasi kerja</p>
<p>menurut anda apakah banyak mempunyai kenalan dengan orang lain menjadi faktor penting untuk mendapatkan pekerjaan? (1)</p>	
<p><i>MA: Ohh.. itu utama.. Contohnya dengan pekerjaan yang sekarang dalam dunia pangkas rambut kita harus mempunyai banyak kenalan harus akrab dengan pelanggan serta apapun pekerjaan yang kita tekuni</i> <i>MT: Penting..tapikan dibalik itu kita harus punya skil jua kalau banyak kenalan kadada skil salah jua intinya ada kenalan dan skil nyaman dah salah satu jalannya mendapat pekerjaan memperbanyak kawanlah dan kita harus seimbang keterampilan kita jua semampu kitanya aj pang jua..</i> <i>SN: Penting.. Karnakan komunikasi harus banyak jua supaya kakawanan kawa membantui begawi-begawi mencarikan gawian di lain kah misalnya bila ada jadi nyaman kita mehubungi saling membantu hen..</i></p>	<p>1. Mempunyai relasi sesuatu yang penting membantu dalam mendapatkan pekerjaan</p>
<p>Menurut anda mengapa seimbangannya gaji dan jabatan menjadi hal yang berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan? (2)</p>	
<p><i>MA: Nah karna kita tu lo bila di upah sedikit otomatis bekerjanya tu pina malas-malasan apabila setimpal haja dengan gaji maka pekerjaan itu sepenuhnya akan dikerjakan atau yang tadi gaji sesuai dengan pangkatnya inya apa..</i> <i>MT: Dari awalnya kan sudah.. tujuan pemerintah supaya rakyat sejahtera jadikan perusahaan sama karyawan ya harus saling menguntungkanlah bahasanya tu jadi seharusnya harus seimbang tadi pang</i></p>	<p>1. Gaji yang sesuai dengan jabatan sangat penting dan berpengaruh dalam kinerja</p>

<p><i>sudah.. Kadang-kadang dalam hati haja pang terpengaruhya dalam hati cuma kita ngaran anu ni disyukuri ai.. Ya bisa terpengaruh..</i></p> <p><i>SN: Kada pang..cuman handaknya samakan gaji lawan jabatannya apa tapi kada tergantung gaji aj pang yang penting begawi namun sedikit banyaknya mempengaruhi pang..</i></p>	
<p>menurut anda apakah gaji dan jabatan mejadi faktor utama ketika pindah pekerjaan?(1)</p>	
<p><i>MA: Nah..gaji dan jabatan menjadi faktor utama bagi kita soalnya kita bekerja ni.. untuk mencari uangkan untuk kehidupan nah itu kalau dalam perusahaan sih kerja dulu jabatan habis itu..</i></p> <p><i>MT: Sebenarnya gaji dan jabatantu..tergantung orangnya pang faktor lain kan banyak seperti lebih banyak dengan keluarga orang tua kemungkinan gaji agak sedikit tapi dekat dengan keluarga.. Ulun kah..gaji jadi pertimbangan lima puluh/lima puluhlah kada terlalu anu juakan cuma ada haja pertimbangan.. terkait itu</i></p> <p><i>SN: Salah satunya gaji pang yang utama karna begawi handak yang bukan kada mensyukuri gaji yang ada pang handak yang lebih ai jua lo..</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji faktor utama 2. Dekat dengan keluarga
<p>Bagaimana usaha anda untuk mencapai pekerjaan yang anda impikan?(1)</p>	
<p><i>MA: Usahanya dengan saya disiplin, disiplin menyisihkan uang untuk modal nanti nah itu..</i></p> <p><i>MT: Usahanya ya.. loyalitas ai untuk pekerjaan saat ini yang ditekuni entah itu apakah jenisnya kan yang penting loyalitas dulu.. Kalau mencari itu ya sulit ai.. kan cuman ada haja pang takana-takana anukan apanih.. pelamar kan banyak jua saingan jadi kita apa yang ada ai sudah..</i></p> <p><i>SN: Usahanya ya..paling memulai usaha kecil-kecilan umpat begawi kesana kemari mun ada modal hanyar meulah usaha yang diinginkan tadi</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyisihkan uang untuk modal usaha 2. Loyalitas terhadap pekerjaan sekarang
<p>apakah jika pekerjaan yang dilakukan sesuai</p>	

dengan keinginan anda akan memberikan dampak besar terhadap kinerja yang dilakukan?(2)	
<p><i>MA: Pasti..pasti banget.. Karna kita akan mudah meyelesaikan suatu pekerjaan itu apabila kita nyaman mengerjakannya..</i></p> <p><i>MT: Iih..memberikan dampak soalnya kita yang kita senangkan misalnya hoby kah kita bagawi nyamakan kita senangi.. ya nyaman misalnya hoby kita mesinkan.. kita begawi dimesinkan nyaman..</i></p> <p><i>SN: Pasti..pasti lebih giat lagi hen..karna sudah mendapatkan gawian yang diinginkan tadi ya ekstra ai jua meanui gawian nintuh karna sudah katuju</i></p>	<p>1. Akan memberikan dampak(lebih giat lagi,membuat nyaman dan mudah)</p>
ketika anda bekerja bagaimanakah fasilitas yang anda inginkan yang berada di tempat kerja anda?(2)	
<p><i>MA: Fasilitas yang bagus-baguslah.. Contohnya ditempat ku yang bekerja sekarang kita kan pakai gunting lo.. gunting tu harus tajam mesin kliperharus tajam alatnya..</i></p> <p><i>MT: Yang sesuai dengan anu haja.. sesuai dengan s.o.p yang ada aja misalnyakan dimesin alat-alat tu.. harus lengkaplah standarnyaalah kaitu aj.. mengikuti trendkan..</i></p> <p><i>SN: Kada banyak pang jua yang diinginkan ya..napa yang ada ai hen seadanya haja tu jadi alat alatnya menunjang jua gasan begawi, tempat istirahat ada jua kada banyak ya standar..lah ..</i></p>	<p>1. Lebih ke arah alat untuk menunjang pekerjaan</p>
Jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan apakah mengganggu kinerja anda?(1)	
<p><i>MA: dalam mood pengerjaannya contohnya ketika mengunting orang dia mempunya rambut jingkrak dan ingin model korean style padal tidak cocok tapi tetap maksa gitu nah itu membuat tidak maksimal nantinya</i></p> <p><i>MT: Kalau sedikit ada mengganggu tapikan kita kembali lagikan ngaran ikut orang ni ya disyukuri aj dah memang ada sedikit terganggu tapi kita kembalikan lagi itu aja..</i></p>	<p>1. Berpengaruh terhadap mood dalam bekerja</p> <p>2. Sedikir berpengaruh</p> <p>3. Tidak mengganggu</p>

