



## Gambaran Kepuasan Kerja karyawan Dewasa Awal yang Menjalani *Career Switch* di Jakarta

Weldina Siswandi<sup>1</sup>, Marina Sulastiana<sup>2</sup>, Zainal Abidin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Padjadjaran

[weldina22001@mail.unpad.ac.id](mailto:weldina22001@mail.unpad.ac.id)

### Abstract

Job satisfaction is measured to determine how positive employee assessments are towards their work. Job satisfaction is one of the factors causing employees to make career changes. Currently, the phenomenon of career change or called career switch is often done by employees in early adulthood. Early adulthood is a period which individuals focus on building a stable work environment and working towards career advancement. The purpose of this study was to obtain an overview related to job satisfaction in employees who undergo career switch in early adulthood in Jakarta. This research approach uses descriptive qualitative to describe a phenomenon or social setting that expressed in writing. The research participants were three people aged 20-40 years and had worked for at least 12 months in Jakarta. Data collection method used structured interviews designed based on Job Satisfaction theory. The results of study showed that the factors for employees undergoing career switch were because the new career related with their interests, had clearer goals and felt positive emotions when doing it. Based on the dimensions of job satisfaction, employees felt satisfied with the dimensions of the work itself, pay, and promotion opportunities. In the supervision and coworkers dimension, there was one participant who felt dissatisfied because he got a leader who was less able to coordinate and had a large age gap with his coworkers. In general, employees felt satisfied after undergoing a career switch and felt that choosing a career switch was right decision in early adulthood.

Keywords: job satisfaction, career switch, early adulthood, Jakarta, qualitative study

### Abstrak

Kepuasan kerja diukur untuk mengetahui seberapa positif penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan melakukan perubahan karier. Saat ini fenomena perubahan karier atau disebut dengan *career switch* sering dilakukan oleh karyawan pada usia dewasa awal. Usia dewasa awal merupakan masa dimana individu fokus dalam membangun lingkungan kerja yang stabil dan mengupayakan kemajuan karier. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran terkait kepuasan kerja pada karyawan yang menjalani perubahan karier pada usia dewasa awal di Jakarta. Pendekatan penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan suatu fenomena atau setting sosial yang dituangkan dalam bentuk tulisan. Partisipan penelitian berjumlah tiga orang dengan usia 20-40 tahun dan telah bekerja minimal 12 bulan di Jakarta. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara terstruktur yang dirancang berdasarkan teori Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor karyawan yang menjalani perubahan karier adalah karena karier yang baru sesuai dengan minat, memiliki tujuan yang lebih jelas dan merasakan emosi yang positif ketika melakukannya. Berdasarkan dimensi kepuasan kerja, karyawan merasa puas terhadap dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kesempatan promosi. Pada dimensi supervisi dan rekan kerja, terdapat satu partisipan yang merasa tidak puas karena mendapatkan pimpinan yang kurang mampu berkoordinasi dan memiliki perbedaan usia yang jauh dengan rekan kerjanya. Secara umum, karyawan merasa puas setelah menjalani pergantian karier dan merasa bahwa memilih pergantian karier merupakan keputusan yang tepat di awal masa dewasa.

Kata kunci: kepuasan kerja, perubahan karier, dewasa awal, Jakarta, studi kualitatif

*Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Pada zaman yang semakin berkembang, fenomena perubahan karier pada pekerja semakin marak terjadi. Beberapa pekerja merasa kurang cocok atau tidak lagi tertarik pada karier yang sedang dijalani sehingga memutuskan untuk berkarier pada bidang yang berbeda. Anak-anak muda seperti generasi Z maupun generasi Y tumbuh pada ekosistem digital yang memiliki banyak pengaruh dalam komunikasi instan seperti *email*, *instant messaging* dan media sosial [1]. Survei menunjukkan bahwa 32% pekerja berusia 22 hingga 44 tahun sedang berpikir untuk melakukan

*career switch* dan 29% sudah melakukannya [2]. Hal tersebut membuat perbedaan dengan generasi pendahulunya, *baby boomer* dan generasi X yang cenderung menilai bahwa memiliki pekerjaan stabil merupakan hal yang penting. Perbedaan paradigma juga dihasilkan pada penelitian sebelumnya, generasi *baby boomer* dan generasi X lebih berorientasi pada aspek keamanan kerja sampai keamanan ekonomi sedangkan pada generasi milenial individu cenderung memilih karier berdasarkan rasa nyaman tanpa tekanan dan sesuai dengan gairah hidupnya [3]. Banyak karyawan generasi muda yang memiliki keinginan untuk berganti posisi kerja (*career switch*).

