

Zona Aman Sebagai Pilihan (Studi Kasus Fenomena *Job hugging* Pada Pekerja Muda)

Salsabela¹, Erlina Dewi Endah Amaliyah^{2)*}, Adhi Pradiptya³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Universitas Semarang, Kota Semarang, Indonesia

Email Korespondensi : erlina@usm.ac.id

Article History

Received : 14/04/2026

Revised : 29/05/2026

Accepted : 11/06/2026

Published : 11/06/2026

Keywords :

Job hugging; zona aman; pekerja muda; motivasi kerja; perkembangan karier.

Abstrak

Fenomena *job hugging* atau kecenderungan untuk tetap berada di zona aman meskipun ada kesempatan untuk maju, menjadi isu yang penting dalam dunia kerja, terutama di kalangan pekerja muda. Penelitian ini bertujuan untuk memahami persepsi pekerja muda mengenai zona nyaman, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan, menganalisis motivasi di balik pilihan tersebut, meneliti pengalaman mereka selama terlibat dalam *job hugging*, serta mengkaji pengaruhnya terhadap kemajuan karier dan efisiensi kerja. Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dari tiga pekerja muda di sektor manufaktur. Hasil studi menunjukkan bahwa pekerja muda memandang zona aman sebagai situasi yang nyaman, familiar, dan memberikan jaminan baik secara finansial maupun mental. Hasil dari penelitian ini menegaskan bahwa *job hugging* di kalangan pekerja muda merupakan hasil dari kombinasi tekanan ekonomi, ketidakpastian dalam pasar kerja, serta kebutuhan psikologis untuk merasa aman. Temuan ini juga sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, khususnya pada tingkat kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), di mana pekerja muda cenderung mempertahankan pekerjaan yang stabil demi memenuhi kebutuhan dasar tersebut sebelum mereka berani mengejar kebutuhan tingkat yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri.

Keywords:

Job hugging; comfort zone; young workers; work motivation; career development.

Abstract

The phenomenon of job hugging, or the tendency to remain in a comfort zone despite opportunities for advancement, has become a significant issue in the workplace, particularly among young workers. This study aims to understand young workers' perceptions of comfort zones, identify factors influencing their decision to stay, analyze the motivations behind these choices, examine their experiences engaging in job hugging, and assess its impact on career advancement and work efficiency. This research adopted a qualitative method with a case study approach. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document collection from three young workers in the manufacturing sector. The study results indicate that young workers perceive their comfort zone as a comfortable, familiar situation that provides both financial and psychological security. The results confirm that job hugging among young workers is a result of a combination of economic pressures, job market uncertainty, and the psychological need for security. These findings also align with Maslow's Hierarchy of Needs Theory, particularly regarding the need for safety, where young workers tend to maintain stable employment to fulfill these basic needs before pursuing higher-level needs such as self-actualization.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) license

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di era modern menuntut pekerja, khususnya generasi muda, untuk memiliki fleksibilitas, inovasi, dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Dalam konteks pasar kerja di Indonesia, pekerja berusia 18–34 tahun dihadapkan pada dilema antara mempertahankan stabilitas

finansial dan mengambil risiko untuk mengeksplorasi peluang karier yang lebih baik (Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003). Kondisi ini semakin diperkuat dengan meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, pada periode Januari–Februari 2025 terdapat 18.610 tenaga kerja yang mengalami PHK, dengan proporsi terbesar berada di Provinsi Jawa Tengah (Kementerian Ketenagakerjaan, 2025). Lebih khusus, data dari Berita Resmi Statistik BPS Kota Salatiga No. 17/12/3373/Th. XVII, 11 Desember 2025 mengatakan bahwa jumlah pengangguran di Kota Salatiga pada Agustus 2025 sebanyak 4.200 orang. Sedangkan data table statistic angkatan kerja BPS Kabupaten Semarang menunjukkan jumlah pengangguran terbuka sebanyak 25.070 jiwa pada tahun 2025. Tingginya angka PHK dan jumlah pengangguran tersebut memicu meningkatnya rasa ketidakpastian dan kekhawatiran di kalangan pekerja muda.

Di tengah kondisi tersebut, muncul fenomena *job hugging*, yaitu kecenderungan pekerja untuk tetap bertahan di pekerjaan yang sama meskipun tidak merasa puas, kurang termotivasi, atau mengalami stagnasi, karena adanya kekhawatiran terhadap ketidakpastian pasar kerja di luar (Grehenson, 2025). Fenomena ini berkaitan erat dengan konsep zona aman (*comfort zone*), yaitu kondisi di mana individu merasa nyaman, aman, dan minim risiko dalam menjalani aktivitasnya (Brown, 2008; Prazeres, 2016 dalam Purnama, 2024).

Job hugging dapat dipandang sebagai kebalikan dari fenomena *job hopping*, di mana pekerja cenderung berpindah pekerjaan untuk mendapatkan peningkatan gaji atau peluang karier yang lebih baik (Frihatini et al., 2025). Pada era modern ini, pekerja muda dituntut untuk adaptif, inovatif, dan berani mengambil risiko (*job hopping*). Namun di lain sisi, tingginya angka PHK dan pengangguran memunculkan kekhawatiran pada pekerja muda. Sehingga mereka memilih untuk bertahan dalam pekerjaan mereka (*job hugging*).

Fenomena ini menjadi semakin relevan untuk diteliti karena menunjukkan perubahan perilaku pekerja muda dalam menghadapi dinamika pasar kerja yang semakin kompleks dan kompetitif. Di Indonesia, khususnya di wilayah perkotaan sebagai pusat aktivitas ekonomi, pekerja muda mendominasi pasar kerja, namun sebagian besar memilih untuk bertahan pada pekerjaan yang dianggap aman meskipun tidak menawarkan pengembangan karier yang signifikan. Keputusan ini dapat berdampak pada penurunan motivasi, stagnasi keterampilan, serta berkurangnya produktivitas dan inovasi dalam organisasi (Patoppoi, 2025). Selain itu, fenomena *job hugging* juga berpotensi menghambat dinamika talenta dan pembaruan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Tidak hanya terjadi di Indonesia, fenomena ini juga ditemukan di berbagai negara, termasuk Amerika Serikat. Penurunan tingkat perpindahan kerja serta rendahnya kepercayaan pekerja dalam mendapatkan pekerjaan baru menunjukkan meningkatnya kecenderungan pekerja untuk bertahan pada pekerjaan yang ada akibat ketidakpastian ekonomi global (Purwanto, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa dilema antara stabilitas dan pengembangan karier merupakan isu yang bersifat universal.

