

Eksplorasi Psikososial Aktivasi Fitur *Open to Work* di LinkedIn: Pendekatan Fenomenologis Berbasis Teori Herzberg

Ade Taryana^{*1}, Francy Iriani²

^{1,2}Manajemen, Universitas Trilogi, Indonesia
Email: ¹ade.taryana@trilogi.ac.id, ²francy@trilogi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami alasan karyawan PT XYZ dalam mengaktifkan fitur *Open to Work* sebagai bentuk respons terhadap ketidakpuasan kerja, stagnasi pengembangan karier, dan niat berpindah kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis, didasarkan pada Teori Dua Faktor Herzberg sebagai grand theory dan didukung oleh teori *Planned Behavior* (Ajzen), *Komitmen Organisasi* (Allen & Meyer), serta *Career Development Theory* (Super). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 13 informan yang merupakan karyawan aktif pengguna fitur *Open to Work*, serta observasi non-partisipatif terhadap perilaku digital mereka di LinkedIn. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan fitur *Open to Work* dipicu oleh ketidakpuasan terhadap faktor higienis seperti gaji dan relasi atasan, serta ketiadaan faktor motivasional seperti peluang promosi dan umpan balik pengembangan diri. Aktivasi fitur ini juga mencerminkan intensi berpindah kerja sebagai strategi karier pribadi. Temuan ini menunjukkan bahwa fitur *Open to Work* merupakan sinyal digital dari disengagement karyawan terhadap organisasinya. Selain itu, temuan ini penting bagi organisasi dalam mengantisipasi potensi kehilangan talenta melalui sinyal digital, serta memperkaya kajian literatur terkait keterlibatan kerja di era digital.

Kata Kunci: *Career Stagnation, Herzberg, Job Dissatisfaction, LinkedIn, Open To Work, Turnover Intention*

Abstract

This study aims to understand the reasons behind PT XYZ employees' activation of *Open to Work* feature as a response to job dissatisfaction, career development stagnation, and turnover intention. Employing a qualitative approach with a phenomenological design, the study is grounded in Herzberg's Two-Factor Theory as the grand theory, supported by Ajzen's Theory of Planned Behavior, Allen and Meyer's Organizational Commitment Theory, and Super's Career Development Theory. Data were collected through in-depth interviews with 13 active employee informants who used the *Open to Work* feature, complemented by non-participatory observation of their digital behavior on LinkedIn. The findings reveal that the use of the *Open to Work* feature is driven by dissatisfaction with hygienic factors such as salary and supervisor relationships, as well as the absence of motivational factors like promotion opportunities and feedback for self-development. The activation of this feature also reflects turnover intention as a personal career strategy. These findings indicate that the *Open to Work* feature serves as a digital signal of employee disengagement from their organization. Furthermore, the results are significant for organizations in anticipating potential talent loss through digital signals and contribute to the literature on employee engagement in the digital era.

Keywords: *Career Stagnation, Herzberg, Job Dissatisfaction, LinkedIn, Open To Work, Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara individu mengelola karier dan mencari peluang kerja. Di tengah meningkatnya penggunaan platform media sosial profesional, LinkedIn muncul sebagai salah satu instrumen penting dalam lanskap ketenagakerjaan modern. Salah satu fitur unggulan yang banyak digunakan oleh para profesional saat ini adalah *Open to Work*, yang memungkinkan pengguna menandai profil mereka sebagai terbuka terhadap tawaran pekerjaan baru. Fitur ini tidak hanya memperluas peluang koneksi antara pencari kerja dan rekruter, tetapi juga mencerminkan sinyal digital tentang kondisi psikologis dan motivasi kerja seseorang.

Fenomena penggunaan fitur *Open to Work* menjadi semakin relevan di tengah meningkatnya ketidakpastian kerja, khususnya di sektor teknologi informasi yang dinamis dan kompetitif. Di Indonesia, fenomena ini mulai menunjukkan pola yang mengindikasikan adanya tantangan internal dalam organisasi, seperti ketidakpuasan kerja dan stagnasi pengembangan karier. Salah satu kasus yang mencerminkan dinamika tersebut terjadi di PT XYZ, sebuah perusahaan teknologi informasi yang mengalami lonjakan penggunaan fitur *Open to Work* oleh karyawannya. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan pada 2024, sebanyak 25% dari total karyawan perusahaan ini telah mengaktifkan fitur tersebut di profil LinkedIn mereka. Temuan ini mengindikasikan potensi masalah dalam manajemen sumber daya manusia yang perlu ditelusuri secara lebih mendalam.

Fitur *Open to Work* di LinkedIn memungkinkan pengguna menandai profil mereka sebagai terbuka untuk peluang kerja baru, baik secara publik maupun hanya untuk rekruter. Fitur ini memfasilitasi pencarian kerja pasif, memungkinkan karyawan menjaga stabilitas pekerjaan sambil menjelajahi peluang lain. Menurut data LinkedIn (Column Content, 2025), 28 juta pengguna global menggunakan fitur ini, dengan 40% peningkatan pesan dari rekruter bagi pengguna yang mengaktifkannya. Peningkatan ini tidak hanya menunjukkan pergeseran besar dalam cara karyawan mencari pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kondisi ketidakpastian ekonomi global. Banyak karyawan yang sebelumnya merasa aman dalam pekerjaan mereka mulai merasa perlu menjaga opsi mereka tetap terbuka, tanpa harus mengambil risiko besar dengan meninggalkan pekerjaan mereka yang ada.

Tidak hanya itu, pandemi juga mengubah cara pandang banyak orang terhadap pekerjaan mereka. Banyak yang mulai memprioritaskan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), yang sering kali menjadi faktor utama dalam ketidakpuasan kerja. Dengan lebih banyak orang yang bekerja dari rumah selama pandemi, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Hal ini mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan baru yang dapat menawarkan fleksibilitas lebih besar atau kondisi kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka.

Data terbaru tahun 2025 terkait pengguna LinkedIn yang peneliti ambil pelbagai sumber:

a. Jumlah Total Pengguna:

Menurut artikel Sprout Blog yang berjudul *28 LinkedIn statistics that marketers must know in 2025* yang tayang 4 April 2025 di <https://sproutsocial.com/insights/linkedin-statistics/>, LinkedIn memiliki lebih dari 1,2 miliar anggota secara global pada awal 2025. Sekitar 310 juta pengguna aktif bulanan (*Monthly Active Users/MAU*). Sekitar 134,5 juta pengguna aktif harian (*Daily Active Users/DAU*), dengan rasio keterlibatan (*DAU/MAU*) sekitar 43,4% (Sprout Social, 2025).

b. Distribusi Geografis:

Distribusi geografis menurut artikel Column Content yang berjudul *LinkedIn Statistics: 2025 Shocking Facts You Need to Know* yang tayang 11 Maret 2025 di <https://columncontent.com/linkedin-statistics/>, (Column Content, 2025) adalah sebagai berikut:

- 1) Amerika Serikat: Memiliki jumlah pengguna terbanyak, sekitar 230–234 juta pengguna.
- 2) India: Pasar terbesar kedua dengan sekitar 148 juta pengguna.
- 3) Brasil: Peringkat ketiga dengan sekitar 83 juta pengguna.
- 4) Asia-Pasifik: Memiliki jumlah anggota terbanyak secara regional, dengan lebih dari 326 juta pengguna.
- 5) Eropa: Sekitar 304 juta pengguna.
- 6) Amerika Latin: Sekitar 188 juta pengguna.
- 7) Tiongkok: Sekitar 58 juta pengguna, meskipun LinkedIn tetap menjadi salah satu platform media sosial Barat yang masih beroperasi di sana.

c. Demografi Pengguna:

Demografi pengguna menurut artikel Column Content yang berjudul *LinkedIn Statistics: 2025 Shocking Facts You Need to Know* yang tayang 11 Maret 2025 di <https://columncontent.com/linkedin-statistics/>, (Column Content, 2025) adalah sebagai berikut:

Jenis Kelamin: 56,9% pengguna adalah laki-laki, dan 43,1% adalah perempuan (data Februari 2025).

Kelompok Usia: 47,3% pengguna berusia antara 25–34 tahun, menjadikannya kelompok usia dominan. 20% pengguna berusia 18–24 tahun, 18% berusia 35–54 tahun, dan hanya 2% berusia 55 tahun ke atas. Di AS, 31% pengguna berusia 30–39 tahun, dan 28% berusia 50–64 tahun.

Pendidikan: 33% pengguna memiliki gelar sarjana, dan 18% memiliki gelar magister atau setara.

d. Pendapatan:

Pendapatan pengguna menurut artikel Column Content yang berjudul *LinkedIn Statistics: 2025 Shocking Facts You Need to Know* yang tayang 11 Maret 2025 di <https://columncontent.com/linkedin-statistics/>, sebanyak 53% pengguna berasal dari rumah tangga dengan pendapatan lebih dari \$100.000 per tahun, menunjukkan LinkedIn populer di kalangan kelompok berpenghasilan tinggi (Column Content, 2025).

e. Lokasi Tempat Tinggal:

Lokasi tempat tinggal pengguna menurut artikel Column Content yang berjudul *LinkedIn Statistics: 2025 Shocking Facts You Need to Know* yang tayang 11 Maret 2025 di <https://columncontent.com/linkedin-statistics/>, 39% pengguna tinggal di daerah suburban, 32% di pusat kota, dan 19% di pedesaan (Column Content, 2025).

f. Pertumbuhan Pengguna:

Menurut artikel The Social Shepherd yang berjudul *41 Essential LinkedIn Statistics You Need to Know in 2025* yang tayang 5 Juni 2025 di <https://thesocialshepherd.com/blog/linkedin-statistics>, basis pengguna LinkedIn tumbuh dari 644 juta pada 2019 menjadi 1,15 miliar pada 2025, dengan perkiraan mencapai 942,84 juta pengguna aktif bulanan pada 2028. Pertumbuhan tahunan sekitar 70 juta pengguna baru per tahun (2023–2025) (The Social Shepherd, 2025).

g. Keterlibatan Pengguna:

Menurut artikel Blogging Wizard yang berjudul *36 Latest LinkedIn Statistics For 2025: The Definitive List* yang tayang 3 April 2025 di <https://bloggingwizard.com/linkedin-statistics/>, rata-rata pengguna menghabiskan 48 jam per bulan di platform melalui perangkat seluler, dengan sesi rata-rata 8,33 menit. 16,2% pengguna di AS membuka aplikasi setidaknya sekali sehari, dan 48,5% masuk secara bulanan. 84% pengguna di AS menggunakan LinkedIn untuk memperkuat jaringan profesional mereka (Blogging Wizard, 2025).

