

DINAMIKA STRATEGI BERTAHAN DAN BERPINDAH DALAM MOBILITAS KERJA: STUDI KUALITATIF PADA PEKERJA PT HWASEUNG INDONESIA (HWI)

Kirani Suharjo¹, Verina Septian Maulia², Oktavia Adi Safitri³, Bilqish Arisa Nilmalatika⁴, Nina Farliana⁵

Universitas Negeri Semarang^{1,2,3,4,5}

Email: ¹kiranisuharjo@students.unnes.ac.id, ²verinasaptian@students.unnes.ac.id,
³oktaviaadi456@students.unnes.ac.id, ⁴bilqisharisa34@students.unnes.ac.id,
⁵ninafarliana@mail.unnes.ac.id

Abstrak

Mobilitas tenaga kerja merupakan fenomena yang umum terjadi di sektor industri dan mencerminkan dinamika hubungan antara perusahaan dan pekerja. Perubahan kondisi kerja, tuntutan ekonomi, serta peluang yang tersedia sering mempengaruhi keputusan pekerja untuk tetap bertahan atau berpindah pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi bertahan dan berpindah dalam mobilitas kerja pada pekerja PT Hwaseung Indonesia (HWI), dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi mobilitas kerja, strategi yang digunakan pekerja untuk bertahan atau mempertimbangkan perpindahan kerja, serta pertimbangan sosial dan ekonomi yang mendasari keputusan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dengan subjek penelitian yaitu pekerja aktif di PT Hwaseung Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara menggunakan kuesioner terbuka yang disebarkan kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan pekerja untuk bertahan dipengaruhi oleh kebutuhan ekonomi, stabilitas pekerjaan, lingkungan kerja, serta dukungan keluarga. Sementara itu, keinginan untuk berpindah kerja umumnya didorong oleh harapan memperoleh pendapatan yang lebih baik, kondisi kerja yang lebih nyaman, serta peluang pengembangan diri. Secara keseluruhan, mobilitas kerja dapat dipahami sebagai strategi adaptif pekerja dalam menghadapi dinamika dan tekanan di lingkungan kerja industri.

Kata Kunci: Mobilitas Tenaga Kerja, Strategi Bertahan, Strategi Berpindah, Lingkungan Kerja, Pekerja PT Hwaseung Indonesia.

Abstract

Worker mobility is a common phenomenon in the industrial sector and reflects the dynamic relationship between companies and workers. Changes in working conditions, economic demands, and available opportunities often influence workers' decisions to remain in their current jobs or seek alternative employment. This study aims to describe the strategies of staying and moving in job mobility

among workers at PT Hwaseung Indonesia (HWI), focusing on the factors influencing worker mobility, the strategies used by workers to remain in their jobs or consider changing jobs, and the social and economic considerations underlying these decisions. This research uses a qualitative approach with a descriptive method involving active workers at PT Hwaseung Indonesia as research subjects. Data were collected through interviews using open-ended questionnaires distributed to respondents and analyzed using qualitative descriptive analysis through stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that workers' decisions to remain in their jobs are influenced by economic needs, job stability, work environment, and family support, while the intention to change jobs is generally driven by expectations of better income, more comfortable working conditions, and opportunities for self-development. Overall, worker mobility can be understood as an adaptive strategy used by workers to respond to the dynamics and pressures of industrial work environments.

Keywords: *Labor Mobility, Survival Strategies, Job Change Strategies, Work Environment, PT Hwaseung Indonesia Workers*

A. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang menghadapi berbagai masalah, terutama di bidang ketenagakerjaan yang cukup rumit. Masalah ketenagakerjaan yang saat ini mendapat perhatian banyak orang adalah soal upah. Di sisi lain, situasi ini juga didukung oleh kondisi tenaga kerja dan pengangguran yang cukup tinggi di Indonesia, seperti yang dilaporkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Februari 2019, di mana jumlah tenaga kerja meningkat menjadi 136,18 juta orang. Ini adalah peningkatan sebesar 2,24 juta orang dibandingkan bulan Februari 2018. Selaras dengan itu, tingkat partisipasi angkatan kerja meningkat sebesar 0,12 persen. Namun di sisi lain, kualitas dan kemampuannya masih sangat rendah, bahkan beberapa di antaranya masih memanfaatkan tenaga dari dalam tubuh mereka. Kondisi itu berhubungan dengan kemampuan pekerja berpindah dari satu tempat kerja ke tempat lain, yang merupakan hal yang sering terjadi di daerah industri, terutama di perusahaan manufaktur yang memiliki banyak karyawan dan target produksi yang tinggi. Dalam situasi seperti itu, para pekerja harus memilih antara tetap bekerja di perusahaan saat ini atau beralih ke pekerjaan lain yang dianggap memberikan lingkungan yang lebih baik. Keputusan ini tidak hanya bergantung pada jumlah upah yang diterima, tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa hal lain, seperti kondisi tempat kerja, hubungan dengan boss dan teman-teman kerja, tingkat keamanan di tempat kerja, serta kebutuhan keluarga. Menurut Todaro dan Smith (2015), pilihan seseorang untuk bekerja atau pindah kerja bergantung pada harapan mereka terhadap gaji yang akan diperoleh dan