Selain faktor ekonomi, keputusan pekerja muda untuk melakukan *job hugging* juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, dan budaya. Budaya kerja di Indonesia yang cenderung kolektif, hierarkis, dan menjunjung tinggi loyalitas terhadap organisasi turut memperkuat kecenderungan pekerja untuk tetap bertahan meskipun menghadapi stagnasi karier (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2025). Faktor-faktor seperti rasa aman, ketakutan akan risiko, serta rendahnya kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan baru menjadi pendorong utama perilaku tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam mengenai *job hugging* pada pekerja muda, dengan fokus pada persepsi, motivasi, pengalaman, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap berada dalam zona aman. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dampak dari fenomena tersebut terhadap perkembangan karier, motivasi, dan produktivitas pekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian perilaku organisasi, serta menjadi acuan bagi perusahaan dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif di Tengah ketidakpastian dunia kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow adalah teori motivasi dalam psikologi yang terdiri dari model lima tingkatan kebutuhan manusia, yang sering digambarkan sebagai tingkat hierarki dalam sebuah piramida (Saul McLeod, 2025). Abraham Maslow mengemukakan lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya mulai dari yang rendah, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego, dan yang paling tinggi kebutuhan akan aktualisasi diri. Menurut, teori Maslow, manusia berusaha memenuhi kebutuhan tingkat rendahnya terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Bari & Hidayat, 2022).



Gambar 1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Job Embeddedness

Konsep *job embeddedness* pertama kali diangkat di atas permukaan dan sering digunakan referensi oleh beberapa peneliti adalah teori dari Mitchel (Harvey Hiariey, 2022). *Job embeddedness* merupakan salah satu perspektif baru yang mendorong karyawan tetap bertahan dalam organisasi. *Job Embeddedness* merupakan istilah untuk mewakili alasan-alasan yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi Sun dan Mitchael mengungkapkan bahwa konsep *Job Embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on the-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*). *Job Embeddedness* juga dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Bergiel et al., 2009) dalam (Rarasanti et al., 2016) .

Zona Nyaman (Comfort Zone)

Judith Bardwick mendefinisikan zona nyaman sebagai perilaku dimana seseorang dengan perilaku yang terbatas bekerja atau bekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang stabil. Akibatnya, pekerjaan umumnya dilakukan tanpa resiko, monoton, dan membosankan (Sevilla, 2025). Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa zona aman / nyaman merupakan kondisi dimana seseorang merasa damai berada di suatu perusahaan atau organisasi, sehingga hal tersebut memicu pekerja untuk bertahan di zona aman tanpa merasa ingin berkembang dalam *skill*, relasi, dan sebagainya.

Job hugging

Job hugging berasal dari dua kata: *job* (pekerjaan) dan *hugging* (memeluk). Secara harfiah berarti “memeluk pekerjaan,” istilah ini menggambarkan kondisi di mana seseorang enggan berpindah atau mengambil tantangan baru karena khawatir gagal, takut tidak diterima di tempat lain, atau sekadar tidak ingin memulai dari awal lagi. Mereka yang mengalami fenomena *job hugging* ini biasanya tetap bekerja di satu posisi selama bertahun-tahun tanpa peningkatan keterampilan atau pencapaian signifikan. Akibatnya, karier mereka berjalan di tempat, bahkan bisa menurun seiring perkembangan zaman dan teknologi. Mengutip laman *Entrepreneur*, salah satu alasan *job hugging* bisa terjadi karena karyawan takut akan ketidakstabilan ekonomi. Alih-alih mengambil langkah berani dalam karier mereka, pekerja memilih bertahan meski merasa sudah tidak terlalu cocok dengan pekerjaan (Fenomena *job hugging*,

2025).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode yang menawarkan pendekatan mendalam untuk memahami fenomena sosial, budaya, dan perilaku manusia melalui pengumpulan dan analisis data yang bersifat deskriptif dan naratif. Salah satu tantangan dalam penelitian kualitatif adalah memastikan keteralihan (*transferability*) temuan penelitian. Keteralihan mengacu pada sejauh mana hasil dari suatu penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi yang berbeda dengan tetap mempertahankan validitas dan relevansinya (Ritonga 2023) dalam (Tri Wulandari, Dewi Purnama Sari, 2024). Sukmadinata (2009:18), menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan mendefinisikan suatu keadaan atau fenomena secara apa adanya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena analisis datanya berupa kata-kata tertulis atau lisan dan mempertimbangkan pendapat orang lain yang bisa disebut dengan narasumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara

Hasil pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode wawancara mendalam terhadap tiga responden, yaitu Dila, Syifa, dan Devi. Ketiganya dipilih berdasarkan kriteria pekerja muda (usia 23–30 tahun), bekerja pada sektor industri manufaktur, serta memiliki kecenderungan bertahan pada pekerjaan mereka meskipun terdapat peluang untuk berpindah atau berkembang ke pekerjaan lain. Pengumpulan data dilakukan dengan menanyakan sejumlah pertanyaan terkait pengalaman kerja, motivasi bertahan, persepsi risiko terhadap perubahan karier, kondisi ekonomi, serta faktor psikologis yang memengaruhi keputusan tetap berada dalam pekerjaan saat ini. Berikut merupakan rangkuman hasil data dari masing-masing responden.

1. Wawancara dengan Dila (30 tahun) - QC, PT TI Mastsuoka Winner Industry

Tabel 1. Wawancara Dengan Responden Dila

| | |
|---------|---|
| Penulis | : “Apa yang kamu pahami tentang konsep zona aman dalam konteks pekerjaan?” |
| Dila | : “Zona aman menurut saya itu ya tempat kerja yang sudah saya kenal luar dalam. Mungkin nggak bikin maju, tapi stabil dan bikin saya nggak takut kehilangan penghasilan.” |
| Penulis | : “Bagaimana konsep zona aman tersebut kamu rasakan atau alami dalam pekerjaan kamu saat ini?” |
| Dila | : “Saya udah delapan tahun di sini, jadi ya sudah kebiasaan. Semua sudah hafal. Nggak ada yang mengejutkan lagi.” |
| Penulis | : “Risiko kerja apa yang kamu rasakan saat memilih tetap bertahan di zona aman tersebut?” |
| Dila | : “Risikonya ya karier saya mentok. Saya tahu itu. Tapi kalau keluar pun saya takut nggak dapat kerja cepat.” |
| Penulis | : “Faktor-faktor apa yang membuat kamu memilih tetap bertahan di pekerjaan ini dibanding mencari peluang lain?” |
| Dila | : “Saya sudah punya anak satu, sayapun juga ikut andil dalam ekonomi keluarga, jadi saya butuh pendapatan yang pasti. Itu alasan terbesar saya bertahan.” |
| Penulis | : “Apa motivasi utama yang mendorong kamu untuk tetap berada dalam pekerjaan ini meskipun ada peluang perubahan atau tantangan baru?” |
| Dila | : “Motivasi saya cuma satu, stabilitas. Saya belum siap mengambil risiko pindah dan mulai dari nol.” |