Pengguna Fitur *Open to Work* di LinkedIn

a. Jumlah Pengguna Fitur *Open to Work*:

Menurut artikel The Social Shepherd yang berjudul *41 Essential LinkedIn Statistics You Need to Know in 2025* yang tayang 5 Juni 2025 di <https://thesocialshepherd.com/blog/linkedin-statistics>, sebanyak 28 juta pengguna di seluruh dunia telah menambahkan bingkai *Open to Work* pada foto profil mereka untuk menunjukkan bahwa mereka sedang mencari pekerjaan. Fitur ini memungkinkan pengguna untuk memberi tahu jaringan mereka bahwa mereka sedang aktif mencari peluang kerja baru, dan dapat difilter melalui langganan LinkedIn Recruiter (The Social Shepherd, 2025).

b. Dampak Fitur *Open to Work*:

Menurut artikel Sprout Blog yang berjudul *28 LinkedIn statistics that marketers must know in 2025* yang tayang 4 April 2025 di <https://sproutsocial.com/insights/linkedin-statistics/>, pengguna yang menggunakan bingkai *Open to Work* secara publik menerima 40% lebih banyak pesan InMail dari perekrut dibandingkan mereka yang tidak menggunakan fitur ini. Fitur ini sangat berguna bagi perekrut, karena 50% perekrutan di LinkedIn menggunakan data keterampilan untuk mengisi posisi, dan *Open to Work* membantu mengidentifikasi kandidat yang relevan (Sprout Social, 2025).

c. Statistik Terkait Pencarian Pekerjaan:

Menurut artikel Blogging Wizard yang berjudul *36 Latest LinkedIn Statistics For 2025: The Definitive List* yang tayang 3 April 2025 di <https://bloggingwizard.com/linkedin-statistics/>, setiap minggunya 61–65 juta orang menggunakan LinkedIn untuk mencari pekerjaan. Sekitar 57% pencari kerja aktif menggunakan LinkedIn, meskipun 62% juga menggunakan platform lain seperti Indeed. Setiap detik, 140 aplikasi pekerjaan diajukan melalui LinkedIn, dengan lebih dari 11.000 aplikasi per menit. 7 orang dipekerjakan setiap menit melalui LinkedIn, dengan tingkat perekrutan yang meningkat 88% dari tahun ke tahun pada 2022 (Blogging Wizard, 2025).

Selain itu, fitur *Open to Work* mencerminkan perubahan yang lebih luas dalam cara dunia kerja modern berfungsi. LinkedIn, dan media sosial profesional lainnya, telah menjadi elemen penting dalam pencarian pekerjaan dan proses perekrutan. Perekrut dan perusahaan kini secara aktif menggunakan LinkedIn untuk mencari kandidat potensial, sering kali bahkan sebelum kandidat tersebut secara aktif melamar pekerjaan. Dalam konteks ini, status *Open to Work* memberi sinyal kepada para perekrut bahwa kandidat tersebut dapat dipertimbangkan, membuka pintu bagi komunikasi yang mungkin tidak akan terjadi tanpa fitur tersebut.

Media sosial profesional seperti LinkedIn telah merevolusi cara karyawan mengelola karier mereka. Fitur *Open to Work* memungkinkan individu secara pasif menunjukkan keterbukaan terhadap peluang baru, bahkan tanpa meninggalkan pekerjaan saat ini. Hal ini mendorong mobilitas

Dalam konteks penggunaan fitur *Open to Work* di LinkedIn, peningkatan *turnover intention* akibat ketidakpuasan atau kurangnya pengembangan karier dapat diwujudkan dalam perilaku nyata seperti mengubah status di media sosial profesional. Fenomena ini menjadi indikator awal dari pergeseran preferensi dan niat karyawan, yang dapat dimanfaatkan perusahaan sebagai sinyal penting dalam upaya retensi dan perbaikan internal.

Ketidakpuasan kerja dan stagnasi karier merupakan dua faktor utama yang sering menjadi pemicu intensi berpindah kerja. Menurut Teori Dua Faktor dari Herzberg, ketidakpuasan kerja dipicu oleh kondisi-kondisi eksternal yang disebut faktor higienis, seperti gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan atasan, sedangkan stagnasi karier terkait erat dengan absennya faktor motivasional seperti peluang promosi dan pengembangan diri. Dalam konteks PT XYZ, wawancara awal menunjukkan bahwa karyawan merasakan ketimpangan antara beban kerja dan kompensasi, kurangnya transparansi dalam kebijakan manajemen, serta minimnya akses terhadap pelatihan atau jalur karier yang jelas.

Fitur *Open to Work* di LinkedIn, yang dirancang untuk membantu pengguna secara pasif membuka diri terhadap peluang baru, kini telah bergeser menjadi indikator ketidakpuasan yang lebih dalam di lingkungan kerja. Dalam kerangka digital saat ini, aktivasi fitur ini tidak sekadar tindakan individual, tetapi juga menjadi refleksi dari kondisi organisasi yang belum mampu memenuhi ekspektasi karyawannya. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai bagaimana perusahaan dapat mendeteksi dan merespons sinyal digital dari karyawannya sebelum terjadi turnover aktual.

Untuk memahami fenomena ini secara lebih mendalam, penelitian ini mengusung pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam terhadap karyawan PT XYZ yang menggunakan fitur *Open to Work*. Fokus utama adalah menggali persepsi mereka terhadap kondisi kerja saat ini, alasan di balik penggunaan fitur tersebut, serta keterkaitannya dengan niat berpindah kerja. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan ruang eksplorasi naratif yang luas, memungkinkan peneliti memahami konteks dan dinamika psikososial yang melatarbelakangi keputusan karier individu.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif, khususnya dalam merespons tantangan retensi karyawan di era digital. Selain itu, penelitian ini juga memperluas penerapan Teori Dua Faktor Herzberg dalam konteks platform digital profesional, dengan menelaah bagaimana faktor-faktor internal organisasi tercermin dalam perilaku digital karyawan. Dengan demikian, artikel ini tidak hanya menawarkan pemahaman akademis terhadap fenomena *Open to Work*, tetapi juga menyajikan implikasi praktis bagi organisasi dalam mengelola kepuasan dan loyalitas karyawan di era digital yang serba terbuka.

Untuk menganalisis hubungan antara variabel ketidakpuasan kerja, stagnasi pengembangan karier, niat berpindah kerja, dan penggunaan fitur *Open to Work*, penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg sebagai grand theory. Teori ini dikembangkan oleh Herzberg et al. (2017) hlm. 113-119 dalam *The Motivation to Work* dan membedakan dua kategori utama dalam pengalaman kerja seseorang, yaitu faktor motivasi (*motivators*) dan faktor higienis (*hygiene factors*). Faktor motivasi, seperti pencapaian, pengakuan, dan kesempatan berkembang, berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Sementara itu, faktor higienis, seperti gaji, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja, jika tidak terpenuhi, akan menimbulkan ketidakpuasan meskipun tidak selalu meningkatkan kepuasan jika dipenuhi.

Relevansi teori ini terletak pada kemampuannya untuk menjelaskan mengapa seseorang mengalami ketidakpuasan atau stagnasi dalam lingkungan kerja, serta bagaimana kedua kondisi tersebut dapat

memicu niat berpindah kerja. Teori ini juga dapat menjelaskan ekspresi dari niat berpindah tersebut, salah satunya dalam bentuk perilaku digital, seperti penggunaan fitur *Open to Work* di platform profesional seperti LinkedIn. Dalam konteks ini, ketidakpuasan kerja diposisikan sebagai hasil dari ketidakterpenuhinya faktor-faktor higienis, sedangkan stagnasi karier dipahami sebagai absennya faktor-faktor motivasional.

Teori Dua Faktor Herzberg menjadi kerangka utama dalam penelitian ini karena mampu mengintegrasikan dinamika psikologis individu di tempat kerja dengan tindakan yang dapat diamati. Dibandingkan dengan pendekatan teori lain, Teori Herzberg menawarkan dualitas yang jelas antara penyebab ketidakpuasan dan pemicu kepuasan, sehingga memungkinkan penelusuran lebih sistematis terhadap penyebab dari perilaku kerja, termasuk keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau mencari peluang baru.

Dibandingkan dengan Teori Discrepancy (Locke, 1976), yang lebih menekankan pada kesenjangan antara harapan dan kenyataan kerja, Teori Herzberg bersifat lebih holistik karena tidak hanya melihat aspek kognitif tetapi juga membedakan dimensi motivasional secara eksplisit. Sementara Teori Discrepancy efektif dalam menjelaskan reaksi terhadap gaji atau beban kerja, ia tidak secara rinci membahas elemen motivasional seperti promosi atau pengembangan diri.

Dibandingkan Teori Ekuitas yang dikemukakan oleh Adams (1963), yang fokus pada persepsi keadilan sosial dalam perbandingan antarindividu, Teori Herzberg menawarkan penjelasan yang lebih menyeluruh karena mempertimbangkan baik faktor lingkungan kerja eksternal (higienis) maupun kebutuhan aktualisasi individu (motivator). Teori Ekuitas dapat menjelaskan ketidakpuasan akibat ketidakadilan kompensasi, namun tidak mencakup aspek pertumbuhan pribadi yang menjadi fokus dalam stagnasi karier.

Adapun jika dibandingkan dengan Teori Kebutuhan Maslow (1943), Teori Herzberg lebih aplikatif dalam konteks organisasi karena secara langsung memetakan elemen kerja ke dalam dua kategori fungsi. Maslow memang menawarkan hierarki kebutuhan manusia secara umum, tetapi tidak memberikan pemisahan yang eksplisit antara faktor yang mencegah ketidakpuasan dan yang mendorong kepuasan. Sementara itu, Teori Herzberg memungkinkan pemetaan empiris yang lebih akurat terhadap dinamika kerja modern dan perilaku karier karyawan.

Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg menjadi landasan utama (*grand theory*) dalam penelitian ini karena menawarkan perspektif psikologis yang menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Menurut Herzberg, faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman kerja seseorang terbagi menjadi dua kategori: faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan peluang pengembangan, mendorong kepuasan kerja yang mendalam. Sebaliknya, faktor higienis seperti gaji, hubungan interpersonal, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja, jika tidak terpenuhi, akan menimbulkan ketidakpuasan meskipun keberadaannya tidak serta merta menciptakan kepuasan.

Teori Dua Faktor Herzberg, yang dikenal juga sebagai *Motivation-Hygiene Theory*, dikembangkan oleh Herzberg et al. (2017) dalam bukunya *The Motivation to Work*.

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda yaitu faktor motivasi dan faktor higienis.

a. Faktor Motivasi (*Motivators*):

Faktor motivasi adalah elemen-elemen yang mendorong karyawan untuk meraih kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja mereka. Faktor-faktor ini berkaitan langsung dengan isi pekerjaan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk pertumbuhan.

Ketika faktor-faktor motivasi terpenuhi, karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Faktor-faktor motivasi ini antara lain sebagaimana uraian berikut ini:

1) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi adalah rasa puas yang dirasakan saat menyelesaikan tugas atau proyek dengan baik, seperti mencapai target atau menciptakan ide baru.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan melibatkan pujian atau apresiasi dari atasan dan rekan kerja atas kerja keras. Jika ada dukungan seperti ucapan terima kasih atau bonus, karyawan merasa dihargai dan semangatnya meningkat.