<p><i>SN: Kada pang.. Ngaran gawian sorang jua hen.. tatap ai digawi jua kaitu..lawan karna kadada lagi yang di gawi paksai itu yang digawi ngaran sorang begawi umpat orang harus di gawi ai..</i></p>	
<p>bagaimanakah lingkungan dan atasan yang anda inginkan pada tempat kerja anda?(2)</p>	
<p><i>MA: Kalau lingkungan yang seiramalah paling kada sadikitnya bisa diluruskan kan kada mungkin juga sama persepsi kada mungkin mun kada saling memahamilah, kalau atasan yang bijaksana tadi pang kompromikan nyaman dibawai bapandir tetapi kita sebagai bawahan tetap aj hormat dengan atasan cuman atasan harus peduli juga dengan kita..</i> <i>MT: Lingkungan yang nyaman atasan yang care terhadap kita peduli dengan bawahannya nyaman di ajak bapandir.. Lingkungan yang nyaman intinya..dalam bekerja ni tempatnya nyaman orang-orang sekitar akrab di tempat kita bekerja tidak banyak tekanan di dalam suatu perusahaan tu nah itu aj pang yang paling di utamakan..</i> <i>SN: Ya.. lingkungannya supaya rasuk dengan sorang mun atasan kawa memperhatikan sorang jua kada yang sehijanya..misal nang kaya memberi fasilitas tadi hen kawa di hubungi tarus jua, bonus kah jua ada..</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan yang peduli 2. Rekan kerja
<p>apakah dengan melakukan pindah-pindah pekerjaan dapat membantu menyelesaikan permasalahan di tempat kerja anda yang baru?(1)</p>	
<p><i>MA: Bisa..bisa contohnya sebelumnya bekerja di warung makan itu misalnya jadi disinini kurang pengalaman masalah itu sedangkan yang dulu ada pengalaman sudah jadi pengalaman itu kita ambil kita aplikasikan di yang baru..</i> <i>MT: Bisa..sangat membantu soalnya kita sudah terbiasa bergaul dengan bos atau kawan jadi menyikapinya tu sudah agak pengalamanlah tahu situasinya tinggal maalur aja lagi kerjaan yang hanyar nikan..</i> <i>SN: Membantuai pang karna di gawian dulu</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa membantu menyelesaikan masalah 2. Sudah berpengalaman

<p><i>melajari kita kayapa-kayapa misalkan bersikap dengan bos kayapa, gawian yang dulu tu masih kurangkah jadi kawa memperbaiki yang di gawian ada nginih ibaratnya tuh..</i></p>	
<p>Apa tindakan andasaat tempat anda bekerja mengalami masa roda perekonomian?(1)</p>	
<p><i>MA: Yang membuat menurun tu pasti ada salah satu penyebabnya, penyebabnya misalnya barangkah kurang berkualitas nah jadi yang kita perlukan meningkatkan barang yang lebih baik lagi.. Bisa..bia keluar bila solusi kada ditemukan oleh bos..</i> <i>MT: Kalau itukan mikirnya memang ada tapikan selagi kita nyaman aja begawi kada papa tapi kalau kita sudah kada nyaman bisa keluar dari tempat tersebut disatu sisikan kita kasian juga..</i> <i>SN: Mencari kaya jalan keluarnya dulu, mendiskusikan dengan bos kayapa-kayapanya memberikan saran Mun itu kalu kawa di pertahankan di pertahankan dulu membantu dulu mun kada ya.. bisa ke lain ai</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa keluar dari pekerjaan jika tidak ada sulosi 2. Memberikan saran dan sulosi terlebih dahulu
<p>menurut anda mengapa pembentukan karir menjadi hal yang diperlukan? (1)</p>	
<p><i>MA: Itu diperlukan.. bagi saya itu untuk masa tua nanti supaya tidak terlalu keras bekerja..</i> <i>MT: Ya.. emang perlu pang kitakan ada planing jangka waktu atau umur tiga puluh sudah sukses atau empat puluh sudah usaha sendiri harus ada itu jadi kita sebelum terjun ke anu kita cari pengalaman dulu keperusahaan-keperusahaan kah dulu cari pengalaman kah dulu kita bisa suatu saat nanti buka usaha sendiri jadi kalau sudah ada pengalaman kan itu perlu pembentukan karir tu..</i> <i>SN: Perluai ngaran gasan kehidupan kedepannya kayapa ya lo..jadi menunjang hidup sorang tu nah..</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diperlukan untuk masa depan dan masa tua nanti
<p>Bagaimana mengembangkan kemampuan untuk membantu proses dalam karir anda?(1)</p>	
<p><i>MA: Nah itu amun bagi kita tu.. terus</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belajar dan disiplin

<p><i>belajar, disiplin dua itu intinyalah..</i> <i>MT: Ya.. pertama harus jujur lah perlu juga kita harus mengikuti trend nah kaitu jangan ketinggalan berita atau kurang update nah itu perlu dengan berpindah-pindah tadi salah satu faktornya bisa juga gasan mengembangkan kemampuan.. Inggih..</i> <i>SN: Ya..belajar-belajar dari yang lain ai..mencari wawasan yang lain ilmunya..</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Mengikuti tren yang ada 3. Memperkaya wawasan
<p>bagaimana perasaan anda jika diberikan pekerjaan oleh atasan anda yang sesuai dengan keahlian yang anda miliki? (2)</p>	
<p><i>MA: Sangat senang sekali, bisa meningkatkan kinerja kita dan nyaman mengerjakannya..</i> <i>MT: Perasannya yang pertama bersyukur yang kedua harus menjaga kepercayaan yang sudah diberikan tadi tunah sebaik mungkin itu aja pang dan memberikan dampak terhadap kinerja..</i> <i>SN: Pastinyanya nyaman.. ai katuju ai hen.. nang napa kebisaan sorang di suruh bos ngitu</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat senang dan merasa nyaman bisa meningkatkan kinerja 2. Bersyukur dan menjaga kepercayaan
<p>jam dan hari anda bekerja yang di pekerjaan sekarang itu kapan?</p>	
<p><i>MA: Ya.. full seminggu.. kalo mau libur boleh aja kapan kita mau.. kalau jam masuk dari 09.00 pagi- 22.00 malam</i> <i>waalaikumsalam wr.wb</i> <i>MT: Jam tujuh datang bulik jam empat begawi dari senin sampai sabtu, sabtu jam 12 ja bulikan..</i> <i>Inggih..waalaikumsalam..</i> <i>SN: Senin sampai sabtu tulak jam tujuh bulik jam empat</i> <i>Walaikumsalam..</i></p>	