| | |
|---------|--|
| Penulis | : “Apakah kamu mengetahui apa itu fenomena <i>job hugging</i> ?” |
| Dila | : “Jujur baru dengar. Tapi kalau maksudnya bertahan karena butuh keamanan, ya itu saya banget.hahaha” |
| Penulis | : “Bisakah kamu menceritakan pengalaman kamu selama mempertahankan pekerjaan ini (<i>job hugging</i>), termasuk tantangan atau alasan yang membuat kamu terus bertahan?” |
| Dila | : “Saya dua kali hampir resign, tapi akhirnya batal. Banyak yang dipertimbangkan. Saya nggak bisa ambil langkah berani.” |
| Penulis | : “Bagaimana keputusan anda untuk tetap berada di zona aman memengaruhi perkembangan karier, motivasi kerja, dan produktivitas Anda sejauh ini?” |
| Dila | : “Jujur kadang bosan. Motivasi naik-turun. Tapi karena kebutuhan hidup, ya saya terus jalanin.” |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan wawancara dengan responden Dila ini, dapat disimpulkan bahwa ia merasa nyaman karena sudah terbiasa dengan pekerjaannya selama delapan tahun. Ia tetap bertahan karena membutuhkan pendapatan yang stabil untuk keluarganya, meskipun ia sadar bahwa pekerjaannya membuat perkembangannya terhambat. Keinginan untuk pindah sebenarnya ada, tetapi selalu terkendala rasa takut terhadap ketidakpastian. Setelah mengetahui istilah *job hugging*, Dila menyadari bahwa dirinya termasuk dalam fenomena tersebut.

2. Wawancara dengan Syifa (23 tahun) – QC, PT USG II Congol

Tabel 2. Wawancara Dengan Responden Syifa

| | |
|---------|---|
| Penulis | : “Apa yang kamu pahami tentang konsep zona aman dalam konteks pekerjaan?” |
| Syifa | : “Zona aman itu ya kerjaan yang sudah dikuasai, nggak perlu belajar banyak hal baru yang bikin tertekan.” |
| Penulis | : “Bagaimana konsep zona aman tersebut kamu rasakan atau alami dalam pekerjaan kamu saat ini?” |
| Syifa | : “Saya sudah nyaman sama rutinitasnya. Sudah tahu alurnya jadi nggak takut salah.” |
| Penulis | : “Risiko kerja apa yang kamu rasakan saat memilih tetap bertahan di zona aman tersebut?” |
| Syifa | : “Risikonya ya saya nggak maju-maju. Tapi saya lebih takut kalau keluar malah nggak diterima di tempat baru.” |
| Penulis | : “Faktor-faktor apa yang membuat kamu memilih tetap bertahan di pekerjaan ini dibanding mencari peluang lain?” |
| Syifa | : “Saya bantu keluarga, jadi nggak bisa nganggur. Saya harus ada gaji tetap tiap bulan, saya juga harus membayar biaya untuk kuliah jadi tidak mungkin saya bisa seandainya berhenti bekerja begitu aja.” |
| Penulis | : “Apa motivasi utama yang mendorong kamu untuk tetap berada dalam pekerjaan ini meskipun ada peluang perubahan atau tantangan baru?” |
| Syifa | : “Saya takut kalau pindah malah dapat lingkungan yang lebih buruk atau gajinya nggak pasti.” |
| Penulis | : “Apakah kamu mengetahui apa itu fenomena <i>job hugging</i> ?” |
| Syifa | : “Baru tahu istilahnya. Tapi kalau definisinya bertahan karena merasa aman, ya saya kayaknya begitu.” |
| Penulis | : “Bisakah kamu menceritakan pengalaman kamu selama mempertahankan pekerjaan ini (<i>job hugging</i>), termasuk tantangan atau alasan yang membuat kamu terus bertahan?” |
| Syifa | : “Saya sudah beberapa kali cari info lowongan, tapi selalu mundur. Takut nggak diterima, takut gajinya kecil.” |
| Penulis | : “Bagaimana keputusan kamu untuk tetap berada di zona aman memengaruhi perkembangan karier, motivasi kerja, dan produktivitas kamu sejauh ini?” |

Syifa : “Kadang saya merasa jalan di tempat, tapi saya belum berani ambil langkah besar.”

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan wawancara dengan responden ke dua ini dapat disimpulkan bahwa Syifa memilih bertahan di pekerjaannya karena merasa aman dengan rutinitas yang sudah ia kuasai dan membutuhkan pendapatan tetap untuk membantu keluarga serta membayar biaya kuliahnya. Meskipun ia kadang merasa jenuh dan menyadari bahwa kariernya tidak berkembang, rasa takut terhadap ketidakpastian dan kekhawatiran tidak mendapatkan pekerjaan baru membuatnya tetap berada di zona aman. Setelah memahami konsep *job hugging*, ia merasa bahwa pengalamannya sesuai dengan fenomena tersebut.

3. Wawancara dengan Devi (23 tahun) – Operator Produksi PT SCI Salatiga

Tabel 3. Wawancara Dengan Responden Devi

| | |
|---------|--|
| Penulis | : “Apa yang kamu pahami tentang konsep zona aman dalam konteks pekerjaan?” |
| Devi | : “Zona aman itu ya kerjaan yang bikin saya tenang karena sudah tahu rutinitasnya.” |
| Penulis | : “Bagaimana konsep zona aman tersebut kamu rasakan atau alami dalam pekerjaan kamu saat ini?” |
| Devi | : “Kerjanya capek, tapi tetap aman karena saya sudah terbiasa.” |
| Penulis | : “Risiko kerja apa yang kamu rasakan saat memilih tetap bertahan di zona aman tersebut?” |
| Devi | : “Risikonya ya bosan. Tapi daripada nganggur, saya pilih tetap di sini.” |
| Penulis | : “Faktor-faktor apa yang membuat kamu memilih tetap bertahan di pekerjaan ini dibanding mencari peluang lain?” |
| Devi | : “Saya lulusan nggak tinggi sebatas sampai SMK saja, jadi nggak banyak pilihan. Yang kayak gini aja susah dapatnya, harus berjuang dengan ratusan pelamar lain.” |
| Penulis | : “Apa motivasi utama yang mendorong kamu untuk tetap berada dalam pekerjaan ini meskipun ada peluang perubahan atau tantangan baru?” |
| Devi | : “Yang penting tiap bulan saya dapat gaji. Itu yang buat saya tetap di sini, walaupun memang sebenarnya gaji di kota Salatiga ini relative kecil.” |
| Penulis | : “Apakah kamu mengetahui apa itu fenomena <i>job hugging</i> ?” |
| Devi | : “Kayaknya pernah dengar, tapi nggak tahu artinya. Setelah dijelaskan tadi, ya saya cocok sama itu, hehehe” |
| Penulis | : “Bisakah kamu menceritakan pengalaman kamu selama mempertahankan pekerjaan ini (<i>job hugging</i>), termasuk tantangan atau alasan yang membuat kamu terus bertahan?” |
| Devi | : “ Saya sering jenuh dan ingin cari kerja lain, tapi takut nanti nggak dapat apa-apa. Jadi bertahan aja dulu.” |
| Penulis | : “Bagaimana keputusan kamu untuk tetap berada di zona aman memengaruhi perkembangan karier, motivasi kerja, dan produktivitas kamu sejauh ini?” |
| Devi | : “Saya ingin maju. Tapi ya karena kebutuhan, saya tahan dulu. Jadi karier saya gini-gini aja.” |