Hal tersebut juga didukung dengan hasil survei terhadap 52.195 pekerja di 44 negara. Survei menemukan bahwa pengunduran diri akan berlanjut dengan cepat dalam 12 bulan ke depan, 35% karyawan berencana untuk meminta lebih banyak gaji [4]. Perubahan karier dapat dilihat dalam berbagai cara, seperti beralih bidang pekerjaan, mendapatkan pekerjaan dengan pemberi kerja yang berbeda, atau pindah ke posisi lain dalam bidang yang sama [5]. Perubahan karier dapat diklasifikasikan sebagai perubahan pekerjaan baik dari pemberi kerja atau bidang yang sama atau berbeda. Perubahan karier sebagian besar terjadi ketika karyawan harus meninggalkan pekerjaan atau jenis pekerjaan saat ini untuk pekerjaan yang sama sekali baru yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sebelumnya [6].

Kepuasan kerja dapat dikategorikan sebagai salah satu faktor yang mendasari kesuksesan karier. Kepuasan kerja mengacu pada persepsi individu terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan tingkat di mana individu menikmati pekerjaannya saat ini [7]. Kepuasan kerja adalah sikap yang mencerminkan bagaimana evaluasi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, maupun pada setiap aspek pekerjaan. Dalam teori, terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja pada karyawan, diantaranya adalah *the work itself*, *pay*, *promotion opportunities*, *supervision* dan *coworkers* [8].

Dalam beberapa penelitian, beberapa karyawan memilih dan menjalani *career switch* pada usia produktif rentang 20 hingga 40 tahun. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa karyawan dengan usia milenial memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap promosi dan kenaikan gaji di perusahaan tempat kerja [9]. Individu dengan usia 20-40 tahun termasuk ke dalam usia dewasa awal, yaitu usia yang diharapkan memiliki kematangan emosional, stabilitas sosial, dan pembentukan identitas diri yang kuat. Tugas perkembangan yang dihadapi pada masa ini mencakup pembentukan keluarga, pengembangan karier, dan kontribusi terhadap masyarakat [10].

Dewasa awal merupakan masa peralihan dari masa remaja menuju masa dewasa, peralihan dari ketergantungan ke masa mandiri, kebebasan menentukan diri, dan pandangan masa depan yang lebih realistis [11]. Berdasarkan perubahan tersebut, maka individu dalam usia dewasa awal perlu lebih banyak melakukan upaya untuk menjadi orang yang lebih mandiri agar tidak bergantung kepada orang lain. Penting untuk memahami perkembangan karier di usia dewasa karena pilihan karier yang dibuat selama periode ini menjadi dasar bagi kehidupan di usia paruh baya dan di kemudian hari [12].

Dalam teori perkembangan karier, terdapat beberapa fase dalam pengembangan karier manusia. Usia 30 atau di bawah 30 tahun merupakan *trial stage* atau biasa disebut tahap percobaan. Pada tahap percobaan,

individu memiliki tujuan untuk mengidentifikasi minat dan kemampuan serta mempertimbangkan umpan balik dari rekan kerja maupun organisasi. Dalam tahap ini, individu melakukan eksplorasi untuk pertumbuhan karier [13]. Dengan demikian, pada tahap ini individu akan berusaha melakukan peningkatan dalam dunia pekerjaannya. Individu akan melakukan beberapa upaya untuk menjadi lebih baik, salah satunya adalah memilih dan menjalani *career switch* atau perubahan karier.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan memilih dan menjalani *career switch*. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, bahwa tingkat kepuasan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam niat beralih karier pada dunia profesional [14]. Ketidakpuasan kerja menggambarkan persepsi individu terhadap kerugian yang dirasakan jika tetap bertahan pada pekerjaan saat ini, dipicu oleh rendahnya tingkat otonomi, sumber daya keuangan atau gaji, kurangnya pilihan karier, buruknya kesempatan untuk maju dalam organisasi, dan beban kerja yang berlebihan [15]. Oleh karena itu, ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan karyawan mencari kesempatan lain yang lebih menjanjikan untuk dijalani terutama pada masa dewasa awal.