peluang kerja yang ada. Pandangan ini menunjukkan bahwa berpindahnya tenaga kerja adalah bagian dari cara seseorang menyesuaikan diri dengan perubahan ekonomi dan sosial yang dihadapi.

Di Indonesia, fenomena mobilitas tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua bentuk utama, yaitu mobilitas geografis dan mobilitas non-geografis. Mobilitas geografis merujuk pada perpindahan tenaga kerja dari satu wilayah ke wilayah lain, yang dapat bersifat permanen maupun non-permanen. Sementara itu, mobilitas non-geografis mengacu pada perpindahan tenaga kerja antar jenis pekerjaan, baik antar sektor ekonomi maupun perubahan status pekerjaan. Salah satu bentuk mobilitas geografis non-permanen adalah mobilitas ulang-alik (*commuting*), yaitu kondisi ketika pekerja menetap di suatu daerah, tetapi bekerja di wilayah administratif yang berbeda. Dalam pola ini, pekerja melakukan perjalanan dari tempat tinggal ke lokasi kerja dan kembali ke rumah pada hari yang sama. Mobilitas ulang-alik merupakan salah satu bentuk penyesuaian tenaga kerja terhadap keterbatasan kesempatan kerja di wilayah tempat tinggalnya. Fenomena itu bukan hanya menunjukkan pindahnya pekerja dari satu tempat ke tempat lain, tapi juga menunjukkan adanya perbedaan kesempatan kerja di berbagai wilayah. Perbedaan besar dalam upah, adanya banyak pekerjaan, dan pertumbuhan area industri adalah hal utama yang mendorong tenaga kerja untuk pindah tempat kerja. Dalam situasi negara berkembang, mobilitas dianggap sebagai tindakan masuk akal yang dilakukan individu untuk mengatasi ketidakseimbangan kesempatan ekonomi di berbagai wilayah (Lucas, 1997), serta terkait erat dengan proses urbanisasi dan pertumbuhan ekonomi daerah yang tidak merata (Henderson, 2002). Dengan demikian, mobilitas ulang-alik bisa diartikan sebagai cara pekerja beradaptasi untuk mendapatkan akses ke peluang kerja yang lebih baik tanpa perlu pindah tempat tinggal secara tetap.

PT Hwaseung Indonesia (HWI) merupakan salah satu perusahaan manufaktur besar yang memiliki dinamika tenaga kerja cukup tinggi, terutama dalam konteks mobilitas keluar-masuk pekerja. Sebagai perusahaan padat karya dengan sistem produksi berbasis target, jam kerja terstruktur, serta standar kualitas yang ketat, kondisi kerja di perusahaan ini tidak hanya menuntut produktivitas tinggi, tetapi juga ketahanan fisik dan mental pekerja. Situasi tersebut menciptakan realitas kerja yang kompleks, di mana setiap pekerja dihadapkan pada pilihan untuk bertahan atau berpindah kerja. Sebagian pekerja memilih tetap bertahan karena mempertimbangkan faktor stabilitas pendapatan, keterbatasan alternatif pekerjaan, serta tanggung jawab ekonomi keluarga. Namun, disisi lain, terdapat pekerja yang memutuskan

untuk berpindah kerja demi memperoleh kondisi kerja yang lebih nyaman, sistem upah yang lebih kompetitif, atau peluang pengembangan karier yang lebih baik. Menurut Hasibuan (2016), tingkat keluar-masuk tenaga kerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, hubungan industrial, serta sistem kompensasi yang diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa mobilitas kerja tidak semata-mata didorong oleh pertimbangan ekonomi rasional, tetapi juga dipengaruhi oleh persepsi subjektif pekerja terhadap kesejahteraan dan kualitas kehidupan kerja mereka. Dalam konteks tersebut, fenomena bertahan dan berpindah kerja dapat dipahami sebagai bentuk strategi adaptif yang dilakukan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan tekanan struktural di tempat kerja maupun kondisi pasar tenaga kerja yang lebih luas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai mobilitas tenaga kerja penting dilakukan karena berdampak pada pekerja maupun perusahaan. Bagi pekerja, keputusan bertahan atau berpindah kerja mempengaruhi kesejahteraan keluarga, stabilitas ekonomi, dan masa depan karier. Bagi perusahaan, mobilitas tenaga kerja mempengaruhi produktivitas, biaya pelatihan tenaga kerja baru, serta stabilitas produksi. Menurut Simanjuntak (2001), tenaga kerja merupakan bagian penting dalam pembangunan ekonomi karena kualitas dan stabilitas tenaga kerja akan menentukan keberhasilan produksi dan pertumbuhan ekonomi. Dengan memahami alasan pekerja memilih bertahan atau keluar, perusahaan bisa melihat masalah yang sebenarnya terjadi di tempat kerja. Dari situ perusahaan tidak hanya menekan angka keluar-masuk pekerja, tetapi juga membuat pekerja merasa dihargai dan lebih betah bekerja. Dampaknya, kerja menjadi lebih stabil, produksi lebih lancar, dan hubungan antara perusahaan dan pekerja menjadi lebih baik.