Sumber: Data diolah, 2026

Dari percakapan dengan Devi diatas, dapat disimpulkan bahwa Devi bertahan sebagai operator produksi karena memang pekerjaan tersebut memberikan pendapatan yang stabil dan sudah sesuai dengan kemampuan serta latar belakang pendidikannya. Meskipun sering merasa jenuh dan mengetahui sedikit peluang perkembangan karier, ia takut mengambil risiko mencari pekerjaan lain yang belum tentu sesuai atau mudah didapat. Setelah memahami konsep *job hugging*, Devi menyadari bahwa pilihannya bertahan lebih dipengaruhi oleh kebutuhan dan keterbatasan peluang daripada keinginan pribadi.

Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber data dilakukan untuk menjamin kevalidan data yang didapat melalui wawancara, observasi langsung, dan kondisi nyata yang dihadapi oleh responden. Dalam studi ini, triangulasi sumber data dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari tiga responden: Dila, Syifa, serta Devi, yang masing-masing memiliki latar belakang pekerjaan yang berbeda tetapi berada dalam kelompok usia pekerja muda. Proses triangulasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesamaan pola, perbedaan pengalaman, serta konsistensi fenomena *job hugging* yang terlihat pada ketiga responden tersebut.

Tabel 4. Proses Triangulasi Sumber Data

| No | Pertanyaan | Partisipan I (Dila) | Partisipan II (Syifa) | Partisiapan III (Devi) |
|----|--|---|---|---|
| 1 | Apa yang kamu pahami tentang konsep zona aman dalam konteks pekerjaan? | Zona aman = kondisi stabil, pekerjaan sudah dikuasai, tidak perlu adaptasi besar. | Zona aman = pekerjaan yang familiar, tidak membuat stres karena sudah terbiasa. | Zona aman = rutinitas kerja yang membuatnya merasa tenang karena terbiasa. |
| 2 | Bagaimana konsep zona aman tersebut kamu rasakan atau alami dalam pekerjaan kamu saat ini? | Merasakan zona aman karena sudah 8 tahun bekerja dan sangat menguasai rutinitas. | Nyaman dengan rutinitas, sudah hapal alur QC sehingga merasa aman. | Merasa aman karena pekerjaan sudah menjadi rutinitas yang sama setiap hari. |
| 3 | Risiko kerja apa yang kamu rasakan saat memilih tetap bertahan di zona aman? | Risiko stagnasi karier dan takut kehilangan pendapatan bila pindah. | Risiko tidak berkembang dan takut tidak diterima di tempat baru. | Risiko jenuh dan tidak berkembang, namun takut menganggur jika pindah. |
| 4 | Faktor-faktor apa yang membuat kamu memilih tetap bertahan dibanding mencari peluang lain? | Tanggung jawab ekonomi keluarga yang besar. | Kewajiban membantu ekonomi keluarga dan butuh pendapatan stabil. | Keterbatasan pendidikan dan sedikitnya peluang kerja lain. |
| 5 | Apa motivasi utama yang mendorong kamu tetap berada di pekerjaan ini? | Stabilitas finansial dan menghindari risiko. | Pendapatan tetap dan takut lingkungan baru yang tidak pasti. | Pendapatan stabil dan minimnya peluang lain. |
| 6 | Apakah kamu mengetahui apa itu fenomena <i>job hugging</i> ? | Tidak tahu, tapi merasa sesuai setelah dijelaskan. | Baru tahu setelah dijelaskan dan merasa cocok dengan pengalamannya. | Pernah dengar, tapi baru paham setelah dijelaskan dan merasa sesuai |

| No | Pertanyaan | Partisipan I (Dila) | Partisipan II (Syifa) | Partisiapan III (Devi) |
|----|---|---|---|--|
| 7 | Bisakah kamu menceritakan pengalaman mempertahankan pekerjaan ini (<i>job hugging</i>)? | Pernah berniat pindah, tetapi selalu batal karena takut risiko. | Pernah cari lowongan, tetapi mundur karena takut tidak diterima. | Sering jenuh namun tetap bertahan karena takut gagal mendapatkan pekerjaan baru. |
| 8 | Bagaimana keputusan berada di zona aman memengaruhi karier, motivasi, dan produktivitas? | Karier stagnan, motivasi naik turun, tetapi tetap bertahan demi stabilitas. | Perkembangan lambat, namun tetap bertahan karena belum siap risiko. | Karier tidak berkembang, tetapi bertahan karena kebutuhan ekonomi. |

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil Observasi

Observasi dilakukan di area sekitar lokasi kerja para responden serta lokasi wawancara, karena peneliti tidak melakukan pengamatan langsung di dalam perusahaan. Pengamatan ini tetap memberikan gambaran mengenai keadaan umum para pekerja, kebiasaan, dan tindakan responden yang mencerminkan cara mereka menjalani pekerjaan sehari-hari. Observasi dilakukan dengan cara yang alami tanpa mengganggu kegiatan responden, sehingga informasi yang didapatkan menjadi tambahan dari hasil wawancara mendalam.

1) Observasi terhadap Dila

Observasi dilakukan di area sekitar lokasi kerja dan tempat wawancara yang masih berada di lingkungan industry, yaitu di area tempat parkir pabrik. Dila terlihat menunjukkan gestur dan tutur bicara yang mencerminkan bahwa ia sudah sangat akrab dengan rutinitas pekerjaannya. Saat menceritakan mengenai pekerjaannya, ia tampak menghafal proses dan aktivitas harian dengan sangat lancar. Ini menunjukkan bahwa pekerjaannya telah menjadi bagian dari kebiasaan yang melekat pada dirinya.

Karena memang observasi dilakukan ketika jam pulang, penampilannya pun memang tidak serapi saat pagi, akan tetapi masih dikategori rapi walaupun pulang kerja saat itu, kerapian itu yang menunjukkan bahwa ia terbiasa dengan pola kerja yang teratur. Saat berbicara tentang pekerjaannya, ia tidak menunjukkan kegelisahan yang berlebihan, tetapi lebih pada ekspresi realistis dan penerimaan terhadap kondisi kerja yang stabil. Observasi ini mendukung pernyataan bahwa Dila berada dalam zona aman dan sangat terbiasa dengan rutinitasnya.

2) Observasi terhadap Syifa

Observasi ini dilakukan di sekitar area perusahaan dan area publik dekat tempat kerja. Syifa tampak bergerak cepat dan fokus saat saya memepertanyakan beberapa pertanyaan, mencerminkan kebiasaannya mengikuti ritme kerja yang teratur. Saat datang ke lokasi wawancara, ia masih mengenakan seragam kerja, menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai QC menuntutnya untuk selalu siap dan teliti.

