

**KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEGAWAI UPT PEGEMBANGAN
BENIH PALAWIJA MALANG DENGAN KEPRIBADIAN TERBUKA
DAN NEUROTIS (MENURUT KEPRIBADIAN LIMA FAKTOR)**

SKRIPSI



Oleh

Khatijah Sumalia Santi
NIM. 14410039

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2018

HALAMAN JUDUL

**KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEGAWAI UPT PEGEMBANGAN
BENIH PALAWIJA MALANG DENGAN KEPRIBADIAN TERBUKA
DAN NEUROTIS (MENURUT KEPRIBADIAN LIMA FAKTOR)**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Khatijah Sumalia Santi
NIM. 14410039

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBARAHIM MALANG

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI PEGAWAI UPT PEGEMBANGAN
BENIH PALAWIJA MALANG DENGAN KEPERIBADIAN TERBUKA
DAN NEUROTIS (MENURUT KEPERIBADIAN LIMA FAKTOR)**

SKRIPSI

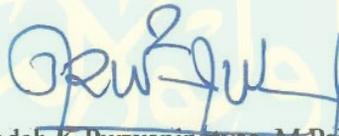
Oleh

Khatijah Sumalia Santi

NIM. 14410039

Telah Disetujui Oleh:

Dosen pembimbing



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog
Nip. 197505142000032003

Mengetahui,

Dekan Fakultas psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
Nip. 19671029 199403 2001

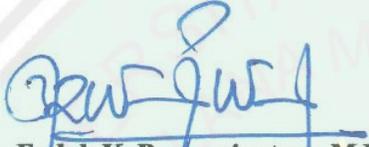
HALAMAN PENGESAHAN

**KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEGAWAI UPT PEGEMBANGAN
BENIH PALAWIJA MALANG DENGAN KEPERIBADIAN TERBUKA
DAN NEUROTIS (MENURUT KEPERIBADIAN LIMA FAKTOR)**

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal: 17 Desember 2018

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing


Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

**Anggota Penguji Lain
Penguji Utama**


Dr. Fathul Lubabih Nuqul, M.Si
NIP. 19760512 200312 1 002

Ketua Penguji


Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP. 19780429 200604 1 001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 17 Desember 2018

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**


Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2001

SURAT PERNYATAAN

Nama : Khatijah Sumalia Santi
NIM : 14410039
Fakultas : Psikologi Uin Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**Kesejahteraan Psikologi Pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija Malang Dengan Kepribadian Terbuka Dan Neurotis (Menurut Kepribadian Lima Faktor)**”, adalah benar-benar hasil karya saya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, melainkan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan tanpa intervensi dari pihak lain.

Malang, 17 Desember 2018

Penulis,



Khatijah Sumalia Santi

NIM. 14410039

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."



HALAMAN PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah saya dapat menyelesaikan karya saya ini. Karya ini sepenuh hati saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, Bapak Sujai dan Ibu Maria Maya Santi, yang tidak pernah lelah memberikan doa tulus serta dukungan moril dan materil, adik tersayang Sofia Sumalia Santi, yang selalu menjadi tempat berkeluh kesah dan selalu memberikan motivasi agar saya segera menyelesaikan karya ini, umi tercinta Hj. Sulimah, yang sudah merawat dengan baik sejak kecil, dan Mama Golda yang dengan murah hati menjadi perantara saya sehingga karya ini dapat dibuat.



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun dari semua pihak.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mengalami banyak kendala dan kesulitan, namun berkat arahan, bantuan, bimbingan, dan kerjasama dari berbagai pihak dan tak lupa juga atas berkah dari Allah SWT, sehingga segala kendala dan kesulitan dapat penulis atasi. Karenanya, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan kepada Ibu Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar, tulus, dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga, dan pemikirannya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi yang sangat berharga kepada penulis selama penulisan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan baik hati mengarahkan, membimbing, serta memotivasi saya

4. Seluruh civitas akademika, terutama Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang memberikan ilmunya dengan tulus dan ikhlas
5. Pimpinan UPT Pengembangan Benih Palawija, serta para subjek dan *significant others* yang memberikan izin kepada penulis dan mau bekerjasama dengan baik selama penelitian berlangsung
6. Orang tua penulis, Bapak Sujai dan Ibu Maria Maya Santi atas doa tulus dan dukungan yang tiada henti
7. Adik tersayang, Sofia Sumalia Santi, pendengar yang baik sekaligus motivator bagi penulis
8. Teman seangkatan Psikologi 2014 “Huwatakticak”, teman asrama Al Hijrah, teman pondok Al Azkiya terutama kamar B-2 “Ummi Aisyah”, terima kasih sudah menjadi teman belajar yang menyenangkan, terima kasih atas doa, ilmu, dan semangat untuk penulis sampai saat ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis sendiri khususnya.

