

**GAMBARAN *QUALITY OF WORK LIFE* PADA KARYAWAN
(STUDI FENOMENOLOGI)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelara Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :

SOFIA NASUTION

17.860.0216



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

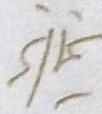
HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **GAMBARAN *QUALITY OF WORK LIFE* PADA KARYAWAN (STUDI FENOMENOLOGI)**
NAMA : **SOFIA NASUTION**
NPM : **178600216**
BAGIAN : **PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

MENYETUJUI

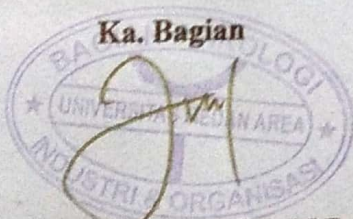
Komisi Pembimbing

Pembimbing



(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog)

MENGETAHUI



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)



(Dr. Hj. Risyah Padilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang: 11 Oktober 2021

**Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Drajat Sarjana (S1) Psikologi**

Pada Tanggal

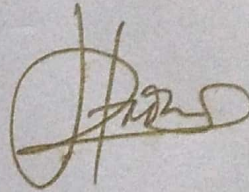
11 Oktober 2021

Mengesahkan

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

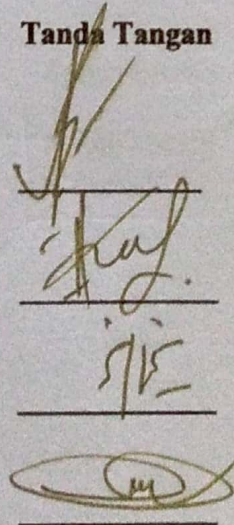


(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dewan Penguji:

- 1. Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi, Psikolog**
- 2. Khairuddin, M.Psi**
- 3. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog**
- 4. Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi**

Tanda Tangan



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 Oktober 2021

Peneliti



Sofia Nasution

(17.860.0216)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sofia Nasution
NPM : 17.860.0216
Program Studi : S1 Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

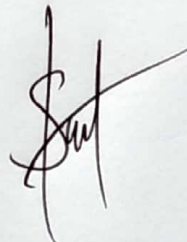
Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: *Gambaran Quality Of Work Life Pada Karyawan (Studi Fenomenologi)*. Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal: 11 Oktober 2021

Yang menyatakan



(Sofia Nasution)

ABSTRAK
***Quality Of Work Life* Pada Karyawan (Studi Fenomenologi)**
Oleh
Sofia Nasution
178600216

Quality Of Work Life merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian, hal ini mampu untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang dalam bekerja serta menunjang produktivitas. *Quality Of Work Life* menjadi persoalan penting bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *Quality Of Work Life* yang tinggi di tempat kerja berimplikasi positif kepada organisasi dan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi. Proses pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi terhadap enam responden dan enam informan. Pengambilan sampel menggunakan *snowball sampling*. Hasil penelitian telah menunjukkan gambaran bahwa kondisi yang mempengaruhi *Quality Of Work Life* pada karyawan yaitu kondisi lingkungan antar rekan kerja pada keenam responden, kemudian imbalan (gaji) pada keempat responden yang membuat responden kurang sejahtera.

Kata kunci : *Quality Of Work Life*, Karyawan

ABSTRACT
Quality Of Work Life in Employees (Phenomenological Study)
By
Sofia Nasution
178600216

Quality of Work Life is a major problem that deserves attention, it is able to improve one's psychological well-being at work and support productivity. Quality of Work Life is an important issue for the development of human resources in the organization. High Quality Of Work Life in the workplace has positive implications for the organization and employees. This study uses a qualitative method with a phenomenological study approach. The data collection process was carried out by interviewing and observing six respondents and six informants. Sampling using snowball sampling. The results of the study have shown that the conditions that affect the Quality of Work Life in employees are environmental conditions between co-workers in the six respondents, then the reward (salary) for the four respondents which makes the respondents less prosperous.

Keywords: Quality Of Work Life, Employees

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya serta seizin-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Adapun judul dari skripsi ini ialah *Gambaran Quality Of Work Life Pada Karyawan (Studi Fenomenologi)*

Untuk penulisan skripsi ini peneliti berusaha agar hasil penulisan skripsi ini mendekati kesempurnaan yang di harapkan, tetapi walaupun demikian, penulisan ini belum dapat dicapai dengan sempurna dikarenakan pengetahuan peneliti yang masih terbatas, oleh karena itu, segala saran dan kritik akan peneliti terima dari semua pihak dalam rangka penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini, peneliti hendak menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kemudahan, kelancaran serta rahmat Nya kepada peneliti, tiada nikmat Nya yang dapat di dustakan, dan karena seizin dan ridho Nya juga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area.
6. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog selaku Dosen Pembimbing peneliti yang baik, yang sabar serta selalu cepat merespon segala hal dalam bimbingan, peneliti bersyukur mendapati ibu sebagai doping.
7. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku Pembimbing peneliti yang telah memberikan masukan yang sangat bermanfaat untuk revisi skripsi peneliti agar menjadi lebih baik.
8. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku Sekretaris peneliti yang telah memberikan masukan yang bermanfaat untuk lebih baik dan memberikan catatan untuk revisi skripsi peneliti.
9. Ibu Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi, Psikolog, selaku Ketua peneliti yang telah memberikan masukan agar skripsi peneliti lebih baik
10. Untuk diri peneliti sendiri, terimakasih sudah melakukan usaha yang terbaik dan sudah bertahan dalam situasi dan kondisi apapun serta tidak menyerah dan kalah oleh keadaan. Bangga bisa sampai di titik ini
11. Orang Tua peneliti, Ayah peneliti Riswin Nasution, terimakasih telah mendukung peneliti dalam bentuk finansial dan menepati janji untuk peneliti yang merupakan anak bungsu untuk mendapatkan gelar S1, kepada Ibu Sri Dewani Hutabarat yang merupakan mami tercinta dan sangat peneliti sayangi, terimakasih sudah memberikan pengertian yang luar biasa selama pengerjaan skripsi dan selalu mendukung serta selalu memberikan cinta kepada peneliti.

12. Kedua kakak peneliti, Mentari Sofiana Nasution, S.E yang merupakan kakak pertama peneliti, terimakasih sudah selalu memenuhi kebutuhan dan keinginan peneliti dalam meningkatkan mood serta kepada Dinda Nazlia Nasution, S.Ikom yang merupakan kaka kedua peneliti, terimakasih telah mendukung peneliti secara psikis,
13. Keenam responden peneliti yaitu HS, SR, BN, WL, SW, dan F serta Keenam informan peneliti yaitu, SS, ND, M, SN, AR, dan N terimakasih telah memberikan kepercayaan kepada peneliti untuk diwawancarai dan mau berbagai cerita dengan peneliti.
14. Teman- teman dekat peneliti, yaitu Rena, Siti, Indah, Ulfa, Sundari, selaku teman peneliti dari awal masuk kuliah, terimakasih sudah mengisi hari-hari peneliti dengan keceriaan serta tawa hingga saat ini. Dan teman dekat lainnya Putri, Fani, Yuli, dan Dwi, Diyah, Nazla, Rizka terimakasih sudah meramaikan suasana dan selalu baik kepada peneliti. Mereka semua adalah kebahagiaan yang dimiliki peneliti selama kuliah.
15. Ade Ramadanti Tanjung selaku rekan seperjuangan, sepeerdopingan dan sesama metode penelitian dengan peneliti yaitu kualitatif serta sebagai orang terdekat peneliti, terimakasih untuk segala bantuan, motivasi, bahkan selalu sabar dan mendengar keluh kesah selama pengerjaan skripsi dan yang terakhir dan paling utama adalah terimakasih untuk memberikan jalan dalam memulai skripsi ini.
16. Teman-teman dekat peneliti diluar kampus, Nurul, Atikah, Yulia, & Atika Wafa terimakasih sudah *support* dari jauh dan selalu peduli meskipun tidak satu kampus dan fakultas.

17. Kepada senior peneliti, terimakasih sudah membantu peneliti di waktu yang sulit, menemani peneliti revisi, dan serta terimakasih selalu mendukung dan memberikan semangat, terimakasih atas kebaikan dan segala nya yang telah diberikan kepada peneliti.
18. Semua pihak yang memberi dukungan dan motivasi yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu, semoga kebaikan selalu kembali kepada kalian

Medan, Juni 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sofia Nasution', enclosed in a light gray rectangular border.

Sofia Nasution

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | I |
| HALAMAN PERNYATAAN | III |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | IV |
| PERSEMBAHAN | V |
| KATA PENGANTAR..... | VI |
| MOTTO | X |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | XI |
| DAFTAR ISI..... | XII |
| DAFTAR TABEL | XIV |
| DAFTAR LAMPIRAN | XV |
| ABSTRAK..... | XVI |
| ABSTRACT | XVII |
| BAB I : PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Fokus Penelitian | 7 |
| C. Signifikansi dan Keunikan Penelitian | 7 |
| D. Tujuan Penelitian | 9 |
| E. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II : PERSPEKTIF TEORITIS | 10 |
| A. Kajian Pustaka..... | 10 |
| 1. Pengertian Karyawan | 10 |
| 2. Fungsi dan Peranan Karyawan..... | 11 |
| 3. Sejarah <i>Quality Of Work Life</i> | 12 |
| 4. Pengertian <i>Quality Of Work Life</i> | 14 |
| 5. Faktor yang Mempengaruhi <i>Quality Of Work Life</i> | 16 |
| 6. Aspek-Aspek <i>Quality Of Work Life</i> | 20 |
| B. Perspektif Teoritis | 23 |
| 1. Dinamika Penelitian | 23 |
| 2. Paradigma Penelitian | 26 |
| BAB III : METODE PENELITIAN | 27 |
| A. Jenis Penelitian..... | 27 |
| B. Unit Analisis | 27 |
| C. Subjek Penelitian..... | 28 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 29 |

| | |
|---|-----------|
| E. Teknik Pengorganisasian & Analisis Data | 29 |
| F. Teknik Pemantapan Kredibilitas Penelitian..... | 30 |
| G. Analisis Data..... | 31 |
| BAB IV : ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA | 32 |
| A. Setting Penelitian | 32 |
| 1. Identitas Responden dan Informan..... | 32 |
| 2. Jadwal Penelitian Responden dan Informan | 33 |
| 3. Hasil Observasi | 34 |
| 4. Hasil Penelitian | 41 |
| 5. Analisis Intrapersonal..... | 56 |
| 6. Analisis Interpersonal..... | 61 |
| B. Pembahasan | 65 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN..... | 79 |
| A. Kesimpulan | 79 |
| 1. Gambaran <i>Quality Of Work Life</i> Pada Karyawan | 79 |
| B. Saran..... | 82 |
| 1. Kepada Responden | 82 |
| 2. Kepada Peneliti Selanjutnya | 83 |
| 3. Kepada Perusahaan | 83 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 84 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1. :Identitas Responden 1-6 | 32 |
| Tabel 1.2. :Identitas Informan 1-6 | 32 |
| Tabel 1.3. :Jadwal Penelitian Responden 1-6 | 33 |
| Tabel 1.4 :Jadwal Penelitian Informan 1-6 | 35 |
| Tabel 1.5. :Analisis Intrapersonal..... | 56 |
| Tabel 1.6. :Analisis Interpersonal..... | 61 |
| Tabel 1.7. :Pedoman Wawancara | 95 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--------------------------------------|-----|
| Informed Consent | 88 |
| Informed Consent Responden 1-6 | 89 |
| Pertanyaan Wawancara | 96 |
| Verbatim Responden 1-6..... | 99 |
| Verbatim Informan 1-6 | 143 |
| Pedoman Observasi..... | 162 |
| Lembar Observasi Responden 1-6..... | 164 |
| Surat Izin Pengambilan Data..... | 169 |
| Surat Selesai Pengambilan Data..... | 171 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan adalah seseorang yang dibayar untuk bekerja untuk seseorang atau perusahaan. Pekerja tidak perlu bekerja penuh waktu untuk dianggap sebagai karyawan—mereka hanya perlu dibayar untuk bekerja oleh pemberi kerja (orang atau bisnis yang membayar mereka) (Lemon, 2019)., sedangkan karyawan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa “Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapat gaji “upah”, pegawai, pekerja.”. Dalam setiap perusahaan akan memberikan aturan dan fasilitas yang berbeda beda kepada setiap karyawan dan untuk menunjang kesejahteraan Sumber Daya Manusia (SDM) pada karyawan, sudah kewajiban perusahaan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan seperti keselamatan bekerja, lingkungan kerja yang aman,, gaji yang layak, serta penghargaan, kesejahteraan inilah yang menjadi dasar untuk karyawan memiliki “*Quality Of Work Life*” (Kualitas Kehidupan Kerja). Anggaraini,2019 menyebutkan bahwa kesejahteraan pekerja sendiri adalah aspek fisik dan psikologi dari individu yang bekerja dalam lingkungan kerja

Namun keadaan di lapangan terdapat fenomena yang sering terjadi pada banyak karyawan, yaitu tidak merasa sejahtera bahkan cenderungh selalu mengeluh, seperti lingkungan kerja yang nyaman, *Full AC* namun karyawan tersebut tidak merasa puas karena gaji yang kecil atau jam kerja yang tidak sesuai, sehingga selalu terjadi keluhan mengenai gaji dan jam kerja, Adapun yang gajinya cukup besar namun karena lingkungan kerja yang tidak menyenangkan seperti

tidak terjalin nya hubungan internal yang baik antar rekan dan atasan akan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja nya dan hal lainnya seperti gaji yang besar dan lingkungan kerja yang baik tetapi tidak mendapat promosi jabatan, akan mengeluh tentang tidak adanya pengembangan karir di perusahaan tersebut namun hal lainnya bisa terjadi seperti seorang karyawan yang bekerja di perusahaan kecil, gaji secukupnya, lingkungan kerja yang biasa saja, tetapi karyawan tersebut merasa senang dan bahagia atas pekerjaan yang ia punya. Hal seperti inilah yang akan menggambarkan reaksi seseorang terhadap “*Quality Of Work Life*”.

Berdasarkan pendapat oleh Sobur (dalam Khoisiyah,2014) reaksi yang tampak merupakan respon, Respon sendiri berasal dari kata response yang berarti tanggapan (reaction) atau balasan. Respon merupakan istilah psikologi yang digunakan untuk menyebutkan reaksi terhadap rangsang yang diterima oleh panca indera. Untuk mengukur sebuah respon yaitu dengan melihat sikap, persepsi, dan partisipasi. Respon akan menunjukkan sikap yang timbul pada saat pertama kali, karena sikap merupakan kecenderungan atau kesediaan seseorang untuk bertingkah laku jika menghadapi suatu rangsangan tertentu.

Sesuai dengan pendapat Cascio (2010) tentang *Quality Of Work Life*, yaitu terdapat dua hal untuk melihat apa yang dimaksud dengan kualitas kehidupan kerja. Hal pertama untuk melihat *Quality Of Work Life* dengan melihat kondisi dan praktik organisasi yang obyektif seperti kebijakan promosi dari dalam, pengawasan demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman. Hal kedua untuk melihat *Quality Of Work Life* yaitu dengan persepsi karyawan yang menyatakan bahwa mereka merasa aman dan puas, memiliki keseimbangan

kehidupan kerja yang stabil antara bekerja dengan kehidupan pribadi, serta mampu tumbuh dan berkembang dengan baik sebagai manusia tanpa merasa terbebani dan tertekan. Lingkungan kerja yang baik harus menciptakan suasana kerja dimana karyawan merasakan keterlibatan mereka terhadap tempat kerja mereka. Hal ini dapat menggambarkan *Quality Of Work Life* dengan sejauh mana berbagai kebutuhan manusia terpenuhi dan merasa senang.

Suasana kerja yang baik akan menimbulkan persepsi yang baik. Setiap karyawan tentu ingin merasakan kesejahteraan dalam bekerja, dimana karyawan tersebut merasa senang dan tidak banyak mengeluh akan pekerjaan yang ia miliki, namun di beberapa fakta yang ada tidak sedikit karyawan yang suka mengeluh tentang pekerjaan dan faktor yang paling sering dikeluhkan adalah tentang gaji, lingkungan kerja yang tidak baik serta jam kerja yang tidak terstruktur. Karyawan yang sering melebihi jam kerja dan hari kerja, akan membuat karyawan sulit untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu menyikapi dengan sebaik-baiknya setiap faktor dari *Quality Of Work Life* dengan tujuan agar hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan dapat berjalan dengan baik yang bermuara pada peningkatan kinerja. Menurut Arifin (dalam Mahmudah,2013), *Quality Of Work Life* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi.

Unsur-unsur pokok tersebut adalah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karir, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. Perusahaan yang tidak memperhatikan faktor *Quality Of Work Life* akan sulit

mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada, lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Husein 2001).

Seperti sebuah studi (dalam Emmanuella,2021) Psikologi karyawan adalah studi yang menelaah tentang keseharian dan perilaku individu dan kolektif dalam organisasi dan lingkungan kerja, untuk memahami bagaimana perilaku tersebut dapat mempengaruhi, mengubah, atau memaksimalkan benefit yang diterima, baik kepada pegawai maupun perusahaan. Untuk melihat kualitas pekerja juga dapat dilakukan dengan melihat seberapa sering kesalahan yang dilakukan dalam bekerja (Aamodt, 2010) Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai (Fadhillah, 2016).

Beberapa faktor menurut R Walton (dalam Mahmudah, 2013) yang dapat mengukur *Quality Of Work Life* pada karyawan adalah Imbalan yang sesuai dan adil (*Adequate and fair compensation*), kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*Safe and healthy environment*), kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*), kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*Growth and security*), integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*Social integration*) Melalui penerapan *Quality Of Work Life* dalam perusahaan tidak ada tindakan atau kebijakan yang bersifat diskriminatif., ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*Constitutionalism*). *Quality of Work Life* menjamin bahwa didalam

perusahaan tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang, keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi (*The total life space*)

Terdapat sebuah studi terkait tentang persepsi *Quality Of Work Life* di Kroasia menemukan bahwa karyawan secara positif menghargai lingkungan kerja kooperatif yang non-kompetitif untuk meningkatkan kualitas hidup. Selain itu, faktor-faktor seperti keamanan kerja, hubungan manusia, dan keseimbangan kehidupan-kerja memengaruhi *Quality Of Work Life* secara positif. Analisis Survei Kualitas Hidup Eropa yang pertama juga menemukan bahwa aspek positif dari pekerjaan (penghargaan yang baik, keamanan kerja, prospek karier yang menguntungkan, dan pekerjaan yang menarik) memiliki dampak yang lebih besar pada kepuasan hidup dan khususnya kepuasan kerja. (dalam Leitao, dkk 2019)

Karyawan dapat mengalami *Quality Of Work Life* yang lebih baik jika mereka memiliki persepsi positif tentang pekerjaan yang ia miliki yaitu merasa puas. Namun faktanya, cukup banyak terdapat karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya hingga terpaksa dalam bekerja, hal ini tentu akan mengakibatkan karyawan tersebut akan memiliki persepsi negatif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan keadaan di salah satu Perusahaan Swasta yang berada di Medan, terdapat salah satu karyawan yang merasa tidak terpenuhinya *Quality Of Work Life*, karyawan tersebut merupakan seorang Wanita dengan inisial DN berusia 24 tahun dan belum menikah, menurut DN gaji yang ia terima perbulan cukup besar dan sesuai dengan keinginan, dan juga bonus yang subjek terima setiap bulan juga cukup besar, tentu hal ini sangat membuat subjek senang akan jumlah uang yang diterima setiap bulan.

Meskipun gaji yang diterima cukup besar, namun tidak membuat DN merasa nyaman dan senang bekerja di Perusahaan Swasta tersebut, karena menurutnya lingkungan kerja yang ia hadapi tidak baik, bahwa terdapat lingkungan yang tidak suportif dan tidak nyaman, karena terdapat nya perbedaan perilaku, tindakan diskriminatif seperti penghinaan terhadap fisik serta manajemen yang tidak baik karena terdapatnya *overtime* yang terus menerus terjadi bahkan hampir setiap hari namun tidak dibayar, serta janji yang tidak ditepati pada saat penandatanganan kontrak kerja, tentu hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh R. Walton pada faktor kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*save and healty environment*) dan integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*social integration*). Berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan DN pada tanggal 22 September 2020:

“...Gaji yang diberikan hotel itu memang cukup besar, bahkan lebih dari cukup untuk kebutuhan saya dan bahkan bisa membantu orang tua, tetapi meskipun gaji nya besar, saya sangat tertekan bekerja disana karena lingkungan kerja yang tidak sehat, jadi bisa dikatakan bahwa saya hanya butuh uang nya saja tapi tidak nyaman dengan pekerjaan nya”

(Wawancara tanggal 22 September 2020).

Meninjau hasil wawancara tersebut, peneliti mendapat gambaran terhadap pandangan individu mengenai pekerjaan, bahwa meskipun DN merasa senang dan puas di salah satu faktor *Quality Of Work Life* yaitu imbalan yang sesuai dan adil namun DN tidak merasa senang dan puas pada dua faktor lain dalam pemenuhan *Quality Of Work Life*. Jika dalam bekerja lebih banyak keluhan maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut tidak memiliki *Quality of Work Life* yang baik. Pekerjaan yang tidak di senangi akan membuat pekerjaan tersebut menjadi beban, sehingga akan membuat seorang individu tidak mendapatkan kesejahteraan dan kebermaknaan pekerjaan tersebut, seperti hal nya yang dikatakan oleh Grasso dan

Canova (2008) pekerjaan adalah bagian dari hidup, kualitas hidup yang baik perlu mencakup penekanan secara langsung antara lingkungan kerja dan non-kerja. (Back, 2012).

Quality Of Work Life dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi, karena itu terdapat penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (Raduan et al., 2006) dan hasil lainnya menunjukkan bahwa faktor partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, restrukturisasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Iksan, 2013). *Quality Of Work Life* juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Berdasarkan penjabaran diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti “*Gambaran Quality Of Work Life pada Karyawan (Studi Fenomenologi)*”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, yaitu untuk mengetahui *Quality Of Work Life* pada karyawan, maka penelitian difokuskan untuk memperkaya secara mendalam untuk menggali hal-hal yang dirasakan oleh karyawan mengenai kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan dan reaksi karyawan dalam mencapai *Quality Of Work Life*

C. Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Keunikan penelitian ini yaitu melakukan pengukuran *Quality Of Work Life* secara kualitatif yang belum banyak dilakukan, sedangkan penelitian terdahulu banyak melakukan pengukuran *Quality Of Work Life* secara kuantitatif karena

mereka hanya ingin melihat hasil korelasi dari hubungan kedua variabel pada satu perusahaan sedangkan dengan metode kualitatif dapat dilakukan nya di beberapa perusahaan, seperti hal nya yang dilakukan peneliti yakni pada enam perusahaan swasta heterogen untuk menghasilkan jawaban variasi karena aturan dan lingkungan kerja yang berbeda-beda serta jenis pekerjaan yang berbeda

Peneliti tertarik menggunakan metode kualitatif, karena cukup efektif dalam menggali tentang pandangan *Quality Of Work Life* secara individual (*Individual Differences*), yang artinya pandangan setiap individu (bersifat subjektif) tentu akan berbeda beda tentang *Quality Of Work Life* yang dimiliki, dengan kualitatif dapat melakukan wawancara yang mendalam untuk melihat tanggapan secara spesifik tentang kondisi hal-hal yang dirasakan tentang pekerjaan yang mereka miliki serta dapat mengobservasi nya karena bertemu langsung, pendekatan dalam pengambilan sampel yakni dengan *snowball sampling* untuk mendapatkan jumlah sampel yang lebih banyak. Sesuai pendapat Retno (2018) Metode – metode kualitatif juga semakin mudah diterima seiring dengan perkembangan studi mengenai organisasi

Dalam wawancara peneliti akan menciptakan *rapport* kepada setiap orang yang ada pada situasi sosial yang akan diteliti. Menciptakan *rapport* berarti mampu membangun hubungan yang akrab dengan setiap orang yang ada pada konteks sosial, signifikansi temuan ini akan menghasilkan penelitian yang menggambarkan perspektif lain dari setiap responden yang diteliti, karena menggunakan metode wawancara untuk mengambil data

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran diatas, maka tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui kondisi dan reaksi karyawan dalam *Gambaran Quality Of Work Life* pada karyawan yang bekerja di Perusahaan Swasta yang berada di Kota Medan.