Syifa terlihat ramah tetapi sedikit berhati-hati saat menjelaskan pekerjaannya, seolah terbiasa dengan prosedur dan aturan yang ketat. Hal ini memperkuat gambaran bahwa ia terbiasa bekerja dalam lingkungan yang mengutamakan ketelitian dan kestabilan. Syifa juga terlihat tidak terburu-buru dan mencerminkan tipe pekerja yang sudah terbiasa dengan rutinitas yang sama setiap hari meskipun memang dalam raut wajahnya terlihat bahwa ia memang sudah merasa tertekan dengan pekerjaan ini.

3) Observasi terhadap Devi

Observasi dilakukan di rumahnya karena memang tidak memungkinkan untuk melakukan

wawancara langsung disekitar perusahaan. Devi tampak terbiasa dengan lingkungan kerja yang memiliki ritme cepat dan fisik. Ia terlihat sederhana dan praktis dalam berpenampilan, ciri khas pekerja produksi yang terbiasa bekerja dengan aktivitas fisik.

Saat berbincang mengenai pekerjaannya, Devi terlihat pasrah namun stabil tidak menunjukkan ambisi besar untuk pindah, tetapi juga tidak kelihatan sangat menikmati pekerjaannya. Cara ia menjelaskan rutinitasnya mencerminkan bahwa pekerjaan itu memang sudah menjadi kebiasaan yang diulang setiap hari. Observasi ini menguatkan bahwa kenyamanan yang ia rasakan lebih berasal dari keterbiasaan, bukan dari kepuasan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan observasi di luar lokasi kerja dan lingkungan sekitar perusahaan, ketiga responden menunjukkan kamu- kamu keterikatan dengan pekerjaan yang stabil dan rutin. Penampilan, cara bicara, serta kebiasaan mereka memperlihatkan bahwa pekerjaan sudah menjadi pola hidup yang teratur dan menimbulkan rasa aman. Kondisi ini mendukung hasil wawancara bahwa ketiganya mengalami fenomena *job hugging* karena terbiasa berada di dalam zona aman yang sulit mereka tinggalkan walaupun memang ia merasa terpaksa harus tetap bertahan di pekerjaannya saat ini.

Tabel 4. Hasil Triangulasi Sumber Data

| No | Pertanyaan | Kesimpulan |
|----|--|---|
| 1 | Apa yang kamu pahami tentang konsep zona aman dalam konteks pekerjaan? | Ketiga responden memahami zona aman sebagai situasi kerja yang stabil, familiar, sudah dikuasai, dan tidak memerlukan penyesuaian atau perubahan yang signifikan. Zona aman dianggap sebagai kenyamanan dari aktivitas sehari-hari. |
| 2 | Bagaimana konsep zona aman tersebut dirasakan dalam pekerjaan saat ini? | Semua responden merasakan zona aman, karena memang pekerjaan tersebut sudah menjadi kebiasaan harian. Mereka merasa nyaman karena tahu apa yang harus dilakukan dan jarang menghadapi perubahan besar. |
| 3 | Risiko apa yang dirasakan saat tetap bertahan di zona aman? | Risiko utama: stagnasi karier, kebosanan, kurang berkembang, dan rasa takut kehilangan penghasilan jika pindah. Ketiganya menyadari risiko tetapi tetap bertahan karena kebutuhan ekonomi lebih dominan. |
| 4 | Faktor apa yang membuat tetap bertahan dibanding mencari peluang lain? | Faktor dominan adalah kebutuhan pendapatan stabil, tanggung jawab keluarga, keterbatasan peluang kerja lain, dan rasa aman dari rutinitas. Keadaan ekonomi menjadi alasan utama bertahan. |
| 5 | Apa motivasi utama untuk tetap berada dalam pekerjaan ini? | Motivasi utama adalah stabilitas finansial dan ketakutan terhadap ketidakpastian bila berpindah pekerjaan. Semua responden mengutamakan keamanan penghasilan. |
| 6 | Apakah mengetahui apa itu <i>job hugging</i> ? | Semua responden awalnya tidak mengetahui istilah <i>job hugging</i> , tetapi setelah dijelaskan, mereka merasa kondisi mereka sesuai dengan fenomena tersebut. |
| 7 | Bisakah kamu menceritakan pengalaman kamu selama mempertahankan pekerjaan ini (<i>job hugging</i>), termasuk tantangan atau alasan yang membuat kamu terus bertahan? | Responden pernah ingin pindah tetapi membatalkan karena takut gagal, takut tidak diterima, atau takut kehilangan pendapatan. Mereka memilih bertahan meski merasa jenuh. |
| 8 | Bagaimana keputusan kamu untuk tetap berada di zona aman memengaruhi perkembangan karier, motivasi kerja, dan | Zona aman membuat perkembangan karier mereka stagnan. Motivasi naik turun, tetapi produktivitas tetap dijaga karena kebutuhan pekerjaan. Mereka sadar pertumbuhan karier terbatas tetapi tetap bertahan demi stabilitas. |

| No | Pertanyaan | Kesimpulan |
|----|--------------------------------|------------|
| | produktivitas kamu sejauh ini? | |

Sumber: Data diolah, 2026

Teknik Triangulasi Metode Pengumpulan Data

Tabel 6. Proses Triangulasi Metode Pengumpulan Data

| No | Pertanyaan | Wawancara Mendalam | Observasi Langsung | Dokumentasi |
|----|---|--|--|---|
| 1 | Apa yang kamu pahami tentang konsep zona aman dalam konteks pekerjaan? | Responden memahami zona aman sebagai kondisi kerja yang stabil, familiar, dan rutin. | Observasi menunjukkan responden tampak terbiasa dengan aktivitas dan rutinitas harian mereka. | Catatan pekerjaan dan laporan harian mendukung pemahaman bahwa pekerjaan telah menjadi kebiasaan. |
| 2 | Bagaimana konsep zona aman tersebut kamu rasakan atau alami dalam pekerjaan kamu saat ini? | Semua responden merasa nyaman dan aman karena pekerjaan sudah familiar. | Gestur, ekspresi, dan cara responden menjelaskan pekerjaan menunjukkan kenyamanan dan keterbiasaan. | Dokumentasi pekerjaan seperti jadwal kerja, absensi, dan catatan produksi menunjukkan rutinitas yang konsisten. |
| 3 | Risiko kerja apa yang kamu rasakan saat memilih tetap bertahan di zona aman tersebut? | Responden menyadari risiko stagnasi karier, kebosanan, dan terbatasnya peluang, tetapi tetap bertahan. | Observasi menunjukkan perilaku kerja yang stabil dan minim inovasi, mencerminkan rutinitas aman namun stagnan. | Dokumentasi karier atau posisi jabatan mendukung bahwa perkembangan karier relatif lambat. |
| 4 | Faktor-faktor apa yang membuat kamu memilih tetap bertahan di pekerjaan ini dibanding mencari peluang lain? | Faktor utama: kebutuhan pendapatan, tanggung jawab keluarga, keterbatasan peluang. | Lingkungan dan rutinitas kerja menunjukkan kondisi yang stabil dan aman, mendukung alasan bertahan. | Dokumen kontrak kerja, gaji, dan informasi fasilitas kerja menunjukkan keuntungan stabil yang diperoleh. |
| 5 | Apa motivasi utama yang mendorong kamu untuk tetap berada dalam pekerjaan ini meskipun ada peluang perubahan atau tantangan baru? | Motivasi utama: stabilitas finansial dan menghindari ketidakpastian. | Observasi perilaku realistis, tidak ingin mengambil risiko besar. | Dokumen terkait penghasilan dan tunjangan menunjukkan kepastian finansial. |