Tujuan karyawan dengan usia dewasa awal memilih untuk menjalani *career switch* sangat beragam, akan tetapi keputusan tersebut mengarah kepada upaya mereka untuk memenuhi tugas perkembangan karier yaitu memiliki karier yang stabil. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran kepuasan kerja dari pandangan karyawan usia dewasa awal yang telah menjalani *career switch* di kota Jakarta.

## 2. Metodologi Penelitian

### 2.1 Partisipan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif dilakukan untuk menyajikan gambaran secara lengkap mengenai suatu kejadian atau dimaksudkan untuk mengekspos dan mengklarifikasi suatu fenomena yang terjadi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif untuk menggambarkan suatu objek, fenomena atau setting sosial yang dituangkan dalam tulisan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan yang menjalani *career switch* pada usia dewasa awal di Jakarta. Karakteristik dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjalani *career switch* atau menjalani perubahan karier dari pekerjaan sebelumnya. Karyawan yang dipilih merupakan karyawan yang berusia 25-40 tahun, bekerja di Jakarta, memilih perubahan karier, dan telah menjalani karier baru selama lebih dari satu tahun. Jumlah partisipan yang akan diwawancarai berjumlah sebanyak tiga orang.

### 2.2 Prosedur dan Pengukuran

Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur. Wawancara yang

dilakukan berfokus untuk mengumpulkan pokok-pokok informasi penting sesuai kebutuhan namun tidak membatasi jawaban partisipan. Wawancara dirancang berdasarkan teori kepuasan kerja menurut Luthans. Sebelum melakukan wawancara, partisipan diberikan *informed consent* dan diminta kesediaannya untuk wawancara. Setelah partisipan memberikan persetujuan, peneliti mengatur waktu pertemuan yang memungkinkan untuk dilakukan wawancara.

Analisis data dilakukan melalui tahap *data reduction*, *data display* dan *interpretation* untuk menarik kesimpulan [16]. Pada reduksi data, peneliti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan mencari tema yang sesuai. Selanjutnya peneliti melakukan penyajian data yang dibentuk dalam uraian singkat untuk memudahkan memahami fenomena yang terjadi. Kemudian peneliti melakukan interpretasi atau penarikan kesimpulan melibatkan pembuatan pernyataan yang bermakna kepuasan kerja karyawan yang menjalani *career switch* pada usia dewasa awal di Jakarta.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil

Secara keseluruhan, partisipan merupakan tiga orang karyawan yang telah menjalani perubahan karier dan memilih pekerjaan yang berbeda dari pekerjaan sebelumnya. Beberapa karyawan telah bekerja selama lebih dari 12 bulan dengan lokasi kantor berada di kota Jakarta. Data demografi partisipan yang telah diwawancara dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Demografi Partisipan

Partisipan	Partisipan 1	Partisipan 2	Partisipan 3
Jenis Kelamin	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Pendidikan terakhir	S1 Teknik Industri	D4 Ahli Gizi	S1 DKV
Pekerjaan sebelumnya	HR Coordinator	Contact Center	Graphic Designer
Pekerjaan saat ini	UI/UX Designer	Voice Actor	Digital Marketing
Lama Bekerja	17 bulan	24 bulan	14 bulan

Berdasarkan hasil pilihan jawaban, diperoleh lima kategori: Alasan memilih dan menjalani *career switch*, *Job description* dan sistem kerja, fasilitas serta kompensasi Perusahaan, jenjang karier, supervisi atasan, rekan kerja dan rencana yang akan dilakukan setelah menjalani *career switch*. Beberapa tema muncul berdasarkan masing-masing kategori yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian.

#### 3.1.1. Alasan memilih dan menjalani *career switch*

Setiap partisipan memiliki alasan masing-masing sebelum memilih dan menjalani *career switch*. Beberapa alasan yang disampaikan beragam, poin utama yang menjadi perhatian adalah mendapatkan

keuntungan terhadap keputusannya untuk memilih dan menjalani perubahan karier.

“Disini *career path* jelas, koordinasi lebih intens.” (P, P1).

“*Job desc* lebih jelas, emang minat di bidang ini.” (P, P2)

“Bisa belajar lebih banyak, bukan cuma desain aja tapi belajar marketing juga.” (L, P3)

Selain mendapatkan keuntungan, hampir seluruh partisipan merasa bahwa perubahan karier yang dijalani menimbulkan emosi positif.

“Seneng, lebih sesuai dengan *passion*.” (P, P1)

“Seneng banget, *income* lebih banyak.” (P, P2)

“Merasa tertantang, semakin didalamin semakin tahu banyak hal.” (L, P3).