E. Manfaat Penelitian

Berikut ini manfaat penelitian:

1. Secara teoritik, manfaat penelitian ini diharapkan berguna dalam memperluas uraian teoritis dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memperluas dan menambah penelitian di bidang Psikologi Industri dan Organisasi
3. Secara praktis, manfaat penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Perusahaan untuk mengatasi masalah karyawan dalam *Quality Of Work Life* yang belum terpenuhi. Selain itu, juga untuk memberikan saran bagi perusahaan-perusahaan yang memiliki kinerja dalam tim agar perusahaan tersebut dapat merencanakan program yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja, sehingga nantinya kualitas kehidupan karyawan juga akan meningkat

BAB II

PERSPEKTIF TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Karyawan

1.1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan, karyawan seperti sebuah aset. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa dalam memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Dari defenisi tersebut, dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja ialah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah dan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja ialah tenaga kerja yang melakukan kegiatan ekonomi tanpa dibantu orang lain (berusaha sendiri tanpa buruh/pekerja). Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Hasibuan, 2011) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (dalam Manulang, 2003) mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Maka dari hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan adalah seorang individu yang menetap pada sebuah perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan bekerja guna untuk mendapatkan imbalan dan pengembangan diri serta memenuhi tuntutan yang ada pada perusahaan. Karyawan juga merupakan individu yang harus mendapatkan *Quality Of Work Life* dari tempat ia bekerja agar karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja

1.2. Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan (Soedarjadi, 2009):

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

Berdasarkan fungsi dan peranan karyawan yang dijabarkan diatas maka dari itu penting bahwa perusahaan juga memperhatikan kesejahteraan yang harus dimiliki setiap karyawan, yaitu *Quality Of Work Life* yang baik guna dapat menjalankan fungsi dan peranan yang baik untuk perusahaan tersebut

2. *Quality Of Work Life*

2.1. Sejarah *Quality Of Work Life*

Sejarah pembuatan peraturan untuk kualitas kehidupan kerja telah dimulai pada awal abad ke-20 untuk menjaga keselamatan karyawan dari kecelakaan kerja dan untuk memberantas risiko situasi kerja sehingga dalam hal ini langkah-langkah utama dimulai antara tahun 1930 dan 1940 oleh gerakan serikat pekerja dan fokusnya kebanyakan pada keamanan kerja. Kebijakan serikat pekerja terhadap kualitas kehidupan kerja sangat penting (Andreas Alioth, 1979)

Setelah itu pada tahun 1950 dan 1960, dikembangkan berbagai filosofi dan gagasan yang berbeda seperti “hubungan positif antara moral dan produktivitas” yang berarti semakin positif hubungan, semakin produktif karyawan, maka upaya untuk kesetaraan kesempatan dan peningkatan pekerjaan karyawan diperkenalkan (dalam Reddy, dkk 2010). Pada akhir tahun 1960, frase kualitas pekerjaan seperti disebutkan pertama kali oleh Irving Bluestone yang merupakan karyawan General Motors (Goode, 1989, sebagaimana dikutip dalam Martel, J. P., & Dupuis, G., 2006). Belakangan ini, pada tahun 1970-an model kualitas kehidupan kerja menjadi pertimbangan. (Hamad, 2018)

Kualitas kehidupan kerja mulai terlihat pada makalah pertama oleh David setelah tahun 1972 di Toronto, tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas

kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Di satu sisi dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, contohnya: kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang nyaman). Sementara pandangan yang lain menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Meriana, 2017)

Antara tahun 1969 dan 1974 kualitas kehidupan kerja secara aktif menjadi penting pada saat sekelompok peneliti yang komprehensif, akademisi, peningkatan aparatur pemerintah dan pimpinan serikat pekerja ingin tahu tentang bagaimana mengembangkan kualitas individu melalui pengalaman kerja, pendidikan. Departemen kesejahteraan dan kesehatan Amerika Serikat mensponsori penelitian tentang masalah ini, sehingga sebuah komisi di bawah nama *Federal Productivity Commission* didirikan yang mensponsori banyak kualitas manajemen tenaga kerja dari eksperimen kehidupan kerja (M & Reddy, 2010)

Quality Of Work Life merupakan fenomena yang dapat menyebabkan perubahan dalam hal budaya organisasi, karena yang pertama sesuai dengan interpretasi karyawan terhadap semua kondisi di tempat kerja dan persepsi mereka terhadap kondisi tersebut. Dalam nada terkait, *Quality Of Work Life* dapat didekati sebagai indikator kualitas keseluruhan dari pengalaman manusia di tempat kerja. Hal ini menciptakan tempat kerja yang menyenangkan, yang meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan

dengan hormat oleh orang yang bekerja dengan mereka, dan karyawan yang merasa bangga dengan pekerjaannya, meningkatkan rasa memiliki perusahaan, sehingga merasa bahwa mereka adalah aset bagi organisasi. Studi menemukan bahwa perasaan dihormati adalah prediktor *Quality Of Work Life*, bersama dengan harga diri, variasi dalam rutinitas sehari-hari, pekerjaan yang menantang, otonomi, keamanan, penghargaan dan peluang masa depan yang baik; dan seperti yang telah disebutkan, *Quality Of Work Life* yang lebih baik diharapkan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. (dalam Leitao, dkk 2019)

2.2. Pengertian *Quality Of Work Life*

Quality Of Work Life memiliki definisi yaitu adanya penyediaan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji yang layak dan adanya tantangan serta pemberian penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.(Fadhillah, 2016) dan menurut Davis dan Newstorm mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari *Quality Of Work Life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi (Mahmudah,2013)

Menurut Cascio (2010) *Quality Of Work Life* Terdapat dua hal untuk melihat apa yang dimaksud dengan kualitas kehidupan kerja. Hal pertama untuk melihat *Quality Of Work Life* dengan melihat kondisi dan praktik organisasi yang obyektif seperti kebijakan promosi dari dalam, pengawasan demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman. Hal kedua untuk melihat *Quality Of Work Life* yaitu dengan persepsi karyawan yang menyatakan bahwa mereka

merasa aman dan puas, memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang stabil antara bekerja dengan kehidupan pribadi, serta mampu tumbuh dan berkembang dengan baik sebagai manusia tanpa merasa terbebani dan tertekan. Lingkungan kerja yang baik harus menciptakan suasana kerja dimana karyawan merasakan keterlibatan mereka terhadap tempat kerja mereka. Suasana kerja yang baik akan menimbulkan *Quality Of Work Life* yang baik. Hal ini dapat menggambarkan *Quality Of Work Life* dengan sejauh mana berbagai kebutuhan manusia terpenuhi dan merasa senang

Beberapa pendapat lain menyatakan definisi *Quality Of Work Life*, Gupta dkk., Menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* sebagai “kepuasan karyawan yang berkembang untuk karirnya; memungkinkan mereka untuk meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui pekerjaan dan lingkungan kerja mereka”, Zare dan Janani menyoroti definisi *Quality Of Work Life* dan menggambarannya sebagai “reaksi karyawan terhadap pekerjaan, terutama hasil yang diperlukan dan memenuhi kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan kesehatan mental”, dan Tabassum ber-pendapat bahwa *Quality Of Work Life* sebagai “kondisi yang menguntungkan dan lingkungan yang menguntungkan karyawan, kesejahteraan karyawan dan sikap manajemen terhadap pekerja operasional serta karyawan pada umumnya”. Adapun Sirgy dkk, Setuju dengan pendapat Tabassum karena mereka mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai "kepuasan karyawan dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, aktivitas, dan hasil yang berasal dari partisipasi di tempat kerja". (Alzalabani, 2017)

Quality Of Work Life sangat mempengaruhi motivasi kerja. Walton (1973) mendefinisikan kualitas hidup kerja sebagai syarat dan karakteristik pekerjaan yang berkontribusi terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja (dalam Herwindo, dkk 2015). Hal ini tentu sesuai dengan salah satu cabang ilmu psikologi pada bidang organisasi dan industri untuk mengukur motif para pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, berupa teori psikologi dalam analisis organisasi. Motif adalah suatu dorongan yang ada dalam diri manusia dan muncul karena adanya kebutuhan – kebutuhan tertentu yang ingin dipenuhinya (Retno, 2018). Pengertian *Quality Of Work Life* yang banyak digunakan adalah pengertian yang berasal dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan *Quality Of Work Life* itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli diatas, dapat diartikan bahwa definisi *Quality of Work Life* adalah sebuah perasaan yang dimiliki seseorang atau individu terhadap pekerjaan tersebut dan sejauh mana rasa senang serta penghargaan mengenai pekerjaan itu. Persepsi seseorang terhadap pekerjaan itu akan menggambarkan *Quality Of Work Life* yang dimilikinya. Persepsi yang positif akan menghasilkan kepuasan dan kesejahteraan psikis terhadap karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan dan persepsi yang negatif akan menghasilkan ketidakpuasan yang akan menjadi gangguan psikis karena terlalu banyak mengeluh

2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Quality of Work Life*

Mengacu pada R. Walton (Harvey, 1992), menyebutkan bahwa terdapat faktor utama untuk menganalisis *Quality Of Work Life* yang merupakan faktor persepsi karyawan dalam menentukan keberhasilan *Quality Of Work Life*, yaitu: (Mahmudah, 2013)

- a. Imbalan yang sesuai dan adil (*Adequate and fair compensation*) Yaitu bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memungkinkan karyawan memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku. Artinya, imbalan yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan imbalan yang diterima oleh orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis. Untuk menilai adil tidaknya imbalan yang diperoleh oleh karyawan biasanya menggunakan empat pembandingan, yaitu : Diri sendiri didalam, artinya apakah sesuai dengan harapannya atau tidak, diri sendiri diluar, yaitu imbalan yang pernah diterima seseorang ketika bekerja diperusahaan lain, orang lain didalam, yaitu rekan-rekan sekerja dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan sejenis dengan tanggung jawab dan persyaratan kekaryaannya lainnya yang relatif sama, orang lain diluar, yaitu karyawan yang bekerja diperusahaan lain dalam kawasan yang sama dan dengan jenis pekerjaan yang serupa.
- b. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*Safe and healthy environment*) Pekerjaan dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa karyawan terlindung dari bahaya kecelakaan pada saat

melakukan pekerjaan. Segi penting dari kondisi tersebut ialah jam kerja yang memperhitungkan daya tahan manusia yang terbatas dalam melakukan pekerjaan. Karena itulah ada ketentuan tentang jumlah jam kerja setiap hari, ketentuan istirahat, dan ketentuan cuti.

- c. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*) Yaitu bahwa dalam kehidupan kekarayaan, pekerjaan yang harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat, tersedianya informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri, termasuk jadwal, mutu dan cara pemecahan masalah.
- d. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*Growth and security*) *Quality of Work Life* mengandung pengertian bahwa dalam kekarayaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja dan kesempatan menggunakan keterampilan atau pengetahuan baru yang dimiliki. Dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi dimasa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang.
- e. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*Social integration*) Melalui penerapan *Quality Of Work Life* dalam perusahaan tidak ada tindakan atau kebijakan yang bersifat diskriminatif. Status dengan berbagi simbolnya tidak ditonjolkan. Hierarki jabatan, kekuasaan dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku, terutama yang sifatnya manipulatif. Tersedia kesempatan untuk berkarir secara

teratur. Suasana keterbukaan ditumbuhkan dan dipelihara dan adanya iklim saling mendukung diantara karyawan.

- f. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*Constitutionalism*) *Quality of Work Life* menjamin bahwa didalam perusahaan tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberi kebebasan untuk berbicara dan menyatakan pendapat. Semua orang dalam perusahaan mendapat perlakuan yang sama. Perbedaan pendapat, perselisihan dan pertikaian perburuhan diselesaikan berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku.
- g. Keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi (*The total life space*) Dengan bekerja pada suatu perusahaan maka seseorang menyerahkan sebagian tenaga dan waktunya untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini tidak menjadi halangan seseorang untuk tidak melakukan kegiatan lain. Sebagai manusia, seseorang dituntut untuk memainkan berbagai peranan lain seperti:
 - a) Kepala rumah tangga
 - b) Anggota masyarakat
 - c) Anggota klub olah raga
 - d) Anggota organisasi sosial
 - e) Anggota organisasi politik
 - f) Anggota organisasi keagamaan
 - g) Anggota organisasi profesi.

Dari peranannya tersebut berakibat pada adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Oleh karena itu harus tercipta keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi setiap orang dalam organisasi.

Hal diatas sesuai dengan indikator yang dikemukakan oleh Cascio Wayne (1992) bahwa terdapat empat indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja, yaitu: (Fadhillah, 2016)

- a. Sistem imbalan yang inovatif. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai fasilitas lain, sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.
- b. Lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja serta lingkungan fisik.
- c. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*)
- d. Kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri

Maka dari hal tersebut dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality Of Work Life* adalah gaji yang sesuai, kondisi lingkungan kerja, kesempatan mengembangkan *skill*, promosi jabatan, integrasi social, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Faktor-faktor ini akan sangat menunjang persepsi seorang karyawan terhadap *Quality Of Work Life* yang dimilikinya, dimana jika faktor tersebut terpenuhi maka *Quality Of Work Life* nya baik, namun jika faktor tersebut tidak terpenuhi maka itulah yang menjadikan *Quality Of Work Life* tidak optimal untuk dimiliki karyawan

2.4. Aspek-Aspek *Quality of Work Life*

John & Louis (1997), dan Wayne (2003) mengemukakan beberapa aspek untuk mengetahui *Quality Of Work Life* pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, yang meliputi.

- a. Manajemen partisipatif (*participatory of management*), yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.
- b. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*). Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environmental (building)* meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- c. Desain pekerjaan, menurut Greendberg and Baron (dalam Sitohang, 2007) pekerjaan di desain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang dilakukan, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Desain pekerjaan memiliki spesifikasi, yaitu; *Skill variety*, yaitu karyawan lebih ditekankan pada keahliannya, yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; *Task identity*, yaitu karyawan melakukan pekerjaan secara bertahap sesuai prosedur kerja; *Task significance*, yaitu pekerjaan dipandang sebagai suatu hal yang penting bagi kehidupan bagi pekerjaan orang lain; *Autonomy*, yaitu karyawan memiliki keleluasaan untuk dapat mempertanggungjawabkan rancangan pekerjaan sampai pada

hasil pekerjaan; dan *Feedback*, yaitu karyawan memperoleh umpan balik informasi mengenai kinerjanya.

- d. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, disain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan.
- e. Penghargaan kerja (*working reward*), yakni karyawan mendapat kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan (*value*), berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga (*demonstrating one's worth*), dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial (*social comparison*) dalam mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan

Menurut Hackman & Oldham (1976), karakteristik pekerjaan otonom harus meningkatkan rasa kontribusi dan tanggung jawab karyawan. Kebijakan di perusahaan juga tampaknya diturunkan sebagai dekrit, tanpa partisipasi karyawan dalam pengembangannya. Pemimpin harus mengizinkan karyawan untuk terlibat dalam keputusan yang memengaruhi mereka kapan pun memungkinkan, tidak hanya sebagai insentif motivasi, tetapi sebagai pengakuan atas keahlian karyawan. Keahlian itu harus dikomunikasikan dalam lingkungan yang mendorong suara.

Karyawan harus diizinkan untuk mengungkapkan pendapat mereka tanpa takut akan pembalasan, di tempat dan waktu yang tepat. Dalam organisasi yang berfungsi dengan baik, semua keputusan yang berkaitan dengan karyawan harus mengikuti prinsip-prinsip keadilan prosedural yang ditetapkan, yang dengan

sedikit keberuntungan, dapat menghasilkan keadilan distributif (seleksi, penilaian, kemajuan, dll.). (Back, 2012)

B. Perspektif Teoritis

1. Dinamika *Quality Of Work Life* pada karyawan

Setiap orang yang bekerja tentu memiliki tujuan, salah satunya untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena itu bekerja merupakan bagian penting dalam hidup, maka dari itu setiap orang pasti ingin memiliki pekerjaan yang menyenangkan atau lingkungan yang menyenangkan. Bekerja merupakan kegiatan yang dilakukan setiap hari dalam jangka waktu yang panjang, karena itu sangat menyiksa jika selama bekerja terdapat perasaan yang tertekan setiap harinya. Perasaan akan suatu pekerjaan inilah yang akan menggambarkan *Quality Of Work Life* pada seseorang. Aktivitas *Quality Of Work Life* menjadi penting pada rentang tahun 1969 dan 1974, dimana ketika sekelompok cendekiawan, pemimpin serikat dan pengembangan personel pemerintah tertarik pada bagaimana meningkatkan kualitas individu melalui pengalaman *on the job*. (M & Reddy, 2010)

Di era ini, *Quality Of Work Life* manusia adalah aset terbesar bagi organisasi mana pun. Menjaga kualitas seperti itu dapat meningkatkan *Quality Of Work Life* dengan sempurna. *Quality Of Work Life* yang sempurna akan membantu organisasi serta akan membantu kesejahteraan karyawan, sehingga kesejahteraan seluruh organisasi. Menurut Seraji (2006) *Quality Of Work Life* adalah program komprehensif dan diperluas yang meningkatkan kepuasan anggota, memperkuat pembelajaran mereka dengan lingkungan, dan membantu mereka mengelola perubahan. Ketidakpuasan anggota *Quality Of Work Life*

adalah masalah yang merugikan semua karyawan - tanpa mempertimbangkan pangkat dan situasi. (Mohammad & Narenji, 2011)

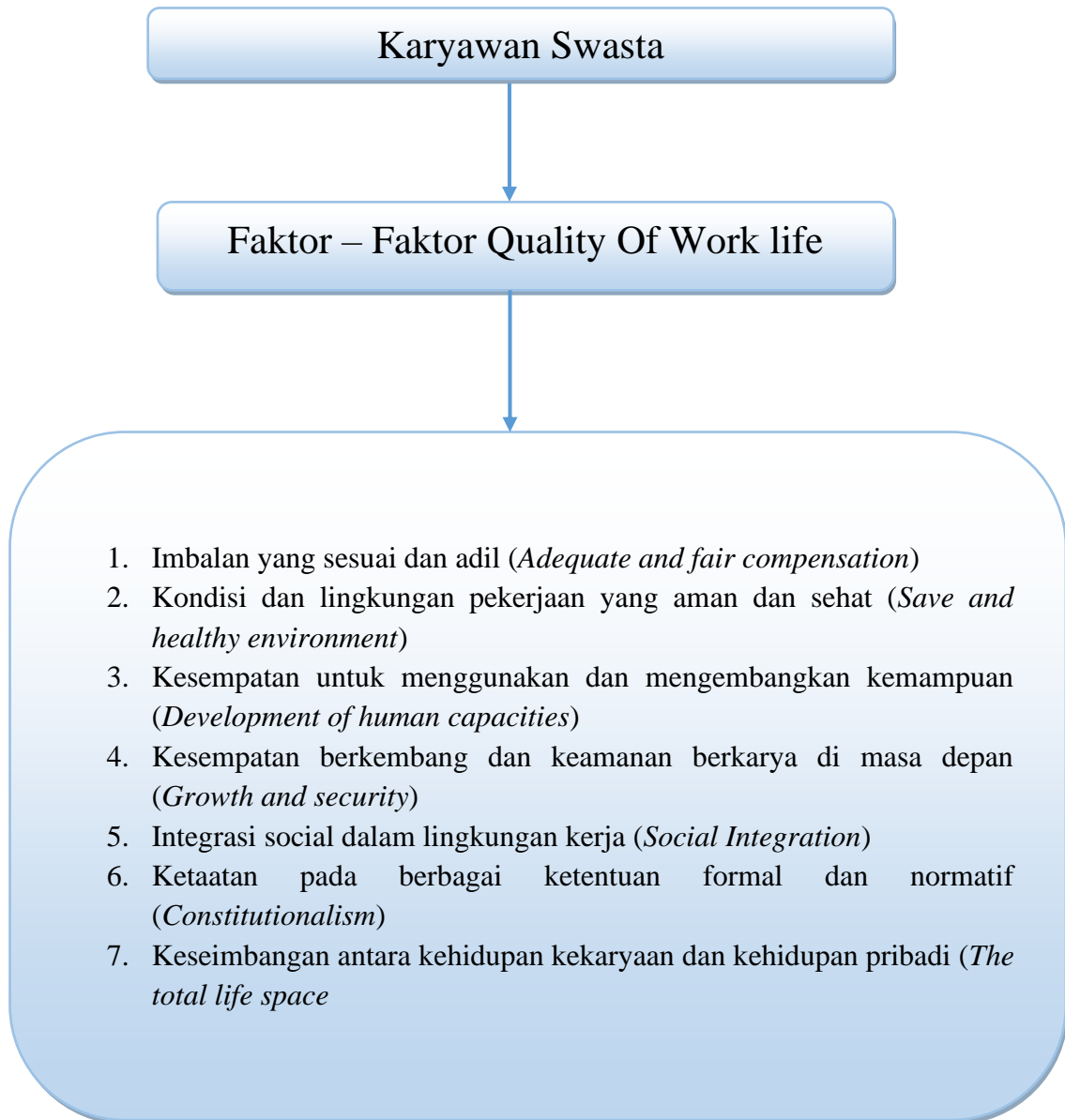
Setiap karyawan pasti harus memiliki *Quality Of Work Life* yang baik, yaitu terpenuhinya kesejahteraan yang harus dimiliki karyawan dalam aspek imbalan (gaji), lingkungan kerja, promosi jabatan, serta keseimbangan kehidupan pribadi. Namun keadaan sebenarnya sering terdapat *Quality Of Work Life* yang kurang baik pada setiap karyawan. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat membuat *Quality Of Work Life* sulit untuk dimiliki, seperti tidak memiliki hubungan yang baik dengan atasan karena merasa tidak adil atas kebijakan yang dibuat, hubungan dengan rekan kerja yang penuh kompetitif membuat lingkungan kerja menjadi suasana yang tidak menyenangkan. Bahkan untuk sebuah promosi juga sangat sulit didapatkan karena terkendala oleh atasan yang tidak dapat memberikan kesempatan bagi karyawannya, sehingga menyebabkan banyak karyawan yang tidak memiliki pengembangan karir yang baik meskipun sudah bekerja bertahun-tahun

Hal yang menyebabkan *Quality Of Work Life* menjadi tidak baik dikarenakan faktor yang dibuat oleh aturan di tempat ia bekerja. Tidak jarang terjadi pelanggaran perjanjian di kontrak kerja, seperti tidak diberikannya fasilitas yang dimiliki karyawan sesuai janji, namun karyawan tersebut tidak dapat *complain* dan *resign*, karena akan diberikan sanksi yakni berupa uang denda yang harus dibayar. Hal inilah yang membuat para karyawan swasta tetap bertahan meskipun tidak menyenangkan

Berdasarkan hasil eksperimen terhadap *Quality Of Work Life* yang dilakukan oleh University of Michigan adalah bahwa *Quality Of Work Life* tidak lagi menjadi terspesialisasi namun sudah menjadi sebuah kebutuhan dan keharusan untuk kelangsungan hidup yang lebih baik dan menurut hasil penelitian dalam skripsi dengan judul “Kajian dan Analisis Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Kosar Economical Organisation Staff” telah menyetujui bahwa ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai penyebab berlimpahnya keuntungan. Hal itu akan mengarah pada pengembangan harga diri seseorang, Pekerjaan seseorang seperti keterlibatan, kepuasan kerja dan yang terpenting terhadap organisasi dengan meningkatkan komitmen terhadap tujuan organisasi. Peningkatan kualitas kehidupan kerja akan menghasilkan karyawan yang lebih baik dalam hal menjadi lebih produktif, termotivasi, dan beradaptasi secara fisik. dan psikologi (Hamad, 2018), dengan ini menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* sangat penting untuk kebaikan diri sendiri dan perusahaan itu sendiri

Sebuah studi dari wilayah Jazan, Arab Saudi telah melakukan penilaian *Quality Of Work Life* terhadap perawat yang bekerja disana, dan hasil menunjukkan bahwa terdapat nya tingkat ketidakpuasan yang tinggi terkait *Quality Of Work Life*. Adapun faktor-faktor yang paling mempengaruhi *Quality Of Work Life* mereka adalah jam kerja yang tidak fleksibel, kurangnya keseimbangan kerja-keluarga, perilaku manajemen, liburan singkat, dan kurangnya fasilitas (Alzalabani, 2017)

2. Paradigma Penelitian



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Tipe atau jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kualitatif dengan pendekatan Fenomenologi. Penelitian kualitatif (Creswell, 2016) merupakan metode yang digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami masalah sosial atau kemanusiaan yang dialami sejumlah individu atau sekelompok orang. Menurut Schutz (Farid Hamid, 2009) fenomenologi sebagai metode dirumuskan sebagai media untuk memeriksa dan menganalisis kehidupan batiniah individu yang berupa pengalaman mengenai fenomena atau penampakan sebagaimana adanya, yang lazim disebut arus kesadaran.