| No | Pertanyaan | Wawancara Mendalam | Observasi Langsung | Dokumentasi |
|----|--|--|---|---|
| 6 | Apakah kamu mengetahui apa itu fenomena job hugging ? | Responden awalnya tidak tahu, tetapi merasa cocok setelah dijelaskan. | Observasi menunjukkan perilaku yang mencerminkan fenomena job hugging (bertahan di pekerjaan lama). | Dokumentasi pekerjaan dan lama masa kerja mendukung fakta keterikatan pada pekerjaan lama. |
| 7 | Bisakah kamu menceritakan pengalaman kamu selama mempertahankan pekerjaan ini (job hugging), termasuk tantangan atau alasan yang membuat kamu terus bertahan? | Responden menceritakan beberapa kali ingin pindah tetapi batal karena takut risiko. | Observasi menunjukkan rutinitas kerja yang stabil dan perilaku pasrah tapi konsisten. | Dokumen lamaran pekerjaan sebelumnya (jika ada) atau catatan karier menunjukkan usaha pindah yang terbatas. |
| 8 | Bagaimana keputusan kamu untuk tetap berada di zona aman memengaruhi perkembangan karier, motivasi kerja, dan produktivitas kamu sejauh ini? | Zona aman membuat karier stagnan, motivasi naik turun, namun produktivitas tetap dijaga. | Observasi menunjukkan produktivitas yang stabil meski tidak ada inovasi baru. | Dokumentasi kinerja, laporan produksi, atau catatan evaluasi mendukung konsistensi produktivitas. |

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 5. Hasil Triangulasi Metode Pengumpulan Data

| No | Pertanyaan | Kesimpulan |
|----|---|---|
| 1 | Apa yang kamu pahami tentang konsep zona aman dalam konteks pekerjaan? | Zona aman dipahami oleh ketiga responden sebagai kondisi kerja yang stabil, familiar, dan rutin. Observasi dan dokumentasi mendukung bahwa pekerjaan mereka telah menjadi kebiasaan yang aman dan tidak menuntut adaptasi besar. |
| 2 | Bagaimana konsep zona aman tersebut kamu rasakan atau alami dalam pekerjaan kamu saat ini? | Semua responden merasa nyaman dengan rutinitas yang sudah dikuasai. Observasi memperlihatkan perilaku yang tenang dan terbiasa, sedangkan dokumentasi menunjukkan rutinitas kerja yang konsisten. |
| 3 | Risiko kerja apa yang kamu rasakan saat memilih tetap bertahan di zona aman tersebut? | Risiko utama yang dirasakan adalah stagnasi karier, kebosanan, dan terbatasnya peluang berkembang. Observasi dan dokumentasi menguatkan bahwa pekerjaan tetap berjalan rutin tanpa banyak inovasi atau peningkatan posisi. |
| 4 | Faktor-faktor apa yang membuat kamu memilih tetap bertahan di pekerjaan ini dibanding mencari peluang lain? | Faktor utama adalah kebutuhan pendapatan stabil, tanggung jawab keluarga, keterbatasan peluang kerja, dan rasa aman dari rutinitas. Observasi dan dokumentasi menunjukkan lingkungan kerja yang stabil dan pendapatan yang tetap. |
| 5 | Apa motivasi utama yang mendorong kamu untuk | Motivasi utama adalah stabilitas finansial dan menghindari ketidakpastian pekerjaan baru. Observasi |

| No | Pertanyaan | Kesimpulan |
|----|---|---|
| | tetap berada dalam pekerjaan ini meskipun ada peluang perubahan atau tantangan baru? | dan dokumentasi memperkuat bahwa ketiga responden menekankan keamanan finansial sebagai prioritas. |
| 6 | Apakah kamu mengetahui apa itu fenomena job hugging? | Awalnya responden tidak mengetahui istilah job hugging, tetapi setelah dijelaskan, mereka merasa kondisi mereka sesuai dengan fenomena tersebut. Observasi dan dokumentasi mendukung perilaku bertahan di pekerjaan lama. |
| 7 | Bisakah kamu menceritakan pengalaman kamu selama mempertahankan pekerjaan ini (job hugging), termasuk tantangan atau alasan yang membuat kamu terus bertahan? | Responden pernah ingin pindah, tetapi membatalkan karena takut risiko dan ketidakpastian. Observasi dan dokumentasi mendukung bahwa pekerjaan tetap dijalani dengan rutinitas stabil meski ada keinginan untuk pindah. |
| 8 | Bagaimana keputusan kamu untuk tetap berada di zona aman memengaruhi perkembangan karier, motivasi kerja, dan produktivitas kamu sejauh ini? | Zona aman membuat karier stagnan dan motivasi naik turun, tetapi produktivitas tetap terjaga. Observasi dan dokumentasi menunjukkan rutinitas dan kinerja stabil meski peluang pengembangan terbatas. |

Sumber: Data diolah, 2026

Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan terhadap tiga pekerja muda yang berasal dari industri yang berbeda, yaitu Dila, yang berusia 30 tahun dan bekerja sebagai QC di PT TI Mastsuoka Winner Industry dengan 8 tahun pengalaman, Syifa, yang berusia 23 tahun dan juga sebagai QC di PT USG II Congol selama 3,5 tahun, serta Devi, 23 tahun, yang berperan sebagai operator produksi di PT SCI Salatiga dan sudah bekerja selama 3 tahun. Ketiga individu ini memperlihatkan pola keterikatan terhadap pekerjaan lama yang mencerminkan fenomena yang disebut *job hugging*. Dila memilih untuk tetap bekerja karena adanya tanggung jawab ekonomi terhadap keluarganya, Syifa tetap berpegang pada pekerjaan itu karena kebutuhan finansial dan ketakutannya menghadapi ketidakpastian dalam pekerjaan baru, sedangkan Devi terpengaruh oleh kurangnya peluang kerja lain meskipun pekerjaan yang dijalani terasa monoton dan menguras tenaga. Secara keseluruhan, mereka merasa pekerjaan saat ini sebagai tempat yang aman yang memberikan stabilitas secara finansial dan psikologis, meskipun hal ini juga berpotensi menyebabkan stagnasi dalam karier serta motivasi yang berubah-ubah.