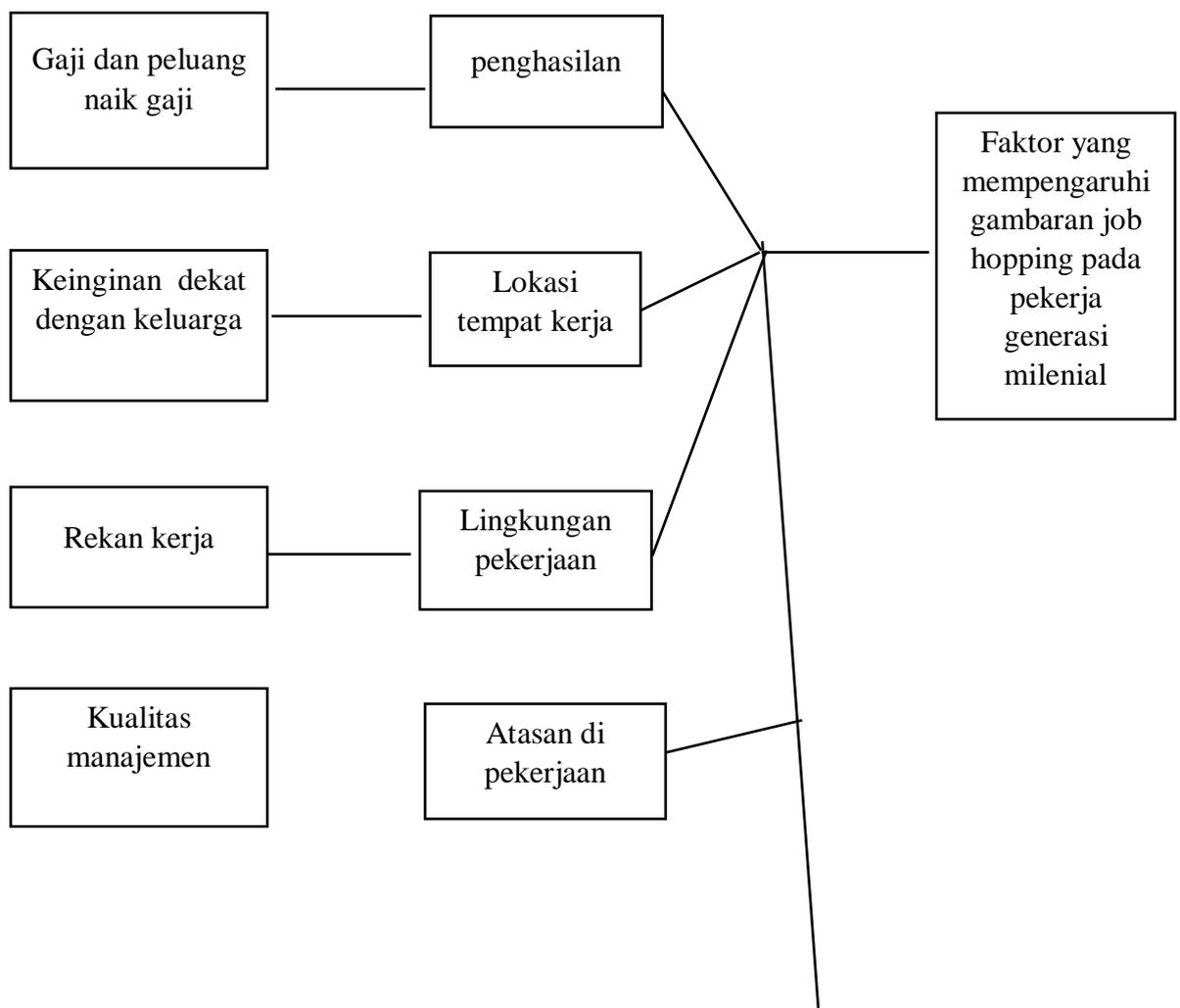
Axial coding

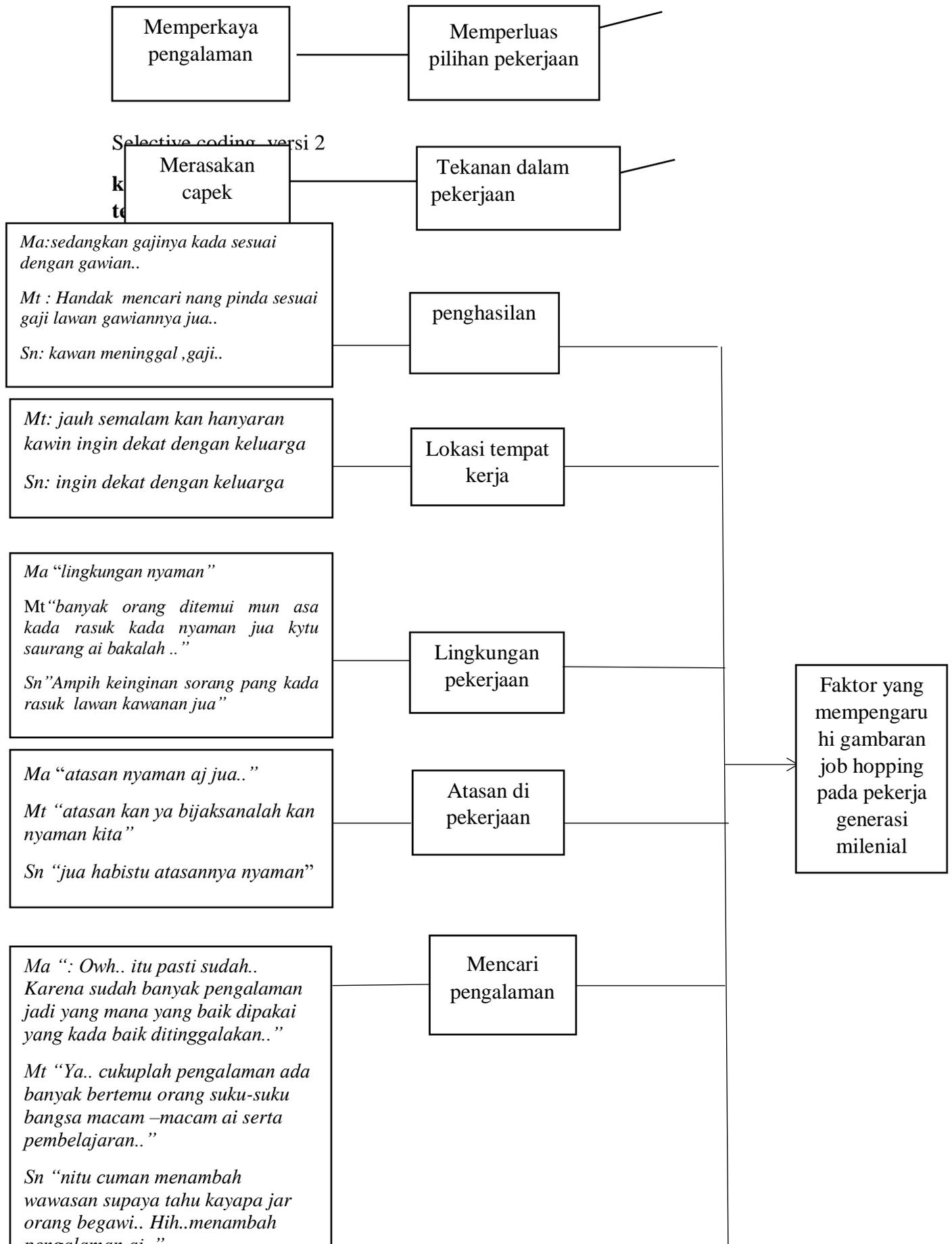
Open coding	konseptualisasi	kategorisasi	tematisasi
<p>Gaji dan peluang naik gaji Ma “<i>gajinya kada sesuai dengan gawian.</i>” “<i>gaji penghasilan untuk apa kita nyaman begawi sedangkan penghasilan kada sesuai asa sia-sia jua</i>” Mt “<i>Handak mencari nang pinda sesuai gaji lawan gawiannya jua..</i>” Sn “<i>gaji dan ingin dekat dengan keluarga</i>”</p>	Penghasilan	Penghasilan	Faktor mempengaruhi
<p>Keinginan dekat dengan keluarga Ma – Mt “<i>jauh semalam kan hanyaran kawin ingin dekat dengan keluarga</i>” Sn “<i>dan ingin dekat dengan keluarga</i>”</p>	keluarga	keluarga	Faktor mempengaruhi
Rekan kerja	Lingkungan pekerjaan	Lingkungan pekerjaan	Faktor mempengaruhi
Ma “ <i>lingkungan nyaman</i> ”			