B. Unit Analisis

Unit analisis berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud dengan “kasus” dalam penelitian yang bersangkutan-suatu problem yang telah mengganggu banyak peneliti di awal studi kasusnya (Kurniadi, 2011). Unit analisis penelitian ini ialah:

1. Karyawan

Karyawan adalah seorang individu yang menetap pada sebuah perusahaan dalam jangka waktu yang telah di tentukan dan bekerja guna untuk mendapatkan imbalan dan pengembangan diri serta memenuhi tuntutan yang ada pada perusahaan. Karyawan juga merupakan individu yang harus mendaptkan *Quality Of Work Life* dari tempat ia bekerja agar karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja

2. *Quality Of Work Life*

Quality Of Work Life adalah sebuah perasaan yang dimiliki seseorang atau individu terhadap pekerjaannya dengan persepsi dan tanggapan yang dimilikinya. Persepsi seseorang terhadap pekerjaannya akan menggambarkan *Quality Of Work Life* yang dimilikinya. Persepsi yang positif akan menghasilkan kepuasan dan kesejahteraan psikis terhadap karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan dan persepsi yang negatif akan menghasilkan ketidakpuasan yang akan menjadi gangguan psikis karena terlalu banyak mengeluh

C. SUBJEK PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *SnowBall* sampling. Menurut Sugiyono (2014) *Snow Ball* sampling merupakan teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar, hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit belum mampu memberikan data yang lengkap dan pasti, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data. Dengan demikian jumlah sampel sumber data akan semakin besar, seperti bola salju yang menggelinding, lama-lama menjadi besar, maka dari itu untuk penentuan jumlah sampel akan diketahui setelah peneliti memasuki lapangan dan selama penelitian berlangsung (*emergent sampling design*). Adapun lokasi subjek penelitian pada enam Perusahaan Swata Heterogen Kota Medan

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data (Hardani & dkk, 2020) merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan wawancara.

1. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung Perusahaan di Medan, Observasi terbagi atas dua, yaitu observasi partisipan dan observasi non partisipan, dalam hal ini peneliti bertindak sebagai observasi partisipan dimana peneliti mengamati secara langsung subjek penelitian. Observasi partisipasi (Hardani, dkk, 2020) ialah jika observer terlibat langsung secara aktif dalam objek yang teliti atau ikut ambil bagian dalam kehidupan orang yang observasi.
2. Wawancara mendalam yaitu melakukan wawancara secara terstruktur untuk memperoleh data yang akurat dari informan.

E. Teknik Pengorganisasian dan Analisis Data

Analisa data merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Poin penting dalam analisa data adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode, dan mengkategorikan data. Proses teknik pengorganisasian dan analisis data kualitatif, sebagai berikut: (Hardani S. M., 2020)

1. Mencatat yang menghasilkan catatan lapangan, dengan hal itu diberi kode (koding) agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri.

2. Mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasikan, mensintesis, membuat ikhtisar, dan membuat indeksnya,
3. Berpikir, dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan menemukan pola dan hubungan-hubungan, dan membuat temuan-temuan umum.

F. Teknik Pemantapan Kredibilitas Penelitian

Dalam Sugiyono (Syarifah, 2014) teknik pemantapan kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, dan *member check*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pemantapan kredibilitas berupa triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan kepercayaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Denzim (Lexy, 2010) membedakan 4 macam triangulasi yaitu Triangulasi dengan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis triangulasi dengan sumber. Triangulasi dengan sumber ialah membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda (Lexy, 2010). Hal tersebut dapat dicapai dengan membandingkan data hasil pengamatan dan observasi, membandingkan hasil wawancara dengan membandingkan keadaan dengan perspektif seseorang (Lexy, 2010).

G. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui interview (wawancara) terhadap narasumber, yaitu dengan mewawancarai narasumber yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini, narasumber adalah karyawan yang tidak merasa senang akan pekerjaannya

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan dari penelitian yang telah diperoleh diantaranya:

1. Gambaran *Quality Of Work Life* Pada Karyawan

1.1.Faktor yang mempengaruhi *Quality Of Work Life*

Responden I tidak terpenuhi nya *Quality Of Work Life* dari faktor : a) Imbalan yang sesuai dan adil (*Adequate and Fair Compensation*); ia tidak mendapat gaji yang sesuai dengan posisi jabatan yang ia miliki, sehingga ia tidak bisa memuaskan kebutuhan hidup nya dan keluarga nya, b) Kondisi dan lingkungan antar rekan dan atasan (*People*); tidak terdapat nya hubungan yang baik antar rekan kerja dan atasan, sangat sedikit interaksi yang dilakukan dengan rekan kerja karena ketidakcocokan dalam berteman

Responden II tidak terpenuhi nya *Quality Of Work Life* dari faktor: a) Imbalan yang sesuai dan adil (*Adequate and Fair Compensation*); ketidaksesuaian perihal gaji yang di janjikan dengan yang diberikan membuat ia merasa sangat tidak adil dalam menerima upah yang seharusnya di terima dan bahkan karena gaji yang tidak sesuai membuat ia tidak bisa memuaskan ataupun memenuhi kebutuhan nya, b) Kondisi dan lingkungan antar rekan dan atasan (*People*); hubungan yang tidak baik dan di dasari oleh kebencian merupakan hal yang dilakukan oleh responden kedua, dan menurutnya atasan nya lah yang membangun hubungan tidak baik dengan nya dan bahkan dengan hampir seluruh karyawan nya, hubungan yang tidak baik ini membuat responden kedua merasa

benci dengan atasan nya, c) Kesempatan untuk berkembang (*Growth*); ia mengaku sangat mustahil untuk dapat berkembang di tempat nya bekerja karena atasan nya yang sangat tidak baik, d) Integrasi social dalam lingkungan kerja (*Social Integration*); ia melihat kebijakan yang ada sangat tidak baik dan bahkan hanya untuk aturan jam saja sangat tidak konsisten dan sistematis, e) Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*The total Life Space*); ia mengaku waktu untuk bekerja lebih banyak dibandingkan dengan waktu untuk pribadi nya

Responden III tidak terpenuhi nya *Quality Of Work Life* dari faktor: a) Imbalan yang sesuai dan adil (*Adequate and Fair Compensation*); ia merasa sangat tidak adil gaji yang di terima nya, karena ia merupakan dari luar Medan, ia merasa tidak senang jika gaji yang ia terima sama rata dengan karyawan yang sudah berdomisili di Medan, menurut nya ia harus mendapat lebih, b) Kondisi dan lingkungan antar rekan dan atasan (*People*); karena minoritas, hubungan ia dengan atasan maupun rekan tidak begitu dekat, karena perbedaan yang menonjol dari segi suku dan Bahasa, c) Kesempatan untuk berkembang (*Growth*); dengan system atasan yang akan lebih mengutamakan sesama suku nya, maka kecil harapan ia bisa dapat berkembang di tempat nya bekerja, d) Integrasi social dalam lingkungan kerja (*Social Integration*); ia merasa beberapa kali dirinya di diskriminasi karena perbedaan nya dengan orang-orang di lingkungan kerja nya, e) Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normative (*Constitutionalism*); ia merasakan perlakuan yang berbeda dan cenderung tidak adil

Responden IV tidak terpenuhi nya *Quality Of Work Life* dari faktor: a) Imbalan yang sesuai dan adil (*Adequate and Fair Compensation*); dengan keadaan

menjadi tulang punggung keluarga sangat membuat ia merasa kekurangan akan imbalan atau gaji yang diterima, b) Integrasi social dalam lingkungan kerja (*Social Integration*); ia mengaku jika kebijakannya sangat tidak baik dan penyalahgunaan kekuasaan juga dilakukan oleh atasannya, c) Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*The total Life Space*); dengan peran seorang ayah, ia merasa jika akhir bulan menjadikannya sangat sibuk bekerja di kantor sehingga membuat ia jarang menghabiskan waktu bersama keluarga

Responden V tidak terpenuhinya *Quality Of Work Life* dari faktor: a) Kondisi dan lingkungan antar rekan dan atasan (*People*); memiliki rekan yang sangat tidak cocok membuat ia merasa terganggu dan tidak nyaman, b) Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*); ia merasa jadwal bekerjanya sangat tidak beraturan

Responden VI tidak terpenuhinya *Quality Of Work Life* dari faktor: a) Kondisi dan lingkungan antar rekan dan atasan (*People*); ia mengaku kondisi lingkungan kerjanya sangat menyiksanya dirinya sehingga membuat ia merasa tidak nyata, b) Kesempatan untuk berkembang (*Growth*); dengan lingkungan yang buruk, ia merasa tidak ada kemungkinan untuk berkembang dan ia bahkan tidak ingin berkembang di tempatnya bekerja melainkan ingin *resign*, c) Integrasi social dalam lingkungan kerja (*Social Integration*); tidak terdapatnya hubungan yang saling mendukung antar karyawan dengan atasan bahkan atasan cenderung melakukan diskriminasi terhadapnya

Dari keenam responden terlihat faktor yang paling banyak dan mendominasi tidak terpenuhinya bagi responden adalah a) Imbalan yang sesuai dan adil (*Adequate and Fair Compensation*), b) Kondisi dan lingkungan antar rekan dan atasan (*People*), dan c) Integrasi social dalam lingkungan kerja (*Social Integration*). Maka dari itu terdapat temuan oleh peneliti bahwa terdapat kesenjangan antara teori dengan keadaan dilapangan yang sangat berbeda keadaannya. Ternyata keadaan di lapangan yang didapat oleh peneliti yakni sangat banyak karyawan yang tidak merasa sejahtera/tidak terpenuhinya *Quality Of Work Life* pada keenam karyawan diatas, sehingga 4 diantaranya yaitu responden SR, BN, SW, dan F cukup merasa tertekan selama bekerja, sedangkan 2 responden lainnya yakni HS dan WL lebih mengesampingkan perasaan tertekan karena lebih focus untuk bertahan karena sudah memiliki keluarga

B. SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Responden

Kepada empat responden yang tidak terpenuhinya faktor *Quality Of Work Life* dari faktor gaji, dapat membuat pilihan yang bijak untuk mengatur keuangan lebih baik atau mencari tambahan lain untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan kepada keenam responden yang tidak terpenuhinya faktor *Quality Of Work Life* dari faktor lingkungan yang sehat dan aman, dapat lebih terbiasa dan beradaptasi dalam menerima keadaan lingkungan yang tidak baik, namun jangan sampai lingkungan yang buruk berpengaruh pada kesehatan mental. Jika bekerja mengakibatkan terganggunya psikis, maka responden bisa membuat pilihan untuk

mencari tempat yang baru untuk suasana yang baru namun jika bagi responden memilih untuk menetap maka lebih harus menguatkan diri secara fisik dan mental agar dapat menerima segala kekurangan di lingkungan kerja, karena setiap karyawan mempunyai hak untuk merasakan kesejahteraan atau kualitas hidup dalam bekerja

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki teori dan faktor-faktor yang berbeda tentang *Quality Of Work Life*, semoga dapat meneliti lebih dalam dan lebih baik serta mendapat hal-hal baru yang mungkin peneliti saat ini belum temukan

3. Kepada Perusahaan

Mengingat *Quality Of Work Life* sangat penting untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan, semoga pihak manajemen karyawan dengan pihak HRD pada keenam Perusahaan Heterogen yang telah diteliti oleh peneliti agar dapat lebih peka terhadap *Quality Of Work Life* yang dirasakan oleh karyawan agar karyawan tersebut merasa senang, nyaman dan sejahtera dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology, Sixth Edition*. USA: Wadsworth.
- Alzalabani, A. H. (2017). A Study on Perception of Quality of Work Life and Job Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. *Arabian Journal of Business and Management Review*.
- Andreas Alioth, M. E. (1979). *Working On The Quality Of Working Life*. USA: Library of Congress Cataloging in Publication Data.
- Anggraini, D. (2019). Peranan Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur . *Jurnal Ekonomi*.
- Atmaja, M. D. (2014). Quality Of Work Life. *Magister Profesi Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran Jatinangor*.
- Back, W. M. (2012). *Quality Of Life and Work In Europe*. New York: Palgrave Macmillan.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources Productivity, Quality Of Work life, Profits*. Colorado: McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Desain Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dr. Farida Nugrahani, M. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta.
- Emmanuella, R. (2021). Well-being, Worklife Balance. *Psikologi Karyawan*.
- Eurofound. (2015). The tripartite EU agency providing knowledge to assist in the development of better social, employment and work-related policies. *Quality Of Work*.
- Fadhillah, R. A. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life, Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farid Hamid, M. (2009). Pendekatan Fenomenologi (Suatu Ranah Penelitian Kualitatif).
- Hamad, L. H. (2018). The Impact Of Quality Of Work Life On Employees' Job Performance. *A Dissertation Submitted To The University Of Kurdistan-Hewler*.

- Hardani, & dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Grup.
- Hardani, S. M. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan K*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Harvey, D. d. (1992). *An Experiential Approach to Organization Development*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herwindo, D., Irma, & Ade. (2015). Motivasi Kerja Guru Honorer Ditinjau Dari Quality Of Work Ilfe.
- Hutabrat, S. A. (2015). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Medan di UPT Balai Yasa Pulubrayan.
- Iksan, M. R. (2013). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar.
- Khoisiyah, N. H. (2014). Gambaran Respon Psikologis Remaja Yang Mendapat Labeling Di SMK Perdana Kota Semarang. *Jurnal Keperawatan*, 162-175.
- Kurniadi, B. D. (2011). *Praktek Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: PolGov.
- Leitao, J., Pereira, D., & Goncalves, A. (2019). Quality Of Work Life and Organizational Performance: Workers'Feeling of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Lemon, L. L. (2019). The Employee Experience: How Employees Make Meaning of Employee Engagement. *Journal of Public Relations Research*, 176-199.
- Lexy J. Moleong, M. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M, L. R., & Reddy, M. (2010). Quality Of Work Life Of Employees:Emerging Dimensions. *Asia Journal Of Management Research*.
- Made Diah Lestari, N. V. (2016). *Buku Ajar Psikologi Industri dan Organisasi* . Denpasar: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
- Mahmudah, L. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Quality Of Work Life. *Psikologi*.
- Mangku, A. N. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Manulang. (2003). *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Meriana, F. A. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jawa Timur Park 1 Kota Batu.
- Mohammad, M. S., & Narenji, T. F. (2011). A Study On The Quality Of Work Life Among Faculty Members of University of Tehran (UT) and Sharif University of Technology (SUT). *International Conference on Education and Educational Psychology (ICEEPSY)*.
- Owen, T. (1978). *Making Organizations Work*. North America: Kluwer Boston Inc.
- Peter, H., & Christian, K. (2014). The Impact of ICT on Quality of Working Life.
- Retno, D. (2018). Teori Psikologi Dalam Analisis Organisasi dan Industri Yang Digunakan. *Ilmu Psikologi*.
- Shefali Srivastava, R. K. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *Journal of Business and Management*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta Masunah juju.

LAMPIRAN

(INFORMED CONSENT)

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Nama : Sofia Nasution

NPM : 178600216

Bermaksud mengadakan penelitian untuk skripsi peneliti, maka dari itu untuk terlaksananya kegiatan tersebut, saya mohon kesediaan saudara untuk diwawancarai. Jawaban wawancara yang diberikan akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila saudara berkenan, mohon sekiranya saudara terlebih dahulu bersedia menandatangani lembar persetujuan menjadi responden (informed consent).

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama:

Usia:

Jenis Kelamin:

Dengan ini menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak berkeberatan memeberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengerti dan meyakini bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap saya, oleh karena itu saya bersedia untuk menjadi responden pada penelitian ini.

Medan,2021

Peneliti

Responden

(Sofia Nasution)

()

(INFORMED CONSENT)

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Medan Area

Nama : Sofia Nasution

NPM : 178600216

Bermaksud mengadakan penelitian untuk skripsi peneliti, maka dari itu untuk terlaksananya kegiatan tersebut, saya mohon kesediaan saudara untuk diwawancarai. Jawaban wawancara yang diberikan akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila saudara berkenan, mohon sekiranya saudara terlebih dahulu bersedia menandatangani lembar persetujuan menjadi responden (informed consent).

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HS

Usia : 38 TH

Jenis Kelamin : PR

Dengan ini menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak berkeberatan memeberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengerti dan meyakini bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap saya, oleh karena itu saya bersedia untuk menjadi responden pada penelitian ini.

Medan, 12:03:2021

Peneliti



(Sofia Nasution)

Responden



(HS)

(INFORMED CONSENT)

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Medan Area

Nama : Sofia Nasution

NPM : 178600216

Bermaksud mengadakan penelitian untuk skripsi peneliti, maka dari itu untuk terlaksananya kegiatan tersebut, saya mohon kesediaan saudara untuk diwawancarai. Jawaban wawancara yang diberikan akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila saudara berkenan, mohon sekiranya saudara terlebih dahulu bersedia menandatangani lembar persetujuan menjadi responden (informed consent).

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SR

Usia : 25

Jenis Kelamin : L

Dengan ini menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak keberatan memberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengerti dan meyakini bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap saya, oleh karena itu saya bersedia untuk menjadi responden pada penelitian ini.

Medan, 17-Maret 2021

Peneliti



(Sofia Nasution)

Responden



(SR)

(INFORMED CONSENT)

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Medan Area

Nama : Sofia Nasution

NPM : 178600216

Bermaksud mengadakan penelitian untuk skripsi peneliti, maka dari itu untuk terlaksananya kegiatan tersebut, saya mohon kesediaan saudara untuk diwawancarai. Jawaban wawancara yang diberikan akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila saudara berkenan, mohon sekiranya saudara terlebih dahulu bersedia menandatangani lembar persetujuan menjadi responden (informed consent).

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *bn*

Usia : *26*

Jenis Kelamin : *Laki-laki*

Dengan ini menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak keberatan memberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengerti dan meyakini bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap saya, oleh karena itu saya bersedia untuk menjadi responden pada penelitian ini.

Medan, *20* ~~20~~ *March* 2021

Peneliti



(Sofia Nasution)

Responden



(*bn*)

(INFORMED CONSENT)

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Medan Area

Nama : Sofia Nasution

NPM : 178600216

Bermaksud mengadakan penelitian untuk skripsi peneliti, maka dari itu untuk terlaksananya kegiatan tersebut, saya mohon kesediaan saudara untuk diwawancarai. Jawaban wawancara yang diberikan akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila saudara berkenan, mohon sekiranya saudara terlebih dahulu bersedia menandatangani lembar persetujuan menjadi responden (informed consent).

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : W.L

Usia : 35

Jenis Kelamin : LK

Dengan ini menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak berkeberatan memeberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.


Saya mengerti dan meyakini bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap saya, oleh karena itu saya bersedia untuk menjadi responden pada penelitian ini.

Medan, 29.03.2021

Peneliti


(Sofia Nasution)

Responden


(W.L)

(INFORMED CONSENT)

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Medan Area

Nama : Sofia Nasution

NPM : 178600216

Bermaksud mengadakan penelitian untuk skripsi peneliti, maka dari itu untuk terlaksananya kegiatan tersebut, saya mohon kesediaan saudara untuk diwawancarai. Jawaban wawancara yang diberikan akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila saudara berkenan, mohon sekiranya saudara terlebih dahulu bersedia menandatangani lembar persetujuan menjadi responden (informed consent).

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *SW*

Usia : *23 tahun*

Jenis Kelamin : *perempuan*

Dengan ini menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak berkeberatan memeberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.

Saya mengerti dan meyakini bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap saya, oleh karena itu saya bersedia untuk menjadi responden pada penelitian ini.

Medan, *3 April* 2021

Peneliti



(Sofia Nasution)

Responden


(SW)

(INFORMED CONSENT)

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Medan Area

Nama : Sofia Nasution

NPM : 178600216

Bermaksud mengadakan penelitian untuk skripsi peneliti, maka dari itu untuk terlaksananya kegiatan tersebut, saya mohon kesediaan saudara untuk diwawancarai. Jawaban wawancara yang diberikan akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila saudara berkenan, mohon sekiranya saudara terlebih dahulu bersedia menandatangani lembar persetujuan menjadi responden (informed consent).

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : F.....

Usia : 24 tahun.....

Jenis Kelamin : Perempuan.....

Dengan ini menyetujui untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Peneliti telah menjelaskan penelitian ini beserta dengan tujuan dan manfaatnya, dengan demikian saya menyatakan tidak berkeberatan memeberikan informasi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada saya.


Saya mengerti dan meyakini bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap saya, oleh karena itu saya bersedia untuk menjadi responden pada penelitian ini.

Medan, 02/9/.....2021

Peneliti


(Sofia Nasution)

Responden


(F)

PERTANYAAN

WAWANCARA

PERTANYAAN PENELITIAN

Tabel 1.7: Pertanyaan Penelitian

| Faktor-Faktor <i>Quality Of Work Life</i> | Pertanyaan |
|---|--|
| <p>Imbalan yang sesuai dan adil (<i>Adequate and Fair Compensation</i>)</p> | <ul style="list-style-type: none"> a) Bagaimana tanggapan anda mengenai gaji yang anda terima, apakah cukup atau tidak? b) Bagaimana perasaan anda terkait gaji tersebut? Apakah anda merasa puas dengan gaji yang anda terima? c) Apakah gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan anda sehari-hari? d) Apakah gaji yang anda terima sesuai dengan standar pengupahan di tempat anda bekerja? e) Menurut anda, apakah gaji tersebut memenuhi harapan anda? f) Apakah anda merasa adil dengan gaji yang anda terima dengan rekan anda? g) Bagaimana dengan fasilitas di tempat anda bekerja? Apakah anda memiliki fasilitas tersebut atau tidak? h) Apakah anda sering mendapatkan bonus? i) Bagaimana sistem pemberian bonus kepada karyawan? j) Tunjangan apa saja yang anda dapatkan? k) Apakah gaji yang diberikan sesuai dengan kinerja anda? l) Apakah gaji yang diberikan tepat waktu? m) Apakah anda merasa sesuai antara gaji yang anda terima dengan jabatan yang anda miliki? n) Apakah gaji yang anda terima sesuai dengan perjanjian awal kontrak kerja? |
| <p>Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (<i>Safe and Healthy</i>)</p> | <ul style="list-style-type: none"> a) Bagaimana lingkungan kerja anda saat ini? Apakah cukup nyaman? b) Apakah anda merasa aman di lingkungan anda bekerja? c) Apakah lingkungan kerja anda kondusif? d) Apakah anda mendapatkan jaminan dalam bekerja? seperti asuransi dan sebagainya? e) Bagaimana jam kerja yang anda miliki? Apakah sesuai dengan peraturan? f) Apakah sering terjadi <i>overtime</i> dalam bekerja? g) Bagaimana jam istirahat yang diberikan, |

| | |
|---|--|
| | <p>apakah sesuai?</p> <p>h) Apakah pernah jam istirahat anda terganggu?</p> <p>i) Bagaimana dengan ketentuan cuti yang dimiliki setiap karyawan?</p> <p>j) Apakah setiap karyawan berhak memiliki cuti?</p> <p>k) Apakah jam kerja yang anda miliki membuat anda tertekan?</p> |
| Kondisi dan lingkungan antar rekan dan atasan (<i>People</i>) | <p>a) Bagaimana hubungan anda dengan rekan kerja?</p> <p>b) Apakah terdapat rekan kerja yang membuat anda merasa tidak nyaman?</p> <p>c) Bagaimana hubungan anda dengan atasan anda?</p> <p>d) Apakah atasan anda menjalin hubungan yang baik pada setiap karyawan?</p> <p>e) Apakah atasan anda adalah orang yang bijaksana dan adil?</p> |
| Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (<i>Development of human capacities</i>) | <p>a) Apakah jadwal yang diberikan sesuai dengan aturan yang ada?</p> <p>b) Apakah informasi selalu diterima tepat waktu oleh karyawan?</p> <p>c) Bagaimana pengawasan oleh atasan anda? Apakah demokratis atau otoriter?</p> <p>d) Apakah atasan anda memberikan solusi jika terjadi masalah?</p> <p>e) Apakah hasil kerja setiap karyawan selalu diapresiasi?</p> <p>f) Apakah ada reward yang didapatkan karyawan?</p> <p>g) Apakah atasan anda memberikan kesempatan untuk setiap karyawan memiliki rencana kerja dan pemecahan masalah sendiri?</p> <p>h) Apakah anda merasa puas dengan penerapan kebijaksanaan yang berlaku mengenai pekerjaan sehari-hari?</p> |
| Kesempatan untuk berkembang (<i>Growth</i>) | <p>a) Apakah di tempat anda bekerja memiliki kesempatan untuk pengembangan potensi yang dimiliki setiap karyawan?</p> <p>b) Apakah terdapat kesempatan yang luas untuk pengembangan diri?</p> <p>c) Bagaimana dengan promosi di tempat anda bekerja? Apakah terdapat banyak kesempatan untuk mendapatkan promosi di lingkungan kerja anda?</p> <p>d) Apakah anda mendapatkan promosi</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>jabatan?</p> <p>e) Apakah terdapat jaminan bahwa anda sesuai dengan kontrak kerja yang berlaku?</p> <p>f) Apakah anda merasa bebas untuk mengembangkan ide yang ada miliki?</p> <p>g) Apakah adanya kebebasan untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki?</p> |
| Integrasi social dalam lingkungan kerja (<i>Social Integration</i>) | <p>a) Bagaimana atasan anda dalam memimpin? Apakah bijaksana?</p> <p>b) Bagaimana kebijakan yang dimiliki di tempat anda bekerja?</p> <p>c) Apakah terdapat diskriminasi di tempat anda bekerja?</p> <p>d) Apakah pernah terjadi tindakan yang merugikan karyawan di tempat anda bekerja?</p> <p>e) Apakah terdapat suasana keterbukaan diantara karyawan?</p> <p>f) Apakah atasan anda sering menyalahgunakan kekuasaan?</p> <p>g) Apakah terdapat hubungan yang saling mendukung diantara karyawan?</p> |
| Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normative (<i>Constitutionalism</i>) | <p>a) Apakah setiap karyawan selalu diberikan kebebasan untuk berbicara dan berpendapat?</p> <p>b) Apakah setiap karyawan mendapatkan perilaku yang adil dan sama?</p> <p>c) Apakah terdapat perilaku yang tidak adil di lingkungan anda bekerja?</p> <p>d) Bagaimana cara menyelesaikan masalah di tempat anda bekerja? Apakah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku?</p> <p>e) Apakah terdapat campur tangan perusahaan pada masalah pribadi anda?</p> |
| Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (<i>The total Life Space</i>) | <p>a) Apakah jam kerja yang anda miliki dapat menyeimbangkan kehidupan kerja anda dengan kehidupan pribadi?</p> <p>b) Bagaimana kehidupan pribadi anda? Apakah anda memiliki peran lain di luar jam kerja?</p> <p>c) Apakah terdapat jaminan bahwa kehidupan pribadi anda tidak akan terganggu dengan jam bekerja anda?</p> <p>d) Apakah jam kerja anda mempengaruhi kegiatan lain anda?</p> |