Malang, 17 Desember 2018

Penulis,



Khatijah Sumalia Santi

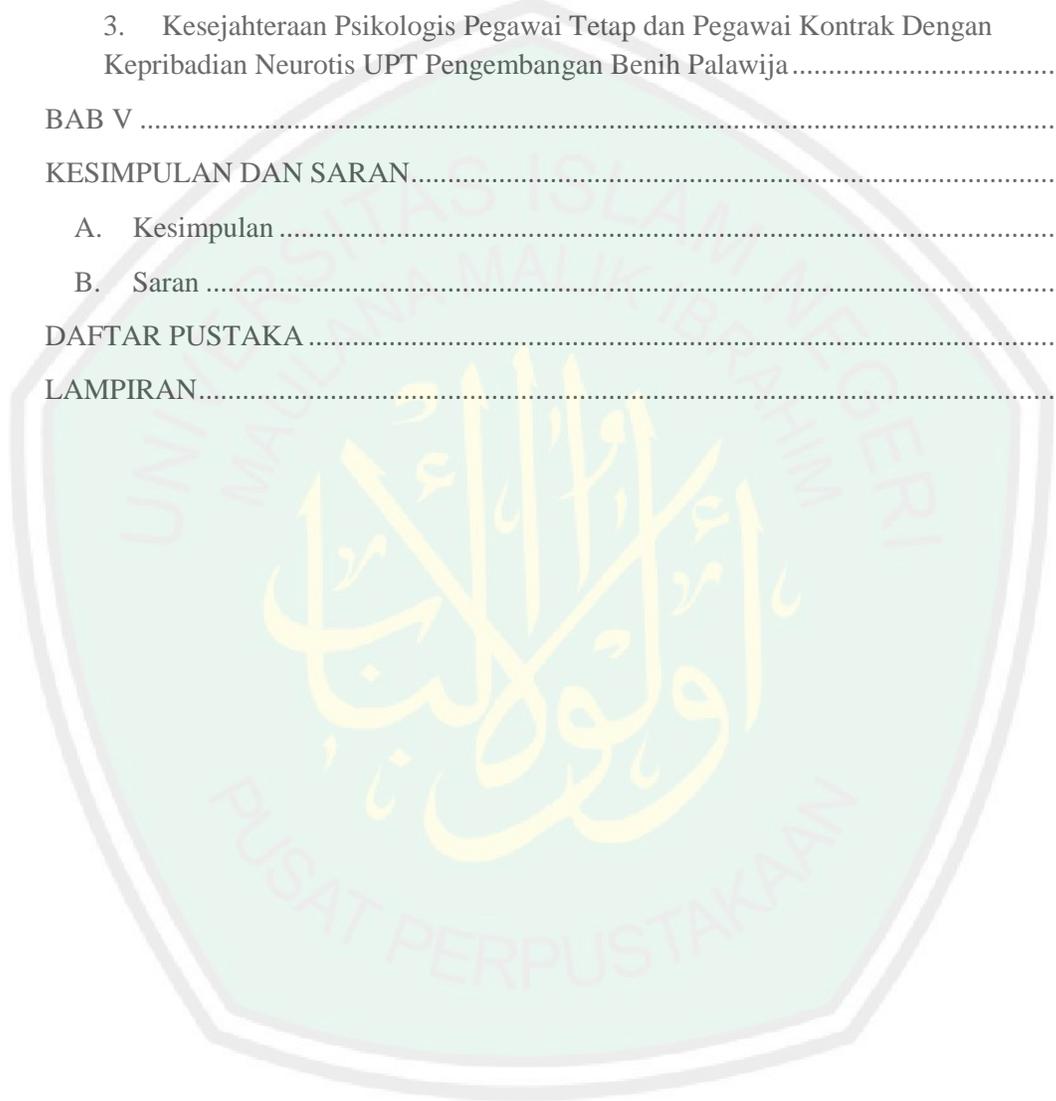
NIM. 14410039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan penelitian	10
D. Manfaat penelitian	10
BAB II.....	12
KAJIAN TEORI	12
A. Kesejahteraan Psikologis	12
1. Definisi Kesejahteraan Psikologis	12
2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis.....	13
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis	17
4. Kesejahteraan Psikologis dalam Pandangan Islam	21
B. Kepribadian Lima Faktor	25
1. Definisi Kepribadian.....	25
2. Kepribadian dengan Pendekatan <i>Trait</i> dan <i>Factor</i>	27

3.	Dimensi Kepribadian Lima Faktor (<i>Big Five Personality</i>).....	28
4.	<i>Facet</i> dalam Dimensi Kepribadian Lima Faktor.....	31
5.	Kepribadian dalam Pandangan Islam.....	32
C.	Pegawai.....	37
1.	Definisi Pegawai.....	37
2.	Jenis-jenis Pegawai.....	37
BAB III.....		40
METODE PENELITIAN.....		40
A.	Rancangan Penelitian.....	40
B.	Batasan Masalah.....	41
C.	Subjek Penelitian.....	41
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	42
1.	Sumber Data Primer.....	42
2.	Sumber Data Sekunder.....	43
E.	Teknik Analisa Data.....	46
F.	Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....	48
BAB IV.....		51
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		51
A.	Hasil Penelitian.....	51
1.	Gambaran Singkat Lokasi Penelitian.....	51
2.	Pelaksanaan Penelitian.....	51
3.	Subjek Penelitian.....	53
B.	Temuan Lapangan.....	56
1.	Hasil Wawancara Dimensi Kesejahteraan Psikologi Subjek HT.....	56
2.	Hasil Wawancara Dimensi Kesejahteraan Psikologis Subjek YEW.....	65
3.	Hasil Wawancara Dimensi Kesejahteraan Psikologis Subjek AC.....	72
4.	Hasil Wawancara Dimensi Kesejahteraan Psikologis Subjek AS.....	82
C.	Pembahasan.....	89

1. Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija.....	89
2. Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija Dengan Kepribadian Terbuka.....	110
3. Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dengan Kepribadian Neurotis UPT Pengembangan Benih Palawija.....	114
BAB V	117
KESIMPULAN DAN SARAN.....	117
A. Kesimpulan	117
B. Saran	119
DAFTAR PUSTAKA.....	123
LAMPIRAN.....	126



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Teknik Analisis Menurut Miles & Huberman	47
Gambar 4.1 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Tetap Dimensi Penerimaan Diri.....	92
Gambar 4.2 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Tetap Dimensi Penerimaan Diri.....	93
Gambar 4.3 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Tetap Dimensi Penerimaan Diri.....	95
Gambar 4.4 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Tetap Dimensi Penerimaan Diri.....	96
Gambar 4.5 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Tetap Dimensi Hubungan Positif Dengan Orang Lain ...	97
Gambar 4.6 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Tetap Dimensi Hubungan Positif Dengan Orang Lain ...	98
Gambar 4.7 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Tetap Dimensi Tujuan Hidup.....	100
Gambar 4.8 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Tetap Dimensi Tujuan Hidup.....	101
Gambar 4.9 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Tetap Dimensi Kemandirian	103
Gambar 4.10 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Tetap Dimensi Kemandirian	104
Gambar 4.11 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Tetap Dimensi Mampu Mengendalikan Lingkungan	106
Gambar 4.12 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Tetap Dimensi Tumbuh Secara Personal	109

ABSTRAK

Khatijah Sumalia Santi, 2018. *Kesejahteraan Psikologis Pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija Malang Dengan Kepribadian Terbuka Dan Neurotis (Menurut Kepribadian Lima Faktor)*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog.

Kata kunci: Kesejahteraan Psikologis, Pegawai, Kepribadian Lima Faktor

Kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi di mana seseorang mampu menerima diri apa adanya, mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain, memiliki kemandirian dalam mengambil keputusan dihidupinya, mampu mengendalikan lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mampu mengembangkan potensi dirinya secara kontinyu (Ryff & Singer, 1996 dalam Tenggara dkk, 2008). Cara menyikapi kejadian tersebut juga dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing individu, karena kepribadian merupakan konsistensi sikap dari waktu ke waktu maupun dalam menghadapi berbagai situasi (Feist & Feist, 2009 dalam Wulandari, 2013). Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 saat ini menyebutkan Aparatur Sipil Negara terdiri dari PNS (pegawai tetap dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Hasil penelitian terdahulu mengatakan demonstrasi pegawai kontrak terjadi karena tidak adanya kepuasan terutama soal gaji. Namun keadaan tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis menurut Ryff dalam teorinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran kesejahteraan psikologis pegawai tetap dan pegawai kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija secara umum, kesejahteraan psikologis pegawai dengan kepribadian terbuka dan kepribadian neurotis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan pendekatan *grounded research*. Teknik pengumpulan data menggunakan (1) wawancara terstruktur, (2) observasi, (3) dokumentasi. Analisis data melalui 4 proses (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) display data, (4) penarikan kesimpulan/ verifikasi. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi penyidik, dan triangulasi teori.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija mampu mencapai kesejahteraan psikologis. Hal ini digambarkan dengan penerimaan diri yang baik, kemampuan menjaga hubungan baik dengan orang lain, mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mampu mengembangkan diri ke arah lebih baik. Kedua pegawai dengan kepribadian terbuka dan neurotis memberikan respon berbeda terhadap tantangan/ pengalaman baru. Pegawai dengan kepribadian neurotis menunjukkan keterbukaan terhadap tantangan/ pengalaman baru lebih baik daripada pegawai dengan kepribadian terbuka.