<p>Mt “<i>banyak orang ditemui mun asa kada rasuk kada nyaman jua kytu saurang ai bakalah ..</i>”</p> <p>Sn “<i>Ampih keinginan sorang pang kada rasuk lawan kawanan jua</i>”</p>			
<p>Kualitas manajemen</p> <p>Ma “<i>atasan nyaman aj jua..</i>”</p> <p>Mt “<i>atasan kan ya bijaksanalah kan nyaman kita</i>”</p> <p>Sn “<i>jua habistu atasannya nyaman</i>”</p>	Atasan di pekerjaan	Atasan di pekerjaan	Faktor mempengaruhi
<p>Memperkaya pengalaman</p> <p>Ma “<i>: Owh.. itu pasti sudah.. Karena sudah banyak pengalaman jadi yang mana yang baik dipakai yang kada baik ditinggalakan..</i>”</p> <p>Mt “<i>Ya.. cukuplah pengalaman ada banyak bertemu orang suku-suku bangsa macam – macam ai serta pembelajaran..</i>”</p> <p>Sn “<i>nitu cuman</i>”</p>	Memperluas pilihan pekerjaan	Memperluas pilihan pekerjaan	Faktor mempengaruhi

<i>menambah wawasan supaya tahu kayapa jar orang begawi.. Hih..menambah pengalaman ai..”</i>			
<i>Merasakan capek Ma “merasa susah nyari custumer” “terlalu cape.. Karena begawinya lumayan lapah dari jam tujuh masuk buliknya jam tujuh lagi istirahat satu jam” Mt – Sn “ampih keinginan sorang jua merasa cape”</i>	Tekanan dalam pekerjaan	Tekanan dalam pekerjaan	Faktor mempengaruhi

Selective coding versi 1





Lampiran E (Jurnal)

1. LoP Jurnal



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website pi.uin-antasari.ac.id

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Letter of Publish

Nomor: 46/Al Husna/06/2022

Pimpinan Redaksi Jurnal Al Husna Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora menerangkan bahwa:

Judul Artikel/Naskah : "Kebiasaan job hopping pada pekerja generasi milenial"

Nama Penulis : Faisal Ramadhani

NIM : 170104040240

Prodi : Psikologi Islam

Akan diterbitkan di Jurnal Al Husna. Artikel/naskah tersebut dapat dibaca dan diakses dalam versi online pada website Jurnal Al Husna (<https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna>).

Demikian *Letter of Publis* ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 21 Juni 2022

An. Editor In Chief
Journal Manager



Yulia Hairina

2. Jurnal Indonesia

Fenomena *Job Hopping* Pada Pekerja Generasi Milenial

Faisal Ramadhani, Shanty Komalasari, Musfichin
Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin

Abstract

Job hopping is defined as someone who wants or tends to change jobs voluntarily in a span of less than two years. One of the groups that dominates job hopping behavior at this time is the millennial generation. This generation is considered to have a low commitment so that those who are only slightly pressured immediately make it easy to make decisions to change jobs, which is different from the previous generation. This study aims to identify the factors that influence the job hopping phenomenon in millennial generation workers and seek an understanding of the job hopping phenomenon in millennial generation workers. The research method used in this study is a qualitative research with the type of phenomenology. The subjects used were three people with the criteria of being born in 1981-2000, changing jobs based on their personal decisions and desires not due to various reasons of compulsion such as termination of employment (PHK). Methods of data collection using semi-structured interviews, observation. The results of this study indicate that the job hopping phenomenon in millennial generation workers is as someone who moves jobs (for less than two years) from one place to another not because of termination of employment (PHK) but on the basis of his own desire in order to looking for better work conditions and expectations. Then the factors that influence the job hopping phenomenon in millennial generation workers are based on the three subjects on the MA subject because of income, work environment, boss at work, seeking experience, pressure at work. While the MT subject is influenced by income, work location, work environment, boss at work, seeking experience. As for the subject of SN due to income factors, workplace location, work environment, superiors at work, seeking experience, pressure at work.

Keywords: Job Hopping; Millennial Generation; Worker

Abstrak

Job hopping diartikan sebagai seseorang yang ingin ataupun cenderung untuk pindah pekerjaan dengan sukarela pada rentang waktu di bawah dua tahun. Salah satu di antara golongan yang mendominasi perilaku *job hopping* pada saat ini adalah generasi milenial. Generasi ini dinilai mempunyai komitmen yang rendah sehingga menjadikan mereka yang hanya ditekan sedikit saja langsung mudah mengambil keputusan untuk berpindah pekerjaan, yang mana hal ini berbeda dengan generasi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk

mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial dan mencari pemahaman mengenai fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis fenomenologi. Subjek yang digunakan berjumlah tiga orang dengan kriteria dilahirkan pada tahun 1981-2000, berpindah kerja didasarkan keputusan serta keinginannya pribadi tidak dikarenakan berbagai sebab keterpaksaan misalnya pemutusan hubungan kerja (PHK). Metode pengumpulan data menggunakan wawancara semi terstruktur, observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial yaitu sebagai seorang yang melakukan berpindah-pindah pekerjaan (selama kurang dari dua tahun) dari tempat satu ke tempat lainnya bukan karena adanya pemutusan hubungan kerja (phk) melainkan atas dasar keinginan sendiri dalam rangka mencari keadaan dan harapan kerja yang lebih baik. Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial berdasarkan ketiga subjek pada subjek MA karena faktor penghasilan, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman, tekanan dalam pekerjaan. Sedangkan pada subjek MT dipengaruhi oleh penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman. Adapun pada subjek SN karena faktor penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman, tekanan dalam pekerjaan

Kata kunci: Generasi Milenial; *Job Hopping*; Pekerja

Organisasi yaitu suatu tempat untuk sekumpulan orang bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan kolektif. Robbins mengatakan bahwa organisasi adalah bagian dari sosial yang pendiriannya dilakukan dengan sengaja untuk jangka waktu yang relatif lama, yang anggotanya minimal dua orang yang bekerja bersama-sama serta dikoordinasikan, pola kerjanya berstruktur, dan pendiriannya ditujukan demi tercapainya tujuan bersama ataupun sebuah tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan Achmad Sobirin, *Organisasi dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010).. Arti dari memiliki tujuan bersama adalah tujuan masing-masing individu sama dengan tujuan asosiasi yang ingin dicapai.