- 3) Pekerjaan itu sendiri (The work itself)
Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan kepuasan dari tugas yang dikerjakan. produk inovatif atau memperbaiki aplikasi, mereka bisa lebih terlibat dan bersemangat.
- 4) Tanggung jawab (Responsibility)
Tanggung jawab adalah kesempatan untuk mengambil peran kepemimpinan atau mengelola tugas sendiri.
- 5) Kemajuan karir (Advancement)
Kemajuan karier berarti peluang untuk naik jabatan atau mengembangkan peran. Jika ada kesempatan untuk tumbuh, seperti pindah ke posisi baru setelah beberapa tahun, karyawan merasa termotivasi.
- 6) Pertumbuhan pribadi (Personal growth)
Pertumbuhan pribadi mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan baru. Jika ada kesempatan belajar, seperti pelatihan rutin, karyawan merasa didukung dan puas karena bisa meningkatkan kemampuan mereka.

b. Faktor Higienis (Hygiene Factors):

Faktor higienis adalah elemen-elemen yang terkait dengan kondisi lingkungan kerja. Faktor ini tidak menyebabkan motivasi atau kepuasan yang tinggi ketika hadir, tetapi ketidakhadiran mereka dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor higienis termasuk:

- 1) Kebijakan perusahaan (Company policies)
Kebijakan perusahaan mencakup aturan dan cara manajemen menjalankan organisasi. Jika kebijakan terasa jelas dan mendukung, seperti memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, karyawan merasa lebih tenang.
- 2) Hubungan dengan atasan (Relationship with supervisors)
Hubungan dengan atasan melibatkan komunikasi dan dukungan dari mereka. Jika atasan memberikan bimbingan atau umpan balik yang membangun, karyawan merasa didukung.
- 3) Kondisi kerja (Working conditions)
Kondisi kerja mencakup fasilitas, keamanan, dan kenyamanan tempat bekerja. Jika lingkungan kerja nyaman, seperti ruang yang cukup luas atau peralatan yang baik, karyawan merasa lebih betah.
- 4) Gaji (Salary)
Gaji mencakup kompensasi dan tunjangan yang diterima karyawan. Jika gaji dirasa sesuai dengan tugas yang dilakukan, karyawan merasa dihargai.
- 5) Hubungan dengan rekan kerja (Relationship with peers)
Hubungan dengan rekan kerja melibatkan kerja sama dan dukungan di dalam tim. Jika hubungan di antara rekan kerja harmonis, karyawan merasa lebih nyaman bekerja.
- 6) Keamanan pekerjaan (Job security)
Keamanan pekerjaan mencakup rasa yakin akan stabilitas pekerjaan di masa depan. Jika ada jaminan bahwa pekerjaan tetap aman, karyawan merasa lebih tenang.

Jadi, meskipun perbaikan pada faktor-faktor higienis ini dapat mengurangi ketidakpuasan, mereka tidak selalu meningkatkan kepuasan atau motivasi kerja. Inti dari Teori Dua Faktor Herzberg:

- a. Ketidakpuasan kerja muncul ketika faktor higienis tidak memadai, tetapi kehadiran faktor-faktor ini tidak otomatis membuat karyawan puas.
- b. Kepuasan kerja diperoleh dari faktor motivasi, yang berhubungan dengan pencapaian pribadi dan pengembangan diri dalam pekerjaan.

Herzberg menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, perusahaan harus fokus pada pemberian kesempatan.

Dalam konteks PT XYZ, ketidakpuasan kerja dan stagnasi pengembangan karier menjadi dua isu utama yang ditemukan melalui wawancara mendalam dengan para karyawan yang menggunakan fitur *Open to Work*. Faktor seperti ketidakjelasan jalur karier, terbatasnya pelatihan, serta rendahnya transparansi dalam sistem penilaian kinerja dan kompensasi menjadi pemicu dominan munculnya intensi untuk mencari pekerjaan baru. Herzberg menyatakan bahwa ketika faktor higienis tidak

dipenuhi, karyawan cenderung mengalami keresahan, yang dalam konteks digital saat ini dapat terwujud melalui perilaku seperti mengaktifkan fitur *Open to Work*.

Dengan demikian, teori ini sangat relevan dalam memahami dinamika psikologis karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang secara struktural tidak memberikan ruang cukup untuk aktualisasi diri dan mobilitas vertikal. Penelitian ini mengaplikasikan teori Herzberg dalam konteks digital dan lokal, yaitu di lingkungan kerja profesional Indonesia yang kini menghadapi tantangan baru akibat perubahan pola kerja dan ekspektasi generasi pekerja muda.

Fenomena *Open to Work* di LinkedIn telah menjadi fitur yang semakin banyak digunakan oleh karyawan untuk menunjukkan keterbukaan terhadap peluang kerja baru.

Penelitian yang mendalam terkait penggunaan fitur ini dan kaitannya dengan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), niat berpindah (*turnover intention*), dan stagnasi pengembangan karir (*career development stagnation*) masih sangat terbatas. Salah satu celah penelitian muncul dari minimnya eksplorasi tentang bagaimana fitur ini mencerminkan kepuasan kerja dan niat berpindah karyawan. Studi yang dilakukan oleh Fernandez et al. (2021) yang berjudul *Using available signals on LinkedIn for personality assessment* menyoroti bahwa LinkedIn dapat menyampaikan sinyal kepribadian seperti ekstroversi, namun belum ada kajian yang menyoroti penggunaan fitur *Open to Work* sebagai indikator ketidakpuasan kerja atau intensi untuk keluar dari pekerjaan saat ini.

Selanjutnya, keterbatasan penelitian juga terlihat dalam pengaruh fitur ini terhadap strategi pengembangan karir. Studi yang dilakukan Rusilowati & Maulida (2020) yang berjudul *Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity* membahas pentingnya pengembangan karir dalam menekan turnover, tetapi belum ada penelitian yang menggali peran LinkedIn dalam konteks ini. Bagaimana karyawan yang menggunakan fitur *Open to Work* memandang peluang pengembangan karir mereka dan bagaimana perusahaan merespons sinyal ini adalah aspek penting yang masih belum terjawab lain, terdapat kesenjangan dalam memahami peran faktor demografi dalam penggunaan fitur ini.

Penelitian oleh Hanafi et al. (2021) yang berjudul *The Moderating Role of Demographic Factors in the Relationship among Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation to Employee Performance* menunjukkan bahwa variabel demografi seperti usia dan lama bekerja dapat memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun, belum ada kajian yang mengidentifikasi apakah kelompok usia tertentu atau karakteristik demografi lainnya mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk menggunakan fitur *Open to Work* sebagai strategi pencarian kerja di platform digital.

Lebih jauh, penelitian terkait penggunaan LinkedIn sebagai sinyal *turnover intention* masih terbatas. Studi yang dilakukan oleh Ndiango et al. (2024) yang berjudul *Give me my flowers before I die! Linking employee recognition, job satisfaction and employee retention in logistics companies: A multigroup analysis* menggarisbawahi peran kepuasan kerja dalam mempertahankan karyawan, tetapi belum ada eksplorasi komprehensif tentang bagaimana fitur *Open to Work* dapat digunakan oleh perusahaan sebagai sinyal dini terkait niat berpindah kerja. Penting untuk meneliti apakah fitur ini benar-benar merefleksikan niat kuat dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan mereka saat ini dan bagaimana perusahaan merespons sinyal ini.

Artikel Artopo & Wahyuni (2024) berjudul *Internal Turnover Intention in Indonesian Government Organization* meneliti pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan organisasi terhadap niat berpindah kerja di sektor pemerintahan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara signifikan memengaruhi *turnover intention*. Meskipun demikian, penelitian ini belum menyentuh aspek perilaku digital atau penggunaan platform profesional seperti LinkedIn sebagai sinyal niat berpindah kerja.

Artikel Mohaimen et al. (2025) berjudul *Unveiling HRM Dynamics through PLS Model* mengeksplorasi hubungan antara self-efficacy, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap niat keluar dari organisasi. Dengan menggunakan model Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), penelitian ini menemukan bahwa self-efficacy dan komitmen organisasi secara signifikan memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan niat keluar. Namun, penelitian ini belum mengkaji konteks digitalisasi atau indikator online seperti fitur *Open to Work* dalam perilaku berpindah kerja.

Artikel Tnay et al. (2013) berjudul *The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention* menguji bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi memengaruhi niat berpindah kerja di kalangan profesional. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menurunkan niat berpindah, dan komitmen organisasi memperkuat hubungan tersebut. Kesenjangan dari penelitian ini terletak pada tidak digunakannya indikator perilaku digital seperti fitur *Open to Work* dalam menganalisis *turnover intention*.

Dalam era digitalisasi dan meningkatnya tren kerja fleksibel, penelitian terkait *Open to Work* masih belum menggali secara mendalam dampak tren ini terhadap perilaku karyawan. Studi yang dilakukan Irawati et al. (2024) yang berjudul *The Impact of Employee Job Satisfaction on Dynamic Capability: The Mediating Role of Turnover Intention* menekankan pentingnya kapabilitas dinamis dalam menghadapi perubahan cepat di era digital, namun belum ada studi yang secara khusus membahas bagaimana fleksibilitas kerja dan kerja jarak jauh memengaruhi keputusan karyawan untuk menandai diri sebagai *Open to Work* di LinkedIn. Secara keseluruhan, ada peluang besar untuk penelitian yang lebih mendalam terkait bagaimana fitur *Open to Work* di LinkedIn dapat digunakan sebagai sinyal ketidakpuasan kerja, niat berpindah, dan harapan pengembangan karir di era digital. Studi semacam ini sangat relevan untuk membantu perusahaan dan praktisi HR memahami perilaku karyawan dalam pasar kerja yang semakin dinamis, serta merespons tren fleksibilitas kerja dengan lebih efektif.

Artikel Prechsl (2025) yang berjudul *Reciprocity and Job Mobility: The Effect of Effort-Reward Imbalance in the Employer-Employee Relationship on Turnover Intentions and Actual Job Changes* menyoroti bagaimana ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan (effort-reward imbalance/ERI) dalam hubungan kerja dapat meningkatkan niat berpindah kerja dan perubahan kerja aktual. Studi ini menegaskan bahwa ketidaksetaraan dalam hubungan kerja memperkuat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, terutama pada individu dengan kebutuhan status tinggi dan keamanan kerja rendah. Namun, penelitian ini tidak mengintegrasikan dimensi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai determinan penting dalam membentuk niat berpindah kerja di tengah meningkatnya ekspektasi fleksibilitas di era modern.

Sementara itu, artikel Smith & Mondal (2025) berjudul *An Analysis of Relationships Between Occupational Injury, Job Satisfaction and Turnover Intention Among Stone, Sand, and Gravel Mine Workers* mengeksplorasi hubungan antara cedera kerja, kepuasan kerja, dan niat berpindah di industri tambang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa cedera kerja secara tidak langsung meningkatkan niat berpindah melalui penurunan kepuasan kerja. Penelitian ini menempatkan job satisfaction sebagai variabel mediasi, namun terbatas pada aspek fisik dan keselamatan kerja, serta belum menyentuh faktor psikososial maupun dimensi digital dari perilaku berpindah kerja.

Lebih lanjut, belum ada kajian yang secara mendalam memetakan bagaimana karyawan menggunakan fitur digital tersebut sebagai respons terhadap kondisi internal mereka, seperti rasa stagnasi karier atau minimnya keseimbangan hidup. Padahal, aspek ini menjadi semakin penting ketika karyawan tidak secara eksplisit menyampaikan niat berpindah, namun menunjukkan sinyal diam-diam melalui platform profesional.

Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji hubungan antara ketidakpuasan kerja, stagnasi pengembangan karier, dan niat berpindah kerja, serta bagaimana fitur *Open to Work* digunakan sebagai ekspresi intensi berpindah kerja, dengan mempertimbangkan konteks profesional di Indonesia dan dinamika kerja digital masa kini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat sejumlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apa saja alasan yang mendorong karyawan PT XYZ mengaktifkan fitur *Open to Work* di LinkedIn?
- b. Bagaimana karyawan PT XYZ memandang ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) dan stagnasi pengembangan karier (*career development stagnation*) serta hubungannya dengan niat berpindah kerja (*turnover intention*) sebagai pemicu penggunaan fitur *Open to Work* di LinkedIn?

Penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena penggunaan fitur *Open to Work* di LinkedIn oleh karyawan PT XYZ. Desain ini mengutamakan eksplorasi kualitatif untuk mengidentifikasi alasan dan persepsi karyawan, yang kemudian menjadi dasar pengembangan instrumen kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel.

Mengidentifikasi alasan-alasan yang mendorong karyawan PT XYZ untuk mengaktifkan fitur *Open to Work* di LinkedIn, mencakup faktor internal (seperti ketidakpuasan kerja) dan eksternal (seperti peluang karier di pasar tenaga kerja).