VERBATIM RESPONDEN I-VI

RESPONDEN I

Nama : HS
Jeniskelamin : Perempuan

Usia : 38 Tahun (Sudah Menikah)

| Koding | | Isi Pernyataan | Keterangan |
|----------|------|---|--|
| R1HS1001 | Iter | Assalamu'alaikum bu, perkenalkan saya yang ingin mewawancarai ibu, saya dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area | |
| R1HS1002 | Itee | Oh waalaikumsalam, mari masuk, ayok silahkan duduk | Ia mempersilahkan duduk |
| R1HS1003 | Iter | Terimakasih bu, apakah ibu sudah bersedia untuk saya wawancara bu? | |
| R1HS1004 | Itee | Sudah, ayo di tanya apa yang mau kamu tanyakan | |
| R1HS1005 | Iter | Baik bu, saya langsung saja, pertama saya mau menanyakan hal yang sensitive nih bu, yaitu soal gaji, bagaimana gaji disini bu? | |
| R1HS1006 | Itee | Waduh gaji ya, gimana ya, sebenarnya kalau soal gaji sih yah UMR (Upah Minimum Regional) lah | |
| R1HS1007 | Iter | Kira -kira dengan gaji yang UMR, apakah ibu merasa puas? | |
| R1HS1008 | Itee | Kalau ditanya puas yah tidak sebenarnya, cuma yah tetap bersyukur aja lah ada gaji yang diterima tiap bulan | |
| R1HS1009 | Iter | Kenapa tidak puas bu? | |
| R1HS1010 | Itee | Karena tidak cukup untuk kebutuhan sehari-hari, kalau saya masih sendiri mungkin cukup, ini saya udah menikah, udah punya anak juga 2, jadi tidak cukup | Ia merasa tidak cukup karena sudah berkeluarga |
| R1HS1011 | Iter | Jadi kira-kira bisa ibu ceritakan, mengapa gaji tersebut tidak bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari? Dan bagaimana harapan ibu | |

| | | | |
|----------|------|---|--|
| | | akan gaji tersebut? | |
| R1HS1012 | Itee | Yah, Namanya keperluan anak yah pasti banyak kan, belum lagi pengeluaran saya ke kantor tuh naik gojek, biaya make up saya, dan lain-lainnya, saya saja sampai bawa bekal biar hemat, dan kalau soal harapan ya, saya tuh mau nya lebih sering dapat bonus gitu atau yah uang lembur lah buat tambahan, tapi disini jarang dapat uang lembur dan bonus | Ia berharap agar lebih sering mendapat uang tambahan dari tempat nya bekerja |
| R1HS1013 | Iter | Jadi apa saja yang ibu dapatkan bekerja disini? Dan bagaimana dengan fasilitas disini bu? | |
| R1HS1014 | Itee | Disini tuh cuma dapat tunjangan, yah biasa lah seperti kantor-kantor pada umumnya, bonus juga cuma setahun sekali, itu pun tidak banyak, kalau lembur tidak di bayar, jadi kalau kerjaan belum selesai nih misalnya, tidak boleh pulang sebelum kerjaan selesai walau sudah lewat jam kerja nya, dan kalau soal fasilitas yah paling cuma disediakan komputer dan alat alat elektronik yang mendukung pekerjaan saja, lainnya tidak ada bahkan saya seorang manajer pun tidak mendapat fasilitas lebih seperti pada umumnya | |
| R1HS1015 | Iter | kok bisa seperti itu bu? | |
| R1HS1016 | Itee | Saya juga tidak tahu, tapi begitulah keadaanya | |
| R1HS1017 | Iter | Oh baik bu, jadi kalau lingkungan kerja ibu sendiri bagaimana? Apakah ibu merasa nyaman? | |
| R1HS1018 | Itee | kalau untuk lingkungan saya bekerja nyaman, karena kan disediakan AC, ruangan khusus | |

| | | | |
|----------|------|--|--|
| | | untuk saya | |
| R1HS1019 | Iter | Kalau dengan teman-teman atau partner bagaimana bu? | |
| R1HS1020 | Itee | Kalau sama teman sekantor sih saya biasa aja ya, gadak yang dekat, karena kurang nyaman juga, karena suka menggibah atau menggossip, jadi saya kurang nyaman, bahkan saya pernah di gosipin, jadi tidak enak lah pokok nya, makanya saya lebih senang di ruangan saya aja, kadang saya makan siang pun di ruangan ini, karena saya juga bawa bekal dari rumah | Ia lebih sering menyendiri di ruangnya, bahkan untuk makan sian juga sendirian |
| R1HS1021 | Iter | kalau hubungan dengan atasan ibu gimana? | |
| R1HS1022 | Itee | Kalau atasan sih tidak begitu baik juga, karena atasan kami kaku orang nya dan otoriter kali, kalau soal waktu sangat ketat, misalkan mau rapat nih ya atau <i>coffee break</i> , nah itu gadak yang boleh telat sama sekali, bahkan 1 menit pun beliau sudah memasang raut wajah tidak senang dan itu akan di bahas di akhir pertemuan, jadi bisa lah, kamu bayangkan gimana jam kerja yang kami miliki, kalau telat datang ke kantor pasti langsung di tegur sama beliau | Punya atasan yang otoriter membuat ia cukup tidak nyaman |
| R1HS1023 | Iter | kalau waktu bekerja nya bagaimana bu? Sering <i>overtime</i> tidak bu? | |
| R1HS1024 | Itee | Kalau <i>overtime</i> memang jarang, seperti yang ibu bilang tadi, paling kalau lama pulang yah karena kerjaan belum siap aja, kalau lembur-lembur gitu jarang | |
| R1HS1025 | Iter | Kalau jam istirahat disini bagaimana bu? | |

| | | | |
|----------|------|--|---|
| R1HS1026 | Itee | Kalau jam istirahat disini lumayan tertib lah, jam 12.00-13.30, bisalah untuk makan dan shalat, jam istirahat disini tidak pernah terganggu kok | |
| R1HS1027 | Iter | Oh begitu, disini ada jaminan dalam bekerja tidak bu? | |
| R1HS1028 | Itee | Ada | Jaminan berupa asuransi |
| R1HS1029 | Iter | Oh ada ya bu, kalau untuk naik jabatan menurut ibu besar tidak peluang nya? Atau mengembangkan ide dan potensi? | |
| R1HS1030 | Itee | Kalau soal promosi jabatan susah lah, banyak tahapan nya juga, terus pun kalau soal ide dan potensi yah, tau sendiri lah bagaimana atasan kami ketat nya, jadi jarang ada yang mau menyatakan ide setiap rapat | |
| R1HS1031 | Iter | Jadi bagaimana lah pendapat ibu soal kebijakan yang dibuat oleh atasan ibu? | |
| R1HS1032 | Itee | Sebenarnya ibu pribadi kalau soal waktu, ibu setuju dengan peraturan beliau, agar semua karyawan disiplin, cuma itu tadi kadang kalau memberi ide pas rapat ini suka dibentak jika bertentangan dengan beliau, jadi karyawan disini lebih milih buat tidak nyampein ide atau masukan nya | |
| R1HS1033 | Iter | Kalau soal adil dan menyelesaikan masalah, atasan ibu bagaimana? | |
| R1HS1034 | Itee | Kalau soal adil, terkadang timpang sebelah sama anak emas di kantor ini, yah namanya juga anak dari kawan nya, jarang dimarahi walaupun salah, tapi | Terkadang atasan nya pilih kasih karena anak kawan nya, terlalu saying dengan |

| | | | |
|----------|------|---|--|
| | | kalau menyelesaikan masalah cukup <i>fair</i> lah, cukup andil dalam menyelesaikan masalah | anak emas |
| R1HS1035 | Iter | Kalau mengenai reward disini ada bu? | |
| R1HS1036 | Itee | Reward? oh yang hadiah-hadiah gitu ya? Apresiasi gitu? | Ia terlihat bingung |
| R1HS1037 | Iter | Iya bu | |
| R1HS1038 | Itee | Oh tidak ada, biasa biasa aja disini | |
| R1HS1039 | Iter | pernah tidak bu disini terjadi diskriminasi antar karyawan atau antar bawah dan atasan? | |
| R1HS1040 | Itee | Alhamdulillah nya tidak pernah, penyalahgunaan kekuasaan pun tidak pernah, paling yah itu tadi lah, atasan ada anak emas nya | |
| R1HS1041 | Iter | Apakah waktu ibu bekerja dan waktu kehidupan pribadi seimbang? | |
| R1HS1042 | Itee | Tidak sih sebenarnya, karena disini kan juga sampai sabtu bekerja | Libur hanya di hari minggu membuat ia merasa tidak cukup waktu Bersama keluarga |
| R1HS1043 | Iter | Tapi bukankah disini jarang ada lembur? | |
| R1HS1044 | Itee | Memang tidak ada lembur, tetapi kan saya sering pulang di luar jam yang seharusnya, karena asisten saya juga sudah <i>resign</i> , jadi nya saya <i>handle</i> pekerjaan sendiri, jadi lebih sering pulang malam daripada sore, akhirnya waktu untuk keluarga tidak begitu banyak, tapi yah mau gimana lagi yakan | Beliau menjabat sebagai manager dan seharusnya ada asisten yang membantu, tetapi belum menemukan pengganti asisten nya |
| R1HS1045 | Iter | pernah tidak hari minggu juga bekerja? | |

| | | | |
|----------|------|---|--|
| R1HS1046 | Itee | Kalau ditanya pernah ya pernah, tapi cuma beberapa kali lah ada urusan mendadak | |
| R1HS1047 | Iter | baiklah bu, saya rasa wawancara saya cukup sampai disini bu, terimakasih banyak ya bu atas waktu dan ketersediaan ibu untuk menjadi bagian dari penelitian saya | |
| R1HS1048 | Itee | Oh iya, sama-sama, semangat ya penelitian nya, semoga data ibu bisa dipakai | |
| R1HS1049 | Iter | Aamiin bu, saya pamit ya bu | |
| R1HS1050 | Itee | Iya | |

RESPONDEN II

Nama : SR
 Jenis kelamin : Laki-Laki
 Usia : 26 tahun

| Koding | | Isi Pernyataan | Keterangan |
|----------|------|---|---|
| R2SR2001 | Iter | Selamat siang bang | |
| R2SR2002 | Itee | Siang ... | |
| R2SR2003 | Iter | Oke bang, saya mulai ya bang, saya dari Universitas Medan Area jurusan Psikologi ingin mewawancarai abang, apakah abang sudah bersedia? | |
| R2SR2004 | Itee | Oke, siap | menunjukkan ekspresi semangat |
| R2SR2005 | Iter | Pertama saya akan mulai dengan gaji, gimana gaji yang abang terima disana? | |
| R2SR2006 | Itee | Ini jawaban nya gimana, apakah ada pilihan "ya atau tidak"? | |
| R2SR2007 | Iter | Oh tidak bang, jawaban nya berupa ulasan/gambaran deskriptif nya bagaimana | |
| R2SR2008 | Itee | Oke, jawaban nya sangat tidak puas | dengan intonasi yang meyakinkan |
| R2SR2009 | Iter | Tidak puas nya karena apa bang? | |
| R2SR2010 | Itee | Karena yang pertama pekerjaan dan <i>salary</i> (gaji) nya tidak sesuai, lalu yang kedua <i>salary</i> nya tidak sesuai dengan perjanjian di awal dan juga dijanjikan bahwa setelah inten 3 bulan akan naik gaji, namun fakta nya gaji ku itu naik di bulan ke 5, dan jumlah gaji yang dinaikkan juga tetap tidak sesuai, seharusnya dengan kualitas dan jabatan yang ku miliki, aku bisa dapat lebih, pokok nya aku tuh tidak puas kali lah, jadikan aku tidak bisa terima lah kan kalau segitu gaji ku yang di berikan mereka | Ia menjelaskan dengan sangat menggebu gebu dan sangat yakin |

| | | | |
|----------|------|--|---|
| R2SR2011 | Iter | Memang jabatan abang disana apa? Dan kenapa abang yakin harus dapat lebih? | |
| R2SR2012 | Itee | Aku <i>lead community manager</i> disana, karena aku juga jadi program manager untuk salah satu program internasional yang melibatkan 4 negara, dan kemudian aku juga harus melakukan tugas ku sebagai <i>lead community manager</i> , dan aku <i>meng-handle</i> semua itu sendiri, makanya rasaku sangat tidak sesuai gaji ku dengan posisi jabatan ku | Jabatan ia cukup tinggi di kantor nya sebagai <i>lead community manager</i> |
| R2SR2013 | Iter | Jadi bagaimana pendapat abang terkait hal itu? | |
| R2SR2014 | Itee | sangat jauh dari harapan lah gajinya itu, seperti jebakan masuk kesitu, karena menurut ku tidak logika ya dengan jabatan ku dengan gaji yang kudapat segitu | Sangat emosional |
| R2SR2015 | Iter | Bagaimana dengan nominal nya bang? Apakah nominal gaji yg abang terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari? | |
| R2SR2016 | Itee | Kalau dari segi nominal untuk aku pribadi bisa, tapi berhubung aku juga <i>meng-cover</i> orang tua, itu ga bisa, tidak cukup lah dan istilah nya bener-bener pas pas an dan harus cari dari sumber lain lah, mau tahu tidak nominal nya berapa? | Ia juga membiayai orang tua, sehingga gajinya hanya pas-pasan |
| R2SR2017 | Iter | Tolong bisa abang sebutkan? | |
| R2SR2018 | Itee | Oke, aku jelasin ya, itu internship awal aku dapat UMR Rp.3.200.000, nah kemudian dibulan kelima naik menjadi Rp. 4.000.000, itu pun tetap tidak sesuai naik gajinya, karena yang aku dengar dari pusat seharusnya aku dapat lebih lagi dengan | Sangat tidak sesuai gaji yang diterima dengan jabatan yang dimilikinya |

| | | | |
|----------|------|--|--|
| | | posisi jabatan yang ku miliki, namun tidak tahu kenapa dapat nya cuma segitu, mungkin itu permainan orang-orang diatas saya, yang aku kesalkan itu aku ngelaman sebagai lulusan sarjana kemarin, bukan lagi mahasiswa, jadi seharusnya aku dibayar dengan lebih | |
| R2SR2019 | Iter | Kalau terkait fasilitas kerja disana bagaimana bang? Apakah abang mendapat fasilitas disana? | |
| R2SR2020 | Itee | Ih, tahu kamu ya, bahkan untuk laptop saja yang dipakai kerja tidak ada, tidak ada sama sekali, aku pakai laptop ku sendiri, dan kamu tau laptop ku itu udah sangat lambat dalam pengoperasian, tapi mereka tidak mau tahu, jadi penuh derita la pakai laptop ku itu dan sangat tidak sesuai, akhirnya aku coba lapor bilang keadaan laptop ku sebenarnya, akhirnya di beri mereka lah laptop kantor sama ku, itu pun laptop nya yang ku kira baru, rupanya hampir sama seperti laptop ku, aku heran nya kenapa lah tidak di kasih dari awal yakan, itu kan bisa mendukung pekerjaan ku juga | Fasilitas yang ia dapatkan sangat minim sekali |
| R2SR2021 | Iter | Bagaimana tanggapan abang akan hal itu? | |
| R2SR2022 | Itee | Bagi ku pokoknya super pelit lah mereka | Atasan nya yang sangat tidak perhatian dan peduli |
| R2SR2023 | Iter | Kalau mengenai pendapatan lainnya gimana bang? Seperti bonus misalnya | |
| R2SR2024 | | Gadak lho gadak!!, jangan kan bonus, uang transportasi dan makan aja yang seharusnya ada, | Menjelaskan dengan dengan suara nada yang meninggi |

| | | | |
|----------|------|--|--|
| | | tetap gadak di kasih | |
| R2SR2025 | Iter | Kalau asuransi gitu bang, jaminan kesehatan ada? | |
| R2SR2026 | Itee | Ada tapi dapatnya setelah 8 bulan bekerja, bayangkan selama itu hanya untuk BPJS | Sangat tidak tepat waktu |
| R2SR2027 | Iter | Jadi sering <i>overtime</i> tidak bang? | |
| R2SR2028 | Itee | Aku sering pulang malam, jam 10 malam lah, karena aku tidak punya anggota, bayangin aja untuk posisi jabatan ku, aku tidak punya anggota sama sekali, sehingga aku mengerjakan semua nya sendiri, bahkan aku pernah pulang sampai jam 11 malam untuk mengerjakan sebuah proyek, karena aku orang nya tanggung jawab, ku selesaikan sampai selesai baru pulang, tapi gitupun aku tidak di apresiasi mereka dan bahkan seharusnya itu udah dihitung lembur | Tidak diberikan nya asisten, membuat ia cukup tertekan |
| R2SR2029 | Iter | Bagaimana dengan pemberian uang gaji nya bang? Apakah tepat waktu? | |
| R2SR2030 | Itee | Nah ini juga nih, ini paling geram sebenarnya, mereka itu suka sekali mengirimnya telat, jadi system disana itu kan akhir bulan, nah seharusnya selambat-lambat nya tanggal akhir bulan kan? Ini kadang mau telat sampai 3 hari, dan hal ini sangat sering terjadi, seperti di sengaja gitu, kesel tidak sih seperti gitu, aku tuh palak kali memang, dan lucu nya disana bukan bagian keuangan yang mengirim tapi malah <i>county director</i> nya yang transfer satu-satu ke karyawannya, kan aneh | Gaji yang diberikan selalu terlambat |

| | | | |
|----------|------|---|--|
| R2SR2031 | Iter | Jadi bisa abang sebutkan sejauh ini apa saja yang tidak abang dapatkan? | |
| R2SR2032 | Itee | Hampir semua lah, mulai dari nominal, bonus hingga gaji gadak yang sesuai, buruk kali lah pokok nya mereka, kalau aku bilang itu mereka itu udh seperti penipu gitu, terlalu banyak janji di awal tapi gadak satu pun yang di tepati gitu. Bahkan visi dan misi mereka juga tidak sesuai gitu | Lebih banyak ketidaksenangan yang didapatkan bekerja disana |
| R2SR2033 | Iter | Visi dan misi gimana tuh bang? | |
| R2SR2034 | Itee | Jadi mereka itu bergerak di bidang komunitas gitu, seperti membangun komunitas lah, nah kebetulan aku juga anak nya suka dengan komunitas jadi aku berkomitmen gitu kan dengan mereka, tapi mereka nya tidak gitu, susah lah jelasin nya, bahkan untuk dua bulan awal bekerja aja sebenarnya aku udah tidak betah disitu, tapi tetap ku pertahanin karena aku juga anak nya komitmen, pokok nya gadak lah yang aku senang bekerja disitu, paling cuma dapat kawan baru dari negara yang berbeda, jadi tempat aku bekerja ini ada kerja sama dengan negara luar, jadi aku dapat kawan dari India dan Singapore | Ia bekerja di bidang komunitas antar negara untuk membangun inovasi anak muda di Medan |
| R2SR2035 | Iter | Jadi kalau teman-teman atau rekan kerja di lingkungan tempat abang bekerja bagaimana hubungan nya? | |
| R2SR2036 | Itee | Nah, kalau teman-teman disini yah bisa ku bilang lumayan lah, cukup menyenangkan dan hubungan ku baik dengan teman-teman ataupun rekan kerja ku, aku ngerasa nyaman | Ia bersama karyawan lainnya merasakan yang sama |

| | | | |
|----------|------|--|--|
| | | pokok nya, karena teman-teman ku juga ngerasai yang ku rasakan dan mereka juga mengalami itu, jadi seperti senasib dan sepenanggungan gitu lah | |
| R2SR2037 | Iter | Kenapa abang menganggap senasib dan sepenanggungan bang? | |
| R2SR2038 | Itee | Karena kami tidak suka sama atasan kami, aku yakin teman-teman ku juga ga suka bekerja disitu, tapi gadak pilihan lain selain bertahan yah bisa di bilang sebagian terpaksa la | Hubungan setiap karyawan dengan atasan sangat tidak baik |
| R2SR2039 | Iter | Bisa abang gambarkan kondisi lingkungan dengan rekan kerja abang? | |
| R2SR2040 | Itee | Oh, kondusif sekali, kita tidak pernah ada konflik antar karyawan, malah saling menyayangi, support, pengertian, kalau yang satu ada masalah, yang lain talangin, atau yang satu tidak masuk kerja, yang satu nya lagi gantiin, secara sukarela, gadak keterpaksaan sama sekali, pokok nya antar kami nyaman, tidak dengan atasan yah | Hubungan antar karyawan sangat baik |
| R2SR2041 | Iter | Jadi apa yang membuat abang dan rekan kerja merasa tidak senang dengan atasan? Ada alasan nya bang? | |
| R2SR2042 | Itee | Yah ada lah! (suara menyeru)... tahu ya atasan ku itu bukan seperti <i>leader</i> yang seharusnya, tapi yang ada nge- <i>bossy</i> , terus tidak sopan dari perkataan dan perbuatan, sombong, merasa sok hebat, merasa paling benar, jadi tidak guna nih kita karyawan nya ngasih saran atau masukan, karena tidak bakal di dengar apa lagi diterima, suka sepele sama | Atasannya sangat tidak baik |

| | | | |
|----------|------|--|----------------------------------|
| | | orang lain, mengukur segala sesuatu dari uang, yah karena dia mungkin punya bisnis yang lumayan menghasilkan lah, jadi suka menjengakali orang lain, dia pernah bilang gini ke salah satu karyawan ,“berapa sih gaji mu? Biar aku beli sini”, kan luar biasa mengerihkan kalimat nya jadi gadak lah yang bisa di serap energy positif dari atasan kami ini selain racun lah kurasa | |
| R2SR2043 | Iter | kalau jam kerja nya sendiri gimana bang? | |
| R2SR2044 | Itee | Tidak bagus jam kerja disini, karena kan biasa ideal jam kerja itu masuk pagi jam 08.00-17.00 atau masuk jam 09.00-18.00 gitu lah yakan, nah ini aku masuk jam 08.00, pulang nya jam 22.00 malam, tidak pernah aku pulang jam 17.00, secepat-cepatnya aku pulan jam 19.00, karna seperti yang aku bilang di atas, aku sendirian ngerjai ini itu, dan itu sangat mengganggu kesehatan | Jadwal jam kerja yang berantakan |
| R2SR2045 | Iter | Menurut abang selain mengganggu kesehatan dapat mengganggu apa lagi bang? | |
| R2SR2046 | Itee | Ganggu psikis sih seharusnya, tapi karena aku juga anak nya mental baja (sambil tertawa), jadi yah aku masa bodo, tidak kupikirkan kali, jadi aku tidak mau membebani diriku untuk <i>stressfull</i> gitu | Cukup mengganggu psikis |
| R2SR2047 | Iter | Jadi bagaimana waktu kerja dengan pribadi? | |
| R2SR2048 | Itee | Sebenarnya tidak seimbang ya, karena disana juga kan senin-sabtu, kadang minggu pun aku masuk | |