Organisasi kerap diartikan sebagai *group of people* atau sekelompok orang yang berkerja sama dalam rencana untuk tercapainya suatu *common goals* atau

tujuan bersama Sobirin.. Upaya dalam mencapai tujuan pada sebuah organisasi tidak bisa lepas dari aspek sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian vital dari organisasi itu sendiri. Mellor dan Matheu, mengungkapkan bahwa seluruh aktivitas produksi pada tiap perusahaan dilakukan oleh SDM, mulai dari aspek operasional sampai upaya membuat rumusan strategi perusahaan yang konteksnya internal Hamid Sanusi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014).. Satu di antara golongan yang mendominasi pada sekarang ini yang menempati lapangan pekerjaan adalah generasi milenial. Recruitifi memaparkan bahwa tenaga kerja dari generasi milenial merupakan subjek yang menarik untuk ditelaah sebab di tahun 2020, generasi ini akan mengisi 46% dari semua lapangan pekerjaan yang tersedia (Yuniasanti dkk, 2019).

Ali dan Purwandi mengatakan bahwa generasi milenial adalah mereka yang dilahirkan pada rentang tahun 1981 hingga 2000 (Ali dan Purwandi, 2017). Yang disebut pula generasi Y dengan sejumlah ciri dan karakteristik, *confidence*, *creative* dan *connected* Indah Budiati dkk., *Profil Generasi Milenial Indonesia* (Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2018).. Namun Pasioka menyatakan bahwa generasi ini mempunyai komitmen yang rendah, yang menjadikan mereka hanya karena ditekan sedikit saja bisa dengan mudah mengambil keputusan untuk berpindah pekerjaan Sonja Hannus, "Traits of the millennial generation: Motivation and leadership," *Department of Communication Aalto University School of Business*, 2016.. Satu di antara fenomena yang terjadi di kalangan milenial pada zaman sekarang adalah pekerja yang memiliki perilaku berpindah-pindah dari satu tempat bekerja ke tempat bekerja yang lain, setelah diterima dari tempat ia bekerja generasi ini memiliki suatu kebiasaan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Dalam sebuah artikel disebutkan bahwa generasi milenial sering dikenal sebagai generasi yang hidupnya bergantung terhadap seseorang karena mereka sering berganti pekerjaan dengan cepat. Dalam survei yang dilakukan oleh *Careerbuilder* yang

dikutip oleh Forbes pada tahun 2017, sekitar 45% karyawan baru yang lulus dari perguruan tinggi mengatakan mereka tidak bisa bertahan pada sebuah perusahaan lebih dari dua tahun hal ini memperkuat bahwa generasi ini memiliki kebiasaan berpindah-pindah tempat kerja Okezone, "Alasan Milenial Sering Pindah Kerja : Okezone Economy," <https://economy.okezone.com/>, 6 Juli 2019, <https://economy.okezone.com/read/2019/07/05/320/2074999/alasan-milenial-sering-pindah-kerja.>, kebiasaan berpindah-pindah kerja itu disebut dengan *Job hopper*.

Pranaya mengemukakan *job hopping* diartikan sebagai seseorang yang ingin ataupun cenderung untuk pindah pekerjaan dengan sukarela pada rentang waktu di bawah dua tahun D Pranaya, "Job-Hopping–An Analytical Review," *International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM) ISSN (E)*, 2 (4), 2014, 67–72.. Dari sebuah lembaga televisi berita CNN Indonesia menurut salah satu survei yang dilaksanakan pula oleh *jobstreet* yang merupakan sebuah situs penyedia informasi peluang kerja, generasi ini sangatlah memberikan perhatian pada *benefit* apakah yang bisa ia dapatkan dari sebuah pekerjaan pada perusahaan misalnya, pada kenyamanan bekerja serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan Endro Priherdityo, "Milenial, Generasi Kutu Loncat Pengubah Gaya Kerja," gaya hidup, diakses 11 Mei 2022, <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja..> Di samping keinginan memiliki gaji yang besar generasi ini juga menginginkan agar perusahaan bisa menyajikan berbagai macam pelatihan dan program untuk mengembangkan diri. Keadaan yang mulai mengalami perubahan didasarkan pada karakteristik generasi serta terbatasnya sumber daya yang sesuai pada apa yang perusahaan inginkan, mengharuskan para penyedia pekerjaan untuk menuruti karakteristik generasi milenial (Priherdityo, 2022).

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 pegawai tinggalkan. Pegawai 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 pegawai yang menggantikan pekerjaan pegawai yang keluar (Nazar, 2018). Generasi milenial dinilai kurang loyal terhadap perusahaan, yang mempengaruhi keinginan mereka untuk keluar, dan generasi milenial ini haus akan segala jenis pengetahuan, berorientasi pada pengembangan diri, dan ingin terus mengembangkan pengetahuannya di dunia kerja (Putridwikinasih, 2019). Loyalitas yang rendah tentunya akan menghambat tercapainya sebuah tujuan di perusahaan maupun tempat kerja. Beberapa hal yang membuat loyalitas dalam diri seseorang menjadi rendah diantaranya ialah memiliki sifat mudah bosan, khawatir terhadap keberlangsungan hidup perusahaan, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Pada penelitian yang dilakukan (Perdhana, Sawitri, dan Khafsin 2020) terdapat dua faktor yang mempengaruhi *job hopping* di Indonesia yaitu, kecenderungan untuk tinggal dekat dengan keluarga inti meskipun memiliki kesempatan untuk promosi karier, memiliki nilai idealisme serta pentingnya memiliki suasana kerja yang harmonis. Dalam setiap pekerjaan pasti memiliki berbagai masalah dan tekanan masing-masing, untuk mengatasi itu semua diperlukan cita-cita, harapan dengan impian.

Dalam Islam ijelaskan bahwa manusia akan menyanggupi berbagai macam cobaan dan kesungkarannya yang di alami, bekerja adalah suatu kewajiban dan bagian dari pada ibadah juga fitrah bagi manusia sebagai penopang kehidupan memenuhi baik sandang pangan dan papan sehubungan dengan kebutuhan manusia, bisa dilihat dari maha pengasih serta maha pemurahnya Allah yang sudah menyediakan tempat hidup serta kehidupan manusia yang luar biasa. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Q.S. Al-Mulk/67:15.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ
وَالْيَهُ النُّشُورُ

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Ayat di atas adalah dorongan dan ajakan secara umum pada manusia serta secara khusus pada umat Islam supaya sebaik-baiknya memanfaatkan bumi serta menggunakannya agar bisa menjadikan hidupnya nyaman dengan tanpa mengabaikan generasi setelahnya Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an* (Bandung: Mizan, 1996).. Untuk memanfaatkan bumi agar mendapatkan hasil yang sebaik mungkin tentunya harus di iringi dengan bekerja keras Allah berfirman dalam Q.S. at-Taubah/9:105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

Artinya: Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat amal kamu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat di atas menggambarkan perintah agar manusia berusaha dengan gigih serta bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan keinginannya. Karena pekerjaan adalah sesuatu yang penting untuk di kerjakan setiap perbuatan amal atau usaha yang dilakukan pasti di ketahui Allah, Rasulullah dan orang-orang yang mukmin. Semua usaha atau perbuatan yang dilakukan pasti akan mendapatkan imbalan atau pembalasan.