Oleh karena itu, mengingat penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada data statistik turnover, penelitian ini menawarkan pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman subjektif pekerja secara langsung. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami makna, alasan, serta pertimbangan yang mendasari keputusan pekerja dalam memilih untuk bertahan atau berpindah kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017), penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena sosial secara mendalam berdasarkan perspektif subjek penelitian. Dengan memahami pengalaman dan sudut pandang pekerja secara lebih komprehensif, penelitian ini tidak hanya melengkapi temuan statistik yang telah ada, tetapi juga memberikan gambaran kontekstual mengenai faktor sosial dan ekonomi yang mempengaruhi mobilitas kerja. Melalui

pendekatan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan rekomendasi yang lebih tepat dan relevan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan yang berorientasi pada stabilitas kerja dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat tercapai pemahaman yang lebih tentang bagaimana cara menganalisis faktor-faktor sosial dan ekonomi yang mempengaruhi mobilitas tenaga kerja di PT Hwaseung Indonesia, mengidentifikasi alasan dan pertimbangan pekerja dalam memilih untuk bertahan atau berpindah kerja mendeskripsikan strategi adaptif yang digunakan pekerja dalam menghadapi tekanan struktural di lingkungan kerja serta memahami makna subjektif keputusan mobilitas kerja dari perspektif pekerja itu sendiri. Melalui tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika mobilitas tenaga kerja pada perusahaan manufaktur padat karya, serta menghasilkan rekomendasi yang sesuai bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan kesejahteraan pekerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami secara mendalam fenomena mobilitas kerja yang dialami oleh pekerja, khususnya terkait strategi bertahan dan berpindah kerja pada PT Hwaseung Indonesia (HWI). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengalaman, pandangan, serta strategi yang dilakukan pekerja dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Menurut (Sugiyono 2017), penelitian kualitatif deskriptif merupakan metode pengumpulan data yang berbentuk kata-kata atau gambar sehingga tidak menekankan pada angka. Penelitian ini dilaksanakan melalui tiga tahap utama, yaitu pengumpulan data, analisis data dan penyajian hasil penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner terbuka kepada PT Hwaseung Indonesia sebagai responden. Penentuan responden dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pemilihan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019), sehingga responden yang dipilih diharapkan mampu memberikan informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara menggunakan kuesioner terbuka yang disebarluaskan secara daring melalui Google Form. Metode ini digunakan untuk memudahkan proses pengumpulan data dari responden secara lebih fleksibel. Pertanyaan yang diberikan bersifat terbuka sehingga responden dapat menjelaskan