Menjelaskan persepsi karyawan PT XYZ terhadap ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) dan stagnasi pengembangan karier (*career development stagnation*) dan hubungannya dengan niat berpindah kerja (*turnover intention*) sebagai pemicu penggunaan fitur *Open to Work* di LinkedIn.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang hubungan antara kondisi kerja dan ekspresi digital profesional, serta bagaimana organisasi dapat meresponsnya secara strategis. Tanpa pemahaman yang mendalam dan pendekatan komunikasi yang tepat, perusahaan dapat kehilangan talenta terbaiknya hanya karena gagal membaca sinyal-sinyal non-verbal yang muncul di ruang digital. Oleh karena itu, penelitian ini bukan hanya penting untuk pengembangan teori komunikasi dan perilaku organisasi, tetapi juga bagi praktisi HR dan manajemen organisasi dalam merumuskan strategi retensi karyawan berbasis data dan empati.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis untuk menggali secara mendalam makna dan pengalaman subjektif karyawan PT XYZ yang menggunakan fitur *Open to Work* di LinkedIn. Pendekatan fenomenologis dipilih karena fokusnya pada pemahaman tentang bagaimana individu memaknai pengalaman mereka secara personal dan psikologis, khususnya dalam konteks digital yang semakin memengaruhi keputusan karier. Pendekatan ini dinilai paling sesuai untuk menelusuri dinamika ketidakpuasan kerja, stagnasi pengembangan karier, dan niat berpindah kerja yang tercermin dalam perilaku digital karyawan, serta untuk memahami bagaimana fitur *Open to Work* digunakan sebagai bentuk ekspresi profesional.

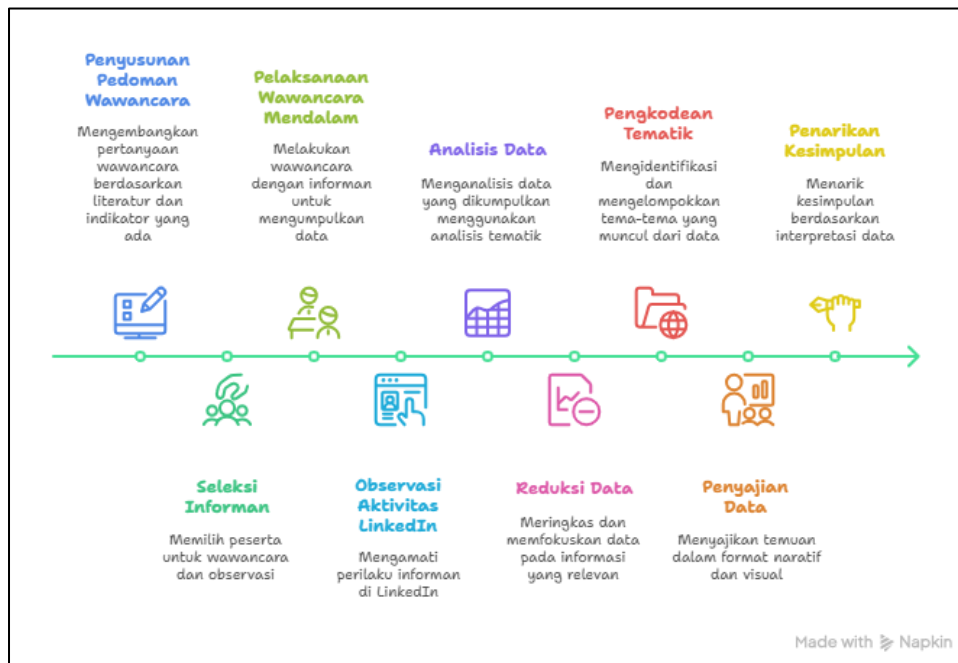
Pengumpulan data dilakukan dengan dua teknik utama, yaitu wawancara mendalam semi-terstruktur dan observasi non-partisipatif. Wawancara dilakukan terhadap 13 informan yang merupakan karyawan PT XYZ dan diketahui telah mengaktifkan fitur *Open to Work* di akun LinkedIn mereka. Pertanyaan inti dalam wawancara mencakup alasan penggunaan fitur tersebut, pengalaman mereka terkait kepuasan kerja dan pengembangan karier, serta harapan terhadap masa depan pekerjaan. Pendekatan semi-terstruktur memungkinkan informan untuk menyampaikan pendapat dan pengalaman mereka secara bebas, namun tetap dalam kerangka topik yang relevan dengan tujuan penelitian. Selain itu, observasi non-partisipatif dilakukan terhadap aktivitas digital informan di LinkedIn, mencakup pembaruan profil, interaksi dengan rekruter, dan konten profesional lainnya. Observasi ini dilakukan secara etis dan tanpa mengganggu privasi, karena peneliti merupakan bagian dari organisasi yang sama.

Profil informan dalam penelitian ini menunjukkan keberagaman. Dari 13 informan, terdapat 7 laki-laki dan 6 perempuan, dengan rentang jabatan mulai dari staf administrasi hingga manajer junior. Lama masa kerja mereka bervariasi antara 2 hingga 10 tahun. Informan dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan aktif mereka dalam penggunaan fitur *Open to Work*, serta kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam wawancara.

Penelitian ini juga mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk menjaga kerahasiaan data pribadi dan memperoleh *informed consent* secara tertulis dari semua informan. Sebelum proses wawancara dimulai, peneliti menjelaskan secara transparan mengenai tujuan penelitian, manfaat, risiko, serta hak informan untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa konsekuensi negatif.

Analisis data dilakukan dengan metode analisis tematik sebagaimana dikemukakan oleh Miles et al. (2020), melalui tahapan reduksi data (pengkodean), penyajian data dalam bentuk narasi dan matriks tema, serta penarikan kesimpulan. Peneliti mengidentifikasi tema-tema kunci yang muncul dari transkrip wawancara dan hasil observasi, yang kemudian dikaitkan dengan kerangka teori dan tujuan penelitian.

Untuk meningkatkan validitas data, penelitian ini menerapkan triangulasi dalam beberapa bentuk: triangulasi data melalui variasi latar belakang informan; triangulasi metode dengan menggabungkan wawancara dan observasi; triangulasi teori dengan memadukan Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Komitmen Organisasi, dan Teori Pengembangan Karier; serta triangulasi waktu melalui pengumpulan data dalam dua fase, yaitu pra-survei dan pengambilan data utama.



Gambar 1 Prosedur Penelitian
Sumber: Dibuat menggunakan Napkin.ai – 1 Juli 2025

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menangkap secara utuh dan kontekstual makna yang tersimpan di balik penggunaan fitur *Open to Work* sebagai bentuk sinyal digital yang mencerminkan dinamika psikologis, kepuasan kerja, dan strategi karier karyawan dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai alasan dan pengalaman karyawan dalam menggunakan fitur *Open to Work* di LinkedIn, peneliti melakukan wawancara mendalam terhadap 13 informan yang telah memenuhi kriteria. Wawancara ini dirancang untuk mengeksplorasi persepsi dan pengalaman subjektif informan terkait ketidakpuasan kerja, stagnasi pengembangan karier, niat berpindah kerja, serta pola penggunaan fitur *Open to Work*. Hasil wawancara kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola naratif yang muncul dari pengalaman individu, serta dikaitkan dengan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini adalah deskripsi naratif dari masing-masing informan berdasarkan empat variabel utama dalam penelitian.

3.1. Diskusi

Berikut ini adalah hasil diskusi dengan 13 informan yang dilakukan:

3.1.1. Informan 1 (I-01)

I-01 menjelaskan bahwa terkait ketidakpuasan kerja, ia merasa gaji yang diterimanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari, namun belum mencerminkan kontribusi yang ia berikan terhadap perusahaan. Ia merasa telah memberikan kinerja yang optimal, terutama dalam menyelesaikan proyek-proyek tambahan yang datang di luar *job description*-nya. Selain itu, komunikasi dengan atasan dinilai kurang terbuka dan sering kali tidak memberikan kejelasan mengenai tujuan pekerjaan atau umpan balik yang konstruktif.

Dalam hal stagnasi karier, ia menyampaikan bahwa meskipun secara struktural ada peluang kenaikan grade, proses untuk mencapainya sangat sulit dan kompetitif. Ia merasa tidak ada mentoring

yang jelas atau *roadmap* karier yang disosialisasikan secara formal. Perusahaan belum memberikan program pelatihan yang dirancang untuk membangun kompetensi jangka panjang.

Terkait niat berpindah kerja, ia menyebutkan bahwa kondisi stagnan dalam hal pengembangan karier serta minimnya kenaikan gaji membuatnya mulai mempertimbangkan tawaran kerja dari luar. Ia menyukai lingkungan kerja dan merasa nyaman dengan rekan-rekan satu tim, namun faktor-faktor tersebut tidak cukup kuat untuk menahan niatnya bila ada peluang yang lebih baik.

Ia mengaktifkan fitur *Open to Work* sejak Agustus 2024 setelah merasa tidak ada perkembangan karier dalam beberapa tahun terakhir. Menurutnya, fitur ini efektif karena ia langsung mendapatkan beberapa kontak dari rekruter hanya dalam waktu dua minggu setelah diaktifkan. Hal ini memotivasinya untuk terus memperbarui profil dan membangun jaringan di LinkedIn.

3.1.2. Informan 2 (I-02)

Informan 2 menyampaikan bahwa secara umum ia merasa cukup puas dengan kondisi kerja saat ini. Gaji yang diterima mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, dan beban kerja yang ia jalani dinilai masih dalam batas wajar. Ia juga menekankan pentingnya budaya kerja positif dan dukungan dari atasan langsung, yang memberikan rasa aman dan semangat kerja.

Namun, dalam aspek pengembangan karier, ia menyatakan bahwa peluang promosi dan pelatihan memang tersedia tetapi masih bersifat sporadis/tidak berkesinambungan dan kurang menyentuh kebutuhan aktual karyawan. Ia merasa tidak ada kejelasan terkait mekanisme promosi, dan kompensasi yang diterima sering tidak mencerminkan beban kerja tambahan yang diberikan.

Terkait niat berpindah kerja, ia menyatakan bahwa sejauh ini belum secara aktif mencari pekerjaan baru. Akan tetapi, ia tetap membuka diri terhadap peluang baru karena merasa perusahaan belum memberikan apresiasi yang cukup terhadap kontribusinya. Ia berharap manajemen dapat mengambil langkah perbaikan.

Ia mengaktifkan fitur *Open to Work* sejak Mei 2024 dengan niat utama mengeksplorasi pasar kerja dan menilai sejauh mana daya tarik profil profesionalnya. Ia mengaku bahwa fitur ini sangat membantu karena memudahkan koneksi dengan rekruter dan membuka pintu untuk kemungkinan pengembangan karier di tempat lain. Per November 2024, informan sudah *resign* dari PT XYZ dan sudah memulai karir barunya di perusahaan lain.

3.1.3. Informan 3 (I-03)

Informan 3 menjelaskan bahwa ia mengalami ketidakpuasan kerja terutama karena merasa gaji yang ia terima tidak sesuai dengan beban kerja yang terus meningkat sejak awal ia bergabung dengan perusahaan, ini membuatnya cepat merasa tidak puas dan meragukan prospek jangka panjang di tempat kerjanya sekarang.

Dalam hal stagnasi pengembangan karier, informan ini menyatakan hampir tidak pernah mendapatkan informasi atau akses terhadap peluang pelatihan, mentoring, atau promosi. Ia merasa tidak memiliki figur panutan atau sistem dukungan dalam menjalani pekerjaan dan mengembangkan diri.