Oleh sebab itu, maka peneliti disini tertarik untuk meneliti perilaku *job hopping* pada pekerja generasi milenial yang mempunyai fenomena berpindah-pindah kerja dengan waktu yang singkat dan ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab generasi milenial melakukan hal tersebut.

Metode

Jenis penelitian yang peneliti lakukan ialah kualitatif. Strauss dan Corbin berpendapat bahwa penelitian kualitatif artinya sejenis penelitian dengan mekanisme inovasi yang dilaksanakan tak memakai mekanisme statistik ataupun kuantifikasi, penelitian kualitatif mengenai kehidupan, kisah, tingkah laku seorang individu juga mengenai fungsi organisasi gerakan sosial ataupun relasi timbal balik (Salim & Syahrudin, 2012). Peneliti menggunakan penelitian kualitatif memakai pendekatan fenomenologi, fenomenologi merupakan penelitian yang tidak berfokus pada kehidupan dari seseorang individu tetapi lebih pada konsep atau fenomena dan bentuk pendekatan ini berusaha untuk memahami makna pengalaman individu tentang fenomena ini (Creswell, 2010). Subjek penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah subjek yang didapat sebanyak tiga orang. Karakteristik utama subjek pada penelitian ini yaitu lahir pada rentang antara tahun 1981 sampai 2000 dan sudah berpindah-pindah kerja berdasarkan pada keputusan serta keinginan pribadi tidak dikarenakan berbagai sebab keterpaksaan misalnya pemutusan hubungan kerja (PHK), bersedia menjadi subjek penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisa data dipakai dalam penelitian ialah analisis deskriptif kualitatif dengan tujuan utamanya mencari fenomena *job hopping* dan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Menurut Miles dan Huberman tahapan menganalisisnya ada beberapa tahapan, antara lain: (1). Tahap pengumpulan data (2). Reduksi data (3) Penyajian data (4) Penarikan kesimpulan (B. Miles & Huberman, 1992).

Hasil

Penelitian ini menunjukkan hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 1

Identitas Subjek Penelitian

NO	Nama (Inisial)	Umur	Jenis kelamin	Alamat
1	MA	24 Tahun	Laki-laki	Rt.03 Benawa tengah Rt.03
2	MT	27 Tahun	Laki-laki	Banua hanyar Rt.04
3	SN	23 Tahun	Laki-laki	Banua kupang Rt.06

Fenomena job hopping pada pekerja generasi milenial

Subjek MA merupakan seorang laki-laki berusia 24 tahun yang merupakan generasi milenial yang melakukan *job hopping*, subjek mulai bekerja sejak menyelesaikan sekolah menengah atas (SMA) ketika wawancara MA menceritakan alasan mengapa ia seringkali berpindah pekerjaan, mengawali karir bekerja di salah satu diler di kota Banjarmasin selama satu hari alasan berhenti bekerja disana adalah menjadi sales susah mencari costumer selanjutnya MA bekerja di restoran makanan cepat saji selama setahun empat bulan alasan berhenti merasa kurang cocok dan lama diberikan kontrak kerja serta *part time* setelah itu MA bekerja perusahaan bergerak di bidang kayu selama enam bulan alasan berhenti subjek MA merasa terlalu capai dan gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan selanjutnya MA bekerja di rumah makan ayam bakar selama kurang lebih empat bulan alasan berhenti jenjang karir yang lama dan gaji kemudian subjek MA bekerja membantu orang tua di kampung halamannya sebagai tukang angkut padi saat musim panen tiba selama enam bulan. Dari hasil wawancara subjek MA menyatakan bahwa untuk mencari keadaan dan harapan yang lebih baik adapun hal yang menyebabkan MA adalah merasa susah dan merasa cape untuk pekerjaan yang ditekuni merasa kurang cocok terhadap pekerjaan, kontrak kerja yang tak kunjung diberikan, gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan naik gaji.

Subjek kedua yakni MT, yang berusia 27 tahun merupakan generasi milenial yang melakukan *job hopping* subjek mulai bekerja sejak menyelesaikan

sekolah menengah atas (SMA) Subjek MT mengawali karir bekerja sebagai *sales* sepatu dan sandal selama kurang lebih tiga bulan setelah itu subjek diminta pindah untuk menetap bekerja di toko selama enam bulan kurang lebih alasan subjek berhenti dikarenakan ingin mencari gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan setelah itu subjek bekerja di perusahaan kelapa sawit selama dua tahun alasan berhenti di karenakan sakit yang diderita selanjutnya subjek berkerja disalah satu industri pembuatan batu bata selama enam bulan kurang lebih alasan berhenti adalah jarak yang jauh dan ingin dekat dengan keluarga setelah itu subjek sempat bekerja dikampung ikut angkut angkut atau bisa di bilang serabutan. Dari hasil wawancara subjek MT menyatakan bahwa untuk mencari keadaan dan harapan yang lebih baik adapun hal yang membuat MT pekerjaan diantaranya adalah ingin mencari gaji yang dibayarkan sesuai dengan tenaga yang di keluarkan dan ingin dekat dengan keluarga.

Sementara Subjek SN berusia 23 tahun merupakan generasi milenial yang melakukan *job hopping* subjek mulai bekerja sejak menyelesaikan sekolah menengah atas (SMA) SN mengawali karir bekerja di industri pembuatan batu bata di Muarateweh selama delapan bulan alasan berhenti keinginan sendiri dan rekan kerja setelah itu berkerja di salah satu perusahaan menjadi seorang *cleaning service* selama dua belas hari alasan subjek berhenti adalah dirumahkan oleh pihak perusahaan dan kontrak kerja belum di tanda tangani selanjutnya bekerja dirumah makan di kota Banjarbaru selama delapan hari alasan subjek berhenti keinginan sendiri dan merasa cape setelah itu bekerja di perusahaan batu bara menjadi wakar selama tiga hari alasan subjek berhenti dikarenakan keinginan sendiri dan lingkungan selanjutnya bekerja sebagai penjaga toko bangunan di Kuala Kurun selama dua bulan alasan subjek berhenti dikarenakan rekan subjek saat bekerja meninggal dan gaji serta ingin dekat keluarga. Dari hasil wawancara subjek SN menyatakan bahwa untuk mencari keadaan dan harapan yang lebih baik adapun membuat SN melakukan pindah-pindah pekerjaan adalah karena

rekan kerja yang tidak menyenangkan, merasa cape terhadap pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja, gaji dan ingin dekat keluarga

Faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena job hopping pada pekerja generasi milenial

Beberapa faktor yang mempengaruhi fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada ketiga subjek penelitian. Terdapat lima faktor yang menyebabkan subjek MA melakukan *job hopping* yaitu: penghasilan, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman, tekanan dalam pekerjaan. Dan pada subjek MT terdapat lima faktor yang menyebabkan subjek MT melakukan *job hopping* yaitu: Penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman sedangkan pada subjek SN terdapat enam faktor yang menyebabkan subjek SN melakukan *job hopping* yaitu: Penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman, tekanan dalam pekerjaan.