pengalaman, pandangan serta strategi mereka dalam menghadapi mobilitas kerja secara lebih bebas dan mendalam. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah pekerja aktif PT Hwaseung Indonesia (HWI) yang telah bekerja minimal satu tahun, sehingga responden dianggap memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis tematik. Menurut Boyatzis (dalam Braun & Clarke, 2006) analisis tematik merupakan metode yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis dan melaporkan tema-tema yang muncul dalam suatu fenomena. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Menurut (Sugiyono 2017), triangulasi sumber merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Melalui proses tersebut, peneliti menelaah data secara cermat guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi bertahan dan berpindah kerja dalam mobilitas tenaga kerja pada pekerja PT Hwaseung Indonesia.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner terbuka yang disebarakan kepada pekerja PT Hwaseung Indonesia (HWI), diperoleh responden dengan karakteristik demografis yang beragam, meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, serta status hubungan kerja. Variasi karakteristik tersebut memberikan gambaran awal mengenai kondisi tenaga kerja yang menjadi subjek penelitian sekaligus membantu memahami dinamika pengalaman kerja serta pertimbangan pekerja dalam mengambil keputusan terkait mobilitas kerja. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 19 hingga 25 tahun yang menunjukkan bahwa mayoritas pekerja termasuk dalam kelompok usia produktif awal. Kelompok usia ini umumnya berada pada tahap awal karier sehingga masih dalam proses menyesuaikan diri dengan dunia kerja serta mencari pengalaman kerja yang lebih luas. Dalam kajian ekonomi tenaga kerja, kelompok usia produktif memiliki kecenderungan mobilitas kerja yang relatif tinggi karena masih berada pada fase eksplorasi pekerjaan dan pengembangan pengalaman kerja (Todaro & Smith, 2015). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerja pada usia tersebut cenderung masih aktif mencari pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, seluruh responden dalam penelitian ini merupakan pekerja perempuan. Hal ini terlihat dari nama atau samaran responden yang tercatat dalam penelitian. Dominasi pekerja perempuan dalam penelitian ini sejalan dengan karakteristik industri manufaktur tertentu, khususnya sektor industri garmen dan alas kaki, yang umumnya mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja perempuan. Industri padat karya seringkali melibatkan pekerja perempuan dalam jumlah besar karena dianggap memiliki ketelitian dan ketekunan yang tinggi dalam proses produksi. Selain itu, distribusi usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja berada pada tahap dewasa awal yang baru memasuki dunia kerja. Berdasarkan data yang diperoleh, responden berusia 19 tahun berjumlah tiga orang, usia 20 tahun sebanyak tiga orang, usia 21 tahun satu orang, usia 22 tahun satu orang, serta usia 25 tahun dua orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada fase awal pengalaman kerja sehingga masih dalam proses adaptasi terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta tuntutan pekerjaan yang ada di lingkungan industri.

Karakteristik responden selanjutnya dapat dilihat dari lama bekerja dan status hubungan kerja di perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, lama bekerja responden berkisar antara satu bulan hingga dua tahun. Sebagian besar responden memiliki masa kerja sekitar satu tahun hingga satu setengah tahun, sementara terdapat pula responden yang telah bekerja selama dua tahun serta satu responden yang baru bekerja selama satu bulan. Variasi masa kerja ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat pengalaman kerja yang berbeda-beda. Pekerja dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki tingkat adaptasi yang lebih baik terhadap sistem kerja perusahaan dibandingkan pekerja yang baru bekerja. Sebaliknya, pekerja dengan masa kerja yang masih singkat biasanya masih berada dalam proses penyesuaian terhadap lingkungan kerja, aturan perusahaan, serta tuntutan target produksi (Simanjuntak, 2001). Selain itu, berdasarkan status hubungan kerja, sebagian besar responden berstatus sebagai karyawan tetap, yaitu sebanyak sembilan orang, sedangkan dua responden lainnya berstatus sebagai karyawan kontrak. Status pekerjaan yang lebih stabil umumnya memberikan rasa aman bagi pekerja karena berkaitan dengan kepastian pendapatan serta jaminan kerja (Hasibuan, 2016). Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran deskriptif mengenai profil pekerja, tetapi juga menjadi dasar penting dalam memahami dinamika mobilitas tenaga kerja di lingkungan perusahaan,

yang dipengaruhi oleh faktor ekonomi, kondisi kerja, serta karakteristik individu pekerja (Lucas, 1997; Henderson, 2002).

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Mobilitas Kerja Pekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan pekerja untuk bertahan atau berpindah kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu faktor ekonomi, lingkungan kerja, serta hubungan antara atasan dan rekan kerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan membentuk pertimbangan individu dalam menentukan pilihan kariernya, khususnya dalam konteks pekerjaan di sektor industri manufaktur. Faktor ekonomi menjadi salah satu alasan utama pekerja memilih tetap bekerja di perusahaan. Sebagian besar responden menyatakan bahwa kebutuhan finansial menjadi pertimbangan penting dalam keputusan mereka untuk bertahan. Salah satu responden menyampaikan, “Karena dekat dengan rumah dan gaji yang cukup” (D). Responden lain juga menyatakan bahwa pekerjaan di perusahaan tersebut memberikan stabilitas pendapatan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sebagaimana diungkapkan dalam pernyataan, “Alasan saya bekerja di HWI selain dekat rumah juga gaji UMR dan bisa membantu ekonomi keluarga” (F). Temuan ini menunjukkan bahwa aspek ekonomi masih menjadi faktor dominan dalam menentukan keputusan pekerja untuk tetap bekerja di suatu perusahaan, karena pendapatan yang stabil serta kedekatan lokasi kerja dengan tempat tinggal dapat memberikan rasa aman secara finansial bagi pekerja.