| | | | |
|----------|------|--|---|
| R2SR2049 | Iter | Sistem jam istirahat disana bagaimana bang? | |
| R2SR2050 | Itee | Ini juga jam nya tidak konsisten, aku mau nya jam 12.00-13.00 itu waktu nya makan dan aku gamau di ganggu di jam istirahatkan, tapi mereka tidak bisa hargai jam isitrahahat, jadi pernah nih kan, aku tuh baru aja buka bekal, eh disuruh <i>meeting</i> , dan mau tidak mau harus ku tutup lagi bekal ku, karena harus aku yang memandu <i>meeting</i> itu, siapa yang tidak kesal seperti gitu dan jam meeting itu lama lho siap nya, sekitar jam tiga atau empat baru siap, kan udah terganggu berarti waktu makan ku, kalau lah ini terus seperti gini, yang ada aku sakit lambung lah dan temen ku udah pernah ada yang sampe sakit lambung, untung nya aku kuat la jadi belum kenak | Bahkan jam istirahat juga tidak konsisten |
| R2SR2051 | Iter | Ada tidak kemungkinan disana untuk mengembangkan potensi? | |
| R2SR2052 | Itee | Tidak lah, engga sama sekali, bahkan pernah nih mau ikut webinar untuk mengembangkan <i>skill</i> aja tidak dikasih izin sama mereka, katanya buang-buang waktu | Tidak adanya kebebasan di kantornya |
| R2SR2053 | Iter | Kejadian apa lagi yang tidak mengenakan pernah terjadi bang? | |
| R2SR2054 | Itee | Hmmm, diskriminasi tidak ya nama nya? (kebingungan), tapi bisa la di bilang gitu, selain diskriminasi, dia juga <i>playing victim</i> gitu (berpura-pura sebagai korban), jadi gini cerita nya | |
| R2SR2055 | Iter | Ini antar siapa dengan siapa bang? | |

| | | | |
|----------|------|--|---------------------------------|
| R2SR2056 | Itee | Antar aku dan <i>county director</i> nya secara personal, jadi aku udah <i>design</i> program dengan sebaik-baik nya, tapi aku malah di salah-salah kan, dan tau tidak tujuan dia menyalahkan aku karena apa? | Pernah terjadi konflik personal |
| R2SR2057 | Itee | Karena dia tidak suka <i>design</i> abang? | |
| R2SR2058 | Itee | Bukan karena <i>design</i> itu, aku udah buat sedemikian rupa lho, dia itu seperti gitu karena dia udah tidak sanggup mau bayar gaji aku, dan dia menyadari kalau aku udah tahu fakta mereka yang suka mempermainkan gaji karyawan, jadi dia mencari-cari kesalahan ku supaya aku <i>resign</i> dari situ, tapi aku tidak goyah, karena aku tahu aku benar | |
| R2SR2059 | Itee | jadi kalau urusan pribadi pernah tidak mereka mencampuri? | |
| R2SR2060 | Itee | Pernah, tapi bukan ke abang ya, ke teman-teman abang yang muslim, jadi kan disana banyak karyawan yang memang laki-laki, nah jadi kalau hari jum'at kan mereka shalat jum'at tuh dan biasanya kan sampai jam 2 ya, tapi atasan kami ini seperti tidak terima gitu lama-lama diluar, parah kan? Terus juga kami pernah punya <i>event</i> gitu jam 2, terus teman abang ini yah tidak mungkin bisa ngumpul jam 1 untuk <i>briefing</i> lagi kan. Yaudah di bilang nya sama teman-teman abang yang muslim, "nanti-nanti aja shalat nya seharusnya", kan diskriminasi juga namanya ini kan, sampai tidak bisa menghormati ibadah orang lain, toleransi nya rendah lah pokok | |

| | | | |
|----------|------|---|---|
| | | nya | |
| R2SR2061 | Iter | Bisa abang jelaskan apa saja yang buat abang senang bekerja disana? | |
| R2SR2062 | Itee | Oh iya, paling yah teman teman dan rekan kerja saja la, mereka tuh orang nya asik, pengertian, komunikatif, terus kami tuh kompak, pedulian, kalau dari tempat aku krja mana ada <i>gathering</i> , tapi kami antar rekan sering buat <i>gathering</i> | |
| R2SR2063 | Iter | Oh begitu | |
| R2SR2064 | Itee | Iya, solidaritas kami tinggi, pokok nya kami-kami ini baik-baik aja, atasan nya aja yang kurang ajar, oh ada lagi satu kejadian | Solidaritas antar karyawan bagus |
| R2SR2065 | Iter | Bisa abang ceritakan? | |
| R2SR2066 | Itee | Jadi pernah ada mau meeting kan, tapi atasan nya ini tidak kasih tahu harus pakai kemeja dan celana keper, nah aku yang tidak tahu, jadi tidak mempersiapkan diri gitu kan, eh tahu tidak kapan dia kasih tahu info itu? | Pengalaman responden yang sangat tidak menyenangkan |
| R2SR2067 | Iter | Bisa abang jelaskan? | |
| R2SR2068 | Itee | Bukan H-1 lagi, di hari H nya baru di bilang, itupun karena jumpa, kamubayangkan aja la, terus dengan enteng nya dia bilang "kamukok tidak pakai kemeja dan celana keper"? seketika kaget lah aku, tidak dapat info tapi dia mau salahin aku lagi, kalau tidak nahan sabar kurasa udah berantam kami disitu, sering la gitu, dia yang buat kesalahan, dia yang nuduh kita | Info yang ia terima tidak pernah tepat waktu |

| | | | |
|----------|------|--|--|
| R2SR2069 | Iter | Oh seperti itu ya bang | |
| R2SR2070 | Itee | Yah begitu la, banyak lagi lah pokok nya, bisa seharian tidak siap kalau di ceritakan semua, tapi gitulah gambaran nya | |
| R2SR2071 | Iter | Iya bang, ini juga udah panjang, makasih banget ya bang udh certain secara detail dan lengkap | |
| R2SR2072 | Itee | Oh iya gapapa, sama sama ya | |
| R2SR2073 | Iter | Iya bang, kalau gitu saya permisi ya bang | |

RESPONDEN III

Nama : BN
 Jenis kelamin : Laki-Laki
 Usia : 26 tahun

| Koding | | Isi Pernyataan | Keterangan |
|----------|------|--|---------------------------------|
| R3BN3001 | Iter | Halo bang, maaf ya bang telat, kenalin bang, saya yang mau wawancara dengan abang | |
| R3BN3002 | Itee | Oh kamu, iya duduk-duduk, silahkan | |
| R3BN3003 | Iter | Abang sudah nunggu lama? | |
| R3BN3004 | Itee | Lumayan lah, sekitar 30 menit, tapi gapapa, saya tadi memang kebetulan pulang cepat, jadi langsung gerak kesini, padahal janji kita 1 jam lagi bertemu disini kan? | |
| R3BN3005 | Iter | iya bang, kaget juga saya tadi abang ngabari sudah sampai, oke bang, boleh kita langsung wawancara? | |
| R3BN3006 | Itee | Okeh, lanjut | |
| R3BN3007 | Iter | Oke bang, makasih. Tapi sebelumnya abang isi <i>informed consent</i> dulu ya bang | |
| R3BN3008 | Itee | Apa itu? | |
| R3BN3009 | Iter | Surat izin persetujuan menjadi responden bang (sambil memberikan pulpen dan kertas) | |
| R3BN3010 | Itee | Oh oke oke boleh (selesai di ttd) | |
| R3BN3011 | Iter | Sudah berapa lama abang bekerja di perusahaan MB? | |
| R3BN3012 | Itee | Aku baru 3 tahun disana, sebelumnya aku pernah bekerja di salah satu marketing perusahaan di Jakrta | Ia sudah bekerja selama 3 tahun |
| R3BN3013 | Iter | Oh baru 3 tahun ya bang? | |

| | | | |
|----------|------|---|--|
| R3BN3014 | Itee | Iya, jadi sebelumnya kan aku kerja nya di lapangan, di luar gitu lah yakan, jadi capek kerja di luar aku coba kerja di dalam, makanya coba <i>apply</i> di salah satu perusahaan, nah masuk lah di perusahaan MB ini, eh penempatan di Medan, mau tidakmau yah harus ke Medan lah aku | |
| R3BN3015 | Itee | Bagaimana sekarang rasanya bekerja dalam ruangan bang? | |
| R3BN3016 | Itee | Yah gitu, dah di dalam aku cepat bosan (tertawa), tapi bisa lah ku atasi rasa bosan itu, belum lagi aku harus adaptasi sama orang Medan | |
| R3BN3017 | Itee | Oh abang berasal dari mana? | |
| R3BN3018 | Itee | Asli Jakarta aku, kuliah ku aja S-1 Ekonomi di Jakarta | |
| R3BN3019 | Itee | Kenapa mau ke Medan bang? | |
| R3BN3020 | Itee | Karena laki-laki itu mau cari jati diri lagi, jadi harus ke tempat yang baru | |
| R3BN3021 | Itee | Oh gitu ya bang | |
| R3BN3022 | Itee | Iya, laki-laki klo <i>stuck</i> di satu tempat aja terus ketemu teman-teman yang itu-itu juga, tidakbakal berkembang lah, apalagi kalau belum lepas dari orang tua, makanya aku coba ke Medan | |
| R3BN3023 | Itee | Jadi selama 3 tahun gimana bang? Banyak suka atau dukanya? | |
| R3BN3024 | | Di mana? Di MB itu? | |
| R3BN3025 | Itee | Iya, di tempat perusahaan abang bekerja | |

| | | | |
|----------|------|---|--|
| R3BN3026 | Itee | Oh banyak duka nya la | |
| R3BN3027 | Iter | Bagaimana cerita duka nya bang? | |
| R3BN3028 | Itee | Di MB ini kerja semalam apapun tidak akan di bayar lembur, mau pulang jam 10 malam pun tidak akan di bayar | Banyak duka nya bekerja di perusahaan yang sekarang lembur tidak di hitung. |
| R3BN3029 | Iter | Oh gitu ya bang | |
| R3BN3030 | Itee | Iya, rata rata kalau swasta yah gitu, apa lagi lingkungan kerja ku kebanyakan orang <i>Chinese</i> , jadi aku disitu yah minoritas lah | Ia manoritas karena kebanyakan orang china. |
| R3BN3031 | Iter | Bagaimana rasanya menjadi minoritas disana bang? | |
| R3BN3032 | Itee | Waw banyak diskriminasi nya la sudah jelas itu | |
| R3BN3033 | Iter | Bagaimana diskriminasi nya bang? | |
| R3BN3034 | Itee | Perlakuan yang berbeda dari atasan, tidak mungkin donk gadak anak emas apa lagi udh tahu kan mayoritas nya orang apa, atasan nya juga termasuk golongan mayoritas jadi yasudah pasti ada pembedaan, mau gimana bagus nya hasil kerja ku yah tidakakan di puji | Atasan kerap kali membedakan karyawan. Atasan juga tidak pernah memuji hasil kerja. |
| R3BN3035 | Iter | Kalau gaji bang, bagaimana? | |
| R3BN3036 | Itee | Gaji yah sesuai Upah Minimum Kabupaten Kota (UMK) lah, | Gaji sesuai dengan upah minumum kota |
| R3BN3037 | Iter | Bagaimana pendapat abang tentang gaji tersebut bang? | |
| R3BN3038 | Itee | Sejujurnya tidak cukup gaji ku itu, jadi bisa dikatakan tidak puas lah, tidak puas kali, karena faktor salah satu nya aku tidakpuas itu karena gaji ku sebelumnya waktu jadi marketing 3x lipat lebih besar | Ia mengaku gaji tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dan ia tidak puas dengan gaji tersebut karena gajinya 3 kali lebih kecil dari tempat ia sebelumnya kerja. |

| | | | |
|----------|------|--|--|
| | | dari gaji yang ku terima di MB ini, tapi karena aku mencoba hal baru makanya aku terima aja dulu, yah paling sampai akhir tahun 2021 ini lah ku tahankan, setelah itu seperti nya aku mau cari kerja lagi lah yang lain | |
| R3BN3039 | Iter | Jadi kenapa abang merasa tidak cukup bang? | |
| R3BN3040 | Itee | Karena tidak bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari ku, karena gini, aku kan tidak tinggal sama orang tua, jadi yah mau tidak mau harus di cukupkan semua semua nya dengan gaji ku yang kurang itu, ini lah salah satu kekurangan MB ini, seharusnya kan mereka menyediakan satu rumah untuk yang dari luar kota kana tahu kalau tidak mau kasih rumah yah setidak nya di kasih uang lebih untuk sewa rumah di Medan ini kan, memang aku disini tinggal sama saudara ku lah, rumah tulang, tap ikan mereka berarti tidak memberi ku fasilitas seharusnya yang aku terima gitu | |
| R3BN3041 | Iter | Oh begitu ya bang | |
| R3BN3042 | Itee | Iya, selama 3 tahun aku tidak dapat | |
| R3BN3043 | Iter | Kalau kesesuaian gaji dengan rekan kerja abang gimana? | |
| R3BN3044 | Itee | Sesuai lah, disana pukul rata gaji kami yang jabatan nya seperti saya juga lah dan kenaikan gaji itu setelah 5 tahun bekerja, baru ada kemungkinan naik gaji, Kalau dari Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) itu kan seharusnya tiap tahun naik 10% gaji, nah kalau di MB ini udah 5 tahun | Atasan atau perusahaan memberikan gaji yang sama rata sesuai jabatan masing-masing |

| | | | |
|----------|------|---|--|
| | | langsung naik 30% gaji nya | |
| R3BN3045 | Iter | 5 tahun naik gaji bersamaan dengan promosi jabatan tidak bang? | |
| R3BN3046 | Itee | Promosi jabatan itu tergantung kinerja di dalam dan juga system nya nunggu posisi yang dituju itu kosong dulu, alias nunggu giliran lah, pensiun dulu orang nya baru bisa ke posisi itu | Promosi jabatan tergantung kinerja dan sistemnya menunggu posisi yang kosong. |
| R3BN3047 | Iter | Menurut abang bagaimana soal naik jabatan di tempat abang bekerja? | |
| R3BN3048 | Itee | Sedikit susah la, harus banyak usaha nya, belum lagi di tambah banyak saingan plus diskriminasi (sambil tersenyum sinis) | Naik jabatan di perusahaan sekarang susah karena banyak saingan dan adanya diskriminasi |
| R3BN3049 | Iter | Maksud nya gimana bang? | |
| R3BN3050 | Itee | Yah pasti banyak di utamakan untuk promosi jabatan yang orang <i>Chinesse</i> , seperti yang aku bilang tadi karena mayoritas disana begitu, otomatis orang pribumi seperti aku yah di belakangkan gitu | |
| R3BN3051 | Iter | Oh begitu... | |
| R3BN3052 | Itee | Oh ya jelas lah | |
| R3BN3053 | Iter | jadi bagaimana harapan untuk promosi jabatan ya bang? | |
| R3BN3054 | Itee | Kalau menurut aku pribadi sih iya, sangat kecil untuk aku | |
| R3BN3055 | Iter | Bagaimana dengan lingkungan kerja abang? | |
| R3BN3056 | Itee | Tidak nyaman kali, karena salah satu faktor nya tadi Bahasa, mereka pakai Bahasa <i>chinesse</i> yah aku orang Batak mana ngerti, mereka keseharian nya | Lingkungan kerja kurang nyaman karena faktor bahasa mereka cenderung pakai bahasa <i>chinesse</i> sehingga ia kurang |

| | | | |
|----------|------|--|--|
| | | sering pakai Bahasa itu (mengerutkan alis) | paham |
| R3BN3057 | Iter | Oh baik bang, jadi kalau bonus disana gimana bang? | |
| R3BN3058 | Itee | Bonus disana ada dua kali, bulan 3 dan akhir tahun | Terdapat bonus dan diberikan sebanyak 2 kali pada bulan 3 dan akhir tahun. |
| R3BN3059 | Iter | Jumlah bonus sesuai dengan kinerja bang? | |
| R3BN3060 | Itee | Oh iya untuk yang bulan 3 penilaian kinerja, kalau untuk akhir tahun itu hanya dihitung satu kali gaji | |
| R3BN3061 | Iter | Kalau untuk uang tunjangan yg lain dapat bang? | |
| R3BN3062 | Itee | Ada lah, tapi untuk tunjangan makan dan transportasi gadak, karena seperti yang aku bilang, padahal aku pendatang disini tapi mereka tidakbisa kasih lebih | Tidak ada tunjangan |
| R3BN3063 | Iter | Jadi abang tinggal sama saudara dimana? | |
| R3BN3064 | Itee | Di Pakam | |
| R3BN3065 | Iter | Jadi abang tiap hari dari Pakam ke kantor abang? | |
| R3BN3066 | Itee | Iya setiap hari, jadi itu sebenarnya yang di Pakam baru 7 bulan belakangan ini aja, sebelumnya kos | |
| R3BN3067 | Iter | Kenapa tidak kos aja bang? Jadi ada jalan pintas ke Pakam dari jalan MH Thamrin bang? | |
| R3BN3068 | Itee | Dari Menteng, jadi aku tempat saudara karena orang tua ku nya, mereka takut aku nge kos, dan supaya bisa hemat juga | |

| | | | |
|----------|------|---|---|
| R3BN3069 | Iter | Oh iya bang | |
| R3BN3070 | Itee | Sekitar 1 jam an la berkendara | |
| R3BN3071 | Iter | Bagaimana jam kerja disana bang? | |
| R3BN3072 | Itee | Jam kerja disana yah biasa lah seperti pada umumnya, masuk pagi pulang sore kan, cuma kadang kan misal pekerjaan aku dah selesai, tapi ada rekan yang belum selesai, nah aku disuruh untuk bantuin dulu baru boleh pulang, yah tetap aja tidak ada bayaran nya, jadi dianggap loyalitas namanya | |
| R3BN3073 | Iter | Jadi jam kerja nya berapa bang seharusnya? | |
| R3BN3074 | Itee | 8 jam | Jam kerja 8 jam |
| R3BN3075 | Iter | Jam istirahat disana gimana bang? | |
| R3BN3076 | Itee | Karena aku sendiri yang <i>handle</i> bagian ku dan tidak ada rekan kerja di bidang ku di teller, jadi jam istirahat ku itu jam tutup kantor atau jam tutup operasional lah | Jam istirahat pada saat jam tutup kantor atau jam tutup operasional |
| R3BN3077 | Iter | Begitu ya bang | |
| R3BN3078 | Itee | Iya gitu lah, udah terbiasa juga, aku udah setahun sendiri di teller | |
| R3BN3079 | Iter | Itu aturan yang dibuat atasan bang? | |
| R3BN3080 | Itee | Yah karena aku sendiri itu, kalau aku tutup bagaimana nasabah yang mau transaksi | |
| R3BN3081 | Iter | Jadi, kalau menurut abang sendiri bagaimana aturan yang dibuat atasan? | |

| | | | |
|----------|------|---|---|
| R3BN3082 | Itee | Kalau aku sih tidak sesuai yah, tidak nyaman juga lah | |
| R3BN3083 | Iter | Bisa ceritakan gimana aturan itu bang? | |
| R3BN3084 | Itee | Yah salah satu nya terlalu disiplin, karena terlalu disiplin itu jadi nya sepperri terlalu di kekang, mau nya boss harus di ikutkan, kita nya tidak bisa apa apa, dan kemauan boss kami itu harus di turuti, kalau tidak bakal di omelin | Atasan terlalu disiplin responden 3 merasa terkekang. |
| R3BN3085 | Iter | Jadi apa yang abang rasakan dengan aturan itu? | |
| R3BN3086 | Itee | Kesal lah, serin marah marah bahkan disana itu maaf katanya ya, di kasar in atau bicara kasar udah hal yang biasa, kalau tidakada nasabah nih waduh ngeri lah Bahasa kasar yang keluar | Atasan sering marah-marah dan pernah berkata kasar. |
| R3BN3087 | Iter | Kalau untuk hubungan dengan atasan bagaimana bang? | |
| R3BN3088 | Itee | Tidak dekat sih, cuma aku prinsip nya jangan sampai mengecewakan dalam bekerja, itu aja , kalau di tanya nyaman, yah pasti tidak nyaman, cuma karena masih bekerja disitu yang professional aja, jangan kelihatan, nanti yang ada di depak dong saya, jadi masih butuh yah tahan-taha nin aja, karena aku juga orang nya tidakbisa nganggur | Hubungan dengan atasan tidak terlalu dekat. |
| R3BN3089 | Iter | Atasan selalu memberikan solusi tidakketika terjadi masalah? | |
| R3BN3090 | Itee | Jadi di atas ku ada supervisor dan manager, nah mereka kasih solusi, tapi kalau misal supervisor atau manager kasih | Yang memberikan solusi pada saat ada masalah bukan atasan langsung melainkan supervisor |

| | | | |
|----------|------|--|---|
| | | solusi yang salah, itu mereka tidaktanggung jawab, sedangkan yang ngerjakan solusinya kan aku, jadi aku lagi yang kenak, sedikit susah lah, karena ada dua kepala di belakang ku | maneger dsb. |
| R3BN3091 | Iter | Pernah terjadi konflik dengan atasan bang? | |
| R3BN3092 | Itee | Pernah lah sampai adu mulut juga, cuma karena aku bawahan jadi aku tetap jaga nada bicaraku tidak sampai tinggi | Ia pernah konflik dengan atasan. |
| R3BN3093 | Iter | Bagaimana sebenarnya perasaan abang bekerja disitu? | |
| R3BN3094 | Itee | Tertekan lah, kadang kalau udah ngomong kasar, seperti di zoom kemarin, kan malu di kasarin dengan kalimat kotor, jadi cukup menekan mental lah, aku pribadi udah bosan disitu dan juga jenjang karir nya lama | Ia merasa tertekan bekerja di perusahaan saat ini. |
| R3BN3095 | Iter | Apakah abang punya teman di MB itu? | |
| R3BN3096 | Itee | Ada, cuma satu dari marketing, karena orang pribumi juga, jadi lumayan nyambung lah | Ia hanya memiliki teman 1 orang pribumi |
| R3BN3097 | Iter | Reward disana ada bang atau apresiasi gitu? | |
| R3BN3098 | Itee | Ada sertifikasi namanya, jadi kalau kinerja bagus sertifikatnya keluar dan juga ada berupa uang, jadi misalkan gadak absen atau izin selama 6 bulan penuh, di kasih 1 juta dari bos, gitu lah | Terdapat reward jika kinerja bagus maka uang sertifikasinya akan keluar |
| R3BN3099 | Iter | Ada tidak pengembangan diri disana bang? | |
| R3BN3100 | Itee | Ada, berupa ujian secara online isinya tentang otorisasi bank lah nah kalau hasilnya bagus di | |

| | | | |
|----------|------|--|--|
| | | keluarkan sertifikat | |
| R3BN3101 | Iter | Jadi setelah panjang kita wawancara, apakah itu duka yang abang maksud? | |
| R3BN3102 | Itee | Yah begitulah, tapi suka nya ada juga lah walau sedikit (sambil tertawa) | |
| R3BN3103 | Iter | Bener bang, baik bang saya rasa cukup untuk mewawancarai abang, terimakasih sebelumnya atas waktu yang abang berikan | |
| R3BN3104 | Itee | Oh iya sama sama | |