#### 3.1.2. *Job description* dan sistem kerja

Deskripsi tugas dan sistem kerja merupakan salah satu dimensi yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, seluruh partisipan merasa tugas yang diberikan lebih kompleks dan variatif.

“Awalnya 6 bulan *double job* sama *design graphic*, *somed* tapi sekarang udah fokus ke *UI/UX* nya.” (P, P1)

“Tadinya fokus ke *voice over*, tapi sekarang bantu anak baru juga, *review* juga jadi beberapa tugas ada tambahan tapi ga sering.” (P, P2)

“Lumayan sih, ada beberapa tugas tambahan karena harus nyari klien juga jadi *semi marketing* tapi tetep bikin desain.” (L, P3)

Seluruh partisipan merasa sistem kerja di tempat baru lebih fleksibel.

“Aku jam kerja sama kaya sebelumnya jam 9-5 sore, cuma disini ada *WFH* 1x sisanya *WFO*.” (P, P1)

“Awalnya *full WFH*, cuma sekarang ada beberapa kali ke kantor tapi ga sering, kadang kalo lagi *urgent* bisa *request* jam 12 malem dan aku harus bangun.” (P, P2)

“Aku *office hour*, tapi sering ketemu klien jadi sering jalan-jalan ke luar kantor. Kalo ada *event* sabtu-minggu tetep kerja”. (L, P3)

#### 3.1.3. Fasilitas dan kompensasi Perusahaan

Seluruh partisipan menjawab perubahan karier memberikan kompensasi dan fasilitas yang lebih baik.

“Disini *benefitnya* banyak, aku dapet gaji yang lebih baik, dapet *macbook*, *absen bebas*, ga ada *reward* dan *punishment* terus bisa *upgrade* ikut-ikutan pelatihan gitu.” (P, P1)

“Gaji tuh jelas beda banget, lebih enak. Terus suka ada acara apresiasi buat karyawan, dikasih hadiah

*pokoknya seru. Tunjangan juga lengkap, dikasih fasilitas buat belajar kaya voucher gitu.” (P, P2)*

*“Gajinya lumayan, cuma disini yang aku lihat bukan cuma gaji, disini tuh banyak pengetahuan baru, relasi dan apresiasi juga dari Perusahaan. Kalo goal. aku bisa dapet bonus dari Perusahaan.” (L, P3)*

### 3.1.4. Jenjang karier dan ketentuan promosi jabatan yang diberikan setelah menjalani perubahan karier

Jenjang karier merupakan salah satu pertimbangan yang dilihat oleh partisipan. Secara keseluruhan partisipan merasa ketentuan promosi jabatan dan jenjang karier lebih jelas.

*“Career pathnya jelas, dari awal jadi UI/UX designer tuh emang mau fokus di bidang ini. Disini tuh levelnya jelas, dari staff, koordinator, assistant manager sampe manager.” (P, P1)*

*“Disini tuh lebih jelas dari contact center. Aku ngerasa jenjang karier lebih oke, dari senior voice actor sampe manager juga jelas.” (P, P2)*

*“Enak sih, lebih jelas. Jadi kalo disini tuh kelihatan per levelnya gimana, tugasnya.” (L, P3)*

Selain lebih jelas, seluruh partisipan merasa karier baru memiliki promosi yang lebih terbuka untuk seluruh karyawan.

*“Kalo mau naik jabatan ada penilaiannya, kinerja kita dilihat, tapi belum ada psikotes jadi cuma interview aja kalo naik jabatan.” (P, P1)*

*“Ga ada ketentuan naik jabatan tuh berapa lama, cuma ada review gitu di website per 3 bulan tentang kinerja kita dan yang nilai atasan. Kalo udah oke nanti kita dipromosinya sama atasan, disarankan sama manager”. (P, P2)*

*“Kalo mau ada yang dipromosi ya berdasarkan kinerjanya nanti atasan menilai terus kita diwawancara gitu-gitu deh jadi kelihatan banget objektif.” (L, P3)*

### 3.1.5. Supervisi atasan setelah menjalani perubahan karier

Dua partisipan merasa atasan pada perusahaan baru berpengalaman pada bidangnya, Pimpinan membantu ketika mengalami kesulitan dan koordinasi kerja berjalan lancar. Satu partisipan kurang menyukai pimpinannya karena kendala komunikasi dan merasa koordinasi kurang berjalan lancar.