Keinginan untuk berpindah kerja muncul cukup kuat pada diri informan ini. Ia menyampaikan bahwa niat ini muncul sejak tahun 2023, ketika ia menyadari bahwa beban kerja tinggi tidak disertai dengan dukungan yang memadai dari perusahaan. Ia mulai mencari informasi tentang lowongan kerja dan menyusun rencana untuk melamar ke perusahaan lain dalam industri yang sama.

Sebagai langkah awal, ia mengaktifkan fitur *Open to Work* di LinkedIn sekitar satu minggu sebelum pra-wawancara dilakukan atau Agustus 2024. Ia mengaku sudah mendapatkan beberapa respons dari rekruter dan merasa terbantu dengan fitur ini dalam membangun kepercayaan diri dan membuka peluang untuk pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan aspirasinya.

3.1.4. Informan 4 (I-04)

Informan 4 menyampaikan bahwa ia merasa tidak puas dengan besaran gaji yang diterima, karena menurutnya belum mampu mencukupi kebutuhan hidup secara memadai. Selain itu, ia merasa bahwa

budaya perusahaan bersifat pasif dan kurang mendukung kolaborasi maupun kreativitas karyawan. Hal ini membuatnya tidak merasa terlibat secara emosional maupun profesional dalam lingkungan kerjanya.

Terkait pengembangan karier, ia menilai bahwa peluang yang ada di perusahaan hanya diberikan kepada kelompok tertentu saja, biasanya mereka yang sudah lama bekerja atau memiliki kedekatan dengan manajemen. Ia belum pernah mendapatkan pelatihan yang signifikan dan merasa bahwa perusahaan tidak menunjukkan komitmen eksplisit terhadap pertumbuhan karier individu.

Karena lingkungan kerja yang kurang suportif dan besaran gaji yang tidak mencukupi, ia mulai mempertimbangkan untuk berpindah kerja. Ia merasa tidak memiliki ikatan emosional dengan perusahaan, dan tidak melihat alasan kuat untuk tetap bertahan jika ada tawaran yang lebih baik.

Ia telah mengaktifkan fitur *Open to Work*, namun ia tidak begitu ingat kapan tepatnya dilakukan. Ia menyatakan belum merasakan efek langsung dari fitur tersebut, tetapi tetap optimis dan terus menjajaki kemungkinan baru melalui jaringan profesionalnya.

3.1.5. Informan 5 (I-05)

Informan 5 menunjukkan sikap yang cukup positif terhadap pekerjaannya. Ia merasa bahwa gaji dan beban kerja saat ini masih dalam batas wajar. Ia juga mengapresiasi budaya kerja di perusahaannya yang mendukung dan mendorong kerja sama tim. Hal ini menumbuhkan motivasi intrinsik bagi dirinya untuk terus berkontribusi secara optimal.

Namun, dalam hal pengembangan karier, ia menilai bahwa meskipun ada peluang untuk promosi dan pelatihan, implementasinya belum merata dan tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama. KPI (*Key Performance Indicator*) memang digunakan sebagai alat evaluasi, tetapi menurutnya kurang mendorong pengembangan pribadi yang berkelanjutan.

Ia menyatakan bahwa saat ini tidak terlalu mempertimbangkan untuk berpindah kerja karena merasa cukup nyaman dengan situasi yang ada. Komitmennya terhadap perusahaan masih tinggi, terutama karena faktor lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan baik dengan tim. Namun seiring berjalannya waktu dan kesempatan pindah itu muncul, niatan untuk berpindah timbul.

Meski demikian, ia tetap mengaktifkan fitur *Open to Work* di LinkedIn sebagai cara untuk memanfaatkan waktu luangnya dan memperluas jaringan profesional jauh sebelum pra-penelitian dilakukan oleh peneliti pada bulan September 2024. Ia merasa fitur ini efektif karena berhasil menarik perhatian beberapa rekruter dengan tawaran yang relevan. Per April 2025, informan sudah *resign* dari PT XYZ dan sudah memulai karir barunya di perusahaan lain walaupun tawaran pekerjaan yang didapatkan bukan dari jalur *Open to Work* di LinkedIn.

3.1.6. Informan 6 (I-06)

Informan 6 menjelaskan bahwa ia merasa tidak puas terhadap kondisi kerja saat ini, terutama dari sisi kompensasi. Meskipun gaji yang diterimanya mencukupi kebutuhan dasar, hal itu tidak cukup memberikan motivasi jangka panjang. Ia juga menyoroti komunikasi internal yang tidak efektif, yang menurutnya berdampak pada produktivitas dan kolaborasi tim. Kurangnya komunikasi yang terbuka dari atasan membuatnya sering merasa bekerja tanpa arahan yang jelas.

Dalam hal stagnasi pengembangan karier, ia menyebutkan bahwa meskipun ada peluang promosi dan pelatihan, dampaknya kecil terhadap pengembangan aktual. Pelatihan yang diberikan cenderung bersifat formalitas dan tidak relevan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi individu. Evaluasi kinerja yang dilakukan juga dinilai kurang memberikan umpan balik yang membangun.

Ia menyatakan dengan tegas niat untuk berpindah kerja karena merasa bahwa kariernya tidak mengalami perkembangan berarti. Ia telah mulai menjelajahi peluang karier di perusahaan lain yang menurutnya lebih memberikan ruang bagi pertumbuhan profesional. Ketidakjelasan jenjang karier dan minimnya dukungan dari atasan menjadi pendorong utama niat tersebut.

Fitur *Open to Work* ia aktifkan dari Juli 2024 sebagai bentuk inisiatif pribadi untuk menjangkau peluang yang lebih baik. Ia mengakui bahwa setelah mengaktifkan fitur tersebut, beberapa rekruter mulai menghubunginya.

3.1.7. Informan 7 (I-07)

Informan 7 menyampaikan bahwa beban kerja yang ia hadapi tergolong tinggi, terutama karena tanggung jawab yang diembannya mencakup banyak hal di luar perjanjian awal. Ia merasa bahwa ekspektasi terhadap kinerjanya tidak sebanding dengan dukungan yang ia terima. Selain itu, ia belum merasakan adanya interaksi yang cukup dengan rekan kerja, sehingga budaya kerja perusahaan belum sepenuhnya terasa.

Mengenai stagnasi karier, ia mengatakan bahwa sejauh ini belum ada pelatihan atau promosi yang ia terima. Ia belum melihat adanya jalur pengembangan karier yang jelas atau sistem yang mendorong peningkatan kompetensi. Menurutnya, perusahaan belum menyediakan struktur yang mendukung pertumbuhan profesional bagi karyawan baru.

Niat untuk berpindah kerja cukup kuat karena ia merasa bahwa masa depannya di perusahaan ini tidak menjanjikan. Ia ingin mencari lingkungan kerja yang lebih terbuka, suportif, dan memiliki struktur pengembangan karier yang jelas. Ia merasa bahwa jika bertahan, ia hanya akan berjalan di tempat.

Ia mengaktifkan fitur *Open to Work* dari Desember 2023 dan masih menjajaki kemungkinan yang ada. Ia berharap fitur ini dapat membantunya mendapatkan tawaran kerja yang lebih sesuai dengan aspirasi karier dan ekspektasi kerja jangka panjangnya.

3.1.8. Informan 8 (I-08)

Informan 8 menyatakan bahwa meskipun ia menyukai bidang pekerjaan yang digeluti saat ini, ia merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Ia sering harus mengambil peran ganda tanpa adanya insentif tambahan. Namun, ia mengapresiasi dukungan dari tim kerja yang menurutnya sangat membantu dan menciptakan suasana kerja yang positif.

Dalam aspek pengembangan karier, ia melihat adanya peluang promosi dan pelatihan, tetapi implementasinya tidak konsisten dan hasilnya tidak terlihat langsung. Pelatihan yang diterima sering kali tidak relevan dengan kebutuhan aktual pekerjaan. Ia juga menyampaikan bahwa KPI tidak berdampak besar dalam mendorong pengembangan diri karena tidak diiringi dengan tindak lanjut dari manajemen.

Meskipun saat ini ia belum secara aktif mencari pekerjaan baru, ia menyatakan bahwa jika ada tawaran yang lebih baik dan sesuai dengan aspirasi kariernya, ia akan mempertimbangkan untuk pindah. Ia merasa perusahaan belum memberikan rencana jangka panjang yang jelas bagi pengembangan individu.

Ia menggunakan fitur *Open to Work* di LinkedIn dari Juli 2024 sebagai sarana untuk mencari referensi dan wawasan karier. Per April 2025, informan sudah *resign* dari PT XYZ dan sudah memulai karir barunya di perusahaan lain.

3.1.9. Informan 9 (I-09)

Informan 9 menyampaikan bahwa ia merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya. Gaji yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja yang ia tanggung, terutama sejak adanya perubahan struktur kerja dan peningkatan tanggung jawab. Selain itu, ia menilai bahwa budaya perusahaan tidak cukup kuat dalam membangun motivasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dalam hal stagnasi pengembangan karier, ia menyebutkan bahwa peluang pengembangan sangat terbatas dan tidak merata. Ia tidak pernah mendapatkan pelatihan atau mentoring yang sesuai dengan kebutuhannya. Proses pembelajaran yang seharusnya didorong oleh organisasi justru terhambat oleh kurangnya sistem evaluasi dan perencanaan jangka panjang.

Ia telah mulai secara aktif mencari pekerjaan baru karena tidak melihat masa depan yang menjanjikan di perusahaan saat ini. Faktor utama yang mendorong keputusannya adalah ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dan tidak adanya jalur karier yang jelas. Ia merasa perlu mengambil inisiatif pribadi untuk mencari tempat kerja yang lebih mendukung pengembangan profesionalnya.

Untuk itu, ia mengaktifkan fitur *Open to Work* sebelum September 2024 guna memperluas jaringan dan menjangkau rekruter dari industri lain. Ia mengaku telah mendapatkan beberapa tawaran, dan saat

ini tengah menjajaki beberapa proses seleksi. Ia menilai fitur ini sangat membantu dalam memberikan akses ke pasar tenaga kerja yang lebih luas.

3.1.10. Informan 10 (I-10)

Informan 10 menjelaskan bahwa ia merasa kecewa karena tidak mengalami kenaikan gaji selama tiga tahun terakhir meskipun kontribusinya terus meningkat. Ia juga merasa bahwa budaya kerja yang sebelumnya positif, kini mengalami penurunan kualitas, terutama dalam hal kolaborasi antar departemen dan transparansi informasi dari manajemen.

Terkait dengan stagnasi karier, ia mengatakan jarang mendapat program pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan atau teknis. Umpan balik yang diberikan oleh atasan pun sangat minim dan lebih bersifat administratif ketimbang membangun.

Karena kondisi tersebut, ia sudah menyusun rencana untuk keluar dari perusahaan. Ia merasa bahwa loyalitasnya kepada perusahaan tidak lagi ditanggapi secara seimbang. Ketika tidak ada insentif atau dukungan untuk berkembang, satu-satunya pilihan logis menurutnya adalah berpindah ke perusahaan yang menawarkan pertumbuhan nyata.

Sebagai bagian dari persiapan transisi tersebut, ia telah mengaktifkan fitur *Open to Work* di LinkedIn sejak Oktober 2023. Ia mengatakan fitur ini sangat membantu menjaring rekruter yang sesuai dengan latar belakang dan aspirasinya. Saat wawancara kedua dilakukan oleh peneliti di bulan Juni 2025, ia tengah menunggu hasil dari beberapa wawancara kerja yang sudah ia lakukan.

3.1.11. Informan 11 (I-11)

Informan 11 menyatakan bahwa ia merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Gaji yang diberikan tidak mencerminkan target kerja yang sangat tinggi. Meskipun budaya perusahaan secara umum masih nyaman, ia merasa bahwa hal tersebut tidak cukup untuk menahan niatnya untuk berpindah kerja.