ABSTRACT

Khatijah Sumalia Santi, 2018. *Psychology Wellbeing of staffs UPT Palawija Development Department Malang with Open Self and Neurotic (According to the Five Self Factors)*. Thesis, The Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog.

Key Words: Psychology Wellbeing, Staff, Five Self Factor

Psychology wellbeing is one of the conditions where someone is able to accept the self as it is, able to have good relationship with society, having the independence and decide on the life, able to handle the environment, having life purpose, and able to develop the continuity of potential self (Ryff & Singer, 1996 dalam Tenggara dkk, 2008). The way to overcome the condition which is influenced by individual self, because self is a consistency from time to time also in facing any situations (Feist & Feist, 2009 in Wulandari, 2013). Constitution Number 5 Year 2014 now explain that the civil servant consists of PNS (fixed members and PPPK (Civil Servant with Working contract). The previous research have explained that the staff's demonstration of contract happen because there is no satisfaction in terms of salary. However this condition has been one of the factors which influence the psychology wellbeing according to Ryff in his theory.

This research is aimed at acknowledging the picture of psychology wellbeing from the psychology staff and contract staffs from UPT Deevlopment of Palawija Seed generally. The psychology wellbeing of staffs with open self and neurotic self. The used method in this research is qualitative grounded research. The data collection technique using 1) Structured interview, 2) Observation, 3) Documentation. The analysis of this data is passing 4 processes 1) Data collection, 2) Data reduction, 3) Data display, 4) conclusion taking/verification. The validity checking of the data is using triangulation resource, triangulation observer and theoretical triangulation.

The research result shows that UPT Palawija The Development of Seed is able to achieve the psychology wellbeing. This is shown as good self acceptance, the ability of keeping the good relationship with other people, independent, able to handle the environment , having the purpose of life and able to develop the self in a good path. The two staffs with open self and neurotic is able to give different response towards the hindrance and new experience. The staff with good neurotic self showing the open towards the hindrance/ new experience is better than the staffs with open self.

المستخلص

خديجة سوماليا سانطي، 2018. رفاهية سيكولوجية لعمال لجنة تنفيذية بتنمية حبة البطاطا مالانج بالشخصية المفتوحة والعصبية (عند الشخصية خمسة العوامل). بحث جامعي. كلية السيكلوجي جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرفة: الدكتورة إنداه كورنياواتي بورة انيغتياس، الماجستير.

الكلمات الرئيسية: رفاهية سيكولوجية، العمال، الشخصية خمسة العوامل

رفاهية سيكولوجية هي الحالة إذ يقبل الشخص نفسه كما هي، وارتباط العلاقة الحسنة مع شخص آخر، والريادة عند أخذ القرار في حياته، السيطرة على البيئة، الحياة المستهدفة، وتطوير احتمال نفسه بالاستمرار (ريف وسينغر، 1996 في تينغارا وأصحابه، 2008). وطريقة رد هذي الواقعة تتأثر من شخصية الأفراد، لأن الشخصية شيء مستمر في زمان (فيث وفيث، 2009 في وولانداري، 2103). والدستور رقم 5 سنة 2014 يقول بأن الحكومة المكونة من الموظفين الحكوميين (الموظف المقر أو موظف الحكومة مع عهد العمل). وذكرت في الدراسات السابقة بأن المظاهرة من قبل العمال المؤقتين بسبب عدم الإقناع لا سيما في مجال الأجرة. لكن صار ذلك العامل أثرا من رفاهية سيكولوجية عند ريف في نظريته.

يهدف هذا البحث لمعرفة صورة الرفاهية السيكلوجية من العمال المقربين والعمال المعاهدين لعمال لجنة تنفيذية بتنمية حبة البطاطا عامة، رفاهية سيكولوجية للعمال بالشخصية المفتوحة والعصبية. والمنهج المستخدم هو المنهج الكيفي بمدخل البحث الحقل. وطريقة جمع البيانات هي (1) المقابلة المرتبة؛ (2) المراقبة؛ (3) التوثيق. وطريقة تحليل البيانات هي: (1) جمع البيانات؛ (2) تقليل البيانات؛ (3) عرض البيانات؛ (4) الاستخلاص. وطريقة تصديق البيانات هي تثليث المصادر، تثليث المفتشين وتثليث النظرية.

ونائج البحث هي أن عمال لجنة تنفيذية بتنمية حبة البطاطا يبلغ إلى الرفاهية السيكلوجية. وهذا بالنظر إلى وارتباط العلاقة الحسنة مع شخص آخر، والريادة عند أخذ القرار في حياته، السيطرة على البيئة، الحياة المستهدفة، وتطوير احتمال نفسه بالاستمرار. وكلا العاملين بالشخصية المفتوحة والعصبية يطرح الردود المختلفة إلى التحديات أو الخبرة الجديدة. العامل بالشخصية العصبية تشير إلى الانفتاح بالتحديات أو الخبرة الجديدة أحسن وأجود بالنسبة إلى العامل بالشخصية المفتوحة.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan psikologis belakangan ini menjadi salah satu bahasan yang menarik perhatian di kalangan masyarakat, utamanya di dunia industri. Manusia sebagai eksekutor memiliki andil dalam berhasil atau tidaknya perkembangan sebuah organisasi. Hegel 1770:1831 (Anoraga, 2009) menjelaskan bahwa inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Dimana pekerjaan sebagai sarana yang memungkinkan seseorang dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia sehingga dia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaannya. Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa motivasi seseorang bekerja adalah karena ia memiliki harapan, terlepas dari keinginannya untuk memenuhi kebutuhan fisik sebagaimana piramida kebutuhan Maslow.

Lebih lanjut, Anoraga (2009) dalam bukunya menyebutkan beberapa tipe kebutuhan manusia dalam bekerja diantaranya yaitu: kebutuhan fisiologi dasar (menyangkut kebutuhan fisik/ biologis seperti makan, minum, tempat tinggal), kebutuhan sosial (hubungan dengan orang lain, memerlukan persahabatan, ingin menjadi anggota suatu kelompok) dan kebutuhan egoistik (seperti kebutuhan untuk berprestasi, otonomi). Beberapa kebutuhan tersebut diantaranya merupakan sebab-sebab kesejahteraan psikologi pegawai di tempat kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afrianto, dkk diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja

pada PNS dinas sosial provinsi lampung. Artinya, semakin tinggi *psychological well being* seorang PNS, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Ryff dan Keyes, 1995 mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologi individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif. Adapun nilai pentingnya kesejahteraan psikologis adalah supaya individu dapat memandang kehidupannya (baik pada masa lampau, sekarang maupun masa depan) dengan pandangan positif dan memberikan makna atas apa yang telah dialami, mampu mengontrol diri dan lingkungan secara efektif, mampu menyelesaikan setiap masalah dan tantangan dengan optimis sehingga dia bisa tumbuh dan berkembang mencapai aktualisasi dirinya. Sebagaimana keenam aspek kesejahteraan psikologis (Ryff dan Keyes, 1995 dalam Muyo) yang meliputi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pengembangan pribadi.