*“Aku atasan langsungnya level C, masih muda dan baik banget. Orangnya ga sombong dan mau ngajarin banyak hal apalagi aku masih baru. Tapi kadang suka interaksi langsung sama direksinya gitu orang India. Orangnya tegas, harus pake bahasa Inggris tapi orangnya pintar banget. Kadang ngerasa takut, tapi aku bisa belajar banyak dari saran-saran beliau.” (P, P1)*

*“Atasan aku lumayan baik, ngebantu terus ya walaupun ada aja nyebelannya karena suka ngehubungin di luar jam kerja atau nyuruh di luar job desc, tapi so far so good. Koordinasi juga lancar untuk approval ga ada masalah karena dia lead production udah 100% pengalamannya,” (P, P2)*

*“Atasan langsung itu Leader Marcom tapi agak menyebalkan. Komunikasinya kurang berjalan pada beberapa momen, jadi lebih sering koordinasi sama manager karena perintah untuk kontak klien merupakan arahan beliau. Jadi lebih sering koordinasi sama Manager atau Assistant manager, kalo Leader lebih sering aku skip.” (L, P3)*

### 3.1.6. Rekan kerja dan lingkungan kerja setelah menjalani perubahan karier

Meskipun belum memiliki pengalaman pada bidang yang baru, dukungan rekan kerja membuat partisipan merasa terbantu.

*“Kalo yang sekarang banyak yang seumuran ya dari sisi umur tuh kaya satu frekuensi terus gampang diapproach gampang diajak kompromi untuk case yang perlu dikerjakan bersama. Mereka juga ngasih support, ngasih saran kalo minta pendapat dan saling bantu.” (P, P1)*

*“Banyak yang seumuran enak koordinasinya. Saling bantu, bisa diajak brainstorming.” (P, P2)*

*“Sangat membantu karena banyak orang-orang yang ekspert di bidangnya. Cuma karena rekan kerja banyak yang umurnya di atas jadi sekedar ngobrolin kerjaan aja.” (L, P3)*

Dua partisipan merasa aktivitas bersama yang dilakukan di luar jam kerja membuat karyawan lebih nyaman.

*“Di luar jam kerja kita biasa makan siang bareng, sholat bareng, main game pas pulang kantor karena ada ruangan khusus buat main game. Kalo di luar kantor pernah nongkrong bareng kalo weekend ke café gitu.” (P, P1)*

*“Kalo weekend kita biasa ngopi, pernah ke dufan bareng, nongkrong bareng, banyak sih kegiatan kita di luar jam kerja.” (P, P2)*

*“Rekan kerja banyak yang umurnya di atas jadi sekedar ngobrolin kerjaan aja. Aktivitas bareng cuma pas coffee break beli kopi pas sore abis itu balik kerja lagi.” (L, P3)*

### 3.1.7. Rencana setelah menjalani perubahan karier

Setelah memilih untuk melakukan perubahan karier, seluruh partisipan merasa keputusan yang tepat dan akan fokus pada pekerjaan baru yang dipilih.

*“Switch career keputusan yang tepat sekali, menurut aku di HR belum menemukan tempat untuk berkembang karena belum menemukan role model*

yang tepat. Jadi aku akan fokus di bidang ini dan belajar lebih banyak.” (P, P1)

“Untuk pindah lagi rencananya belum ada. Karena pekerjaan saat ini udah sesuai, minatnya disitu pengennya disitu. Sejauh ini lebih happy lebih terarah dan yang pasti ada jenjangnya.” (P, P2)

“Sekarang masih tahap explore dulu karena masih banyak yang mau dipelajari. Ke depannya akan mencari di bidang pekerjaan yang sama tapi di Perusahaan yang lebih jelas. Jadi akan lebih mempersiapkan diri.” (L, P3)

### 3.2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran kepuasan kerja dari pandangan karyawan yang telah menjalani *career switch* pada usia dewasa awal di Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian, alasan partisipan melakukan *career switch* adalah karena mendapatkan keuntungan dibandingkan pekerjaan sebelumnya dan merasakan emosi positif pada karier baru yang dipilih. Partisipan merasakan banyak keuntungan untuk pencapaian karier dan mendapatkan fasilitas untuk belajar. Perencanaan jalur karier merupakan proses seumur hidup yang memerlukan pendekatan yang tepat untuk mencapai tujuan dan ambisi seseorang [17].