RESPONDEN IV

Nama : WL
Jeniskelamin : Laki-laki
Usia : 35 tahun (sudah menikah)

| Koding | | Isi Pernyataan | keterangan |
|----------|------|---|---|
| R4WL4001 | Iter | Selamat siang bang,saya bang yang buat janji sama abang | |
| R4WL4002 | Itee | Oh iya iya, yuk masuk dulu, kita didalam saja wawancara nya | |
| R4WL4003 | Iter | Iya bang makasih bang, gimana kabarnya bang? | |
| R4WL4004 | Itee | Kabar abang ya gini-gini ajah lah (tertawa) apa yang mau ditanyakan? Langsung ajah kali ya? | |
| R4WL4005 | Iter | Oh oke bang, pertanyaan yang Saya ajukan sedikit sensitif bang,mengenai gaji bang, menurut abang gaji yang abang terima dari perusahaan apa sesuai dengan standar upah? | |
| R4WL4006 | Itee | Oh gapap, sebenarnya sesuai, karena gajikan UMR, tapi abang pribadi merasa gaji tersebut kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan abang dan keluarga. Abang kan udh nikah tanggungnya lebih banyak, apa lagi cuma abang yang kerja, istri abang ibu rumah tangga | Gaji UMR, namun gaji tersebut kurang untuk kebutuhan pribadi dan keluarga |
| R4WL4007 | Iter | Kenapa abang merasa tidak cukup? | |
| R4WL4008 | Itee | Iya abang rasa gaji abang tidak cukup dan abang tidakpuas dengan gaji tersebut. Karena tiap gajian uangnya langsung abis buat memenuhi kebutuhan keluarga abang. Mungkin kalau ada kerjaan dengan gaji yang lebih besar abang bakal keluar dari perusahaan yang sekarang. | Gaji tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehingga ia tidak merasa puas dengan gaji tersebut. dan setiap gajian gaji tersebut langsung abis |

| | | | |
|----------|------|--|--|
| R4WL4009 | Iter | Jadi bagaimana pendapat abang tentang gaji tersebut? Lalu apakah abang merasa adil dengan gaji antara abang dan teman-teman sekantor abang? | |
| R4WL4010 | Itee | Jauh dari harapan kalau masalah gaji. Adil sih karena gaji kan UMR. Cuma abang ngerasa gaji abang tidak cukup. | Pemberi gaji dari perusahaan adil namun gaji tidak cukup. |
| R4WL4011 | Iter | Oh begitu bang, kemudian bang apa abang mendapatkan fasilitas tertentu dari perusahaan? Dan sistem bonus bagaimana ya bang? | |
| R4WL4012 | Itee | Abang tidak dapat fasilitas apapun, karena abang cuma staff biasa. Kalau bonus sih abang rasa tidak ada. | Ia tidak mendapat bonus dan fasilitas dari kantor karna jabatannya hanya staff biasa. |
| R4WL4013 | Iter | Oh begitu bang, untuk tunjangan-tunjangan apa saja yang abang dapat? | |
| R4WL4014 | itee | Cuma tunjangan lebaran lah | Ia mendapat tunjangan lebaran. |
| R4WL4015 | Iter | Lalu bang, apa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja abang? Dan gaji dibayar tepat waktu? | |
| R4WL4016 | Itee | Gaji dibayar tepat waktu, cuma masalah gaji sesuai dengan kinerja menurut abang tidak sesuai di tempat abang lembur tidak dihitung makanya abang cuma makan gaji pokok ajah. Sedikit kali lah abis gajian uangnya langsung abis. Buat beli susu anak keperluan bulanan langsung abis uangnya | Gaji dibayar tepat waktu, dan gaji tidak dibayar sesuai kinerja, karena lembur tidak di hitung |
| R4WL4017 | Iter | Jadi lembur tidak dihitung ya bang? Lalu bang apa abang merasa nyaman dengan lingkungan kerja abang | |
| R4WL4018 | Itee | Iya tidak dihitung, parah kali kan (tertawa). Tempat kerja sih nyaman | Tempat kerja nyaman karena bersih |

| | | | |
|----------|------|--|---|
| | | ya, tempatnya bersih | |
| R4WL4019 | Iter | Kalau dengan teman-teman atau partner bagaimana bang hubungannya? | |
| R4WL4020 | Itee | Kalau teman kantor ya abang baik-baik ajah, tidak ada masalah. Abang juga nyaman sama mereka. | Hubungan dengan teman kantor baik-baik saja. Dan ia nyaman dengan teman di kantornya. |
| R4WL4021 | Iter | Kalau dengan atasan bang? | |
| R4WL4022 | Itee | Kalau dengan atasan ya tidak nyaman ya harus dinyamankan, namanya diatasan kita. | |
| R4WL4023 | Iter | Menurut abang, atasan abang bagaimana orangnya? bijaksana dan adil tidak? | |
| R4WL4024 | Itee | Abang rasa tidak bijaksana ya, terus juga soal promosi jabatan tidak adil, karena biasanya yang saudaranya yg bisa naik jabatan cepat kali rentang waktunya. | Atasan tidak bijaksana dan juga tidak adil karena untuk promosi jabatan selalu mengutamakan keluarga atau saudara. |
| R4WL4025 | Iter | Kalau masalah jam kerja gimana bang? Apakah sesuai? | |
| R4WL4026 | Itee | Kalau jam kerja kadang sesuai kadang tidak, kalau akhir bulan mau gajian banyak kali kerjaan, sampai lama kali abang pulang, dan tidak di hitung lembur. Kalau jam istirahat ya sesuai lah masih bisa lah abang sedikitsantai kalau jam istirahat. | Jam kerja saat akhir bulan tidak sesuai karena pekerjaan karena banyak lembur diakhir bulan dan gaji tidak dihitung/ditambah. |
| R4WL4027 | Iter | Kalau akhir bulan ajah ya bang lembur? Lalu bang ada tidak jaminan berkerja? Seperti asuransi? | |
| R4WL4028 | Itee | Iya, ada kalau jaminan kerja. | |
| R4WL4029 | Iter | Bang di tempat kerja abang sekarang bebas tidak menyumbangkan ide dan mengembangkan potensi? | |
| R4WL4030 | Itee | Tidak, tidak pernah itu abang diminta ngasih ide. Mengembangkan | Perusahaan tidak pernah memberi kesempatan ke |

| | | | |
|----------|------|---|--|
| | | potensi juga tidak | karyawan untuk mengembangkan potensi dan menyumbangkan ide. |
| R4WL4031 | Iter | Sistem cutinya gimana bang? Lalu masalah naik jabatan atau promosi di perusahaan abang gimana? | |
| R4WL4032 | Itee | Sistem cuti pertahun di, 1 tahun 7 kali cuti, kalau tidak diambil ya hangus, masalah naik jabatan sedikit susah, yang punya orang dalam bakal cepat naik jabatan yang tidak punya ya itu itu ajah jabannya. | Sistem cuti pertahun, kalau tidak diambil jatah cuti akan hangus |
| R4WL4033 | Iter | Kalau soal adil dan menyelesaikan masalah, atasan abang bagaimana? | |
| R4WL4034 | Itee | Kalau ini atasan abang sedikit adil dalam menyelesaikan masalah. Kalau ada masalah ya beliau nyari solusi tidak marah dan nyalahin bawahan | Saat ada masalah di perusahaan atas akan mencari solusi dan tidak menyalahkan atasan |
| R4WL4035 | Iter | Bang disini ada rewardnya tidak? | |
| R4WL4036 | itee | Aduh tidak ada lah, bonus ajah tidak ada apalagi reward | Tidak ada reward dari perusahaan |
| R4WL4037 | Iter | Bang ada tidak diskriminasi antara karyawan dengan atasan? Terus atasan pernah tidak bang menyalahgunakan kekuasaannya? | |
| R4WL4038 | Itee | Jika diskriminasi tidak ada, kalau masalah menyalahgunakan kekuasaan ya pernah. yang seperti abang bilang tadi kalau ada keponakan atasan kerja di tempat abang cepatlah dia naik jabatan. | Atasan pernah menyalahgunakan kekuasaan. Seperti keponakan atasan kerja di tempat yang sama dengan responden maka atasan akan membuat keponakannya lebih cepat naik jabatan. |
| R4WL4039 | Iter | Oh begitu bang, lalu bang bagaimana menurut abang jam kerja? | |
| R4WL4040 | Itee | Menurut abang jam kerja aman ya, Cuma Kalau akhir bulan tidak seimbang dengan kehidupan pribadi | Jam kerja tidak seimbang di akhir bulan. Karena kalau akhir bulan lebih |

| | | | |
|----------|------|---|---|
| | | abang, karna jika akhir bulan abang lebih lama di kantor waku sama keluarga pun berkurang. Gitu lah, skalian curhat jadi nya ya (sambil tertawa) | lama di kantor waktu dengan keluarga berkurang. |
| R4WL4041 | Iter | Iya bang gapapa, kalau begitu, saya rasa itu ajahlah bang yang ingin saya tanyakan. Terimakasih banyak ya bang atas informasi dan waktunya. Pamitlah saya ya bang | |

RESPONDEN V

Nama : SW
Jeniskelamin : Perempuan
Usia : 23 Tahun

| Koding | | Isi Pernyataan | keterangan |
|----------|------|---|--|
| R5SW5001 | Iter | Selamat siang kak, saya yang buat janji sama kakak | |
| R5SW5002 | Itee | Oh iya iya, yang ngechat dari wa semalam kan? | |
| R5SW5003 | Iter | Iya kak. Apa kabar kak? | |
| R5SW5004 | Itee | Kabar aku ya gini-gini ajah lah (tertawa) apa yang mau ditanyakan? | |
| R5SW5005 | Iter | Oh oke kak, pertanyaan Saya pertama kali mengenai gaji nih kak. Menurut kakak gaji di tempat kakak kerja sekarang gimana kak? | |
| R5SW5006 | Itee | Sudah sesuai lah, bisa dikatakan udah puas juga, karna gajinya cukup besar. Dan sangat cukup untuk kebutuhan aku. | Gaji sudah sesuai dan ia puas dengan gaji tersebut karena gaji lumayan besar dan cukup untuk kebutuhan pribadi |
| R5SW5007 | Iter | Lalu kak masalah gaji menurut kakak adil tidak gaji yg diberikan ke kakak dibanding teman-teman kakak? | |
| R5SW5008 | Itee | Adil untuk posisi aku yang gajinya rata. | Pemberian gaji ke karyawan adil karena untuk posisi yang sama gajinya tetap sama. |
| R5SW5009 | Iter | Oh begitu kak, kemudian kak apa kakak mendapatkan fasilitas tertentu dari perusahaan? Dan sistem bonus bagaimana ya kak? | |
| R5SW5010 | Itee | Fasilitas tertentu tidak ada. Kalau bonus ada sistem | Ada bonus dari perusahaan apabila mencapai penjualan |

| | | | |
|----------|------|--|--|
| | | bonusnya kalau kita mencapai target penjualan dapat bonus. | mencapai target |
| R5SW5011 | Iter | Oh begitu kak, untuk tunjangan-tunjangan apa saja yang kakak dapat? | |
| R5SW5012 | Itee | Cuma tunjangan lebaran | Ia mendapat tunjangan lebaran |
| R5SW5013 | Iter | Lalu kak, apa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja kakak? Dan gaji dibayar tepat waktu? | |
| R5SW5014 | itee | Sesuai, gaji juga tepat waktu, tidak pernah mundur atau tidak sesuai jadwal | Gaji diberikan tepat waktu dan tidak pernah mundur atau tidak tepat waktu. |
| R5SW5015 | Iter | Bagaimana dengan jam lembur disana kak? | |
| R5SW5016 | Itee | Tidak dihitung | Jam lembur tidak di hitung |
| R5SW5017 | Iter | Jadi lembur tidak dihitung ya kak? Lalu bagaimana lingkungan kerja kaka? | |
| R5SW5018 | Itee | Iya tidak dihitung. Kalau lingkungan kerja nyaman nyaman ajah sih | Lingkungan kerja nyaman |
| R5SW5019 | Iter | Kalau dengan teman-teman atau partner bagaimana kak? | |
| R5SW5020 | Itee | Kalau sama teman sekantor ya gitulah ada yg nyaman ada yg nggak, soalnya ada 1 yang sedikitdengki orangnya suka nyindir nyindir seperti misalnya aku lagi diam terus katanya "kerja-kerja jangan duduk ajah" gitu katanya padahal baru terduduk aku. Hal ini cukup mengganggu psikis juga ya kalau tiap hari jumpa dia, makanya sabar sbaar aja aku, rasa nya liat di itu pingin kali ku tamparkan | Terjadi konflik dengan salah satu teman sekantor disebabkan karena iri dan dengki. |
| R5SW5021 | Iter | Kalau dengan atasan | |

| | | | |
|----------|------|---|---|
| | | bagaimana hubungannya kak? | |
| R5SW5022 | Itee | Kalau dengan atasan nyaman kak baik orangnya. | Hubungan dengan atasan nyaman karena menurut ia atasan baik. |
| R5SW5023 | Iter | Menurut kakak, atasan kakak orangnya bagaimana? | |
| R5SW5024 | Itee | Adil kak bijaksana juga. | Atasan baik dan bijaksana |
| R5SW5025 | Iter | Kalau masalah jam kerja gimana kak? | |
| R5SW5026 | Itee | Gimana ya, sedikit tidak sesuai sepertinya soalnya misalnya hari ini aku tidak masuk karena ngambil jatah libur, bisa-bisa klo mereka butuh nyuruh kerja ya kerja. Terus waktu istirahat juga cepat kali, waktunya itu tidak ada kesepakatan dari jam berapa sampai jam berapa. | Jam kerja tidak sesuai karena terkadang hari libur dan saat mengambil jatah cuti kalau tiba-tiba disuruh ke kantor ia harus ke kantor. Waktu istirahat juga terlalu cepat dan tidak ada kesepakatan jatah istirahat berapa jam. |
| R5SW5027 | Iter | lalu kak ada tidak jaminan berkerja? Seperti asuransi? | |
| R5SW5028 | Itee | ada kalau jaminan kerja. | Ia mendapatkan jaminan pekerjaan berupa asuransi |
| R5SW5029 | Iter | Kak di tempat kerja kakak sekarang bagaimana untuk menyumbangkan ide dan mengembangkan potensi? | |
| R5SW5030 | Itee | Kalau itu sih sebenarnya bisa menyumbangkan ide, tapi atasan tidak pernah melibatkan kami dalam rapat, jadi jarang untuk mengeluarkan suara, paling jika ada rapat, hanya berisi pemberitahuan bukan diskusi | Pemimpin jarang melibatkan bawahan saat rapat sehingga karyawan jarang mengeluarkan pendapat. |
| R5SW5031 | Iter | Sistem cutinya gimana kak? Lalu masalah naik jabatan atau promosi di perusahaan kak gimana? | |
| R5SW5032 | Itee | Sistem cuti ada. Naik jabatan | Terdapat sistem cuti dan |

| | | | |
|----------|------|--|--|
| | | ada | naik jabatan |
| R5SW5033 | Iter | Kalau soal adil dan menyelesaikan masalah, atasan kakak bagaimana? | |
| R5SW5034 | Itee | Kalau ini atasan kakak adil dalam menyelesaikan masalah. Kalau ada masalah ya beliau nyari solusi selesai kan sama sama | Atasan adil dalam menyelesaikan masalah dan kalau ada masalah atasan nyari solusi bersama. |
| R5SW5035 | Iter | Kak disini ada reward? | |
| R5SW5036 | itee | Ada kalau mencapai target dapat reward | Terdapat reward saat mencapai target |
| R5SW5039 | Iter | Kak ada tidak diskriminasi antara karyawan dengan atasan? Lalu apakah atasan pernah menyalahgunakan kekuasaannya? | |
| R5SW5040 | Itee | Jika diskriminasi tidak ada, kalau masalah menyalahgunakan kekuasaan tidak pernah | Atasan tidak pernah menyalahgunakan kekuasaan. Dan tidak pernah mendiskriminasi |
| R5SW5041 | Iter | Oh begitu kak, lalu bagaiman kehidupan kerja dan kehidupan pribadi kakak? | |
| R5SW5042 | Itee | Tidak seimbang, lebih banyak waktu dikerjakan | Kehidupan tidak seimbang karena lebih banyak waktu di kerjaan |
| R5SW5043 | Iter | Oh begitu kak, Saya rasa itu ajahlah kak yang ingin saya tanyakan. Terimakasih banyak ya kak atas informasi dan waktunya. Pamitlah saya ya kak | |
| R5SW5044 | Itee | Oh udah ya, oke-oke lah makasih juga ya, hati-hati di jalan ya | |

RESPONDEN VI

Nama : F
Jenis kelamin : Perempuan
Usia : 24 tahun

| Koding | | Isi Pernyataan | Keterangan |
|---------|------|---|--|
| R6F6001 | Iter | Hai kak, saya yang ingin mewawancarai kaka | |
| R6F6002 | Itee | Oh iya kak, salam kenal | |
| R6F6003 | Iter | Kakak sudah bersedia saya wawancarai? | |
| R6F6004 | Itee | Sudah kak sudah, silahkan kak | |
| R6F6005 | Iter | Baik kak, kita jangan terpaku sekali ya kak, kaka boleh sambil cerita | |
| R6F6006 | Itee | Iya kak | |
| R6F6007 | Iter | Kaka sudah berapa lama kerja di RJ kak? | |
| R6F6008 | Itee | Baru 4 bulan kak | |
| R6F6009 | Iter | Oh 4 bulan ya | |
| R6F6010 | Itee | Iya kak, tapi saya sudah tidak betah disitu | Ia merasa tidak betah walau baru 4 bulan bekerja |
| R6F6011 | Iter | Boleh di jelaskan atau diceritakan kenapa kaka tidak betah di RJ? | |
| R6F6012 | Itee | Yang paling utama itu yang buat saya tidak betah adalah, lingkungan kerja yang tidak enak banget lah kak, karena 4 bulan yang saya rasakan itu seperti saling menjatuhkan sama sekali, jadi tidak nyaman juga kak, dan juga hubungan saya dengan rekan kerja sangat tidak kondusif, jadi di tempat saya bekerja itu ada namanya PJ (penanggungjawab), sebenarnya bukan atasan, tapi PJ nya ini anak dari tangan kanan | Lingkungan yang buruk membuat ia merasa sangat tidak nyaman karena saling menjatuhkan satu sama lain |

| | | | |
|---------|------|--|--|
| | | direktur, jadi mamak si PJ ini lah kak atasan saya, jadi PJ ini suka sekali mengadu hal-hal yang menurut saya tidak perlu lah di sampaikan, jadi saya sering kenak marah atasan saya ini kak | |
| R6F6013 | Iter | Apakah selalu seperti itu PJ nya kak? | |
| R6F6014 | Itee | Iya kak, saya bingung juga hadapi orang seperti PJ saya ini, dan saya pernah tanya ke ibu farmasi, dan ibu itu yang sudah lama bekerja di RJ bilang kalau di lingkungan mereka memang sudah terbiasa untuk sikut menyikut, dan sudah banyak juga yang lain curhat ke saya tentang PJ ini | Karakter PJ yang membuat responden merasa bingung untuk dihadapi |
| R6F6015 | Iter | Bagaimana menurut kaka lingkungan kerja kaka? | |
| R6F6016 | Itee | Sebenarnya sangat tidak sehat kak, karena bukan bahu membahu tetapi malah sikut menyikut, tapi saya prinsip nya tidak mau menyikut orang sih kak, eh tapi awak yang di sikut kawan awak sendiri, cuma saya orang nya malas ribut kak, jadi kebanyakan ngalah aja lah, banyak banyak sabar juga | Ia memilih untuk sabar dalam menghadapi lingkungan yang tidak sehat |
| R6F6017 | Iter | Kalau boleh tahu, kaka bagian apa di RJ itu kak? | |
| R6F6018 | Itee | Saya seharusnya bagian rekam medis, pendataan gitu kak, tapi karena kemarin STR (Surat Tanda Registrasi) saya belum ada dari kampus, jadi saya diletakkan di bagian Informasi, sebenarnya hampir sama aja kak | Responden ditempatkan di bagian yang tidak sesuai dengan jurusannya, namun responden bisa menghandle nya |
| R6F6019 | Iter | Oh gitu, kalau gaji nya di RJ bagaimana kak? | |
| R6F6020 | Itee | Saya kalau soal gaji aman aman aja ya kak, maksudnya yah saya | Responden tidak merasa keberatan |

| | | | |
|---------|------|--|--|
| | | terima aja walau mungkin bagi beberapa orang jumlahnya sedikit, tapi saya niatnya bekerja bukan hanya karena duit sih, jadi saya syukuri aja kalau soal gaji ya kak | dengan jumlah gaji yang diterimanya |
| R6F6021 | Iter | Jadi apakah kaka puas dengan gaji kaka? | |
| R6F6022 | Itee | Dibilang puas tapi memang sedikit nominalnya, jadi di syukuri aja lah kak | Responden memilih untuk mensyukuri berapa pun yang ia dapat |
| R6F6023 | Iter | Jadi sejak kapan kakak sudah merasakan tidak nyaman bekerja di RJ kak? | |
| R6F6024 | Itee | Jujur ya kak, sebenarnya dua minggu di awal saya sudah tidak betah kak, cuma saya mencoba untuk bertahan dan juga saya pikir mungkin butuh adaptasi yang lebih lama aja | Responden sudah merasa tidak nyaman pada 2 minggu pertama bekerja |
| R6F6025 | Iter | Lalu apa yang membuat kaka bertahan hingga saat ini yang sudah 4 bulan? | |
| R6F6026 | Itee | Pertama, karena pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang saya sukai, makanya saya gaji gadak masalah dan yang kedua karena ibu saya kak, sebenarnya dua bulan kerja saya sudah ingin <i>resign</i> , dan mencari di tempat yang berbeda tapi dengan jenis pekerjaan yang sama seperti saat ini, tapi ibu saya tidak memberi izin kepada saya untuk pindah tempat kak, karena ibu saya gamau jauh dari saya, RJ ini memang dekat rumah saya kak | Responden memilih bertahan selama 4 bulan karena pekerjaan ini merupakan yang disukai nya, dan tetap bertahan karena tidak diberi izin oleh ibunya pindah tempat kerja |
| R6F6027 | Iter | Jadi berniat sampai kapan bekerja disana kak? | |
| R6F6028 | Itee | Itulah yang belum tahu kak, masih saya usahakan untuk bertahan | Hasil gaji responden bekerja untuk |

| | | | |
|---------|------|---|--|
| | | demu ibu saya, karena untuk saat ini saya juga tulang punggung keluarga kak, setiap gajian, semua uang gaji saya kasih ke ibu saya kak | keluarga |
| R6F6029 | Iter | Kira-kira kapan kak? | |
| R6F6030 | Itee | Mau nya dalam waktu dekat ini kak, saya udah tidak tahan kali kak, pingin lepas rasanya dari RJ itu, pingin kabur, pokok nya kalau bisa secepat nya lah saya keluar dari situ kak | Responden masih tetap ingin pindah kerja untuk mendapatkan suasana yang baru |
| R6F6031 | Iter | Jadi apakah pernah terjadi hal-hal yang membuat kaka merasa sangat tidak nyaman? | |
| R6F6032 | Itee | Pernah lah kak, cukup sering pun | |
| R6F6033 | Iter | Boleh diceritakan kak? | |
| R6F6034 | Itee | Boleh kak, jadi pernah ada pasien yang datang kan kak, otomatis ke saya kan kak, jadi ketika pasien ini saya data, saya tanyak mengenai surat rujukan dari Bidan, tetapi pasien ini bilang tidak punya surat tersebut, yaudah saya data sesuai apa yang di katakn pasien, terus si PJ ini nanya mengenai kelengkapan, yah saya bilang lah kalau pasien tidak ada surat tersebut, lalu PJ nya ini nanya ke pasien nya langsung, dan pasien nya bilang ada surat dari Bidan, langsung lah si PJ ini memarahi saya depan umum kak, bahkan memukul meja di depan orang banyak, PJ nya ini memang tidak pernah percaya sama saya kak, saya pun tidak tahu kenapa | Responden mendapatkan pengalaman yang sangat tidak menyenangkan |
| R6F6035 | Iter | Sudah berapa kali hal ini terjadi kak? | |
| R6F6036 | Itee | Ada lah beberapa kali kejadian seperti itu kak, cuma yah tidak bisa mau marah juga walau saya | Kejadian yang tidak menyenangkan cukup |

| | | | |
|---------|------|--|--|
| | | benar kak | sering terjadi |
| R6F6037 | Iter | Jadi bagaimana menurut kaka tentang manajemen disana? | |
| R6F6038 | Itee | Tidak bagus lah kak, berantakan, ini kebetulan juga udah baru ganti direktur, malah makin parah system manajemen nya kak | Struktur bekerja yang tidak sesuai |
| R6F6039 | Iter | Jadi selama 4 bulan, apakah kaka mempunyai rekan? | |
| R6F6040 | Itee | Ada kak, tapi itupun tidak dari bagian informasi, dari bagian yang lain kak, sering curhat-curhatan juga kak, jadi rekan yang dekat ini usianya diatas saya, jadi saya sebut aja kakak T ini ya kak, jdi kak T ini udah bekerja 4 tahun dan pernah dipermalukan seperti saya juga kak, bahkan lebih parah yaitu di <i>tokok</i> gitu kepala nya kak, kaka bayangin aja lah kak | Responden punya rekan kerja dari bagian yang tidak sama dengan responden |
| R6F6041 | Iter | Apakah di <i>tokok</i> dengan PJ itu kak? | |
| R6F6042 | Itee | Bukan kak, sama bapak M Namanya kak, jadi karena kejadian itu, kaka itu gamau masuk satu shift dengan bapak M ini, karena gabisa lupa dia sama kejadian itu | |
| R6F6043 | Iter | Lalu bagaimana dengan si T kak? | |
| R6F6044 | Itee | Si T tetap bertahan disana kak, karena dia itu udah nyaman di RJ, jadi di pertahanin nya, liat lah kak moral orang-orang di lingkungan saya kerja kak, terutama atasan-atasan ini kak | |
| R6F6045 | Iter | Oh begitu | |
| R6F6046 | Itee | Iya kak benar, bukan dengan tempat atau pun lingkungannya, saya pun begitu kak, tapi kalau saya secinta-cintanya dengan jenis pekerjaan ini, tetap aja saya | |

| | | | |
|---------|------|---|-------------------------------------|
| | | ingin keluar dari RJ secepat mungkin kak | |
| R6F6047 | Iter | Iya kak | |
| R6F6048 | Itee | Memang sih kak saya tahu dunia kerja itu berat, dan tidak jarang juga ada beberapa orang yang ingin menjatuhkan kita, cuma saya rasa tidak separah di RJ ini lah kak, luar biasa mengerikan | |
| R6F6049 | Iter | Jadi bagaimana perasaan kakak? | |
| R6F6050 | Itee | Pernah lah kak saya sampai <i>stress</i> rasanya, terus juga asam lambung saya pernah sampai naik, bahkan udah di infus kemarin 2 hari, itulah kenapa saya kemarin tunda perjumpaan kita | |
| R6F6051 | Iter | Oh iya kak | |
| R6F6052 | Itee | Yah gitulah kak, Namanya juga penuh tekanan, tiap hari di tekan, apa tidak <i>stress</i> | |
| R6F6053 | Iter | Jadi kaka sering cerita kalau ada masalah sama siapa kak? Sama kak T itu? | |
| R6F6054 | Itee | Tidak lah kak, kak T itu cuma kawan di kantor aja, tapi dia lebih baik lah dari yang lain, ada temen ku Namanya N kak, dia lah yang tahu semua cerita saya kak | |
| R6F6055 | Iter | N ini kawan kerja kak? | |
| R6F6056 | Itee | Tidak, kawan saya dari jaman sekolah dulu kak, tapi sampai sekarang masih bagus hubungan kami | |
| R6F6057 | Iter | Oh begitu, jadi pernah tidak kaka merasa di hina atau di diskriminasi? | |
| R6F6058 | Itee | Pernah kak, saya sering dibilang pikun sama PJ saya itu kak, saya merasa tidak senang, tapi yah | Ia pernah di hina dengan PJ seperti |

| | | | |
|---------|------|--|---|
| | | cuma bisa diam aja, terima aja apa kata dia kak | dibilang pikun |
| R6F6059 | Iter | Kok begitu kak? | |
| R6F6060 | Itee | Memang kak, kasar orang nya kak, pernah rekam medis saya di campakkan nya kak | |
| R6F6061 | Iter | Oh begitu ya kak | |
| R6F6062 | Itee | Pokok nya PJ saya ini tidak pernah salah kak, dia sendiri mengakuin kalau dia selalu benar dalam bekerja | Atasan merasa tidak pernah salah. Bahkan ia mengakui kalau dirinya selalu benar. |
| R6F6063 | Iter | Berarti menurut kaka bagaimana komunikasi kaka dengan PJ ini ya kak? | |
| R6F6064 | Itee | Sangat tidak baik lah kak, pokok nya kalau ada salah kan saya atau ada kekurangan, PJ nya tidak bisa ngomong baik-baik kak, kalau tidak ketus yah omongan nya menyakitkan hati | Hubungan ia dengan atasan tidak baik. saat respon 6 berbuat salah atasan selalun menyakiti hatinya. Dan atasan tidak pernah berbicara baik-baik |
| R6F6065 | Iter | Baik kak, saya rasa sudah cukup gambaran cerita yang kaka berikan | |
| R6F6066 | Itee | Oh iya kak, sudah siap ya? | |
| R6F6067 | Iter | Sudah kak, terimakasih banyak ya kak | |
| R6F6068 | Itee | Iya kak sama sama | |