Hasil dari wawancara mendalam, observasi lingkungan sekitar, serta dokumentasi pekerjaan menunjukkan keselarasan data mengenai pengalaman mereka. Ketiga individu yang diwawancarai menggambarkan zona nyaman sebagai situasi kerja yang stabil, akrab, dan tidak memerlukan penyesuaian yang besar. Mereka merasa nyaman dengan rutinitas yang telah mereka kuasai, meskipun menyadari adanya batasan dalam kemajuan karier dan tantangan untuk berkembang. Observasi menunjukkan pola perilaku yang konsisten dengan rutinitas harian, ekspresi yang tenang, dan disiplin dalam menjalankan tugas, sementara dokumentasi, seperti catatan kerja, jadwal, dan laporan produksi, menegaskan bahwa pekerjaan mereka berada dalam kondisi yang stabil, terorganisir, dan konstan dari hari ke hari. Fenomena *job hugging* terlihat jelas ketika ketiga responden mengakui bahwa niat untuk berpindah atau mencari kesempatan baru sering kali dibatalkan akibat ketakutan akan risiko dan ketidakpastian.

Hasil triangulasi dari ketiga teknik pengumpulan data menunjukkan bahwa pilihan untuk tetap berada di zona yang aman lebih dipengaruhi oleh faktor kebutuhan, keterbatasan, dan ketakutan akan resiko daripada sekadar kepuasan kerja. Faktor utama yang mendorong mereka untuk bertahan adalah stabilitas keuangan, tanggung jawab terhadap keluarga, serta terbatasnya kesempatan kerja. Zona aman memberikan perlindungan dan kestabilan, meskipun berpengaruh pada kemajuan karier yang terhenti dan motivasi yang bervariasi.

Oleh karena itu, fenomena *job hugging* di kalangan pekerja muda dapat diartikan sebagai cara beradaptasi terhadap kondisi ekonomi, sosial, dan psikologis yang mendorong mereka untuk memilih tetap di pekerjaan lama sebagai opsi yang paling aman dan praktis. Terjebak dalam zona nyaman mungkin memberikan rasa perlindungan bagi pekerja yang masih muda, terutama ketika mereka berhadapan dengan tekanan ekonomi, kebutuhan finansial keluarga, serta ketakutan akan ketidakpastian dalam dunia kerja. Meskipun demikian, rasa perlindungan ini juga memiliki beberapa akibat yang dapat berlanjut dalam jangka panjang terhadap pertumbuhan karier dan kemampuan mereka untuk beradaptasi. Menurut hasil penelitian, fenomena ini tidak hanya berkaitan dengan preferensi individu, tetapi juga merupakan hasil dari kombinasi persepsi, variabel ekonomi, dorongan, pengalaman kerja, serta pengaruhnya terhadap masa depan karier mereka.

Pertama, temuan penelitian menunjukkan bahwa pendapat pekerja muda mengenai zona aman sangat terkait dengan keyakinan bahwa pekerjaan yang stabil, dikenal, dan mudah dikuasai adalah bentuk perlindungan diri dari risiko. Mereka menganggap zona aman sebagai lingkungan kerja yang tidak memerlukan banyak perubahan, sehingga menciptakan suasana tenang dan mengurangi kecemasan. Mereka mengetahui risiko seperti ketidakpastian, kegagalan, atau tantangan beradaptasi di tempat baru sebagai jauh lebih besar daripada kemungkinan manfaat yang bisa didapatkan.

Kedua, studi ini juga menunjukkan bahwa pilihan pekerja muda untuk tetap dalam zona nyaman dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ekonomi, psikologi, dan sedikitnya kesempatan kerja. Kebutuhan akan penghasilan yang stabil, tanggung jawab untuk membantu keluarga, kurangnya kepercayaan diri, serta persaingan yang sangat ketat di dunia kerja membuat mereka menganggap bertahan sebagai opsi yang paling masuk akal. Hal ini sejalan dengan pengalaman semua responden yang lebih mengedepankan keamanan finansial daripada kemungkinan untuk berkembang.

Ketiga, mengenai motivasi, sebagian besar pekerja muda dalam penelitian ini tidak dipicu oleh kepuasan dalam pekerjaan atau ketertarikan pada tugas mereka, tetapi oleh kebutuhan untuk mempertahankan kestabilan kehidupan. Keberlangsungan hidup dianggap lebih krusial dibandingkan dengan tantangan karier untuk jangka waktu yang lebih panjang. Ketakutan gagal, kekhawatiran mengenai penerimaan di tempat lain, serta keinginan untuk menghindari tekanan dalam beradaptasi berkontribusi pada fenomena *job hugging*.

Keempat, pengalaman yang diperoleh oleh para responden menunjukkan bahwa *job hugging* menimbulkan perasaan jenuh, stagnasi, dan konflik batin, tetapi tuntutan finansial mendorong mereka untuk terus bertahan. Mereka mengaku pernah memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan sebanyak tiga kali walaupun berasal dari latar belakang yang berbeda namun selalu membatalkan niat tersebut karena khawatir kehilangan rasa aman yang telah mereka nikmati. Pengalaman tersebut menggambarkan bahwa kenyamanan yang mereka rasakan sejatinya tidak berasal dari pekerjaan itu sendiri, melainkan dari stabilitas yang diberikan.

Kelima, temuan dari penelitian menunjukkan bahwa pilihan untuk tetap di area nyaman berdampak langsung pada pertumbuhan karir, semangat kerja, dan hasil kerja. Walaupun produktivitas harian tetap terjaga karena tuntutan pekerjaan, perkembangan karir mereka terhambat dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan sangat terbatas. Semangat kerja seringkali berubah-ubah, dan perasaan kebosanan muncul berkali-kali akibat rutinitas yang monoton.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa generasi muda melihat zona aman sebagai situasi kerja yang konsisten, akrab, dan tidak memerlukan penyesuaian besar atau menghadapi risiko yang tinggi. Hal ini sangat berkaitan dengan isu utama yang diangkat dalam penelitian, yaitu dilema yang dihadapi pekerja muda saat harus memilih antara keamanan pekerjaan dan kesempatan untuk berkembang. Zona aman dianggap sebagai pilihan paling realistis bagi mereka yang menghadapi tekanan ekonomi, tanggung jawab keluarga, dan ketidakpastian di dunia kerja.