Dalam hal pengembangan karier, ia mengatakan bahwa tidak ada pelatihan atau jalur promosi yang jelas. Ia juga mengkritisi sistem KPI yang menurutnya tidak mencerminkan kontribusi aktual, melainkan sekadar angka formalitas. Hal ini membuatnya merasa tidak dihargai atas upaya yang telah dilakukan.

Saat ini ia sedang mempertimbangkan untuk berpindah kerja karena merasa bahwa stagnasi yang ia alami tidak lagi bisa ditoleransi. Ia ingin mencari organisasi yang mampu memberikan tantangan baru dan ruang untuk bertumbuh.

Sebagai langkah preventif, dari Maret 2024 ia mengaktifkan fitur *Open to Work* di LinkedIn namun di-*setting* hanya tampil untuk rekruter saja. Ia sudah mendapatkan beberapa tawaran awal dari rekruter dan sedang dalam proses mempertimbangkan pilihan-pilihan tersebut. Ia menilai fitur ini cukup responsif dan efektif untuk menjaring peluang baru.

3.1.12. Informan 12 (I-12)

Informan 12 menjelaskan bahwa gaji dan beban kerja yang diterimanya saat ini cukup seimbang, namun ia merasa kurang tertantang dalam peran yang ia jalani. Budaya organisasi tidak terlalu memengaruhi dirinya secara pribadi, namun ia melihat kurangnya dinamika yang mendorong semangat kerja kolektif.

Dalam hal stagnasi pengembangan karier, ia menyampaikan bahwa tidak ada program promosi yang terarah. KPI yang digunakan pun hanya sekadar formalitas dan tidak dijadikan alat untuk mendorong pertumbuhan karyawan. Akibatnya, ia merasa tidak berkembang secara profesional selama beberapa tahun terakhir.

Meskipun tidak secara aktif mencari pekerjaan baru, ia terbuka terhadap peluang kerja lain yang dapat memberinya lebih banyak ruang untuk bertumbuh. Ia menganggap bahwa perubahan mungkin dibutuhkan jika situasi ini terus berlanjut.

Ia mengaktifkan fitur *Open to Work* dari sebelum September 2024 dengan harapan mendapat eksposur tambahan terhadap peluang karier di luar perusahaan. Per Maret 2025, informan sudah *resign* dari PT XYZ dan sudah memulai karir barunya di perusahaan lain.

3.1.13. Informan 13 (I-13)

Informan 13 mengungkapkan bahwa beban kerja yang ia terima sangat tinggi dan tidak diimbangi dengan kompensasi yang memadai. Ia merasa tertekan karena harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu singkat tanpa dukungan yang sepadan dari manajemen. Budaya kerja yang ada pun tidak dirasakannya sebagai lingkungan yang mendukung pengembangan individu.

Mengenai pengembangan karier, ia menilai bahwa sistem KPI yang ada hanya dijadikan formalitas administratif, dan proses promosi dilakukan secara tertutup tanpa transparansi. Ia juga belum pernah mengikuti pelatihan yang relevan dengan kebutuhan profesionalnya.

Karena itu, ia memiliki keinginan yang sangat kuat untuk keluar dari perusahaan. Ia merasa bahwa tidak ada masa depan yang menjanjikan jika terus bertahan, dan kini sedang aktif mencari kesempatan baru yang lebih sesuai dengan aspirasi dan kompetensinya.

Sebagai bagian dari strategi keluar, ia mengaktifkan fitur *Open to Work* sejak akhir kuartal terakhir tahun 2024 dan mulai menjangkau jaringan baru di LinkedIn. Ia berharap dalam waktu dekat bisa mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik dan segera melakukan transisi dari tempat kerja saat ini.

Dengan mempertimbangkan narasi individu dari seluruh informan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman mereka mencerminkan dinamika kerja yang kompleks dan beragam. Meskipun terdapat perbedaan dalam persepsi dan intensitas ketidakpuasan, stagnasi karier, serta motivasi berpindah kerja, secara umum terlihat adanya pola yang konsisten antara kondisi internal perusahaan dan keputusan individu untuk mengaktifkan fitur *Open to Work* di LinkedIn. Berdasarkan kerangka tematik yang telah ditetapkan, analisis mendalam terhadap delapan pertanyaan kunci dilakukan untuk memahami secara sistematis bagaimana tiap variabel berperan dalam membentuk sikap dan perilaku profesional karyawan dalam konteks mobilitas karier. Penjabaran berikut ini menguraikan hasil analisis tersebut sesuai dengan masing-masing variabel utama dan indikator pertanyaannya.

Tabel 1 Ringkasan Jawaban Wawancara Informan

Informan	Ketidakpuasan Kerja	Stagnasi Pengembangan Karier	Niat Berpindah Kerja	Penggunaan Fitur <i>Open to Work</i>
I-01	Gaji dinilai mencukupi untuk kebutuhan dasar, namun belum mencerminkan kontribusi, komunikasi dengan atasan kurang transparan dan minim umpan balik.	Kenaikan grade sulit dicapai, tidak ada dukungan nyata terhadap pengembangan karier.	Terbuka terhadap tawaran kerja yang lebih menjanjikan.	Diaktifkan sejak Agustus 2024 dan dirasakan cukup efektif.
I-02	Gaji memadai, budaya kerja dan dukungan atasan dinilai positif.	Peluang karier terbatas, kompensasi pengembangan tidak dijelaskan secara sistematis.	Belum berniat pindah, namun berharap terjadi perubahan positif.	Sudah memperoleh pekerjaan baru melalui LinkedIn.
I-03	Gaji tidak sebanding dengan beban kerja yang terus meningkat, sedang dalam masa adaptasi.	Tidak tersedia promosi atau pelatihan, tidak ada inisiatif dari manajemen.	Ketidakpuasan terhadap gaji menjadi pendorong utama keinginan pindah.	Diaktifkan sejak Agustus 2024, telah memperoleh respons dari rekruter.
I-04	Gaji belum mencukupi, budaya perusahaan dinilai pasif dan kurang apresiatif.	Kesempatan pengembangan hanya tersedia bagi kelompok tertentu, tidak ada dukungan eksplisit.	Mempertimbangkan untuk pindah karena kurangnya keterikatan.	Fitur telah diaktifkan, meskipun belum menunjukkan hasil signifikan.
I-05	Gaji dan beban kerja seimbang, lingkungan kerja mendukung.	Kesempatan pengembangan tersedia, namun tidak merata, indikator kinerja tidak inspiratif.	Awalnya tidak terlalu mempertimbangkan untuk berpindah kerja saat ini.	Telah memperoleh pekerjaan baru melalui pemanfaatan fitur.

Informan	Ketidakpuasan Kerja	Stagnasi Pengembangan Karier	Niat Berpindah Kerja	Penggunaan Fitur <i>Open to Work</i>
I-06	Gaji mencukupi namun tidak memberikan motivasi lebih, komunikasi internal kurang efektif.	Kesempatan pengembangan sangat terbatas, evaluasi kinerja tidak bersifat membangun.	Memiliki niat kuat untuk pindah karena stagnasi karier.	Fitur diaktifkan dan telah digunakan untuk berinteraksi dengan rekruter.
I-07	Beban kerja dinilai tinggi, interaksi antar departemen terbatas.	Tidak tersedia program pelatihan maupun jalur promosi yang jelas.	Terbuka terhadap tawaran pekerjaan dari luar organisasi.	Fitur telah diaktifkan dan sedang menunggu hasil interaksi.
I-08	Tanggung jawab pekerjaan dianggap tidak seimbang dengan kompensasi, tim kerja mendukung.	Peluang pengembangan tidak terlihat secara eksplisit.	Bersedia mempertimbangkan peluang baru dengan kompensasi lebih baik.	Telah memperoleh pekerjaan baru melalui LinkedIn.
I-09	Gaji tidak memadai, budaya organisasi kurang suportif.	Tidak tersedia pelatihan atau mentoring, peluang promosi terbatas.	Sedang aktif mencari pekerjaan karena tidak melihat prospek masa depan.	Fitur digunakan secara aktif untuk memperluas jaringan, telah menerima tawaran.
I-10	Gaji stagnan, terjadi penurunan budaya kerja dan semangat kolektif.	Tidak ada program pengembangan yang dijalankan, umpan balik tidak diberikan.	Telah merencanakan pengunduran diri, loyalitas terhadap perusahaan menurun.	Digunakan sebagai persiapan transisi karier dan dianggap sangat membantu.
I-11	Gaji dianggap tidak adil, budaya kerja nyaman namun tidak cukup untuk mempertahankan loyalitas.	Tidak tersedia pelatihan, indikator kinerja tidak mencerminkan kontribusi nyata.	Mempertimbangkan resign karena stagnasi yang berkelanjutan.	Digunakan sebagai langkah preventif, telah menerima tawaran kerja.
I-12	Gaji dan beban kerja dinilai seimbang, namun pekerjaan dirasa kurang menantang.	Tidak ada program promosi, indikator kinerja hanya bersifat administratif.	Tidak secara aktif mencari pekerjaan, namun terbuka terhadap peluang baru.	Telah memperoleh pekerjaan baru melalui pemanfaatan fitur.
I-13	Beban kerja tinggi dengan kompensasi yang tidak meningkat secara proporsional.	Indikator kinerja bersifat formalitas, tidak ada transparansi dalam promosi.	Sangat ingin resign dan secara aktif mencari pekerjaan baru.	Menggunakan fitur sebagai strategi keluar dan untuk menjangkau jaringan baru.

Hasil wawancara mendalam terhadap 13 informan yang menggunakan fitur *Open to Work* di LinkedIn mengungkapkan dinamika ketidakpuasan kerja, stagnasi pengembangan karier, niat berpindah kerja, dan penggunaan fitur digital sebagai bentuk ekspresi profesional. Meskipun tiap informan memiliki latar belakang dan pengalaman yang berbeda, pola yang konsisten tampak pada aspek-aspek psikososial dan struktural dalam organisasi, yang kemudian mendorong keputusan untuk membuka diri terhadap peluang baru secara digital.

Ketidakpuasan kerja menjadi faktor dominan yang muncul dalam hampir seluruh wawancara. Beberapa informan menyoroti isu kompensasi yang tidak setara dengan beban kerja, seperti I-01, I-03, I-04, dan I-09. Hal ini sejalan dengan temuan Artopo & Wahyuni (2024) yang menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap gaji dan beban kerja merupakan pemicu utama intensi berpindah kerja di sektor pemerintahan. Selain itu, persoalan relasi kerja juga turut berperan. Ketidakhadiran komunikasi yang konstruktif antara atasan dan bawahan, sebagaimana dikeluhkan oleh I-01 dan I-06, menurunkan motivasi kerja dan memperburuk persepsi terhadap lingkungan kerja. Ini memperkuat argumen (Herzberg et al., 2017) bahwa aspek-aspek seperti kebijakan perusahaan, supervisi, dan kondisi kerja termasuk faktor higienis yang dapat memicu ketidakpuasan kerja bila tidak dikelola dengan baik.

Stagnasi pengembangan karier juga menjadi pola yang sangat menonjol dalam narasi informan. Informan seperti I-03, I-07, dan I-11 menyampaikan ketiadaan jalur karier yang jelas, kurangnya mentoring, serta pelatihan yang bersifat formalitas semata. Hal ini mendukung temuan Ivancevich

(2013) dan studi Rusilowati & Maulida (2020), yang menyatakan bahwa stagnasi karier memperkuat keinginan karyawan untuk mencari peluang baru. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi belum berhasil membangun sistem pengembangan karier yang sistematis dan terintegrasi, sehingga banyak karyawan merasa "jalan di tempat" dalam jangka waktu yang lama.