Dalam perspektif ekonomi tenaga kerja, individu cenderung mempertimbangkan manfaat ekonomi yang diperoleh dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan alternatif pekerjaan lainnya (Mankiw, 2018). Selain itu, keputusan individu dalam memilih pekerjaan juga sering dipengaruhi oleh pertimbangan rasional mengenai stabilitas pendapatan serta peluang kesejahteraan ekonomi di masa depan (Borjas, 2016). Faktor ekonomi yang stabil dapat menjadi alasan utama pekerja bertahan di perusahaan meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai aktivitas untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai keamanan ekonomi bagi individu maupun keluarganya. Dengan demikian, aspek ekonomi menjadi faktor penting yang membentuk persepsi pekerja terhadap nilai suatu pekerjaan dan mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja atau mencari peluang kerja lain.

Selain faktor ekonomi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi keputusan pekerja untuk bertahan atau berpindah pekerjaan. Lingkungan kerja

yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman bagi pekerja serta meningkatkan motivasi kerja. Beberapa responden menyampaikan bahwa hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, seperti yang diungkapkan oleh salah satu responden, “Kalau punya teman sefrekuensi kerja bagaimanapun jadi nyaman” (D). Hubungan sosial yang positif di tempat kerja dapat menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga hubungan sosial yang terjalin antara pekerja dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang baik dengan atasan serta tekanan kerja yang tinggi dapat memicu keinginan pekerja untuk berpindah kerja. Beberapa responden menyampaikan bahwa tekanan pekerjaan dan sikap atasan yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, seperti yang diungkapkan dalam pernyataan, “Pernah ingin pindah kerja karena atasan tidak enak dan pekerjaan banyak tekanan” (F). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan hubungan antara atasan dan bawahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengalaman kerja individu. Kepemimpinan yang kurang sportif dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi pekerja sehingga meningkatkan kemungkinan munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Iqbal (2010) menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh hubungan kerja yang kurang harmonis seringkali menjadi faktor utama yang memicu terjadinya turnover karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi dalam lingkungan industri dengan target produksi yang ketat juga dapat menurunkan kepuasan kerja pekerja dan mendorong mereka untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Laihad & Pasande, 2023, p. 4283). Oleh karena itu, mobilitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh kondisi sosial dan psikologis di lingkungan kerja. Pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut menjadi penting bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang mampu meningkatkan kesejahteraan serta kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat mobilitas tenaga kerja yang terlalu tinggi (Wandi et al., 2025).

3. Strategi Bertahan Pekerja dalam Menghadapi Tekanan Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa pekerja memiliki berbagai strategi untuk bertahan dalam kondisi kerja yang relatif berat. Strategi tersebut muncul sebagai bentuk adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan di lingkungan industri yang memiliki target produksi tinggi serta tekanan kerja yang cukup besar. Dalam situasi tersebut, pekerja tidak hanya bergantung pada faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan atau sistem kerja yang ada, tetapi juga mengembangkan strategi personal untuk menjaga stabilitas emosional serta mempertahankan keberlangsungan pekerjaan. Salah satu strategi yang banyak dilakukan pekerja adalah membangun kesiapan mental serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan pekerjaan. Beberapa responden menyatakan bahwa kesiapan mental menjadi hal yang sangat penting dalam menghadapi tekanan kerja di lingkungan industri. Hal ini terlihat dari pernyataan salah satu responden yang mengatakan, “Kuncinya harus siap mental, ditempatkan di bagian mana pun harus mengikuti” (F). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pekerja menyadari pentingnya kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tugas maupun tekanan kerja yang dihadapi. Dalam kajian psikologi organisasi, kemampuan individu untuk tetap bertahan dan berfungsi secara efektif dalam situasi kerja yang penuh tekanan sering dikaitkan dengan konsep resiliensi kerja, yaitu kemampuan individu untuk menghadapi kesulitan, beradaptasi dengan perubahan, serta tetap mempertahankan kinerja meskipun berada dalam kondisi kerja yang menantang (Luthans, 2011).

Selain kesiapan mental, sebagian pekerja juga berusaha mengelola stres kerja melalui cara-cara sederhana yang dapat membantu mereka mengurangi tekanan sementara selama bekerja. Salah satu strategi yang dilakukan adalah mengambil jeda singkat dari aktivitas kerja ketika merasa lelah atau tertekan. Hal ini tercermin dari pernyataan responden yang mengatakan, “Solusinya ke kamar mandi untuk istirahat sebentar” (D). Tindakan tersebut menunjukkan adanya upaya individu untuk menenangkan diri sebelum kembali melanjutkan pekerjaan. Dalam perspektif psikologi stres, mengambil jeda sejenak dari aktivitas yang menimbulkan tekanan merupakan salah satu bentuk coping strategy yang dapat membantu individu mengurangi ketegangan psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi (Lazarus & Folkman, 1984). Strategi sederhana seperti ini sering digunakan pekerja sebagai cara praktis untuk menjaga keseimbangan emosional sehingga mereka tetap mampu menjalankan pekerjaan dengan baik meskipun menghadapi tekanan kerja yang cukup besar.