Setelah menetapkan tujuan, emosi positif yang dirasakan partisipan dapat meningkatkan efikasi diri sehingga lebih optimis dalam melihat lingkungan dan memiliki keyakinan lebih mengenai kesuksesan kariernya [18]. Hal tersebut sejalan dengan penelitian bahwa salah satu faktor pengambilan keputusan karier dapat dipengaruhi variabel internal yang mencakup kebutuhan, intelegensi, nilai-nilai, minat dan bakat [19]. Maka demikian, ketika melihat peluang pada karier yang baru maka seluruh partisipan memutuskan untuk merubah karier sesuai dengan minatnya.

Setelah memutuskan untuk menjalani perubahan karier, perbedaan yang signifikan terlihat pada *job description* dan koordinasi yang dilakukan. Partisipan merasa *job description* yang dikerjakan pada pekerjaan baru lebih kompleks dan variatif. Pada dimensi *the work itself*, terdapat beberapa tugas tambahan di luar *job description* utama yang diberikan. Akan tetapi, hal tersebut bukanlah suatu masalah karena pekerjaan tambahan yang diberikan bersifat tentatif. Dalam sistem kerja, seluruh partisipan merasa puas karena sesuai dengan sistem kerja yang diharapkan. Bagi para pemula, alasan yang paling sering disebutkan untuk berhenti adalah terkait dengan kondisi pekerjaan yaitu berjuang dengan beban kerja yang tinggi dan ketidakpastian untuk menuju posisi tetap [20].

Setelah menjalani perubahan karier, partisipan merasa karier baru yang dipilih memberikan kompensasi dan fasilitas yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Faktanya, gaji tetap menjadi salah satu variabel yang menentukan kepuasan kerja. Menurut penelitian, gaji seorang karyawan yang rendah dan tidak mencukupi

akan mempertimbangkan karyawan pindah ke perusahaan dengan gaji yang lebih tinggi [21]. Dalam teori hierarki kebutuhan, gaji, tunjangan dan manfaat yang diberikan Perusahaan merupakan kebutuhan fisiologis dan keamanan yang dibutuhkan oleh individu [22]. Ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi, maka individu akan bergerak maju untuk mencapai kebutuhan yang lebih kompleks. Pada hasil penelitian, seluruh partisipan merasa puas akan gaji dan tunjangan yang diterima. Manfaat yang dirasakan tidak hanya materi namun pengetahuan, relasi dan apresiasi yang diberikan Perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, pada pekerjaan baru dimensi *promotion opportunities* terlihat lebih jelas. Promosi terbuka untuk seluruh karyawan meskipun belum ada persyaratan tertulis di dalam Perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan karyawan dengan usia milenial memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap promosi dan kenaikan gaji di perusahaan tempat kerja [23]. Secara keseluruhan, seluruh partisipan merasa puas terhadap jenjang karier dan promosi jabatan yang ditetapkan Perusahaan.

Indikator kepuasan kerja selanjutnya adalah *supervision*. Atasan yang kompeten dan mendukung koordinasi dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dua partisipan merasa atasan pada perusahaan baru berpengalaman pada bidangnya dan koordinasi kerja berjalan lancar. Satu partisipan mengatakan bahwa manager divisinya cukup buruk dalam berkomunikasi dan koordinasi kurang berjalan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku pemimpin yang cenderung memperhatikan karyawan akan meningkatkan kebutuhan emosional karyawan serta keterlibatan dalam lingkungan sosial [24]. Oleh karena itu, sifat pemimpin dalam pekerjaan partisipan saat ini merupakan salah satu pertimbangan kepuasan karyawan dalam bekerja. Dukungan emosional dari atasan tidak hanya memberikan dukungan emosional sehari-hari dalam operasi, tetapi juga dalam bentuk pertumbuhan dan kemajuan karier dalam jangka panjang [25].

Selain hubungan dengan atasan, dimensi *coworkers* juga cukup berperan pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, rekan kerja cukup memberikan dukungan secara emosional ketika menghadapi masalah dan memberikan informasi yang dibutuhkan. Gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kondisi kepuasan kerja karyawan milenial [26]. Kedua partisipan merasa puas karena lingkungan kerja cukup suportif dan terdiri dari kelompok usia sebaya. Setelah jam kerja terdapat beberapa aktivitas yang dilakukan bersama seperti berkumpul di cafe dan bermain bersama. Dua partisipan perempuan merasa puas pada rekan kerja di Perusahaan baru. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan

perempuan memiliki keinginan berpindah kerja lebih rendah ketika mereka menyukai kualitas hubungan yang mereka miliki dengan rekan kerja [27]. Satu partisipan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerjanya saat ini. Rekan kerja yang didominasi oleh usia lebih tua membuatnya lebih individualis dan tidak memiliki aktivitas bersama di luar jam kerja. Akan tetapi, partisipan tetap dapat melakukan diskusi untuk melakukan diskusi pekerjaan bersama rekan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan untuk melakukan *career switch* pada usia dewasa awal merupakan hal yang tepat. Masa dewasa awal merupakan peralihan dari masa remaja menuju masa dewasa sehingga membutuhkan penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan sosial baru. Masa dewasa yang mapan adalah periode rentang hidup di mana banyak orang telah mengembangkan keterampilan, kepercayaan diri, dan keahlian dalam bidang kejuruan yang dipilih. Orang dewasa yang mapan dapat terlibat dalam eksplorasi karier yang terkait dengan pendakian jenjang karier, baik di organisasi mereka saat ini maupun di organisasi baru [28]. Keputusan untuk melakukan *career switch* merupakan pilihan untuk menemukan masa depan yang lebih realistis. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja [29].

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh partisipan merasa Keputusan untuk menjalani *career switch* merupakan pilihan yang tepat pada usia dewasa awal. Setelah menjalani perubahan karier, seluruh partisipan merasakan emosi yang positif dan memiliki tujuan yang lebih jelas. Ditinjau dari dimensi kepuasan kerja, seluruh partisipan merasa puas pada dimensi *the work itself*, *pay* dan *promotion opportunities*. Meskipun tugas kerja yang diberikan lebih variatif, karier baru memberikan kompensasi dan jenjang karier yang lebih terbuka pada karyawan. Pada dimensi *supervision* dan *coworkers*, satu partisipan merasa kurang puas pada atasan dan rekan kerja pada pilihan karier yang baru. Satu partisipan merasa supervisi atasan kurang berjalan terutama dalam aspek komunikasi dan koordinasi dalam bekerja. Satu partisipan juga merasa perbedaan usia membuat lingkungan kerja menjadi kurang suportif sehingga karyawan menjadi lebih individualis dan tidak ada interaksi di luar jam kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh partisipan merasa cukup puas dengan pilihannya setelah menjalani *career switch* pada usia dewasa awal di Jakarta.

#### Daftar Rujukan

- [1] Dyastuti, I. S. (2020). Pengembangan Karir terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi Talenta*, 5(2), 107. <https://doi.org/10.26858/talenta.v5i2.12754>
- [2] Carter, A. D., & Sisco, S. (2024). Leadership Coaching Strategies for Black Women Leaders Who Code Switch: Avoiding Linguistic Profiling Career Boundaries. *Career Development International*, 29(3), 323–338. <https://doi.org/10.1108/cdi-07-2023-0211>.
- [3] Saidah, I., Atmoko, A., & Muslihati, M. (2021). Aspirasi Karier Generasi Milenial. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.19105/ec.v2i1.4429>
- [4] Shuster, N. (2022). *Big-box Retail Workers, the Great Resignation, and the Anti-work Movement*. <https://doi.org/10.33774/apsa-2022-f5cb6>.
- [5] Uy, J. (2020). Determinants of Career Change: A Literature Review. *JPAIR Multidisciplinary Research*, 42(1), 1–19. <https://doi.org/10.7719/jpair.v42i1.804>
- [6] Olayinka, A. P., Onyeizu, A. Oguchi., & Johnson, A. B. (2020). Determinant Factors of Career Switch Intention Among Mass Communication Professionals. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 8(3). <https://doi.org/10.24940/theijhss/2020/v8/i3/hs2003-053>
- [7] Huo, M.-L., & Jiang, Z. (2021). Trait Conscientiousness, Thriving at Work, Career Satisfaction and Job Satisfaction: Can Supervisor Support Make a Difference? *Personality and Individual Differences*, 183, 111116. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111116>
- [8] Bakar, N. A., & Radzali, N. A. (2019). Factors and Job Satisfaction Dimension Among Academic Staffs of Public Universities. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2S3), 427–430. <https://doi.org/10.35940/ijrte.b1074.0782s319>
- [9] Mayangdarastri, S., & Khusna, K. (2020). Retaining Millenials Engagement and Wellbeing Through Career Path and Development. In *Journal of Leadership in Organizations (Vol. 2, Issue 1)*. <https://doi.org/10.22146/jlo.46767>
- [10] Dwilianto, R., Matondang, A. U., & Yarni, L. (2024). Perkembangan Masa Dewasa Awal. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8816–8827. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.30140>
- [11] Putri, A. F. (2019). Pentingnya Orang Dewasa Awal Menyelesaikan Tugas Perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35. <http://dx.doi.org/10.23916/08430011>
- [12] Goedereis, E. A., Mehta, C. M., Jones, J., & Ayotte, B. J. (2023). “I Want to Focus on Something That I Feel Really Good About Every Day”: Career Development in Established Adulthood. *Acta Psychologica*, 234. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.103863>
- [13] Lin, Y., & Chen, A. S. (2020). Experiencing Career Plateau on A Committed Career Journey: A Boundary Condition of Career Stages. *Personnel Review*, 50(9), 1797–1819. <https://doi.org/10.1108/pr-03-2020-0192>
- [14] Olayinka, A. P., Onyeizu, A. Oguchi., & Johnson, A. B. (2020a). Determinant Factors of Career Switch Intention Among Mass Communication Professionals. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 8(3). <https://doi.org/10.24940/theijhss/2020/v8/i3/hs2003-053>
- [15] Blaese, R., Noemi, S., & Brigitte, L. (2021). Should I Stay, or Should I Go? Job Satisfaction as A Moderating Factor Between Outcome Expectations and Entrepreneurial Intention Among Academics. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17(3), 1357–1386. <https://doi.org/10.1007/s11365-021-00744-8>
- [16] Mezmir, E. A. (2020). Qualitative Data Analysis: An Overview of Data Reduction, Data Display and Interpretation. *Research on*