Pembahasan

Peneliti akan menguraikan dan membahas lebih lanjut tentang interpretasi hasil-hasil penelitian, pembahasan interpretasi hasil dari penelitian dilakukan dengan cara membandingkan hasil dari temuan penelitian ini dengan tinjauan literatur yang telah di paparkan sebelumnya. Perilaku *job hopping* adalah berpindah-pindah tempat kerja dari satu tempat ke tempat yang lainnya setelah diterima dari tempat ia bekerja, individu yang sering melakukan berpindah-pindah tempat kerja biasa disebut dengan *job hopper* (Yuen, 2016). Pranaya menyatakan *job hopping* sebagai kecenderungan individu untuk berpindah-pindah pekerjaan atas dasar keinginan sendiri dalam rentang waktu kurang dari dua tahun bukan dikarenakan pemutusan hubungan kerja atau penutupan perusahaan (Pranaya, 2014). Sedangkan pekerja generasi milenial adalah pekerja menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa, tenaga kerja adalah setiap individu yang

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (UU13 Ketenagakerjaan 2003). Generasi ini memiliki rentang usia dari empat puluh satu tahun sampai usia dua puluh dua tahun Jadi kebiasaan pekerja generasi milenial yang melakukan *job hopping* adalah seorang yang melakukan berpindah-pindah pekerjaan tanpa unsur pemutusan hubungan kerja melainkan atas keinginan sendiri. Hasil yang didapatkan peneliti yang ditunjukkan dari tiga subjek penelitian yaitu MA, MT dan SN generasi milenial yang melakukan *job hopping* terdapat enam faktor yaitu penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan dipekerjaan, mencari pengalaman dan tekanan dalam pekerjaan. Hasil yang didapatkan peneliti yang ditunjukkan dari tiga subjek penelitian yang melakukan *job hopping* yaitu untuk mencari keadaan dan harapan yang lebih baik. Pada MA terdapat lima faktor yaitu: penghasilan, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman, tekanan dalam pekerjaan. Pada MT terdapat lima faktor juga yaitu: penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman sedangkan pada subjek SN terdapat enam faktor yaitu: penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman, tekanan dalam pekerjaan. Faktor mengenai penghasilan semua subjek yaitu MA,MT,SN menyebutkan hal yang sama hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Pranaya alasan seseorang melakukan *job hopping* yaitu: Alasan naik gaji dan peningkatan jabatan menurut Pranaya Pekerja yang melakukan *job hopping* beranggapan bahwa lebih baik menemukan pekerjaan baru yang membayar dengan baik dan memiliki gelar yang bagus dari pada meyakinkan perusahaan yang ada untuk memberikan kenaikan gaji dan promosi. Faktor mengenai lokasi tempat kerja subjek MT dan SN menyebutkan hal yang sama sedangkan MA tidak menyebutkan faktor ini. Hal dinyatakan juga oleh penelitian Mirwan surya perdhana, Dian ratna sawitri dan Irvan abu khafsin dengan judul *Job hopping in Indonesia A Phenomenological Study* bahwa

ada kecenderungan karyawan untuk tinggal dengan keluarga inti mereka meskipun memiliki kesempatan untuk promosi karir. Faktor mengenai atasan di pekerjaan semua subjek yaitu MA,MT,SN menyebutkan hal yang sama. Hal ini sesuai dengan survei yang dilakukan oleh Gallup dalam tulisan yang ditulis oleh Maria tri handayani dengan judul fenomena job hopping dampaknya pada karir, yang mendapatkan beberapa alasan millennial melakukan *job hopping* mengenai Kualitas Manajemen 58% milenial mengungkapkan bahwa kualitas manajer atau manajemen sangat penting bagi mereka ketika melamar pekerjaan baru. Menurut mereka, pekerjaan merupakan sebagian dari hidup sehingga jika mereka menemukan manajer yang buruk, maka mereka pun pasti akan berpindah ke kantor yang lain.

Faktor mengenai Mencari pengalaman semua subjek MA,MT,SN menyebutkan hal yang sama mengenai faktor tersebut. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Pranaya salah satu alasan untuk melakukan *job hopping* tentang Mencari pengalaman bahwa seseorang yang melakukan job hopping dapat Memperluas pilihan pekerjaan. Berpindah-pindah tempat kerja memungkinkan memperluas pilihan pekerjaan bukan mempersempitnya ketika memiliki lebih banyak pengalaman di berbagai posisi akan dapat meningkatkan keahlian serta untuk mengejar pekerjaan impian. Namun ada perbedaan antara hasil penelitian dengan teori *job hopping* dari Pranaya beberapa alasan sesuai dengan teori *job hopping* ditemukan pada subjek penelitian namun ada beberapa alasan yang tidak ditemukan seperti Tidak perlu mengesankan orang yang belum pernah anda temui, Kelayakan tidak ada lagi, Jejaring sosial, Anda tidak tau apa yang anda sukai sampai anda melakukannya, Hasil dari perusahaan kita tidak bisa prediksi, Resisi adalah alasan hebat untuk orang yang berkinerja tinggi, Bakat anda sangat diperlukan.

Faktor mengenai Lingkungan pekerjaan semua subjek mengutarakan hal yang sama pada MA,MT juga SN. Hal juga ditemukan pada penelitian Mirwan surya perdhana, Dian ratna sawitri dan Irvan abu khafsin dengan judul *Job*

hopping in Indonesia A Phenomenological Study Pentingnya memiliki suasana kerja yang harmonis senada dengan argumen Mann dalam penelitian tersebut yang menyatakan bahwa orang Indonesia lebih menyukai keharmonisan di tempat kerja dan interaksi intensif dengan rekan kerja mereka secara pribadi daripada banyak hal lainnya. Faktor mengenai tekanan dalam pekerjaan subjek MA dan SN mengutarakan hal yang sama sedangkan subjek MT tidak menyebutkan faktor tersebut. Mengenai tekanan dalam pekerjaan ditemukan juga pada penelitian yang sama juga yaitu pada penelitian penelitian Mirwan surya perdhana, Dian ratna sawitri dan Irvan abu khafsin dengan judul *Job hopping in Indonesia A Phenomenological Study*, Hasil yang peneliti temukan bahwa faktor job hopping pada pekerja generasi milenial di sebabkan pada enam faktor yaitu: penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan dipekerjaan, mencari pengalaman dan tekanan dalam pekerjaan. Dalam pandangan Islam, bekerja adalah fitrah bagi manusia dan memiliki derajat tinggi dan mulia. Dalam bekerja tentu ada beberapa faktor yang peneliti temukan dalam penelitian ini yang menjadi pertimbangan pertama tentunya untuk memenuhi kebutuhan pribadi seperti sandang pangan dan papan terutama seorang kepala keluarga. Berikut hadist Nabi Muhammad saw yang menjelaskan tentang menafkahi keluarga: *Diriwayatkan dari Abdu Mas'ud Al-Anshari r.a Nabi Shalallahu 'Alaihi wa Sallam pernah bersabda "Ketika seorang muslim membelanjakan (mengeluarkan) sesuatu untuk keluarganya dengan niat memperoleh pahala Allah, maka (apa yang ia keluarkan untuk keluarganya) dinilai sebagai sedekah."*