Hasil penelitian Epita dan Utoyo (2013) tentang hubungan *psychological well being* dengan kepuasan kerja PNS menyatakan bahwa mean skor dimensi *autonomy* paling rendah daripada dimensi lain. Hal ini terjadi karena PNS identik dengan birokrasi yang rumit sehingga bawahan tidak memiliki kesempatan langsung untuk menyampaikan pendapat pada atasan. Sedangkan, mean skor tinggi PNS ada pada dimensi *personal growth*. Hal tersebut diasumsikan karena banyaknya kesempatan dan dukungan dari pemerintah untuk pengembangan diri PNS baik melalui pendidikan formal dengan memberikan beasiswa untuk

menempuh studi yang lebih tinggi maupun melalui kursus-kursus atau secara kelembagaan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan (diklat). Hal tersebut berdampak pada keinginan pribadi sebagai PNS organisasi pemerintah untuk mengembangkan dirinya dengan hal positif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi taraf kesejahteraan psikologis seseorang sebagaimana yang dijelaskan oleh Ryff (Ramadhani, dkk, 2016) meliputi faktor jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, kepribadian, pekerjaan, kesehatan dan fungsi fisik, dukungan sosial, evaluasi terhadap pengalaman hidup dan *Locus of Control* seseorang. Faktor tersebut didukung oleh hasil penelitian Cheng, dkk (2015) mengatakan bahwa tiga dimensi utama kesejahteraan subjektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepribadian dan perilaku kesehatan di kalangan masyarakat usia dewasa awal.

Nolte 2010 (Wulandari 2013) mengatakan bahwa inti makna hidup didasari oleh bagaimana individu menyikapi kejadian yang menimpanya. Cara menyikapi kejadian tersebut juga dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing individu, karena kepribadian merupakan konsistensi sikap dari waktu ke waktu maupun dalam menghadapi berbagai situasi (Feist & Feist, 2009 dalam Wulandari, 2013). Hal tersebut dapat dilihat pada individu dengan kepribadian baik maka akan didapati taraf kebahagiaan yang tinggi karena ia mampu mengendalikan diri maupun lingkungan dan melalui tantangan kehidupan dengan baik (Schmutte dan Ryff, 1997 dalam Wahyuningtiyas, 2016).

Pervin dkk (2010) dalam bukunya menyebutkan bahwa kepribadian lima besar didesain untuk menggambarkan sifat kepribadian yang dianggap orang sebagai yang terpenting dalam hidup mereka. McCrae dan Costa (Pervin dkk, 2010) menyatakan adanya pendewasaan intrinsik dalam kepribadian. Sebagaimana dalam teorinya lima faktor, sifat merupakan ekspresi biologi manusia dan mereka tidak terpengaruh oleh lingkungan. Adapun penamaan dimensi sifat “lima besar”, bukan karena mereka demikian besar, melainkan karena keluasan dan level abstraksi yang luar biasa (Pervin dkk, 2010)

Mulyono dalam hasil penelitiannya mengenai hubungan kepribadian *big five* dengan kesejahteraan psikologis pada paranormal, skor mean tinggi ada pada dimensi *conscientiousness* yang menunjukkan adanya *well-organized*, rapi, meletakkan segala sesuatu pada tempatnya, taat pada prinsip etika dan berhati-hati pada nilai moral, tingkat aspirasi tinggi serta bekerja keras untuk mencapai tujuan. Mereka yakin dapat mengarahkan hidupnya dengan baik apabila tekun dan memiliki orientasi tujuan hidup yang jelas. Hal tersebut menggambarkan adanya kesejahteraan psikologis yang baik pada paranormal dewasa madya di Kota Semarang.

Sama halnya pada perusahaan atau organisasi pemerintah, kesejahteraan psikologi pegawai menjadi pertimbangan dalam usaha meningkatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya yaitu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengembangan Benih Palawija. UPT tersebut merupakan unit lapang penyedia benih sumber tanaman palawija yang berada dibawah naungan langsung Dinas Pertanian

Propinsi Jawa Timur. Struktur organisasi UPT ini terdiri dari Kepala UPT, Kasi Pelayanan Teknis, KaSuBag Tata Usaha dan Pimpinan kebun (Arsip UPT PB Palawija, 2016). UPT ini memiliki dua jenis pegawai yaitu pegawai tetap dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kontrak.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 saat ini menyebutkan Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari PNS dan PPPK. PNS atau yang biasa dikenal dengan pegawai tetap adalah pegawai yang menerima tugas dan penghasilan dalam jumlah waktu tertentu secara teratur. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau yang biasa dikenal dengan pegawai tidak tetap adalah tenaga kerja yang dapat diberhentikan apabila target yang diberikan dalam kontrak kerja tidak terpenuhi. Konsep ini diterapkan guna menunjang fungsi efisiensi anggaran negara dan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu kepala seksi pelayanan, didapatkan informasi bahwa ada sebuah inovasi baru yang sedang digerakkan oleh gubernur Propinsi Jawa Timur dengan melakukan perubahan organisasi yakni pada sistem pemerintahan yang awalnya menganut pola pertanggung-jawaban terpusat berubah menjadi pola desentralisasi. Dari yang awalnya kebijakan organisasi diatur oleh dinas tingkat propinsi menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) sehingga diharapkan nantinya organisasi ini menjadi badan independen yang terlepas dari kebijakan dinas propinsi. Permendagri no. 61 tahun 2007 bab 1 pasal 1 menjelaskan bahwa Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah Satuan Kerja Perangkat

Daerah atau Unit Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan, dan melakukan kegiatannya berdasarkan prinsip efisiensi dan produktivitas.

Perbedaan karakteristik pegawai serta cara pandang terhadap perubahan yang tidak sama, dapat menimbulkan perbedaan perilaku dalam menanggapi perubahan. Padahal setiap perubahan menuntut adanya penyesuaian diri sedangkan umumnya para pegawai lebih menyukai cara kerja yang mereka lakukan selama ini. Sehingga penting diketahui oleh pemimpin mengenai sejauh mana kesiapan pegawai dalam melakukan perubahan dan kendala-kendala yang berpotensi menghambat perubahan tersebut agar dapat diatasi dan perubahan berjalan sesuai harapan serta tujuan organisasi dibentuk. Sebagaimana hasil penelitian Spence (2015) mengatakan bahwa sebuah organisasi akan berjalan lebih baik ketika berfokus pada tenaga dan upaya untuk menciptakan hubungan dan lingkungan yang positif.