**VERBATIM
INFORMAN
RESPONDEN I-VI**

VERBATIM INFORMAN RESPONDEN I

Nama : SS
 JenisKelamin : Perempuan
 Usia : 34 Tahun
 Hubungan dengan Responden : Rekan kerja
 Hari/Tanggal : Selasa/16 Maret 2021
 Pukul : 12.00 – 13.00
 Tempat : Jl. Kapten Muslim (café)

| Koding | | Isi Pernyataan |
|-----------|------|--|
| IFR1-1051 | Iter | Halo bu (sambal menjabat tangan) |
| IFR1-1052 | Itee | Oh iya, halo, silahkan duduk |
| IFR1-1053 | Iter | Iya bu, makasih bu |
| IFR1-1054 | Itee | Apa yang mau kamu tanyakan dengan saya? |
| IFR1-1055 | Iter | Oh iya ibu, saya mau tanya terkait HS di kantor bu, tentang kesehariannya bu |
| IFR1-1056 | Itee | Oo iya, beliau memang rekan kerja saya, tetapi kenapa saya yang kamu pilih untuk bertanya tentang HS? |
| IFR1-1057 | Iter | Maaf bu sebelumnya, saya belum sempat memberitahukan, jadi saya dapat info dari satpam bu, saya bertanya rekan kerjan terdekat dengan HS dan saya dapat dari satpam nama ibu dan meminta no wa ibu |
| IFR1-1058 | Itee | (tertawa), oh begitu ..., yasudah tidak apa-apa, sebenarnya saya tidak terlalu dekat hanya saya beberapa kali sering makan siang bareng kalau HS tidak membawa bekal, yaudah tanya lah apa yang mau kamu tanya |
| IFR1-1059 | Iter | Terimakasih bu sebelumnya, baik bu saya akan mulai ya bu... |
| IFR1-1060 | Itee | Iya silahkan . . . |
| IFR1-1061 | Iter | Bagaimana HS dengan pekerjaannya bu? |
| IFR1-1062 | Itee | Maksudnya bagaimana? |
| IFR1-1063 | Iter | Apakah HS pernah bercerita tentang pekerjaannya? |
| IFR1-1064 | Itee | Ada, HS pernah bercerita bahwa saat ini ia lagi mengalami masalah keuangan memang, ngeluh seperti |

| | | |
|-----------|------|---|
| | | itu la |
| IFR1-1065 | Iter | Gaji di tempat ibu bagaimana menurut ibu? |
| IFR1-1066 | Itee | Tidak sedikit, UMR lah, cuma yah memang kalau untuk HS kurang, karena anak nya dua kan, terus juga suaminya juga tidak begitu banyak gajinya, jadi HS yang menyokong keuangan keluarganya |
| IFR1-1067 | Iter | Oh begitu ya bu... |
| IFR1-1068 | Itee | Iya, makanya saya juga ikut prihatin |
| IFR1-1069 | Iter | Jadi kalau boleh tahu posisi HS disana apa ya bu? |
| IFR1-1070 | Itee | Manager |
| IFR1-1071 | Iter | Oh manager ya bu, jadi kalau fasilitas bagaimana bu? |
| IFR1-1072 | Itee | Fasilitas memang tidak disediakan, walau HS manager dia memang tidak dapat fasilitas |
| IFR1-1073 | Iter | Jadi memang tidak ada HS dapat ya bu? |
| IFR1-1074 | Itee | Tidak ada |
| IFR1-1075 | Iter | Lalu bagaimana dengan hubungan rekan kerja bu? |
| IFR1-1076 | Itee | Oh kalau soal rekan kerja HS memang jarang bergaul, dia tidak begitu suka dengan rekan kerja kantornya memang, katanya karena suka gibahin dia (sambil tertawa) |
| IFR1-1077 | Iter | Baik bu |
| IFR1-1078 | Itee | Iya, makanya dia sering bawa bekal sendiri |
| IFR1-1079 | Iter | Kalau atasan ibu gimana bu? |
| IFR1-1080 | Itee | Atasan kami ketat aturan sekali, susah la, atasan kami ini pun gamau dekat sama bawahannya, ada juga anak emas nya, jadi memang jarang ada yang dekat sama atasan kami ini, kecuali anak emas nya itu, susah la pokok nya, mau menyampaikan pendapat aja takut (sambil tertawa) |
| IFR1-1081 | Iter | Jadi menurut ibu bagaimana tentang berkembang di kantor itu? |
| IFR1-1082 | Itee | Sedikit susah la kalau atasannya begitu |
| IFR1-1083 | Iter | Oh oke bu, kalau boleh tahu nih bu, jam kerja HS |

| | | |
|-----------|------|---|
| | | gimana ya bu? |
| IFR1-1084 | Itee | Maksudnya gimana? |
| IFR1-1085 | Iter | Apakah bu HS pernah ngeluh soal jam kerja di kantor itu? |
| IFR1-1086 | Itee | Ohh itu, (sambil mengingat)..., pernah, kadang kalau pulang lama dari kantor nih ya, di hari kerja gitukan, dia mau tu bertengkar dengan suami nya karena lama pulang dan dianggap tidak bisa mengurus anak |
| IFR1-1087 | Iter | Oh iya iya bu |
| IFR1-1089 | Itee | Iya, itu lah yang pernah di ceritakan nya sama saya |
| IFR1-1090 | Iter | Baik bu, wawancara saya cukup sampai disini bu, sekali lagi terimakasih ya bu |
| IFR1-1091 | itee | Oh iya sama sama ya |
| IFR1-1092 | Iter | Iya bu |

VERBATIM INFORMAN RESPONDEN II

Nama : ND
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Usia : 26 Tahun
 Hubungan dengan Responden : Teman Dekat
 Hari/Tanggal : Kamis/18 Maret 2021
 Pukul : 12.00 – 13.30
 Tempat : De'Nasti Coffee Shop Jl. Besar Tembung

| Koding | | Isi Pernyataan |
|-----------|------|--|
| IFR2-2074 | Iter | Selamat siang kak, saya yang mau wawancara kak terkait bang SR kemarin |
| IFR2-2075 | Itee | Oh iya, kamu ya? |
| IFR2-2076 | Iter | Iya kak, boleh saya mewawancarai tentang SR dengan kak? |
| IFR2-2077 | Itee | Oh iya silahkan, boleh-boleh, apa yang mau kamu tahu tentang SR rupanya? |
| IFR2-2078 | Iter | Saya mau menanyakan soal bagaimana perasaan SR bekerja di tempat nya bekerja saat ini kak |
| IFR2-2079 | Itee | Oohh gitu..., jadi kak sebagai informan kamu lah ya gitu? (sambil tertawa) |
| IFR2-2080 | Iter | Iya kak, seperti yang sudah saya jelaskan dengan kak via WhatsApp |
| IFR2-2081 | Itee | Oke silahkan, tanyalah |
| IFR2-2082 | Iter | Iya kak, jadi yang pertama kali ingin saya tanyakan apakah SR sering mengeluh atau bercerita ke kak soal pekerjaannya? |
| IFR2-2083 | Itee | (tertawa)... seringlah, hampir tiap hari kami komunikasi via WhatsApp, dan dia sering kali lah cerita soal pekerjaannya, sampai kami tu lebih sering Voice Note (vn), dari pada ngetik |
| IFR2-2084 | Iter | Boleh tahu kak spesifik yang diceritakan SR ke kak apa saja? |
| IFR2-2085 | Itee | Oh boleh, jadi dia itu cerita keseharian gitu, jadi hampir tiap hari dia cerita kalau dia tidak betah disitu dan tidak nyaman, keseringan dia certain mengenai atasan nya, atasan nya itu katanya tidak pernah bisa menghargai orang lain, geram kali dia sebenarnya |

| | | |
|-----------|------|---|
| IFR2-2086 | Iter | Tidak bisa menghargai gimana kak? |
| IFR2-2087 | Itee | Jadi dia ada cerita kalau atasan nya ini suka semena-mena gitu, pernah si SR ini bilang kalau jam makan siang pun si atasannya ini nyuruh untuk <i>meeting</i> , tidak bisa dilihat nya jam istirahat, yah mau tidak mau si SR ini maul ah kan, namanya juga di perintah atasan, terus atasan nya ini gamau rugi, si SR ini kan <i>lead community manager</i> , kan lumayan tinggi yah itu jabatan dia disana, tapi atasan nya itu sama sekali tidak kasih anggota buat dia, jadi dia itu kalau kerja yah semua nya sendiri |
| IFR2-2088 | Iter | Oh iya benar kak, SR bilang kalau dia meng <i>handle</i> banyak kerjaan tanpa ada satu pun anggota, jadi itu benar ya kak? |
| IFR2-2089 | Itee | Benar, bahkan nih ya fasilitas laptop aja tidak dapat, bayangin lah, jadi SR itu pakai laptop dia sendiri |
| IFR2-2090 | Iter | Iya kak |
| IFR2-2091 | Itee | Hah, begitulah cerita dia |
| IFR2-2092 | Iter | Baik kak |
| IFR2-2093 | Itee | Apa tidak parah kali, hanya laptop aja tidak bisa di sediakan mereka, sampai akhirnya si SR ini berontak, baru di kasih mereka yang baru, itu pun tidak yang tinggi seri nya |
| IFR2-2094 | Iter | Kalau gaji gimana kak disana? |
| IFR2-2095 | Itee | Itu lagi lebih parah hahaha, tidak sesuai dengan yang di janjikan dan tidak sesuai sama jabatan dia lah, maka seperti nya itu permainan atasan nya juga, karena kata si SR ini gajinya dikirim bukan oleh bagian keuangan, makanya ada sesuatu seperti nya memang, kecewa lah dia, tidak puas dia |
| IFR2-2096 | Iter | Jadi gaji yang seharusnya di terima berapa kak? |
| IFR2-2097 | Itee | Kaka tidak bisa bilang nominal ya, cuma yang di terima dia saat ini itu yah Upah Minimum Regional (UMR) lah, segitu lah kisaran nya |
| IFR2-2098 | Iter | Cukup tidak untuk keseharian SR kak? |
| IFR2-2099 | Itee | Kalau untuk dia sendiri cukup, tap ikan dia juga anak tunggal ya, jadi harus bantu kedua orang tua nya juga, dia lah yang mem <i>backup</i> ekonomi keluarga, jadi yah |

| | | |
|-----------|------|--|
| | | kurang juga |
| IFR2-2100 | Iter | Memang nya orang tua nya tidak bekerja kak? |
| IFR2-2101 | Itee | Kalau itu kaka kurang tahu ya, tapi setahu kaka mamak nya lagi sakit |
| IFR2-2102 | Iter | Oohh gitu ya kak, berarti harus banyak lah waktu SR sama mamak nya ya kak? Apa lagi dalam keadaan sakit gini kak |
| IFR2-2103 | Itee | Itu juga lah yang jadi permasalahan, dia sering <i>overtime</i> di tempat nya kerja, pulang nya malam terus, kadang pun sabtu atau minggu di panggil kerja, susah juga dia mengatur waktu kerja dengan mamak nya itu |
| IFR2-2104 | Iter | Astaga iya ya kak, memang nya sakit apa mamak nya kak? |
| IFR2-2105 | Itee | Kalau itu kaka kurang tahu, karena dia gamau bilang kalau soal privasi gitu, tapi kalau soal kerjaan tiap hari kami saling <i>sharing</i> |
| IFR2-2106 | Iter | Selalu <i>sharing</i> berarti ya kak? |
| IFR2-2107 | Itee | Iya, makanya yah lumayan banyak tahu lah gimana SR dengan pekerjaan nya |
| IFR2-2108 | Iter | Kak, kantor SR ada asuransi kesehatan? |
| IFR2-2109 | Itee | Ada, pasti ada setiap perusahaan cuma beda nya yah cepat atau tidak di distribusikan atau diberikan ke pegawai nya |
| IFR2-2110 | Iter | Jdi asuransi kesehatan di tempat SR bagaimana kak? |
| IFR2-2111 | Itee | Ada dia dapat, cuma lama gitu dapatnya kemarin kata dia, kalau tidak salah lebih dari 5 bulan gitu baru dapat, padahal biasa nya setelah 3 bulan bekerja udah dapat |
| IFR2-2112 | Iter | Kenapa bisa gitu ya kak? |
| IFR2-2113 | Itee | Yah itu tadi, emang tidak bagus perusahaan nya |
| IFR2-2114 | Iter | Hmm begitu kak |
| IFR2-2115 | Itee | Iya, gitulah ada nya, pokok nya dia udah tidak betah kali lah disana, kalau ada pekerjaan yang baru mungkin dia bakal <i>resign</i> , karena untuk berkembang disitu susah lah, gabisa berkembang |

| | | |
|-----------|------|---|
| IFR2-2116 | Iter | Maksud kaka potensi yang bekerja disitu tidak akan berkembang? |
| IFR2-2117 | Itee | Gausah lah potensi, untuk bertukar pikiran aja tidak bisa, semua harus kemauan atasan nya, tidak boleh kasih pendapat sama sekali |
| IFR2-2118 | Iter | Wahh, cukup parah ya kak |
| IFR2-2119 | Itee | Iya, jadi jangan kan potensi yang berkembang, gadak harapan sama sekali lah pokok nya disana |
| IFR2-2120 | Iter | Begitu ya kak, hmm selain itu ada lagi tidak yang pernah di bahas SR dengan kaka? |
| IFR2-2121 | Itee | Apa lagi ya, seperti nya udah itu semua lah gambaran dari SR, banyak <i>mudharat</i> (sambil tertawa), tahu <i>mudharat</i> kan? |
| IFR2-2122 | Iter | Tahu kak, banyak rugi nya maksud kaka di tempat SR bekerja kan? |
| IFR2-2123 | Itee | Iya benar, gadak untung nya, paling kalau pun di ada kan, cuma 10% atau 20 % lah |
| IFR2-2124 | Iter | Baiklah kaka, saya rasa wawancara nya bisa saya cukupkan sampai disini kak |
| IFR2-2125 | Itee | Oh iya oke |
| IFR2-2126 | Iter | Makasih banyak sebelumnya ya kak |
| IFR2-2127 | Itee | Oke sama sama |

VERBATIM INFORMAN RESPONDEN III

Nama : M
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Usia : 29 Tahun
 Hubungan dengan Responden : Teman Dekat
 Hari/Tanggal : Sabtu/ 27 Maret 2021
 Pukul : 14.00 – 15.30
 Tempat : Warung Kudeta, Jl Selamat Ketaren

| Koding | | Isi Pernyataan |
|-----------|------|---|
| IFR3-3105 | Iter | Halo kak, |
| IFR3-3106 | Itee | Oh iya, duduk sini |
| IFR3-3107 | Iter | Iya kak makasih |
| IFR3-3108 | Itee | Kok bisa kenal kamu sama BN? |
| IFR3-3109 | Iter | Iya kak, saya pun kaget pas bang BN itu nyebut nama kaka, jadi kan saya lagi wawancara responden sebelum abang itu, lalu karena metode saya <i>snowball</i> , jadi tanya lah sama responden saya sebelum abang BN ini apakah ada yang mengalami hal yang sama, yaudah ketemu lah saya dengan bang BN ini untuk wawancara, terus abang itu nanya dari kampus mana, fakultas apa, yaudah saya jawab, eh abang itu nanya kenal dengan si M? kaget donk pas abang itu nyebut nama kaka, yaudah saya jadikan lah kaka informan |
| IFR3-3110 | Itee | Oohh gitu, pantas kaka kaget tiba tiba kamu ngajak kaka ketemuan untuk wawancara, bingung juga kaka |
| IFR3-3111 | Iter | Hehe iya kak, belum sempat saya jelasin yah dari WhatsApp |
| IFR3-3112 | Itee | Jadi kaka mau di tanya apa ini? |
| IFR3-3113 | Iter | Gini kak, saya ingin bertanya soal BN kak |
| IFR3-3114 | Itee | Oh iya boleh, tanyalah |
| IFR3-3115 | Iter | Bang BN asli orang mana kak? |
| IFR3-3116 | Itee | Asli orang Jakarta dia, ke Medan karena penempatan kerja dari kantor nya |
| IFR3-3117 | Iter | Dimana BN bekerja kak? |
| IFR3-3118 | Itee | Di MB |

| | | |
|-----------|------|---|
| IFR3-3119 | Iter | Berapa lama BN kerja di MB kak? |
| IFR3-3120 | Itee | Baru sih, belum sampai 5 tahun, sekitar 3 tahun lah lebih kurang |
| IFR3-3121 | Iter | BN pernah cerita terkait pekerjaan atau perasaan nya bekerja di MB? |
| IFR3-3122 | Itee | Oh pernah |
| IFR3-3123 | Iter | Boleh tahu apa aja yang pernah di ceritakan BN sama kaka? |
| IFR3-3124 | Itee | Oh boleh, jadi setahu kakak ya, dia itu paling tidak nyaman sama orang-orang yang di lingkungan kerjanya itu, karena dia disana minoritas, banyak orang <i>Chinese</i> , jadi dia tidak nyaman karena, yang pertama karena Bahasa, jadi mereka yang mayoritas sering pakai Bahasa nya mereka lah, sedangkan kawan kakak ini kan suku batak, susah lah membiasakan mendengar Bahasa yang tidak dia mengerti di kesehariannya |
| IFR3-3125 | Iter | Gitu ya kak |
| IFR3-3126 | Itee | Terus kamu tahu sendiri lah, kalau udah jadi minoritas pasti banyak diskriminasinya |
| IFR3-3127 | Iter | Diskriminasi seperti apa yang pernah bang BN ceritakan ke kaka? |
| IFR3-3128 | Itee | Ini beneran gapapa kaka ceitakan? |
| IFR3-3129 | Iter | Gapapa kak |
| IFR3-3130 | Itee | Hmm, jadi yah diskriminasi nya itu berupa perilaku oleh atasan, si BN ini bilang mau sekeras apapun atau mau sebegitu apapun bekerja disitu, tidak pernah dia dipuji, yang di puji anak emas nya yang bagian dari mayoritas |
| IFR3-3131 | Iter | Kurang di hargai gitu ya kak? |
| IFR3-3132 | Itee | Bener, seperti gitulah..., terus pun memang atasan nya dia terlalu disiplin sekali, jadi seperti kaku gitu hubungannya sama si BN ini, makanya si BN juga tidak nyaman, pernah mereka konflik sampai adu mulut |
| IFR3-3133 | Iter | Sampai adu mulut nya gimana kak? |

| | | |
|-----------|------|---|
| IFR3-3134 | Itee | Karena salah pendapat gitu kemarin, jadi si atasan nya ini kasih solusi, yaudah solusi nya di lakuin sama si BN, eh rupanya solusi nya salah, atasan nya ini gamau tanggung jawab, malah memutar balikkan fakta gitu, jadi atasan dia itu kalau tidak salah, <i>manager</i> sama <i>supervisor</i> , pokok nya antara mereka berdua lah yang kasih solusi itu |
| IFR3-3135 | Iter | Ohh begitu ya kak, Apa lagi yang di cemasin BN bekerja disana kak? |
| IFR3-3136 | Itee | Hmm apa ya, (mencoba mengingat), oh itu jam yang tidak beraturan |
| IFR3-3137 | Iter | Gimana tuh kak cerita nya? |
| IFR3-3138 | Itee | Si BN sering pulang malam, seharusnya bisa di bilang lembur, tapi ternyata di tidak di bayar kantor, terus juga dia sering telat makan siang, katanya dia sendiri yang <i>handle</i> , jadi makan siang nya ketika jam operasional atau jam layanan sudah selesai, yah kira-kira sore lah dia biasa baru makan siang, kaka tidak tahu udah berapa lama dia sering telat makan siang, tapi yang pasti lebih dari 6 bulan dia ngalamin seperti gitu |
| IFR3-3139 | Iter | Hmm begitu rupanya |
| IFR3-3140 | Itee | Nah itu dia kakak yang tahu seharusnya dengan keadaan seperti itu pasti pernah sakit, cuma dia belum ada bilang pernah sakit, katanya dia biasakan, jadi aman-aman aja, mungkin karena laki-laki juga, jadi tidak begitu lemah, kalau perempuan tadi yang ngalamin gitu mungkin lebih cepat kenak asam lambung |
| IFR3-3141 | Iter | Oh tidak tahu jadi nya ya kak |
| IFR3-3142 | Itee | Yah gitu lah, mau cemani lagi, udah di biasakan nya katanya makan jam segitu |
| IFR3-3143 | Iter | Berarti tidak asli medan abang itu ya kak? |
| IFR3-3144 | Itee | Bukan, dia pendatang disini, asli Jakarta dia |
| IFR3-3145 | Iter | Lulusan Universitas mana abang itu kak? |
| IFR3-3146 | Itee | Lulusan Universitas di Jakarta la, oh iya ngomongin pendatang itu juga dia pernah bilang sama kaka kalau dia tidak mendapat fasilitas apapun selama bekerja di MB itu, biasanya kalau pendatang gitu dapat fasilitas |

| | | |
|-----------|------|---|
| | | minimal tempat tinggal lah, sedangkan dia tidak dapat sama sekali, makanya dia tinggal di tempat saudaranya di Medan ini, itupun di Pakam de, yang sangat jauh jarak nya ke MB itu, mungkin estimasi perjalanan dari rumah ke MB sekitar 1 jam |
| IFR3-3147 | Iter | Kenapa tidak kos dekat kantor nya kak? |
| IFR3-3148 | Itee | Tidak cukup lah, tidak terbagi gaji nya, gaji nya kan Upah Minimum Kabupaten Kota (UMK), jadi gabisa kalau harus bayar uang kos lagi |
| IFR3-3149 | Iter | Boleh sebutin nominal nya kak? |
| IFR3-3150 | Itee | Kaka tidak bisa sebutin nominal nya, karena itu privasi ya, cuma gambaran nya begitu, pas-pas an kali lah untuk dia, jadi harus bisa di pergunakan dengan sangat bijak |
| IFR3-3151 | Iter | Oh baik kak, tidak apa-apa |
| IFR3-3152 | Itee | Pokok nya sekitar jumlah UMK yang kamu tahu, segitu lah |
| IFR3-3153 | Iter | Baik kak, saya akan mengajukan pertanyaan terakhir |
| IFR3-3154 | Itee | Oh iya boleh |
| IFR3-3155 | Iter | Jadi apa pernah bang BN bahas tentang <i>resign</i> ? |
| IFR3-3156 | Itee | Oh iya pernah, seperti nya pun akan segera <i>resign</i> dia, kalau tidak salah akhir tahun ini sepertinya, karena memang dia nya sebenarnya udah pingin lama untuk <i>resign</i> , tapi dia masih coba pertahankan, udah tidak betah lah dia disana, dan menurut nya juga di MB susah berkembang apalagi pengembangan karir, lama lah nunggu untuk karir disana, system nya harus nunggu ada yang pensiun baru bisa menempati posisi yang kosong |
| IFR3-3157 | Iter | Oh gitu kak, apakah sudah ada tempat lain yang akan dituju? |
| IFR3-3158 | Itee | Seperti nya belum ya, mungkin ketika waktu nya lebih dekat baru di acari, karena BN ini juga tidak bisa pengangguran, jadi harus cari pengganti nya, bisa di bilang laki-laki pekerja keras lah |
| IFR3-3159 | Iter | Baiklah kak saya kira cukup pertanyaan nya, terimakasih banyak sebelumnya atas waktu nya |