Terjebak di dalam zona nyaman memang memberikan perasaan aman bagi pekerja muda dalam

dunia kerja, terutama ketika mereka harus menghadapi tekanan ekonomi serta tuntutan dari kehidupan sehari-hari. Namun, keadaan nyaman ini bisa berubah menjadi penghalang besar jika dipertahankan dalam waktu yang lama. Saat seseorang tetap berada pada posisi yang tidak memicu tantangan baru, perkembangan keterampilannya akan terhenti, kemampuan beradaptasi menurun, dan kesempatan untuk menambah pengalaman kerja semakin sedikit. Dalam jangka panjang, situasi ini membuat kaum muda kurang mampu untuk bersaing di tengah perubahan industri yang membutuhkan kemampuan beradaptasi dan peningkatan kompetensi secara terus-menerus. Oleh sebab itu, menjadi penting bagi generasi muda untuk tidak hanya mencari kestabilan, tetapi juga berani mengambil langkah yang mendorong kemajuan profesional. Menemukan keseimbangan antara rasa aman dan kesiapan menghadapi tantangan adalah kunci untuk memastikan pengembangan karir yang berkelanjutan dan sesuai dengan permintaan dunia kerja yang terus berubah. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa fenomena *job hugging* pada pekerja muda merupakan hasil dari kombinasi antara tekanan ekonomi, ketidakpastian pasar kerja, dan kebutuhan psikologis akan rasa aman. Zona aman dipilih bukan karena pekerjaan memberikan kepuasan atau perkembangan, tetapi karena dianggap sebagai solusi paling aman untuk bertahan dalam kondisi ekonomi yang tidak menentu. Temuan ini juga memberikan manfaat sesuai dengan kegunaan penelitian, baik bagi peneliti, perusahaan, institusi pendidikan, maupun pemerintah, sebagai dasar untuk memahami perilaku pekerja muda dan merancang strategi pengembangan karier yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius Purwanto. (2025). *Mengapa Semakin Banyak Pekerja Bertahan pada Tren "job hugging"?* <https://www.kompas.id/artikel/mengapa-semakin-banyak-pekerja-beralih-pada-tren-job-hugging>
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget Keywords : Publishing Institution. *Journal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 9. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/4303>
- Billy Patoppoi. (2025). *Fenomena job hugging di Indonesia, Pengamat UGM Sebut Dampaknya Bisa Tekan Produktivitas.* <https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2025/fenomena-job-hugging-di-indonesia-pengamat-ugm-sebut-dampaknya-bisa-tekan-produktivitas/>
- Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan. (2021). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2021. *Badan Pusat Statistik*, 297. <https://www.bps.go.id/id/publication/2021/12/07/ee355feea591c3b6841d361b/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2021.html>
- Dorandev Contributor. (2025). *Apa Itu job hugging? Kenali Penyebab, Dampak, dan Tips untuk Mengatasinya!* [https://dorandev.com/apa-itu-job-hugging/#:~:text=Istilah job hugging merujuk pada,tanpa mencoba tantangan yang baru.](https://dorandev.com/apa-itu-job-hugging/#:~:text=Istilah%20job%20hugging%20merujuk%20pada,tanpa%20mencoba%20tantangan%20yang%20baru.)
- Ejelita Elifatun Nisa. (2025). *Fenomena job hugging di Tengah Ekonomi Lesu.* <https://toploker.com/tips/fenomena-job-hugging-di-tengah-ekonomi-lesu>
- Fenomena *job hugging*, A. I. (2025). *Fenomena job hugging, Apa Itu?* INSTIKI. <https://instiki.ac.id/2025/10/06/fenomena-job-hugging-apa-itu/#:~:text=Apa%20itu%20job%20hugging?,tidak%20terlalu%20cocok%20dengan%20pekerjaan>
- Vanya Chairiyah Fitri, Dedi Purwana, & Ari Saptono. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis*, 5(1), 31-44. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.448>
- Frihatini, F., Mila, D., Sofie, V., Nf, S., & Syakira, G. (2025). *Pengaruh job hugging terhadap tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Farida.* *Senima* 10, 1004-1012. <https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/senima/article/view/6540>
- Gusti Grehenson. (2025). *Muncul Fenomena job hugging, Guru Besar UGM Sebut Faktor Ketidakpastian Pasar Kerja.* <https://ugm.ac.id/id/berita/muncul-fenomena-job-hugging-guru-besar-ugm-sebut-faktor-ketidakpastian-pasar-kerja/>

- Harvey Hiariy, D. (2022). *Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behavior Pengaruhnya terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/3872>
- Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2017). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job Performance. 32, 332-352. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4235>
- Muhammad Rafly Ilham. (2024). *Resiliensi : Kekuatan di Balik Keberanian Keluar dari Zona Nyaman*. https://wahanavisi.org/userfiles/post/241016670F7591C57DC_LGI_D.pdf
- Nugroho, A. F., & Murhayarti, S. (2024). *Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*. 19(1), 1392–1399.
- Purnama, C. Y. (2024). *Perluakah Keluar dari Zona Nyaman?* <https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/1608-perluakah-keluar-dari-zona-nyaman>
- Rangga Agung Zuliansyah. (2025). *Fenomena job hugging Melanda, Potret Gelap Dunia Kerja*. TangerangNews.Com. <https://www.tangerangnews.com/opini/read/55543/Fenomena-Job-Hugging-Melanda-Potret-Gelap-Dunia-Kerja>
- Rarasanti et al. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4690–4718. <https://media.neliti.com/media/publications/249086-pengaruh-job-embeddedness-kepuasan-kerja-79a811ef.pdf>
- Saul McLeod, P. (2025). *Hirarki Kebutuhan Maslow*. https://www.simplypsychology-org.translate.goog/maslow.html?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc
- Sevilla. (2025). *Apa Itu Zona Nyaman? Kenapa Perlu Keluar dari Zona Nyaman*. Gramedia. <https://www.gramedia.com/best-seller/zona-nyaman/>
- Tenaga Kerja ter-PHK, F. T. (2025). *Tenaga Kerja ter-PHK, Februari Tahun 2025*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2671>
- unairnews. (2025). *Fenomena job hugging dan Tantangan Pekerja di Tengah Ketidakpastian Ekonomi*. <https://unair.ac.id/fenomena-job-hugging-dan-tantangan-pekerja-di-tengah-ketidakpastian-ekonomi/>
- Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan*, 1, 34.
- Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. (2025). *Memahami Fenomena job hugging di Dunia Kerja: Loyalitas atau Stagnasi Karier?* <https://www.umy.ac.id/memahami-fenomena-job-hugging-di-dunia-kerja-loyalitas-atau-stagnasi-karier/>
- Wul kamuri, T., Sari, D. P., & Nasution, A. R. (2024). Deskripsi Mendalam untuk Memastikan Keteralihan Temuan Penelitian Kualitatif. *Jurnal Literasiologi*. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- Yaqin, M. T. A. (2022). *Analisis Job Embeddedness sebagai Faktor dalam Turnover Intention di Toko Aris Jaya* [IAIN KUDUS]. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://repository.uinsuku.ac.id/8722/&ved=2ahUKewjB7ualu_WUAXWjb2wGHeGFBSUQFnoECBoQAQ&usg=AOvVaw3nIjNy59EBGOquikTgUu5S