Untuk mendapatkan data awal yang lebih akurat, peneliti melakukan *pre-assessment* dengan menyebarkan skala guna mengetahui dari kelima dimensi kepribadian lima faktor manakah dimensi yang lebih dominan ada pada pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija. Dari total 30 jumlah pegawai, hanya ada 20 pegawai yang berhasil menyelesaikan pengisian skala. Berdasarkan hasil *pre-assessment* tersebut diketahui dimensi yang dominan (tinggi) pada pegawai yaitu

dimensi terbuka terhadap pengalaman baru (*openness to experience*) sedangkan dimensi yang rendah ada pada dimensi neurotis (*neurotisme*).

Hasil *pra-assessment* pada dimensi terbuka terhadap pengalaman baru (*openness to experience*) termasuk dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dari jumlah skor dimensi *openness* (655) lebih besar dari jumlah skor kelima dimensi lain (*agreeableness*; 575 dan *conscientiousness*; 574). Hal tersebut menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki karakteristik *openness*, berarti pegawai cenderung bersikap terbuka terhadap pengalaman, penuh rasa keingintahuan, kreatif dan menyukai keberagaman (variasi). Dari 20 jumlah pegawai yang berhasil menyelesaikan pengisian skala, pegawai tetap HT dan pegawai kontrak YEW merupakan pegawai dengan dimensi *openness* yang tertinggi. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, subjek HT dan YEW menunjukkan sikap ramah pada rekan kerjanya di lapangan.

Hasil *pra-assessment* pada dimensi neurotis termasuk dalam kategori rendah, hal ini ditunjukkan dari jumlah skor dimensi neurotis (455) lebih rendah dari jumlah skor kelima dimensi lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa pegawai cenderung memiliki karakter sifat tenang, tidak temperamen, puas terhadap diri sendiri dan tidak emosional. Sebagaimana yang ditemukan pada subjek AC dan subjek AS.

Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan, suasana di kantor UPT terasa tenang dan antar rekan kerja pegawai terlihat rukun. Adanya rasa tenang pada beberapa pegawai tersebut diasumsikan peneliti karena pekerjaan mereka yang

cenderung aman beserta gaji dan tunjangan yang cenderung stabil. Namun, adakalanya sifat puas terhadap diri sendiri juga nampak pada beberapa pegawai dari cara mereka yang kurang antusias dengan perubahan UPT menjadi badan layanan independen.

Selain pegawai tetap, pegawai kontrak juga berkesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan, seperti yang dirasakan oleh salah satu pegawai kontrak yang kini menjabat sebagai staff administrasi. Beliau sebelumnya pernah menjabat sebagai buruh harian di lapangan dan pengoperasian mesin tani.

Berbeda dengan isu permasalahan yang dirasakan pegawai kontrak pada umumnya, sebagaimana pernyataan yang disampaikan oleh Kerry bahwa demonstrasi karena tidak adanya kepuasan terutama soal gaji membuat status pegawai *outsourcing* sering dianggap buruk (Santoso, 2014). Namun, hal tersebut dapat dicegah dengan membuat kesepakatan kerja atau kontrak antara calon pegawai kontrak dan perusahaan penyalur pegawai kontrak yang dilakukan sebelum kerja.

Menurut hasil wawancara dengan KASI Pelayanan, didapatkan informasi mengenai kesejahteraan pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu besarnya gaji/tunjangan yang diterima, golongan jabatan yang diampu, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kemampuan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan SOP dan penguasaan lingkungan (dalam hal ini adalah lingkungan kerja fisik sebagai pembeda

tinggi/rendahnya kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh pegawai tetap dan pegawai kontrak).

Selain itu, peneliti juga menemukan adanya kendala yang menghambat perubahan itu sendiri, baik dari sisi penyelesaian tugas dan tanggung jawab hingga pada kesenjangan yang mencolok antara atasan dan bawahan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Budaya organisasi dimana mereka telah bekerja dengan masa kerja lebih dari 8 tahun lamanya membuat nilai toleransi antar pegawai tinggi sehingga ketika ada kesalahan mereka memilih mendiamkan daripada memberi teguran dengan dalih *sungkan*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Iverson (Januarti dan Bunyaanudin, 2006) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai moderator dalam hubungan antara *positive affectivity*, keamanan kerja (*job security*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), motivasi kerja (*job motivation*) dan kesempatan lingkungan (*environmental opportunity*) terhadap perubahan organisasi.

Sebagaimana tujuan pembentukan karakter yang diupayakan pemerintah maka pegawai yang mampu mencapai tingkat kesejahteraan psikologis diharapkan mampu memberikan hasil kerja nyata yaitu melaksanakan tugas dan peran pelayanan masyarakat sebaik-baiknya (BPPK, 2014). Dari hasil uraian permasalahan di lapangan dengan pertimbangan hasil studi terdahulu, peneliti merasa perlu untuk melakukan sebuah analisa mengenai kesejahteraan psikologis pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija Malang dengan kepribadian terbuka dan neurotis (menurut teori kepribadian lima faktor).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kesejahteraan psikologis pegawai tetap dan pegawai kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija?
2. Bagaimanakah kesejahteraan psikologis pegawai tetap dan pegawai kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija dengan kepribadian terbuka?
3. Bagaimanakah kesejahteraan psikologis pegawai tetap dan pegawai kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija dengan kepribadian neurotis?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui kesejahteraan psikologis pegawai tetap dan pegawai kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija
2. Untuk mengetahui kesejahteraan psikologis pegawai tetap dan pegawai kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija dengan kepribadian terbuka
3. Untuk mengetahui kesejahteraan psikologis pegawai tetap dan pegawai kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija dengan kepribadian neurotis

D. Manfaat penelitian

1. Untuk Lembaga

Mengetahui gambaran lebih lanjut mengenai kesejahteraan psikologis pegawai *officer* dan pegawai *outsourcing* dengan kepribadian terbuka dan neurotis. Hal tersebut dilakukan dengan harapan agar peneliti dapat memaparkan bagaimana pekerjaan seseorang dapat mempengaruhi tipe kepribadian mereka sehingga

diketahui kelemahan dan potensi yang dimiliki untuk kemudian diberi tindak lanjut oleh lembaga.

2. Untuk Fakultas

Menambah pengetahuan dan referensi kajian ilmiah mengenai gambaran kesejahteraan psikologis dengan kepribadian terbuka dan neurotis pada kedua pegawai.

3. Untuk Peneliti

Sebagai sarana belajar dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama proses kuliah dan kegiatan penelitian.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kesejahteraan Psikologis

1. Definisi Kesejahteraan Psikologis

Robinson, dkk 1991 (dalam Prihartanti, 2004) mengatakan bahwa kesejahteraan berkaitan dengan pengukuran kebahagiaan atau kepuasan sebagai satu keseluruhan dalam kehidupan. Pengukuran kebahagiaan ini merupakan evaluasi persepsi kognitif dan afektif terhadap kehidupan. Secara teoritis, kesejahteraan memiliki dua komponen dasar, yaitu kognisi dan afeksi.