VERBATIM INFORMAN RESPONDEN IV

Nama : SN
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 30 Tahun
Hubungan dengan Responden : Rekan Kerja Responden
Hari/Tanggal : Rabu/31 Maret 2021
Pukul : 12.00 – 13.00
Tempat : Jalan Pimpinan (Cafe)

| Koding | | Isi Pernyataan |
|-----------|------|--|
| IFR4-4043 | Iter | Halo bu, saya yang buat janji dengan ibu (sambil berjabat tangan) |
| IFR4-4044 | Itee | Oh iya, halo, maaf ya nunggu lama |
| IFR4-4045 | Iter | Iya ibu, tidak papa bu |
| IFR4-4046 | Itee | Mau tanya apa kamu? |
| IFR4-4047 | Iter | Jadi bu, saya mau tanya terkait WL di kantor bu. |
| IFR4-4048 | Itee | Oh apa itu, tanyalah apa yang mau ditanya |
| IFR4-4049 | Iter | Baik ibu, Saya mau nanya bagaimana hubungan bang WL dengan rekan kerja maupun atasan? |
| IFR4-4050 | Itee | Hubungan WL dengan rekan kerja baik-baik ajah ibu tengok, terus kalau dengan atasan juga baik-baik. Cuma dia kadang sedikit kesal dengan atasan karna keponakan atasan naik jabatan duluan padahal dia lebih lama di perusahaan. |
| IFR4-4051 | Iter | Oh begitu ya bu, terus kak masalah gaji di perusahaan tempat kakak dan WL bagaimana kak apa kakak puas dengan gaji tersebut? |
| IFR4-4052 | Itee | Kalau saya pribadi puas, tapi kalau WL tidak puas karna dia kan sudah berkeluarga anaknya masih kecil butuh susu, pampers dan lain-lain. Istrinya juga tidak kerja kan jadi mengharapkan gaji si WL ajah. Bang WL kadang cerita ke kakak, Gaji diperusahaan tempat kami itu UMR. Lembur tidak di hitung. |
| IFR4-4053 | Iter | Terus bu, apakah disana ada bonus, tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan? |
| IFR4-4054 | Itee | Bonus tidak ada, kalau tunjangan ada, seperti tunjangan lebaran. Kalau fasilitas itu tidak ada, kalau udah kepala baru dapat seperti mobil |

| | | |
|-----------|------|--|
| IFR4-4055 | Iter | Apakah WL pernah bercerita tentang pekerjaannya? |
| IFR4-4056 | Itee | Banyak sih, salah satunya masalah gaji itu. terus kalau akhir bulan kan kami sering lembur kadang WL cerita kalau pulang nya terlalu malam jadi jumpa anaknya pas tidur saja, waktu untuk anak sedikit, karena waktu akhir bulan itu kadang kehidupan pribadi terganggu memang |
| IFR4-4057 | Iter | Kalau cuti bagaimana bu sistemnya? |
| IFR4-4058 | Itee | Cuti sistemnya pertahun 1 tahun 7 kali |
| IFR4-4059 | Iter | Oh 7 hari ya bu? Tempat kerja menurut kaka nyaman tidak? |
| IFR4-4060 | Itee | Nyaman |
| IFR4-4061 | Iter | Lalu bu atasan adil dan bijaksana tidak? |
| IFR4-4062 | Itee | Tidak karna sistem persaudaraan lebih kuat di perusahaan keponakaan atasan lebih cepat naik jabatan |
| IFR4-4063 | Iter | Di perusahaan ibu dan bang WL bagaimana sistem naik jabatan, mengutarakan pendapat dan kesempatan pengembangan karirnya bu? |
| IFR4-4064 | Itee | Naik jabatan cukup susah ya, kalau tidak ada orang dalam. Untuk mengutarakan pendapat juga payah. Pengembangan karir juga tidak ada |
| IFR4-4065 | Iter | Oh begitu bu, lalu jaminan berkerja bagaimana bu? |
| IFR4-4066 | Itee | Ada kalau itu |
| IFR4-4067 | Iter | Oh begitu, wawancara saya cukup sampai disini bu, sekali lagi terimakasih ya bu atas waktunya, maaf ngerepotin |
| IFR4-4068 | itee | Oh iya sama sama ya |

VERBATIM INFORMAN RESPONDEN V

Nama : AR
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Usia : 22 Tahun
 Hubungan dengan Responden : Teman Responden
 Hari/Tanggal : Senin/05 April 2021
 Pukul : 12.00 – 13.00
 Tempat : Jl. Muspika Gg. Cemara II

| Koding | | Isi Pernyataan |
|-----------|------|---|
| IFR5-5045 | Iter | Halo kak, (sambil berjabat tangan) |
| IFR5-5046 | Itee | Oh iya, halo, yuk yuk masuk dulu yu |
| IFR5-5047 | Iter | Iya kak, tidak papa kak. |
| IFR5-5048 | Itee | Mau tanya apa? |
| IFR5-5049 | Iter | Jadi kak saya mau tanya terkait SW dengan kakak |
| IFR5-5050 | Itee | Oh iya boleh, tanya lah, sebenarnya SW itu tidak kawan akrab ku, tapi tahu juga lah tentang SW |
| IFR5-5051 | Iter | Oh iya kak, saya mau nanya kak SW pernah cerita masalah kerjanya ke kakak? |
| IFR5-5052 | Itee | Ngeluh pernah kak, biasanya masalah waktu kerja atau masalah sama teman-teman kerjanya. |
| IFR5-5053 | Iter | Oh gitu kak, masalah waktu itu gimana kak? |
| IFR5-5054 | Itee | Kata si SW ya jam istirahat orang itu kurang, terus pun bisa pada saat jatah libur, orang di tempat kerja nya nelpon nyuruh masuk padahal itu udah jatah libur nya. Terus malam-malam kali pulang nya kesian juga nengoknya. |
| IFR5-5055 | Iter | Oh gitu kak, lalu masalah sama kawan kerja itu gimana kak si SW? |
| IFR5-5056 | Itee | Nah kalau ini, dia pernah bilang ada kawannya yang suka menyindir-nyindir dia, misal dia lagi duduk ni ya kak, baru duduk aja padahal disindir sama kawannya seperti gini “kerjalah kerja jangan duduk ajah” seperti gitu kawannya bilang, aku pun yang dengar seperti gitu geram juga. |
| IFR5-5057 | Iter | Masalah gaji sama masalah sama atasan tidak ada SW cerita kak? |

| | | |
|-----------|------|---|
| IFR5-5058 | Itee | Ada kak, kalau gaji besar, kalau atasan juga tidak ada masalah atasannya masih muda, cewek baik juga orang nya |
| IFR5-5059 | Iter | Selain itu ada lagi tidak kak hal lain yang pernah diceritakan sama SW ke kaka atau yang kaka tahu? |
| IFR5-5060 | Itee | Seperti nya memang gadak lagi lah kak, cuma itu, karena kan kami memang teman biasa, tidak akrab kali, jadi paling kalau <i>chat-an</i> pun jarang, pokok nya yang utama itu lah, waktu dan rekan kerja yang paling mengganggu SW |
| IFR5-5061 | Iter | Apakah hal itu sampai mengganggu psikis nya kak? |
| IFR5-5062 | Itee | Seperti nya tidak, tapi jadi tidak nyaman juga kalau dalam waktu jangka panjang dan terus terulang |
| IFR5-5063 | Iter | Ohh gitu ya kak, baik lah kak, terimakasih info nya ya kak |
| IFR5-5064 | Itee | Sama-sama kak |

VERBATIM INFORMAN RESPONDEN VI

Nama : N
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Usia : 24 Tahun
 Hubungan dengan Responden : Teman Dekat
 Hari/Tanggal : Selasa/ 06 April 2021
 Pukul : 13.00 – 14.35
 Tempat : Rumah Informan Jl. Batang Kuis

| Koding | | Isi Pernyataan |
|-----------|------|--|
| IFR6-6069 | Iter | Assalamu'alaikum kak |
| IFR6-6070 | Itee | Wa'alaikumsalam kak, masuk kak |
| IFR6-6071 | Iter | Terimakasih kak |
| IFR6-6072 | Itee | Iya kak, silahkan duduk ya |
| IFR6-6073 | Iter | Iya kak, sebelumnya terimakasih sudah memperbolehkan saya untuk kerumah ya kak |
| IFR6-6074 | Itee | Oh iya kak gapapa, saya lagi tidak bisa keluar rumah soalnya, jadi apa yang bisa saya bantu kak? |
| IFR6-6075 | Iter | Saya akan mengajukan beberapa pertanyaan tentang F kak, sepsifik nya tentang pekerjaan F kak |
| IFR6-6076 | Itee | Oh oke kak |
| IFR6-6077 | Iter | Sebelum saya bertanya, saya mau menjelaskan dulu ya kak, jadi kemarin F menjadi responden saya kak, dan selama wawancara, F ada bilang kalau teman dekat nya kaka, bahkan kaka tahu segala sesuatu nya, makanya saya mintak nomor WhatssApp kaka |
| IFR6-6078 | Itee | Oh gitu, yaudah tanya lah kak |
| IFR6-6079 | Iter | Berapa lama F bekerja di RJ kak? |
| IFR6-6080 | Itee | baru sebentar nya dia bekerja disitu, sekitar 4 bulan kak |
| IFR6-6081 | Iter | Bisa kaka ceritakan hal apa yang selalu di ceritakan F ke kakak? |
| IFR6-6082 | Itee | Hmm banyak sih kak sebenarnya |
| IFR6-6083 | Iter | Yang paling mendominasi kak |
| IFR6-6084 | Itee | Atasan sih kak, atasan ntah rekan nya menjengkelkan sekali kak dia sering sebut PJ kak, kemarin bahkan |

| | | |
|-----------|------|---|
| | | sampai sakit si F karena asam lambung nya naik |
| IFR6-6085 | Iter | Kira-kira kaka tahu siapa atasan yang di maksud F kak? |
| IFR6-6086 | Itee | PJ kak Namanya, itu penanggungjawab, tapi tidak jelas juga gimana antara atasan atau rekan |
| IFR6-6087 | Iter | Oke kalau begitu kak, boleh di jelaskan PJ nya itu bagaimana menjengkelkan nya? |
| IFR6-6088 | Itee | Jahat gitu sih kak tepatnya, tidak ber etika yah kalau aku bilang, si F ini pernah di permalukan di depan orang banyak, padahal bukan salah si F kak |
| IFR6-6089 | Iter | Lalu apa lagi kak? |
| IFR6-6090 | Itee | Suka ngadu yang tidak tidak sama mamak nya, mamak nya kan tangan kanan direktur yang lama di RJ itu, jadi seperti semena-mena kak, terus mereka disana bukannya bahu membahu kak, tapi malah saling menjatuhkan |
| IFR6-6091 | Iter | Pernah tidak kak terjadi konflik antar F dengan PJ nya? |
| IFR6-6092 | Itee | Temen ku F ini baik anak nya kak, penyabar, tidak bisa marah, jadi paling dia diam aja, kalau udah cerita ke aku lah kak kadang mau nangis dia |
| IFR6-6093 | Iter | Pernah tidak F kepikiran untuk <i>resign</i> ? |
| IFR6-6094 | Itee | Pernah lah kak, pingin kali pun dia, tapi gimana ya kak, dia suka pekerjaan nya terus pun kalau bisa cari di tempat lain, ibu nya tidak kasih pindah kak, ibu nya gamau jauh dari si F, ada juga lah permasalahan keluarga si F ini kak, makanya mau tidak mau dia nurut sama ibu nya |
| IFR6-6095 | Iter | Ohh begitu, memang nya gaji di RJ berapa kak? |
| IFR6-6096 | Itee | Tidak banyak lah kak, pas-pas an kali lah kalau ku bilang, tapi si F ini tidak masalah soal gaji kak, dia masalah sama rekan dan lingkungan kerja nya aja |
| IFR6-6097 | Iter | Kenapa gaji tidak menjadi permasalahan bagi F? |
| IFR6-6098 | Itee | Meskipun F memang tulang punggung keluarga, tapi si F ini memang anak nya bersyukur aja gitu kak, karena gaji nya F pun mutlak di kasih nya semua sama ibu nya |
| IFR6-6099 | Iter | Oh gitu ya kak |

| | | |
|-----------|------|--|
| IFR6-6100 | Itee | Anak nya lembut lah kak, makanya kadang ku suruh juga buat lawan si PJ itu, tapi gamau si F |
| IFR6-6101 | Itee | Selain itu apa lagi yang pernah F ceritakan mengenai yang dia rasakan kak? |
| IFR6-6102 | Itee | Itu sih kak yang paling mendominasi, tapi pernah lah sekali sih PJ ini seperti mengejek si F, di bilang nya F pikun |
| IFR6-6103 | Itee | Oh iya kak |
| IFR6-6104 | Itee | Iya itulah kak, tiap hari di tekan gitu kan bisa <i>stress</i> ya kak |
| IFR6-6105 | Itee | Iya kak bisa |
| IFR6-6106 | Itee | Saya pun kaget kan pas dia bilang mau <i>resign</i> padahal masih 2 ntah 3 minggu bekerja |
| IFR6-6107 | Itee | Iya ya kak |
| IFR6-6108 | Itee | Iya kak, aku paling kaget masuk rumah sakit itu kak, mau jenguk kemarin, cuma gabisa, kasian dia pokok nya kak, semoga dapat jalan keluar lah dia kak, semoga ibu nya kasih dia pindah |
| IFR6-6109 | Itee | Iya kak, Aamiin ya kak |
| IFR6-6110 | Itee | Itu aja yang bisa saya kasih tahu kak, karena memang setiap curhat pun pasti bahas nya tentang PJ itu, gadak yang lain |
| IFR6-6111 | Itee | Baik kak, terimakasih banyak ya kak, alau begitu saya izin pulang ya kak |
| IFR6-6112 | Itee | Iya kak sama sama, hati hati ya kak |

***PEDOMAN
OBSERVASI***

PEDOMAN OBSERVASI

Nama Responden :

Hari/Tanggal Wawancara :

Waktu wawancara :

Hal –hal yang di Observasi :

1. Tanggapan Responden selama wawancara
2. Hal-hal yang mengganggu wawancara

LEMBAR OBSERVASI RESPONDEN I

Nama Responden : HS

Hari/Tanggal Wawancara : Jumat/ 12 Maret 2021 (10.00-12.00 WIB)

Hal –hal yang di Observasi :

1. Tanggapan Responden selama wawancara

HS menunjukkan ekspresi sedih pada raut wajahnya ketika membahas perihal gaji, HS merasa cukup sulit untuk membagi gajinya pada kebutuhan sehari-hari karena sudah memiliki anak, dan harapan HS tidak terpenuhi untuk memiliki tambahan dari bonus maupun lembur, karena perusahaan HS yang tidak pernah memberikannya, namun bagi HS bagaimanapun ia tetap mensyukuri jumlah gaji yang ada, HS juga tampak tidak bersemangat saat membahas perihal lingkungan antar rekan kerjanya, HS lebih sering menyendiri di ruangan kerjanya, HS juga tampak kesal saat membahas tentang hubungan dengan atasan yang tidak baik, serta ketidakbebasan dalam bekerja seperti tidak boleh memberikan ide, HS juga kecewa tidak mendapat fasilitas

2. Hal-hal yang mengganggu wawancara

Hal yang mengganggu selama wawancara hampir tidak ada, karena kondisi yang berada di ruangan HS dan kondisi ruangan cukup nyaman dengan AC serta tidak terganggu dengan suara yang lain

LEMBAR OBSERVASI RESPONDEN II

Nama Responden : SR

Hari/Tanggal Wawancara : Senin 15 Maret 2021 (15.00-17.00 WIB)

Hal –hal yang di Observasi :

1. Tanggapan Responden selama wawancara

Reaksi yang diberikan SR selama wawancara cukup banyak, namun yang pasti SR menunjukkan ekspresi yang tidak menyenangkan. SR sangat menunjukkan ekspresi kesal dan geram mengingat hal-hal yang terjadi selama bekerja di kantor tersebut. SR terlihat sangat marah ketika membahas soal gaji dan atasan, karena hal itulah SR sangat tertekan bekerja disana, sangat tidak wajar sekali gaji yang diberikan dengan jabatan yang dimiliki oleh, SR merasa sangat kecewa dan membenci atasan nya, karena suka mengingkari janji, bahkan fasilitas pun SR tidak dapat, sehingga setiap hari SR hanya bekerja dengan keterpaksaan saja. Selama wawancara SR banyak menunjukkan *body gesture* seperti kening yang berkerut selama wawancara berlangsung dan bahkan sesekali menumbuk meja jika mengingat hal-hal yang terjadi selama ia bekerja disana. Raut wajah SR cukup terlihat tertekan, dengan jawaban-jawaban yang diberikan selama wawancara, bahkan tidak sekalipun terdapat senyuman di wajah SR

2. Hal-hal yang mengganggu wawancara

Hal-hal yang mengganggu selama wawancara ialah suara bising dari jalan raya, karena wawancara dilakukan di café pinggir jalan sehingga seperti suara knalpot motor yang keras cukup mempengaruhi, sehingga cukup mengganggu ketika wawancara berlangsung

LEMBAR OBSERVASI RESPONDEN III

Nama Responden : BN

Hari/Tanggal Wawancara : Jum'at 26 Maret 2021 (18.00-20.00 WIB)

Hal –hal yang di Observasi :

1. Tanggapan Responden selama wawancara

BN terlihat cukup santai menjawab pertanyaan dari peneliti, namun meskipun terlihat santai, peneliti melihat ketidakadilan dari *body gesture* seperti gigi yang dihentak, badan yang gelisah ketika saat membahas tentang lingkungan kerja, karena terdapatnya diskriminasi kepada BN oleh atasan dan rekan karena BN menjadi minoritas di lingkungannya, BN sering mendapat perlakuan yang tidak adil, BN sesekali juga mencoba meredam emosi yang tampak dan mencoba untuk memenangkan diri ketika membahas perihal gaji, karena mengingat BN merupakan perantau, ia tidak mendapat fasilitas apapun, Selama wawancara BN juga menjawab pertanyaan penelitian dengan sejelas-jelasnya seperti meluapkan perasaan yang terpendam selama bekerja, BN menjalankan kesehariannya dalam bekerja dengan tersiksa karena lingkungan *toxic*, namun tetap berusaha untuk tetap beradaptasi meskipun cukup susah beradaptasi dengan lingkungan yang tidak dapat menghargai minoritas

2. Hal-hal yang mengganggu wawancara

Suara bising dari kendaraan, karena kafe yang berada di dekat jalan raya dan suara bising dari pelanggan lainnya serta suara musik dari kafe tersebut, namun BN dan peneliti mencoba untuk tetap fokus

LEMBAR OBSERVASI RESPONDEN IV

Nama Responden : WL

Hari/Tanggal Wawancara : Minggu, 28 Maret 2021 (13.00-14.00 WIB)

Hal –hal yang di Observasi :

1. Tanggapan Responden selama wawancara

WL lebih banyak menampilkan reaksi yang sedih daripada kecewa. Selama wawancara berlangsung WL terlihat sedih saat menjawab pertanyaan dari peneliti tentang gaji, karena menurut WL gaji yang paling dibutuhkan karena untuk menghidupi ia dan keluarganya. Menurut WL juga perusahaan tempat ia bekerja sangat tidak sistematis sehingga membuat WL tidak dapat menyeimbangi waktu pribadi dan bekerja. Keseharian WL bekerja hanya berusaha untuk tetap bersyukur, dan berusaha untuk tetap semangat, meskipun banyak hal yang ingin di dapat nya dari perusahaan tersebut.

2. Hal-hal yang mengganggu wawancara

Hal yang mengganggu selama wawancara berlangsung adalah anak dari WL yang masih berusia 3 tahun dan sedang sangat aktif, sehingga WL diajak bermain, meskipun cukup terganggu namun WL tetap fokus kepada peneliti

LEMBAR OBSERVASI RESPONDEN V

Nama Responden : SW

Hari/Tanggal Wawancara : Sabtu, 03 April 2021 (13.00-14.00)

Hal –hal yang di Observasi :

1. Tanggapan Responden selama wawancara

SW terlihat tidak begitu bebas saat menyampaikan jawaban dari pertanyaan penelitian, mengingat wawancara dilakukan di tempat SW bekerja, namun sesekali SW menjawab dengan bisik bisik agar tidak terdengar dengan rekan yang lain, meskipun tidak bebas dalam menjawab, saat wawancara dilakukan , SW tidak menutupi ekspresi ketika menjawab beberapa pertanyaan dari peneliti yang sedikit sensitive bagi nya, meskipun begitu SW tetap menjawab dengan sebaik-baik nya, SW terlihat cukup terganggu dengan rekan kerja yang dengki, ia juga berusaha untuk tetap sabar agar tidak terjadi pertikaian dengan rekan kerja tersebut, dan ia mencoba untuk tetap menahan agar tidak keluar dari tempat kerja nya tersebut,namun SW terlihat kesal memiliki rekan kerja tersebut, karena membuat nya tidak nyaman bekerja

2. Hal-hal yang mengganggu wawancara

Rekan kerja SW yang berada di lokasi yang sama dengan SW, sehingga SW harus berhati-hati, karena wawancara dilakukan di tempat SW bekerja

LEMBAR OBSERVASI RESPONDEN VI

Nama Responden : F

Hari/Tanggal Wawancara : Sabtu, 03 April 2021 (15.00-18.00)

Hal –hal yang di Observasi :

1. Tanggapan Responden selama wawancara

F terlihat masih kaku pada saat di awal perkenalan dengan peneliti, lalu peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang membuat F akhirnya merasa cukup nyaman dengan peneliti. Saat menjawab pertanyaan dari peneliti, F terlihat sangat tertekan batin hingga mengganggu psikis mengingat jawaban yang diberikan, karena membuat F teringat akan hal yang dialami nya di tempat ia bekerja saat ini, bahwa ia tersiksa dengan rekan kerja, F juga mengatakan bahwa ia sampai drop dan masuk rumah sakit, F menunjukkan bukti foto di rumah sakit saat F dirawat. Selama wawancara F juga sesekali menangis karena betapa ingin nya F *resign* dari tempat itu, tapi F belum bisa melakukan hal tersebut, sehingga F harus menahan diri untuk menetap di tempat nya bekerja, sangat susah bagi F untuk bekerja setiap hari karena tekanan yang di alami nya setiap hari

2. Hal-hal yang mengganggu wawancara

Karena wawancara dilakukan di kafe, F terlihat tidak nyaman ketika ada pelanggan yang lain melihat nya dalam keadaan menangis, sehingga F tidak bebas untuk ber ekspresi, dan F juga sesekali menahan air mata agar tidak keluar dan langsung menyeka nya dengan segera jika air mata nya keluar.

SURAT IZIN
PENGAMBILAN
DATA

Berikut lampiran salah satu tempat riset penelitian:



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 280 /FPSI/01.10/IV/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 16 April 2021

Yth. Pimpinan PT. PPILN
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Sofia Nasution
NPM : 178600216
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. PPILN, Jl. Biduk No. 69 Medan Petisah guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Gambaran Quality of Work Life pada Karyawan (Studi Fenomenologi)*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Yhs
- Arsip



SURAT SELESAI
PENGAMBILAN
DATA



PT PERINTIS PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL
LEMBAGA INSPEKSI TEKNIK TEGANGAN RENDAH



KANTOR PELAYANAN WILAYAH SUMATERA UTARA

Jl. Biduk No. 69 Medan, Sumatera Utara Tel. (061) 4140473. Tel/Fax. (061) 4558185, Email: ppiln_sumut84@yahoo.com

No : 23 /BAPEL/PT.PPILN/VI/2021
Hal : Surat Keterangan

Medan, 02 Juni 2021

Kepada Yth :
Universitas Medan Area Fakultas Psikologi
Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate
Di
Tempat

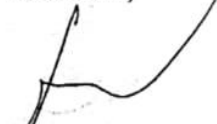
Dengan hormat ,
Sesuai dengan Surat Saudara No : 280/FPSI/01.10/IV/2021 tanggal 16 April 2021 Perihal
Pengambilan Data kepada Mahasiswi :

Nama : Sofia Nasution
Npm : 178600216
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswi tersebut di atas telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan Kami.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



Ir. Jose Rizal Nasution
General Manager