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial dan fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Dapat diambil beberapa kesimpulan ada berbagai faktor yang menyebabkan fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial pada ke tiga

subjek yang pertama yaitu penghasilan dimana dari ketiga subjek memberikan pernyataan yang sama mengenai penghasilan yang didapatkan ketika bekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Kedua, lokasi tempat kerja dimana dua subjek mengutarakan hal yang sama yaitu MT dan SN sedangkan MA tidak mengutarakan mengenai lokasi tempat kerjanya. Ketiga, lingkungan kerja dimana ketiga subjek mengutarakan hal yang sama mengenai lingkungan pekerjaan yang mereka rasakan, yaitu tidak banyak peraturan di tempat kerja rekan kerja yang nyaman. Keempat, atasan di pekerjaan dimana ketiga subjek penelitian mengatakan hal yang sama mereka ingin mempunyai atasan di pekerjaan yang nyaman memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawannya dan peduli terhadap karyawannya. Kelima, mencari pengalaman ketiga subjek mengatakan hal yang sama salah satu upaya untuk memperkaya pengalaman adalah melakukan pindah-pindah dalam pekerjaan ketika memiliki banyak pengalaman maka akan banyak memiliki pilihan pekerjaan serta banyak tau akan berbagai hal seperti masalah dalam pekerjaan. Keenam, tekanan dalam pekerjaan dua subjek penelitian yaitu MA dan SN mengungkapkan hal yang serupa mengenai tekanan dalam pekerjaan hanya MT yang tidak menyatakan hal tersebut. Untuk fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial adalah subjek MA setelah lulus pada jenjang sekolah menengah atas (SMA) subjek MA langsung bekerja dan berpindah pekerjaan sebanyak lima kali. Kemudian subjek MT setelah lulus sekolah menengah atas (SMA) langsung bekerja, MT berpindah pekerjaan sebanyak empat kali. Lebih lanjut subjek SN mulai bekerja setelah lulus sekolah menengah atas (SMA) sampai sekarang, SN berpindah kerja sebanyak empat kali. Demikian fenomena *job hopping* pada generasi milenial dalam penelitian ini ialah sebagai seorang yang melakukan berpindah-pindah pekerjaan (selama kurang dari dua tahun) dari tempat satu ke tempat lainnya bukan karena adanya pemutusan hubungan kerja (phk) melainkan atas dasar keinginan sendiri dalam rangka mencari keadaan dan harapan kerja yang lebih baik.

Saran

Peneliti mengharapkan agar subjek bisa bertahan di satu tempat kerja minimal dua tahun agar tidak termasuk dalam fenomena *job hopping* dengan mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan kriteria pekerjaan yang diinginkan selanjutnya peneliti mengharapkan kepada perusahaan agar memperhatikan fenomena *job hopping* ini dikarenakan suatu fenomena yang buruk, perusahaan dapat mengantisipasi fenomena *job hopping* dengan mengetahui faktor-faktor dan memahami fenomena tersebut. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan jumlah sampel lebih besar secara kuantitatif agar dapat di generalisasi dalam cakupan yang lebih luas.

Referensi

- Ali, H., & Purwandi, L. (2017). *Millennial Nusantara*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- B. Miles, M., & Huberman, A. M. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode baru/Matthew B, Miles Da A. Micheal Huberman: Penerjemah Tjejep Rohendi Rohidi I*. Universitas Indonesia.
- Budiati, I., Sosiato, Y., Ponco Adi, W., Ayuni, S., Reagen, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Creswell, J. W. C. (2010). *Qualitative inquiry & research: Choosing among five approaches 2nd edn*. Sage Honthaner, E.L.
- Hannus, S. (2016). Traits of the millennial generation: Motivation and leadership. *Department of Communication Aalto University School of Business*.
- Nazar, Z. (2018). *APLIKASI THEORY OF PLANNED BEHAVIOR (TPB) PADA PENGARUH ALIENASI KERJA TERHADAP INTENSI JOB HOPPING*. 144.
- Okezone. (2019, Juli 6). *Alasan Milenial Sering Pindah Kerja: Okezone Economy*. <https://economy.okezone.com/>.
<https://economy.okezone.com/read/2019/07/05/320/2074999/alasan-milenial-sering-pindah-kerja>
- Perdhana surya, mirwan, Sawitri, D. ratna, & Khafsin, I. A. (2020). *JOB-HOPPING IN INDONESIA: A PHENOMENOLOGICAL STUDY*. *Departmen of management, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia*.
- Pranaya, D. (2014). Job-Hopping—An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM) ISSN (E), 2 (4), 67–72*.

- Priherdityo, E. (t.t.). *Milenial, Generasi Kutu Loncat Pengubah Gaya Kerja*. gaya hidup. Diambil 11 Mei 2022, dari <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja>
- Putridwikinasih, H. A. (t.t.). *FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG 2019*. 24.
- Salim, & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Citapustaka Media.
- Sanusi, H. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Shihab, Q. (1996). *Wawasan Al-Qur'an*. Mizan.
- Sobirin, A. (2010). *Organisasi dan Perilaku Organisasi*. Universitas Terbuka.
- Yuen, S. H. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB)*. 133.
- Yuniasanti, R., Psi, M., Felani, N. F., Psi, M., & Putri, V. T. (t.t.). *PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN JOB HOPPING*. 13.

Lampiran F (Dokumentasi)







DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Faisal Ramadhani
2. Tempat, Tanggal Lahir : Banua Kupang, 29 Desember 1999
3. Alamat Asal : Banua Kupang RT 01 RW 01 Kecamatan
Labuan Amas utara Kabupaten Hulu sungai
tengah
4. Alamat Tinggal : Jln. Padat Karya Komplek Purnama Permai
III Jalur VII B, No.317
5. Umur : 23 tahun
6. Agama : Islam
7. Jenis Kelamin : Laki-laki
8. No. Hp/WA : 081253085329
9. Pendidikan : 1. SDN Banua Asam
2. MTS Darul Hijrah
3. MA Darul Istiqamah
10. Orang tua
Nama Ayah : H.Sugiyono
Pekerjaan : PNS
11. Alamat : Banua Kupang RT 01 RW 01 Kecamatan
Labuan Amas utara Kabupaten Hulu sungai
tengah
Nama Ibu : Hj.Mira Muliati
Pekerjaan : PNS

12. Alamat : Banua Kupang RT 01 RW 01 Kecamatan
Labuan Amas utara Kabupaten Hulu sungai
tengah
13. Saudara (Jumlah Saudara) : 1 Orang
14. Pengalaman Organisasi
- a. PMII UIN Antasari : Anggota (2017)
 - b. PMII Rayon FUH : Ketua Divisi Keagamaan (2018)
 - c. ORKAM : Anggota (2018)
 - d. PPMF : Ketua (2019)
 - e. UKM-F Ushura : Ketua Divisi Futsal (2021)
 - f. Komunitas Bukalapak : Anggota (2021)
Banjarmasin