Menurut Diener, dkk 1995 (dalam Prihartanti, 2004), pada aspek kognisi terdapat kepuasan hidup sebagai penilaian menyeluruh individu akan kehidupannya. Sedangkan pada aspek afeksi yaitu adanya penunjukan afek positif yang lebih besar daripada afek negatif. Afek positif adalah afek yang menyenangkan seperti rasa cinta, senang, bahagia. Dan afek negatif adalah afek yang tidak menyenangkan seperti rasa takut, malu, marah, sedih, cemas.

Pengertian kesejahteraan tersebut diperkuat oleh pendapat Ryff dan Keyes, 1995 (dalam jurnal online, Mulyono) bahwa kesejahteraan psikologis merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologi individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif. Ia memberikan gambaran tersebut dalam enam dimensi yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki tujuan hidup (*purpose of life*), mandiri (*autonomy*), mampu

mengendalikan lingkungan (*environmental mastery*) dan tumbuh secara personal (*personal growth*).

Dari beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi psikologi individu yang sehat dilihat dari berfungsinya afek positif pada individu tersebut untuk mencapai aktualisasi dirinya. Dalam hal ini, bagaimana cara individu mempersepsikan kebermaknaan hidupnya memiliki peranan penting terhadap tingkatan kesejahteraan psikologis yang dirasakan.

2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis

Adapun aspek-aspek kesejahteraan psikologis menurut Ryff & Singer, 1996 (Tenggara dkk, 2008) meliputi: penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki tujuan hidup (*purpose of life*), mandiri (*autonomy*), mampu mengendalikan lingkungan (*environmental mastery*) dan tumbuh secara personal (*personal growth*).

a. Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)

Dimensi penerimaan diri ini adalah sikap positif terhadap diri sendiri.

Dimensi ini merupakan gambaran inti dari kesejahteraan psikologis yang dicirikan dengan aktualisasi diri dan dapat berfungsi secara optimal, kematangan berpikir serta penerimaan diri seseorang dan makna yang positif atas kehidupan yang telah dilalui. Individu dengan skor penerimaan diri

tinggi menunjukkan adanya kecenderungan sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima segala aspek diri termasuk kualitas baik dan buruk, memberikan makna positif atas kehidupan yang telah dilalui. Sedangkan individu dengan skor penerimaan diri rendah cenderung merasa tidak puas dengan dirinya, merasa kecewa terhadap kehidupan yang dijalani, mengalami kesukaraan karena sejumlah kualitas pribadi dan ingin menjadi orang yang berbeda dari dirinya saat ini (Ryff, 1989; Ryff, 1995; Ryff & Singer, 1996 dalam Tenggara, dkk, 2008).

b. Hubungan Positif Dengan Orang Lain (*Positive Relation With Others*)

Dimensi hubungan positif dengan orang lain merupakan kombinasi dari hubungan interpersonal yang meliputi kemampuan membina kehangatan dan hubungan saling percaya dengan orang lain, digambarkan sebagai orang dengan empati tinggi, mampu mencintai dan bersahabat. Individu dengan skor tinggi menunjukkan individu mempunyai hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain, memperhatikan kesejahteraan orang lain, mampu memiliki empati yang tinggi dan hubungan yang bersifat timbal balik. Sedangkan individu dengan skor rendah memiliki sedikit hubungan yang dekat dan saling percaya dengan orang lain, tidak mudah untuk bersikap hangat, terbuka dan memperhatikan orang lain, merasa terasing dan tertekan dalam hubungan interpersonal, tidak bersedia menyesuaikan diri

untuk mempertahankan hubungan yang penting dengan orang lain (Ryff, 1989; Ryff, 1995; Ryff & Singer, 1996 dalam tenggara, dkk, 2008).

c. Memiiki Tujuan Hidup (*Purpose Of Life*)

Dimensi tujuan hidup dapat dioperasionalkan dalam tinggi rendahnya pemahaman individu akan tujuan dan arah hidupnya. Pada individu dengan skor tinggi menunjukkan bahwa individu mempunyai tujuan dan arah hidup yang jelas, memiliki makna positif terhadap kehidupan masa lalu dan masa sekarang. Sedangkan pada individu dengan skor rendah menunjukkan bahwa individu kurang memiliki makna hidup, tujuan, arah dan cita-cita yang belum jelas, serta tidak melihat adanya tujuan dari kehidupan masa lampau (Ryff, 1989; Ryff, 1995; Ryff & Singer, 1996 dalam Tenggara, dkk, 2008).

d. Mandiri (*Autonomy*)

Dimensi otonomi menekankan pada kemampuan untuk mengarahkan diri, kemandirian dan kemampuan mengatur tingkah laku. Individu dengan dimensi otonomi yang berfungsi penuh digambarkan sebagai individu yang mampu menilai diri sendiri dengan standar pribadinya. Pada skor otonomi tinggi, individu mampu mengarahkan diri dan mandiri, mampu menghadapi tekanan sosial, mengatur tingkah laku dan mengevaluasi diri sendiri dengan standar pribadi. Sedangkan pada skor otonomi rendah, individu menaruh perhatian lebih atas penilaian dan evaluasi orang lain, bergantung pada orang

lain dalam membuat keputusan, berpikir dan menentukan tindakan (Ryff, 1989; Ryff, 1995; Ryff & Singer, 1996 dalam Tenggara, dkk, 2008).

e. Mampu Mengendalikan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Dimensi penguasaan lingkungan yaitu kemampuan individu menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisiknya. Kemampuan ini dipengaruhi oleh kedewasaan individu dalam memanipulasi dan mengontrol lingkungan yang kompleks melalui aktivitas mental dan fisik. Pada individu dengan skor penguasaan lingkungan tinggi, mereka cenderung mempunyai *sense of mastery* dalam mengatur lingkungan, mengontrol impuls dari luar dirinya dengan baik, menggunakan kesempatan yang ada secara efektif, mampu memilih dan menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi. Sedangkan pada individu dengan skor penguasaan lingkungan rendah, mereka mengalami kesulitan dalam mengatur aktivitas sehari-hari, merasa tidak mampu mengubah konteks lingkungan sekitar, kurang *aware* terhadap kesempatan dan kurang memiliki kontrol terhadap dunia luar (Ryff, 1989; Ryff, 1995; Ryff & Singer, 1996 dalam Tenggara, dkk, 2008).

f. Tumbuh Secara Personal (*Personal Growth*)