Selain itu, beberapa pekerja juga memanfaatkan interaksi sosial dengan rekan kerja sebagai cara untuk mengurangi ketegangan selama bekerja. Hubungan sosial yang positif di tempat kerja dapat memberikan dukungan emosional yang membantu pekerja menghadapi tekanan kerja sehari-hari. Hal ini terlihat dari pernyataan salah satu responden yang menyampaikan bahwa mereka sering bercanda dengan rekan kerja untuk mengurangi ketegangan, seperti yang diungkapkan dalam pernyataan, “Bercanda dengan teman-teman agar tidak terlalu tegang” (V). Interaksi sosial tersebut menunjukkan bahwa rekan kerja dapat berperan sebagai sumber dukungan sosial yang penting dalam lingkungan kerja. Dukungan sosial di tempat kerja terbukti dapat membantu individu mengurangi dampak negatif dari stres kerja serta meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja (Cohen & Wills, 1985). Selain itu, pekerja juga berusaha menjaga motivasi diri dengan mengingat tujuan utama mereka bekerja, seperti memenuhi kebutuhan keluarga, memperoleh penghasilan yang stabil, serta membantu kondisi ekonomi rumah tangga. Motivasi tersebut menjadi faktor yang mendorong pekerja untuk tetap bertahan meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Dalam teori motivasi kerja dijelaskan bahwa individu cenderung mempertahankan suatu pekerjaan apabila pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan ekonomi maupun kebutuhan pribadi lainnya (Robbins & Judge, 2013). Dengan demikian, kemampuan pekerja dalam mengelola tekanan kerja, membangun ketahanan mental, serta memanfaatkan dukungan sosial menjadi faktor penting yang membantu mereka bertahan dalam dinamika pekerjaan di sektor industri manufaktur.

4. Pertimbangan Pekerja dalam Berpindah Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa selain mengembangkan berbagai strategi untuk bertahan dalam pekerjaan, sebagian pekerja juga pernah memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Keinginan tersebut umumnya muncul sebagai respons terhadap pengalaman kerja sehari-hari yang dirasakan cukup menantang, baik dari segi tekanan pekerjaan maupun kondisi hubungan kerja di lingkungan organisasi. Pengalaman kerja yang kurang nyaman dapat mempengaruhi persepsi pekerja terhadap keberlanjutan karier mereka di perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu responden menyampaikan bahwa tekanan target produksi menjadi tantangan utama dalam pekerjaan yang dijalani, sebagaimana diungkapkan dalam pernyataan, “Pekerjaan banyak tekanan harus kejar target.” (F). Lingkungan kerja di sektor industri manufaktur umumnya menuntut tingkat produktivitas yang tinggi, sehingga pekerja

diharuskan mencapai target produksi dalam waktu yang terbatas. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang cukup besar, terutama bagi pekerja yang masih berada pada tahap awal pengalaman kerja dan belum sepenuhnya mampu menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang tinggi. Tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja serta memunculkan keinginan pekerja untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih memberikan kenyamanan dan keseimbangan kerja. Dalam kajian perilaku organisasi, tuntutan pekerjaan yang berlebihan serta tekanan kerja yang tinggi diketahui dapat meningkatkan tingkat stres kerja yang pada akhirnya mendorong munculnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Selain itu, tekanan kerja yang tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai juga dapat berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis pekerja (Aguinis et al., 2017).

Selain faktor tekanan pekerjaan, hubungan antara pekerja dengan atasan juga menjadi salah satu pertimbangan penting dalam keputusan pekerja untuk mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Interaksi antara atasan dan bawahan memiliki peran yang cukup besar dalam membentuk pengalaman kerja individu. Ketika pekerja merasa diperlakukan secara tidak adil atau mendapatkan perlakuan yang kurang menghargai dari atasan, kondisi tersebut dapat memicu munculnya ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi sikap pekerja terhadap organisasi. Salah satu responden menyampaikan harapannya terhadap perilaku atasan melalui pernyataan, "*Atasan jangan semena-mena dan jangan memaki.*" (I). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang suportif dapat memberikan dampak negatif terhadap persepsi pekerja mengenai lingkungan kerja mereka. Dalam perspektif perilaku organisasi, kepemimpinan yang tidak memberikan dukungan emosional maupun profesional kepada karyawan dapat meningkatkan ketidakpuasan kerja serta memperbesar kemungkinan terjadinya turnover karyawan (Yukl, 2013). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi yang terbuka, memberikan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta menciptakan hubungan kerja yang saling menghargai dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, kualitas hubungan antara atasan dan bawahan menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi keputusan pekerja dalam mempertimbangkan mobilitas kerja.