- Humanities and Social Sciences*, 10, 15–27. <https://doi.org/10.7176/rhss/10-21-02>
- [17]Umasankar, T., & Mahajan, R. (2022). Comparative Analysis of Students' Career Choices in India-is Armed Forces a Prime Career Option for Indian Students. *Journal of Social Sciences*, 18(1), 149–157. <https://doi.org/10.3844/jssp.2022.149.157>
- [18]Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive Emotions at Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 451–477. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908>
- [19]Setianik, A. E., & Siswati, S. (2020). Pengalaman Menjalani Karier Sebagai Seniman Lukis: Sebuah Interpretative Phenomenological Analysis. *Jurnal Empati*, 8(4), 748–757. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26519>
- [20]Amitai, A., & van Houtte, M. (2022). Being Pushed Out of The Career: Former Teachers' Reasons for Leaving the Profession. *Teaching and Teacher Education*, 110. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103540>
- [21]Onyeizu, A. O., & Olayinka, A. P. (2020) Environmental Factors Influencing Career Switch Intention Among Mass Communication Professionals in Southwest Nigeria. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(5) 607-623. <http://dx.doi.org/10.14738/assrj.75.8441>
- [22]Düşünceli, B., Çolak, T. S., Demir, S., & Koç, M. (2020). Examination of Meeting the Needs of University Students From Social Support Systems. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 11(4), 346-361. <https://doi.org/10.21031/epod.706475>
- [23]Mayangdarastri, S., & Khusna, K. (2020). Retaining Millenials Engagement and Wellbeing Through Career Path and Development. In *Journal of Leadership in Organizations (Vol. 2, Issue 1)*. <https://doi.org/10.22146/jlo.46767>
- [24]Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 89-98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- [25]Self, T. T., Gordon, S., & Ghosh, A. (2022). Increasing Management Retention: The Mediating Role of Organizational Embeddedness on Coworker Support and Turnover Intention. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 23(1), 107–125. <https://doi.org/10.1080/15256480.2019.1708224>
- [26]Amin, M., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024). Kepuasan Kerja Generasi Millennial: Studi Literatur. *Action Research Literate*, 8(3), 492–508. <https://doi.org/10.46799/arl.v8i3.318>
- [27]Hur, Y. (2022). Exploring Effective Ways to Reduce Turnover Intention Among Female Employees: The Case of U.S. Federal Employees. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 8(3), 302–322. <https://doi.org/10.20899/jpna.8.3.302-322>
- [28]Goedereis, E. A., Mehta, C. M., Jones, J., & Ayotte, B. J. (2023). "I Want to Focus on Something That I Feel Really Good About Every Day": Career Development in Established Adulthood. *Acta Psychologica*, 234. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.103863>
- [29]Sholikhah, Andriani, M., & Aminah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing PT Yuasa Battery Indonesia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 106–129. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.06>