Dimensi pertumbuhan pribadi dapat dioperasionalkan dalam tinggi rendahnya kemampuan individu untuk mengembangkan serta merealisasikan segenap potensinya secara optimal dan lebih menekankan pada cara

memandang diri. Pada skor pertumbuhan pribadi tinggi, individu merasakan adanya perkembangan potensi yang lebih positif, terbuka terhadap pengalaman baru, menyadari potensi yang dimiliki dan dapat melihat pertumbuhan diri dari waktu ke waktu. Sedangkan pada skor pertumbuhan pribadi rendah, individu tidak bisa merasakan adanya pertumbuhan diri dari waktu ke waktu, merasa jenuh dan tidak tertarik dengan kehidupan, serta merasa tidak mampu mengembangkan sikap tingkah laku baru (Ryff, 1989; Ryff, 1995; Ryff & Singer, 1996 dalam Tenggara, dkk, 2008).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis menurut Ryff (Ramadhani dkk, 2016) yaitu:

a. Faktor Demografis

Adapun faktor demografis yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis ini meliputi:

1) Jenis Kelamin

Jenis kelamin (dalam bahasa Inggris: *sex*) adalah perbedaan biologis dan fisiologis pada pria dan wanita dengan perbedaan anatomi pada sistem reproduksi keduanya (Dayakishi dan Yuniardi, dalam Fitria, 2016).

Ryff dan Singer (dalam Tenggara, dkk, 2008) mengatakan bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap taraf kesejahteraan psikologis.

Faktor ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan pada aspek hubungan positif dengan orang lain dan pertumbuhan pribadi. Dari total keseluruhan perbandingan usia (usia 25-39, usia 40-59 dan usia 60-74), wanita menunjukkan taraf kesejahteraan psikologi lebih tinggi daripada pria. Sementara pada empat aspek lain tidak memiliki pengaruh signifikan pada kesejahteraan psikologis.

Pada dasarnya, jenis kelamin dibagi menjadi dua: laki-laki dan perempuan. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari masing-masing satu pegawai tetap dan satu pegawai kontrak.

2) Usia

Ryff dan Singer (dalam Tenggara, dkk, 2008) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa kesejahteraan psikologis juga dipengaruhi oleh faktor usia. Berdasarkan data yang didapatkan dari penelitian tersebut, diketahui adanya peningkatan pada aspek penguasaan lingkungan dan otonomi seiring dengan bertambahnya usia (usia 25-39, usia 40-59 dan usia 60-74). Sedangkan pada aspek tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi menunjukkan adanya penurunan seiring dengan bertambahnya usia. Selain itu, aspek penerimaan diri dan hubungan yang positif dengan orang lain menunjukkan adanya variasi berdasarkan usia.

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh kemudian dianalisis berdasarkan pada usia kronologis subjek.

3) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah lamanya waktu yang ditempuh dalam menyelesaikan pendidikan formal, baik sekolah negeri, sekolah swasta maupun sekolah keagamaan (Pradono dan Sulistyowati, 2014 dalam Fitria, 2016).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh *Wisconsin Longitudinal Study* (WLS) pada tahun 1957 diketahui bahwa taraf kesejahteraan psikologis mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya tingkat pendidikan seseorang (Ryff dan Singer (dalam Tenggara, dkk, 2008).

Tingginya tingkat pendidikan seseorang menunjukkan bahwa individu memiliki faktor pengaman (seperti: uang, relasi, ilmu dan keahlian) dalam menghadapi masalah, tekanan dan tantangan.

Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan dihitung dengan jumlah tahun normatif dalam menempuh pendidikan sekolah. Misalnya, SD (6 tahun), SMP (3 tahun), SMA (3 tahun), S1 (4 tahun) dan S2 (2 tahun).

4) Status Pernikahan

Dalam pasal 1 Undang-Undang No. 1 tahun 1974 tentang perkawinan dijelaskan bahwa perkawinan adalah ikatan lahir batin seorang pria dan wanita sebagai pasangan suami istri, dengan tujuan utama untuk membentuk rumah tangga (keluarga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Faktor pernikahan memiliki pengaruh yang besar dalam kesejahteraan psikologis. Status pernikahan menjadi prediktor yang baik dalam tujuan hidup dan penerimaan diri seseorang (Ryff, 1989 dalam Fitria, 2016). Menurut Saphiro dan Keys (Ryff, 2013 dalam Fitria, 2016), wanita yang bercerai dan tidak menikah menunjukkan kesejahteraan psikologis lebih rendah daripada wanita yang bercerai kemudian menikah. Namun menurut Marks dan Lambert (Ryff, 2013 dalam Fitria, 2016) mengatakan bahwa wanita yang bercerai kemudian tidak menikah memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi otonomi dan pertumbuhan pribadi dibandingkan dengan wanita yang bercerai kemudian menikah.

Adapun informasi status pernikahan dan jumlah keluarga induk pada subjek didapatkan dari hasil wawancara dengan subjek itu sendiri.

5) Kepribadian

Kepribadian yang dimaksud dalam faktor kesejahteraan psikologi ini adalah kecenderungan kepribadian individu yang mengarah pada sifat negatif seperti mudah marah, mudah stress, mudah terpengaruh dan labil sehingga menyebabkan taraf kesejahteraan psikologis tersebut menjadi rendah. Sebaliknya, apabila individu memiliki kepribadian yang baik maka ia akan lebih bahagia dan sejahtera karena mampu mengendalikan diri dan melalui tantangan kehidupan dengan baik (Schmutte dan Ryff, 1997 dalam Wahyuingtiyas, 2016).

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan penerimaan diri dalam Islam adalah sikap ridha, ikhlas atas apa yang Allah berikan. Sikap tersebut kemudian dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari menjadi cara berpikir positif, menerima keadaan diri, berprasangka baik pada Allah dan mensyukuri segala nikmat yang telah diberikan. Sehingga baik anugerah maupun musibah dianggapnya sebagai bentuk hadiah, karunia yang Allah berikan pada hamba-Nya yang beriman dan mampu menyelesaikan ujian dengan baik.

b. Dimensi Hubungan Positif Dengan Orang Lain

Anjuran untuk saling tolong menolong dan berhubungan baik dengan orang lain Allah sampaikan dalam firman-Nya QS. An Nisa' (4) ayat 36:

فَخُورًا مَخْتَلًا كَانَ مَنُجِبًا اللَّهُ إِنَّمَا لَكُمْ مَلَكُوتُ مَا السَّيْلُ إِنِّي الْجَنُوبُ الصَّاحِبِ الْجُنُوبِ الْجَارِ الْقُرْبُ بِذِي الْجَارِ
وَالْمَسَاكِينِ إِلَيْهَا قُرُوبًا بِذِي إِحْسَانًا وَأُولَى الدِّينِ شَرًّا لَّيْسَ لَهُمْ شِرْكُ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ

“Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri.”