Niat berpindah kerja muncul secara eksplisit pada sebagian besar informan. Beberapa di antaranya, seperti I-06, I-10, dan I-13, secara terbuka mengungkapkan sudah mulai melamar ke perusahaan lain, bahkan telah mengikuti proses seleksi. Fenomena ini memperkuat pemahaman bahwa ketidakpuasan dan stagnasi karier menjadi determinan utama niat berpindah kerja, sebagaimana diuraikan dalam Teori Dua Faktor Herzberg. Lebih jauh, penelitian Prechsl (2025) menemukan bahwa ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan (*effort-reward imbalance*) mendorong intensi keluar dari pekerjaan, terutama pada individu dengan kebutuhan status tinggi. Hal ini sejalan dengan narasi informan dalam penelitian ini yang merasa kontribusinya tidak dihargai secara proporsional.

Yang menarik, penggunaan fitur *Open to Work* di LinkedIn menjadi medium digital untuk mengekspresikan sinyal niat berpindah kerja. Sebagian besar informan mengaktifkan fitur ini setelah mengalami akumulasi ketidakpuasan, baik terkait gaji, stagnasi, maupun minimnya dukungan karier. Informan I-01, I-05, dan I-10 menyampaikan bahwa fitur ini memberikan eksposur yang signifikan kepada rekruter, dan membantu membangun kepercayaan diri mereka dalam menjajaki peluang eksternal. Fenomena ini memperluas pemahaman tentang perilaku digital karyawan sebagai respon terhadap kondisi kerja yang tidak memuaskan. Studi Fernandez et al. (2021) memang telah membahas sinyal kepribadian dari profil LinkedIn, namun belum secara khusus menelaah fitur *Open to Work* sebagai indikator ketidakpuasan kerja.

Lebih lanjut, adanya perbedaan intensitas dalam penggunaan fitur ini juga mencerminkan variasi dalam kesiapan karyawan untuk berpindah. Informan I-05 dan I-12, misalnya, masih loyal terhadap perusahaan, namun tetap mengaktifkan fitur sebagai bentuk antisipasi. Ini menunjukkan bahwa niat berpindah kerja tidak selalu bersifat aktif atau eksplisit, tetapi juga bisa hadir dalam bentuk kesiagaan terhadap perubahan. Fenomena ini memperkuat posisi LinkedIn sebagai platform transisi karier di era digital, sebagaimana dikaji secara terbatas dalam studi-studi sebelumnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fitur *Open to Work* dapat menjadi sinyal digital yang valid dalam memahami dinamika psikologis dan struktural karyawan. Fitur ini bukan sekadar alat pencari kerja, melainkan juga refleksi dari kondisi ketidakpuasan dan kebutuhan akan pengembangan karier yang tidak terpenuhi. Dalam konteks literatur, penelitian ini mengisi celah penting yang belum disentuh oleh studi-studi terdahulu, terutama dalam menghubungkan indikator digital dengan teori-teori perilaku organisasi klasik seperti Teori Dua Faktor Herzberg. Penelitian ini juga membuka ruang eksplorasi baru terkait respons organisasi terhadap sinyal-sinyal digital semacam ini, yang semakin penting di era kerja fleksibel dan digitalisasi HR.

Sebagai bagian dari triangulasi data, peneliti melakukan observasi langsung terhadap profil LinkedIn milik ketiga belas informan yang sebelumnya telah diwawancarai. Observasi ini bertujuan untuk melihat konsistensi antara narasi yang disampaikan dalam wawancara dengan tampilan profesional yang ditunjukkan secara publik oleh masing-masing informan melalui platform digital mereka. Observasi dilakukan terhadap beberapa elemen, yaitu: (1) status aktivasi fitur *Open to Work*, (2) kesesuaian headline atau ringkasan profil dengan tujuan karier, (3) aktivitas terkini seperti membagikan konten pekerjaan atau berinteraksi dengan postingan rekruter, serta (4) pembaruan profil termasuk penambahan skill, endorsement, atau riwayat pekerjaan.

Dari hasil observasi, ditemukan bahwa seluruh informan telah mengaktifkan fitur *Open to Work* pada profil mereka terkecuali Informan 11 (I-11) yang hanya menampilkan terhadap rekruter. Hal ini menunjukkan keterbukaan mereka terhadap transisi karier, sebagaimana telah diungkapkan dalam sesi wawancara.

Selain itu, informan-informan yang menyatakan secara aktif mencari pekerjaan baru (I-09, I-10, I-13) juga menunjukkan tingkat aktivitas tinggi di LinkedIn. Mereka terlihat rajin membagikan ulang lowongan pekerjaan, memberikan komentar pada unggahan rekruter, dan menambahkan koneksi profesional baru dalam bidang yang relevan.

Empat informan (I-02, I-05, I-08 dan I-12) yang dalam wawancara mengaku sudah berhasil mendapatkan pekerjaan baru juga menunjukkan perubahan dalam profilnya: posisi pekerjaan terbaru sudah diperbarui, lengkap dengan deskripsi pekerjaan baru di postingan publik mereka.

Beberapa informan lainnya (I-04, I-06, I-07) tampak lebih pasif dalam aktivitas, meskipun fitur *Open to Work* tetap diaktifkan. Ini sejalan dengan narasi mereka dalam wawancara yang menyatakan bahwa mereka masih dalam tahap eksploratif atau menunggu peluang datang dari pihak eksternal. Informan I-11 dan I-08 juga menunjukkan penggunaan strategis profil LinkedIn dengan memperbarui bagian "*Skills & Endorsements*" dan memperkuat narasi profesional dalam bagian "*About*", yang mencerminkan upaya membangun personal branding sebagai bentuk kesiapan untuk peluang baru.

Secara umum, hasil observasi mendukung temuan wawancara bahwa fitur *Open to Work* bukan sekadar simbol, melainkan dimanfaatkan secara aktif oleh sebagian besar informan untuk meningkatkan visibilitas dan konektivitas mereka di pasar kerja digital. Perbedaan tingkat keterlibatan dan pembaruan profil juga menunjukkan perbedaan strategi dan kesiapan masing-masing individu dalam merespons situasi kerja mereka saat ini. Observasi ini memperkuat validitas data kualitatif serta menunjukkan relevansi penggunaan media sosial profesional sebagai alat navigasi karier di era digital.

Temuan dari observasi terhadap profil LinkedIn para informan tidak hanya memperkuat data wawancara, tetapi juga menegaskan bahwa penggunaan fitur *Open to Work* merupakan refleksi nyata dari dinamika psikologis dan profesional yang mereka alami di lingkungan kerja. Aktivitas digital mereka memperlihatkan beragam strategi personal dalam menghadapi stagnasi karier dan ketidakpuasan kerja, baik melalui pembaruan profil, interaksi dengan rekruter, hingga penyesuaian narasi profesional. Dengan mengintegrasikan temuan dari wawancara mendalam dan observasi digital ini, peneliti kemudian melakukan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola utama yang muncul dari pengalaman para informan. Hasil analisis ini diklasifikasikan ke dalam empat tema besar yang mencerminkan aspek-aspek utama dalam penelitian, yakni ketidakpuasan kerja, stagnasi pengembangan karier, niat berpindah kerja, dan penggunaan fitur *Open to Work* di LinkedIn. Masing-masing tema diuraikan lebih lanjut melalui sub-tema dan didukung oleh kutipan representatif dari para informan.

Dari uraian di atas, berikut ini adalah jawaban atas 2 pertanyaan yang ditentukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apa saja alasan yang mendorong karyawan PT XYZ mengaktifkan fitur *Open to Work* di LinkedIn?

Hasil wawancara mendalam dengan ketiga belas informan menunjukkan bahwa pengaktifan fitur *Open to Work* di LinkedIn dilakukan sebagai bentuk ekspresi atas ketidakpuasan yang dirasakan terhadap situasi kerja saat ini. Terdapat beragam alasan yang mendorong aktivasi fitur ini, namun motif yang paling dominan adalah keinginan untuk membuka peluang baru tanpa harus secara eksplisit menyatakan *resign* dari perusahaan. Fitur ini dianggap sebagai strategi pasif namun efektif untuk menjangkau rekruter dan memperluas kemungkinan transisi karier.

Beberapa informan (seperti I-03, I-09, dan I-13) mengungkapkan bahwa mereka merasa kondisi kerja sudah tidak lagi mendukung, terutama karena beban kerja yang tinggi, gaji yang tidak kompetitif, serta kurangnya penghargaan atas kontribusi mereka. Di sisi lain, ada pula yang merasa karier mereka stagnan karena tidak ada promosi, pelatihan, atau kejelasan jenjang karier. Dalam konteks ini, fitur *Open to Work* menjadi semacam sinyal digital yang menyatakan kesiapan dan keterbukaan terhadap peluang eksternal tanpa harus menyampaikan niat tersebut secara langsung ke organisasi.

Fitur ini juga dipandang sebagai bentuk manajemen risiko pribadi, terutama bagi mereka yang belum berani mengajukan pengunduran diri karena faktor keamanan finansial, namun tetap ingin menjaga kemungkinan berpindah kerja terbuka. Hal ini terlihat dari perilaku informan yang mengatur visibilitas fitur hanya untuk rekruter (seperti I-11), atau secara aktif memperbarui profil dan berinteraksi dengan jejaring profesional. Dengan demikian, aktivasi *Open to Work* bukan hanya tindakan simbolis, melainkan bagian dari strategi mobilitas karier yang terencana.

2. Bagaimana karyawan PT XYZ memandang ketidakpuasan kerja dan stagnasi pengembangan karier serta hubungannya dengan niat berpindah kerja sebagai pemicu penggunaan fitur *Open to Work* di LinkedIn?

Ketidakpuasan kerja dan stagnasi pengembangan karier dipandang oleh para informan sebagai dua faktor utama yang saling berkaitan dan menjadi pendorong kuat niat berpindah kerja. Berdasarkan kerangka Teori Dua Faktor Herzberg, sebagian besar ketidakpuasan muncul dari aspek higienis seperti kompensasi yang tidak memadai, ketidakseimbangan beban kerja, lingkungan kerja yang tidak suportif, dan kurangnya penghargaan dari atasan. Hal ini diperkuat oleh teori *discrepancy* dan ekuitas, di mana ketidaksesuaian antara harapan dan realitas menciptakan perasaan frustrasi dan tidak dihargai. Ketidakpuasan ini menurunkan motivasi, menciptakan ketegangan psikologis, dan mendorong pencarian alternatif.

Sementara itu, stagnasi karier muncul karena ketiadaan faktor motivasional seperti peluang promosi, pelatihan yang relevan, serta tidak adanya dukungan terhadap tujuan karier pribadi. Beberapa informan merasa telah berada pada posisi yang sama selama bertahun-tahun tanpa kejelasan arah pengembangan. Mereka tidak menerima umpan balik konstruktif atau arahan yang jelas dari atasan. Dalam perspektif Teori Super dan Teori Tujuan Karier, ketidaksesuaian antara aspirasi individu dan kebijakan organisasi memperbesar jurang ketidakpuasan dan mempercepat niat untuk mencari peluang lain.

Kombinasi antara ketidakpuasan kerja dan stagnasi pengembangan karier menciptakan dorongan psikologis yang kuat untuk berpindah kerja. Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior*, intensi berpindah kerja dipengaruhi oleh sikap negatif terhadap kondisi kerja saat ini, norma sosial yang mendukung mobilitas, serta persepsi terhadap peluang kerja yang lebih baik. Niat ini kemudian dimanifestasikan secara nyata melalui aktivasi fitur *Open to Work* di LinkedIn, pembaruan profil, serta interaksi aktif dengan rekruter.