Di sisi lain, meskipun sebagian pekerja pernah memiliki keinginan untuk berpindah kerja, tidak semua dari mereka benar-benar mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya. Beberapa responden menyatakan bahwa mereka memilih untuk tetap bertahan

karena mempertimbangkan kesulitan dalam memperoleh pekerjaan baru di tengah kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif. Salah satu responden menyampaikan, “*Mencari kerja zaman sekarang susah, jadi dijalani saja.*” (D). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keputusan pekerja untuk tetap bertahan tidak selalu didasarkan pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti ketersediaan peluang kerja di pasar tenaga kerja. Dalam perspektif ekonomi tenaga kerja, keputusan individu untuk berpindah pekerjaan seringkali dipengaruhi oleh ketersediaan alternatif pekerjaan serta tingkat persaingan dalam pasar tenaga kerja (Borjas, 2016). Apabila peluang kerja alternatif dianggap terbatas, individu cenderung memilih untuk mempertahankan pekerjaan yang sedang dijalani meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan tersebut. Selain itu, pertimbangan ekonomi juga menjadi faktor yang sangat penting dalam keputusan pekerja untuk tetap bertahan di suatu perusahaan. Stabilitas pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan saat ini sering kali menjadi alasan utama bagi pekerja untuk tidak mengambil resiko berpindah pekerjaan tanpa adanya kepastian pekerjaan baru. Hal ini sejalan dengan pandangan Wandu et al., 2025 yang menyatakan bahwa stabilitas pekerjaan dan keamanan pendapatan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keputusan individu dalam mempertahankan pekerjaannya. Dengan demikian, keputusan pekerja untuk bertahan atau berpindah kerja merupakan hasil dari proses pertimbangan yang kompleks yang melibatkan berbagai faktor, seperti tekanan kerja, hubungan dengan atasan, kondisi lingkungan kerja, serta peluang kerja yang tersedia di pasar tenaga kerja. Kombinasi berbagai faktor tersebut membentuk dinamika mobilitas tenaga kerja di lingkungan industri, di mana pekerja harus menyeimbangkan antara kebutuhan ekonomi, kenyamanan kerja, serta peluang karier yang tersedia.

5. Mobilitas Kerja sebagai Strategi Adaptif Pekerja

Mobilitas kerja pada pekerja PT Hwaseung Indonesia dapat dipahami sebagai strategi adaptif dalam menghadapi dinamika dunia kerja industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja tidak sepenuhnya bersifat pasif terhadap kondisi kerja yang mereka hadapi, melainkan secara aktif mempertimbangkan berbagai pilihan yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup mereka. Keputusan untuk tetap bertahan di perusahaan umumnya didorong oleh beberapa faktor, seperti stabilitas ekonomi yang diperoleh dari pekerjaan tetap, kedekatan lokasi kerja dengan tempat tinggal, serta dukungan sosial yang terbangun di lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut memberikan rasa aman bagi pekerja dalam menjalankan aktivitas kerja

sehari-hari. Namun di sisi lain, sebagian pekerja juga mempertimbangkan kemungkinan untuk berpindah kerja apabila terdapat peluang yang dinilai lebih menguntungkan. Harapan untuk memperoleh kondisi kerja yang lebih baik, sistem upah yang lebih kompetitif, serta lingkungan kerja yang lebih nyaman menjadi alasan utama yang mendorong pekerja mempertimbangkan mobilitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Todaro dan Smith (2015) yang menyatakan bahwa mobilitas tenaga kerja merupakan bagian dari proses adaptasi individu terhadap perubahan peluang ekonomi dan kondisi pasar tenaga kerja yang terus berkembang. Dalam konteks tersebut, pekerja secara rasional mempertimbangkan berbagai manfaat dan resiko dari setiap pilihan pekerjaan sebelum memutuskan untuk bertahan atau berpindah kerja. Selain itu, mobilitas kerja juga dapat dipahami sebagai upaya individu dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Pekerja cenderung mencari pekerjaan yang mampu memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, tingkat pendapatan, serta kenyamanan dalam lingkungan kerja. Dalam perspektif ekonomi tenaga kerja, mobilitas kerja sering terjadi ketika individu menilai bahwa pekerjaan alternatif memiliki potensi keuntungan yang lebih besar dibandingkan pekerjaan yang sedang dijalani (Borjas, 2016).