Secara keseluruhan, penggunaan fitur *Open to Work* oleh karyawan PT XYZ bukanlah sekadar respons terhadap tren digital, tetapi merupakan indikator nyata dari ketegangan antara kondisi kerja internal dan aspirasi profesional eksternal. Fitur ini menjadi jembatan yang menghubungkan niat berpindah kerja dengan tindakan eksplorasi pasar tenaga kerja yang lebih luas dan lebih menjanjikan.

Sebagai bagian penutup pada pembahasan ini, peneliti memberikan ringkasan pembahasan sebagai berikut:

- a. Ketidakpuasan kerja yang bersumber dari faktor higienis merupakan pemicu utama aktivasi fitur *Open to Work*. Faktor higienis seperti gaji yang tidak kompetitif, beban kerja yang berat, minimnya apresiasi dari atasan, dan lingkungan kerja yang tidak suportif mendominasi narasi informan. Ketidakhadiran elemen-elemen ini tidak hanya menurunkan kenyamanan kerja, tetapi juga menciptakan tekanan psikologis yang signifikan. Dalam konteks Herzberg, kondisi ini menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang mendorong karyawan untuk mencari alternatif karier, salah satunya melalui aktivasi fitur *Open to Work* secara diam-diam dan strategis.
- b. Stagnasi pengembangan karier, yang merefleksikan absennya faktor motivasional, turut memperkuat niat berpindah kerja. Beberapa informan merasa bahwa tidak ada peluang promosi, pelatihan yang bermakna, atau dukungan terhadap tujuan karier pribadi. Meski tidak menimbulkan ketidakpuasan secara langsung, ketiadaan faktor motivasional ini menimbulkan rasa jenuh dan kehilangan harapan untuk tumbuh di dalam organisasi. Dalam konteks teori Herzberg, hal ini menjelaskan mengapa karyawan tidak merasa puas meskipun tidak secara eksplisit tidak puas.
- c. Fitur *Open to Work* digunakan sebagai strategi adaptif dalam menghadapi dualitas ketidakpuasan dan kebutuhan akan pertumbuhan. Para informan mengakui bahwa mereka mengaktifkan fitur ini sebagai bagian dari strategi mobilitas karier jangka menengah. Beberapa menggunakan pengaturan visibilitas khusus hanya untuk rekruter, untuk menghindari konflik dengan manajemen internal. Strategi ini mencerminkan keseimbangan antara keinginan untuk keluar dari situasi yang tidak memuaskan dan kebutuhan untuk tetap menjaga kestabilan finansial.
- d. Niat berpindah kerja dimaknai sebagai hasil akumulasi dari kondisi kerja yang tidak memenuhi kebutuhan dasar maupun aspirasi jangka panjang. Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior*, penggunaan fitur ini mencerminkan niat yang terbentuk oleh sikap negatif terhadap pekerjaan saat ini, norma sosial yang mendorong mobilitas, dan keyakinan akan adanya peluang karier yang lebih baik. Namun secara substansial, dorongan ini bersumber pada ketidakhadiran kedua jenis faktor dalam Teori Herzberg, baik faktor higienis maupun motivasional.

- e. Perilaku digital berupa aktivasi fitur *Open to Work* mencerminkan gejala organisasi yang gagal memenuhi kebutuhan ganda: kenyamanan dan pertumbuhan. Fitur ini tidak hanya menjadi alat eksplorasi karier, tetapi juga indikator ketegangan organisasi, di mana kebutuhan dasar karyawan tidak terpenuhi (*hygiene*), dan peluang pengembangan juga terbatas (*motivator*). Kombinasi ini menjadikan *Open to Work* sebagai bentuk ekspresi niat berpindah kerja yang paling nyata dan dapat diamati secara publik.

Dari dua variabel utama yang diteliti yaitu ketidakpuasan kerja (faktor higienis) dan stagnasi pengembangan karier (faktor motivasional), dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja lebih dominan dalam mendorong penggunaan fitur *Open to Work* di LinkedIn oleh karyawan PT XYZ. Ketidakpuasan ini bersifat mendesak dan bersumber dari faktor-faktor dasar yang jika tidak terpenuhi, segera mendorong individu untuk mencari jalan keluar. Sementara itu, stagnasi karier lebih berfungsi sebagai pendorong jangka menengah yang memperkuat kecenderungan untuk berpindah kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam alasan karyawan PT XYZ dalam menggunakan fitur *Open to Work* di LinkedIn sebagai ekspresi dari dinamika internal mereka di tempat kerja, khususnya yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja, stagnasi pengembangan karier, dan niat berpindah kerja. Melalui pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis, wawancara mendalam terhadap 13 informan dan observasi non-partisipatif terhadap perilaku digital mereka telah menghasilkan sejumlah temuan penting yang memberikan gambaran holistik mengenai konteks penggunaan fitur ini.

Pertama, ketidakpuasan kerja muncul sebagai faktor dominan yang mendorong aktivasi fitur *Open to Work*. Informan menyatakan ketidakpuasan terhadap gaji yang tidak kompetitif, beban kerja yang tidak seimbang, ketidakjelasan arah organisasi, serta hubungan kerja yang tidak harmonis dengan atasan sebagai pemicu utama. Hal ini konsisten dengan Teori Dua Faktor Herzberg, di mana faktor higienis yang tidak terpenuhi menyebabkan ketidakpuasan meskipun belum tentu menghasilkan peningkatan kinerja.

Kedua, stagnasi pengembangan karier menjadi alasan signifikan lainnya. Karyawan merasa tidak memiliki ruang untuk berkembang, baik dalam bentuk promosi, pelatihan, mentoring, maupun umpan balik. Kurangnya kejelasan arah pengembangan karier menimbulkan perasaan stagnan dan mengarah pada penurunan motivasi kerja. Temuan ini didukung oleh Career Development Theory (Super) yang menyatakan bahwa hambatan pada tahap pertumbuhan karier dapat memicu frustrasi profesional.

Ketiga, niat berpindah kerja tercermin dari narasi keinginan informan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung. Fitur *Open to Work* digunakan tidak hanya sebagai alat pencarian kerja, melainkan sebagai sinyal digital untuk membuka peluang jaringan profesional baru. Hal ini sesuai dengan Theory of Planned Behavior (Ajzen), bahwa niat berpindah dipengaruhi oleh sikap terhadap pekerjaan saat ini, norma sosial, dan persepsi kontrol diri terhadap peluang eksternal.

Keempat, fitur *Open to Work* dipahami oleh para informan sebagai bentuk ekspresi kendali personal atas situasi kerja yang dianggap tidak ideal. Aktivasi fitur ini menjadi representasi dari disengagement terhadap organisasi, dan sekaligus bentuk adaptasi terhadap ekosistem digital yang memudahkan transisi karier secara lebih terbuka.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa fitur *Open to Work* merupakan simbol digital dari ketidakpuasan dan stagnasi yang tidak tertangani dengan baik oleh organisasi. Hal ini menjadi peringatan dini bagi manajemen untuk lebih peka terhadap sinyal-sinyal non-verbal dari karyawan. Intervensi organisasi perlu diarahkan pada penguatan komunikasi internal, kejelasan jalur pengembangan karier, dan perbaikan sistem penghargaan untuk mencegah hilangnya talenta potensial.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai dinamika penggunaan fitur *Open to Work* di LinkedIn sebagai respons terhadap ketidakpuasan kerja, stagnasi pengembangan karier, dan niat berpindah kerja, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jumlah informan yang relatif terbatas, yaitu 13 karyawan dari satu perusahaan (PT XYZ), sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas ke konteks organisasi lain atau industri yang berbeda. Kedua, meskipun peneliti telah melakukan triangulasi metode

dan data, adanya keterlibatan peneliti sebagai bagian dari organisasi yang sama dengan informan berpotensi memunculkan bias persepsi atau keterbatasan dalam penyampaian informasi secara terbuka oleh informan. Ketiga, penelitian ini belum secara eksplisit menguji pengaruh faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, dan lama kerja terhadap kecenderungan penggunaan fitur *Open to Work*, sehingga variabel-variabel tersebut belum dianalisis secara mendalam. Keempat, dimensi *work-life balance* yang diangkat dalam wawancara belum dielaborasi secara sistematis dalam kerangka tematik awal, sehingga pembahasannya masih bersifat indikatif dan memerlukan eksplorasi lanjutan dalam penelitian berikutnya.

Keterbatasan-keterbatasan ini menjadi peluang untuk pengembangan riset di masa depan, terutama dengan menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods yang dapat memperluas validitas temuan, serta memperkaya pemahaman terhadap perilaku profesional digital dalam konteks ketenagakerjaan yang semakin dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422–436.
- Artopo, A., & Wahyuni, S. (2024). Internal turnover intention in Indonesian government organization. In *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* (Vol. 10, Issue 4). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100433>
- Blogging Wizard. (2025). *36 Latest LinkedIn Statistics for 2025: The Definitive List*. Blogging Wizard. <https://bloggingwizard.com/linkedin-statistics/>
- Column Content. (2025). *LinkedIn Statistics: 2025 Shocking Facts You Need to Know*. Column Content. <https://columncontent.com/linkedin-statistics/>
- Fernandez, S., Stöcklin, M., Terrier, L., & Kim, S. (2021). Using available signals on LinkedIn for personality assessment. *Journal of Research in Personality*, 93. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2021.104122>
- Hanafi, K. M., Yanuar, T., & Syah, R. (2021). The Moderating Role of Demographic Factors in the Relationship among Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation to Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.15294/jdm.v10i1.17359>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). The Motivation to Work. In *John Wiley & Sons*. Routledge.
- Irawati, M. A., Hartarini, M. A., Khayatun, Y. M., & Ahmi, S. (2024). The Impact of Employee Job Satisfaction on Dynamic Capability: The Mediating Role of Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 15(2), 55–68. <http://jdm.unnes.ac.id>
- Ivancevich, J. M. (2013). *Human Resource Management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Mohaimen, M. A., Mahmud, I., Hassan, M. S., Amin, M. Bin, & Roy, S. K. (2025). Unveiling HRM dynamics through PLS model: The moderating roles of self-efficacy and organizational commitment in work engagement and talent turnover intention. *Social Sciences and Humanities Open*, 11. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101327>
- Ndiango, S., Gabriel, D., & Changelima, I. A. (2024). Give me my flowers before I die! Linking employee recognition, job satisfaction and employee retention in logistics companies: A multigroup analysis. *Social Sciences and Humanities Open*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101053>

- Prechsl, S. (2025). Reciprocity and job mobility: The effect of effort-reward imbalance in the employer-employee relationship on turnover intentions and actual job changes. *Social Science Research*, 127, 103133. <https://doi.org/10.1016/J.SSRESEARCH.2024.103133>
- Rusilowati, U., & Maulida, H. (2020). Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity. *Jurnal Manajemen*, 24(1), 59. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i1.618>
- Smith, T. D., & Mondal, K. (2025). An analysis of relationships between occupational injury, job satisfaction and turnover intention among stone, sand, and gravel mine workers. *Journal of Safety Science and Resilience*, 100219. <https://doi.org/10.1016/J.JNLSSR.2025.100219>
- Sprout Social. (2025). *28 Must-Know LinkedIn Statistics for Marketers in 2025*. Sprout Social. <https://sproutsocial.com/insights/linkedin-statistics/>
- The Social Shepherd. (2025). *41 Essential LinkedIn Statistics You Need to Know in 2025*. The Social Shepherd. <https://thesocialshepherd.com/blog/linkedin-statistics>
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>