Selain faktor ekonomi, mobilitas kerja juga dipengaruhi oleh persepsi pekerja terhadap peluang karier dan kesempatan pengembangan diri. Pekerja yang merasa bahwa pekerjaannya tidak memberikan ruang untuk berkembang biasanya lebih terbuka terhadap kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kesempatan pengembangan karier serta penghargaan terhadap kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan cenderung mempertimbangkan mobilitas kerja sebagai alternatif untuk memperoleh kondisi kerja yang lebih baik. Dalam konteks industri padat karya seperti perusahaan manufaktur, mobilitas tenaga kerja juga sering berkaitan dengan dinamika kondisi kerja yang menuntut produktivitas tinggi, tekanan target produksi, serta sistem kerja yang ketat yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja pekerja sehari-hari.

Dengan demikian, mobilitas kerja dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai strategi adaptif yang dilakukan pekerja dalam menghadapi dinamika dunia kerja. Keputusan untuk bertahan maupun berpindah kerja merupakan hasil dari proses pertimbangan yang melibatkan berbagai faktor, seperti kondisi ekonomi, lingkungan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, serta peluang karier yang tersedia. Mobilitas kerja tidak selalu dipandang sebagai fenomena

negatif, melainkan sebagai bentuk penyesuaian individu terhadap perubahan lingkungan kerja dan peluang ekonomi yang ada. Oleh karena itu, pemahaman terhadap mobilitas kerja sebagai strategi adaptif menjadi penting bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta meningkatkan stabilitas tenaga kerja di dalam organisasi.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa mobilitas kerja pada pekerja PT Hwaseung Indonesia merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi, sosial dan kondisi lingkungan kerja. Keputusan pekerja untuk bertahan dalam pekerjaan umumnya didorong oleh kebutuhan ekonomi, stabilitas pendapatan, kedekatan lokasi kerja dengan tempat tinggal serta dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga. Sementara itu, keinginan untuk berpindah kerja dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan, hubungan dengan atasan serta harapan untuk memperoleh kondisi kerja yang lebih baik dan peluang pengembangan diri. Dalam menghadapi tekanan kerja di lingkungan industri yang memiliki target produksi tinggi, pekerja mengembangkan berbagai strategi adaptif seperti membangun kesiapan mental, memanfaatkan dukungan sosial dari rekan kerja, serta menjaga motivasi kerja dengan mengingat tujuan ekonomi yang ingin dicapai. Temuan ini menunjukkan bahwa mobilitas kerja tidak selalu dipahami sebagai fenomena negatif, melainkan sebagai bentuk strategi adaptif pekerja dalam menghadapi dinamika dunia kerja industri. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan pekerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun hubungan kerja yang lebih suportif antara atasan dan karyawan, serta menyediakan peluang pengembangan karier yang lebih baik. Dengan demikian perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurai tingkat mobilitas tenaga kerja yang terlalu tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., Ramani, R. S., Campbell, P. K., Bernal-Turnes, P., Drewry, J. M., & Edgerton, B. T. (2017). Most frequently cited sources, articles, and authors in industrial-organizational psychology textbooks: Implications for the science–practice divide, scholarly impact, and the future of the field. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(4), 507–557. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.69>

- Borjas, G. J. (2016). *Labor economics* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Braun K., V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henderson, J. V. (2002). Urbanization in developing countries. *World Bank Research Observer*, 17(1), 89–112.
- Iqbal, A. (2010). Employee turnover: Causes, consequences and retention strategies in the Saudi organizations. *The Business Review, Cambridge*, 16(2), 275–281.
- Laihad, G. H., & Pasande, P. (2023). Organizational culture and lecturer creativity in the development of student organizational citizenship behavior. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 15(4), 4279–4287. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i4.3368>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lucas, R. E. B. (1997). Internal migration in developing economies: An overview. *Population and Development Review*, 23(2), 323–346.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Mankiw, N. G. (2018). *Principles of Economics*. Boston: Cengage Learning.
- Pangestika, M. W. (2021). Implementasi Perlindungan Hukum Waktu Lembur Tenaga Kerja PT Hwaseung Indonesia (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- prillia, C. C., Mayasari, N., Aurella, D., Lestari, M. E., Arfat, J. J., & Prasetyo, H. W. (2025). Analisis dinamika pola mobilitas tenaga kerja di Indonesia: Studi kasus tren #KABURAJADULU. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(6), 2152–2169. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i6.7810>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). *Economic Development*. Boston: Pearson.

Wandi, D., et al. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan inovasi untuk keunggulan kompetitif*. Eureka Media Aksara.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston: Pearson Education / Prentice Hall.