Dalam ayat tersebut menganjurkan hendaklah kita saling berbuat baik kepada orang tua, saudara, teman, tetangga dan orang lain. Disebutkan pula di dalamnya bahwa Allah tidak menyukai seseorang yang memiliki sifat

sombong, tinggi hati, merasa lebih baik dan enggan mengulurkan tangannya untuk sesama.

c. Dimensi Kemandirian

Adapun kandungan dalam QS. Ar Ra'd (13) ayat 11 berisi tentang sikap mandiri. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kemandirian sebagai keadaan dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Sedangkan kata mandiri yang dimaksud dalam ayat ini adalah individu mampu mengambil keputusan sendiri, mampu mengendalikan lingkungan dan tekanan sosial serta mampu mengarahkan hidupnya dengan baik.

وَالْمُنْذِرُونَ لَهُمْ مَأَلَهُمْ دَفَّاسُونَ ابْقُوا لِلَّهِ أَرَادَ إِذًا يَأْتِيَهُمْ مِمَّا يَكْفُرُونَ لَأَلْهَىٰ آلَهُمْ
مَنْ يَحْفَظُونَ نَهَضُوا مِنْ يَدَيْهِمْ يَمْنَةً كَقَبَائِلِهِ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

d. Dimensi Pemahaman Lingkungan

Secara berimbang, kita juga diingatkan untuk selalu mencari bagian yang telah Allah tetapkan untuk menjadi milik kita di dunia dan di akhirat dalam firman-Nya QS. Al Qashash (28) ayat 77:

المُفْسِدِينَ جُلًّا لِلَّهِ إِنَّا لَأَرْضِفِيَا أَلْفَسَادَ تَتَبِعُوا لَا إِلَيْكَ اللَّهُ أَحْسَنُ كَمَا أَحْسَنُوا الدُّنْيَا مَن تَصِيَّبُ كَتَسُو لَا الْآخِرَةَ الدَّارَ
اللَّهُ أَتَاكَ فِيمَا وَابْتَع

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (keni`matan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa individu yang menguasai lingkungan adalah individu yang dengan *aware* mampu mengontrol, mengendalikan diri serta menjaga diri dan lingkungannya sehingga ia merasa nyaman, damai dan bahagia dengan hidupnya. Ayat tersebut tidak hanya untuk mengingatkan bagian duniawi melainkan juga bagian akhirat agar kita senantiasa beribadah agar mendapat ketenangan lahir batin.

e. Dimensi Tujuan Hidup

Tujuan penciptaan manusia telah Allah sebutkan dalam firman-Nya QS. Adz-Dzariyat 51 Ayat 56:

لِيَعْبُدُونِي أَوْ الْإِنْسَانَ جَاءَ خَلَقْتُمْ مَا

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”

Dalam ayat tersebut disebutkan bahwa tujuan dari penciptaan jin dan manusia tidak lain adalah agar mereka taat, tunduk dan menyembah hanya kepada Allah SWT (sebagai fungsi vertikal). Disamping itu, dalam ayat lain juga dikatakan bahwa tujuan dari penciptaan manusia adalah menjadi khalifah di bumi Allah (sebagai fungsi horizontal).

f. Dimensi Perkembangan Pribadi

Penjelasan tentang perkembangan pribadi terdapat dalam firman-Nya QS. Ali 'Imran (3) ayat 104.

الْمُفْلِحُونَ هُمْ أُولَئِكَ الْمُنْكَرَ عَنْهُمْ نَبَأَ الْمَعْرُوفِ وَيَأْمُرُ وَيُنَاصِرُ إِلَى الْبَيْدِ عُونَ نَأْمَةً مِنْكُمْ مَوَاتُكُنْ

"Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung."

Pada ayat tersebut berisikan seruan agar manusia selalu mengerjakan kebaikan dan hal-hal positif dengan segenap kesadaran akan potensi dirinya sehingga ia mampu menyelesaikan tahapan demi tahapan tugas perkembangan pribadi sesuai usianya. Dan bagi mereka yang dapat menjaga dirinya dari perbuatan tercela maka termasuk golongan orang-orang yang beruntung.

B. Kepribadian Lima Faktor

1. Definisi Kepribadian

Feist & Feist (2010) berpendapat bahwa kata kepribadian (*personality*) berasal dari bahasa latin *persona*, mengacu pada topeng yang dipakai dalam pertunjukan drama Yunani. Pada masa itu, para actor Romawi kuno memakai topen (*persona*) untuk memainkan peran atau penampilan palsu. Sementara Freud dalam teori kepribadiannya menjelaskan bahwa tingkat kehidupan mental dan wilayah pikiran (id, ego, superego) mengacu pada struktur atau komposisi kepribadian, dalam artian bahwa kepribadian itu sendiri adalah bertindak. Ia

mengusulkan sebuah dinamika atau prinsip motivasional untuk menerangkan kekuatan-kekuatan yang mendorong tindakan manusia. Bagi Freud, manusia termotivasi untuk mencari kesenangan serta menurunkan ketegangan dan kecemasan.

Allport 1961 (dalam Feist & Feist, 2010) menggunakan kata lain untuk mengimplikasikan tindakan yaitu menentukan. Ia berpendapat bahwa kepribadian adalah sesuatu dan melakukan sesuatu. Maksudnya yaitu manusia adalah produk dan proses; mempunyai struktur yang teorganisasi namun pada saat yang bersamaan, mereka memproses kemampuan untuk berubah.

Rogers (dalam Feist & Feist, 2010) menempatkan penekanan lebih pada perbedaan individu dan keunikan daripada persamaan. Ia berpendapat bahwa manusia mempunyai pilihan bebas dan kapasitas untuk mengarahkan dirinya. Dimana sebagian perilaku manusia dapat dikontrol, dapat diprediksi dan berjalan sesuai dengan hukum dan aturan yang berlaku. Sedangkan nilai dan pilihan yang penting berada pada lingkup kontrol personal individu tersebut.

Secara khusus, faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang ada dua yaitu, faktor genetik dan faktor lingkungan (Pervin dan John, 2001 dalam Mastuti, 2005). Hasil penelitian yang dilakukan Eysenck, 1990 (dalam Feist & Feist, 2010) menunjukkan kesamaan yang lebih tinggi antara anak kembar identik dibanding anak kembar fraternal, yang berjenis kelamin sama dan dibesarkan bersama-sama, yang mengindikasikan bahwa faktor genetik mempunyai peran dominan dalam menentukan perbedaan kepribadian individu.

Sedangkan pada faktor lingkungan, antara satu individu dengan individu lain cenderung memiliki kepribadian sama berdasarkan pengalaman yang dialaminya. Adapun yang termasuk faktor lingkungan adalah budaya, kelas sosial, keluarga, teman sebaya, situasi.

2. Kepribadian dengan Pendekatan *Trait* dan *Factor*

Ada berbagai pendekatan yang telah diuraikan para tokoh psikologi untuk memahami apa itu kepribadian, salah satunya adalah pendekatan teori sifat (*trait*). Teori sifat ini digunakan untuk mengidentifikasi *trait-trait* dasar yang dimiliki individu untuk menggambarkan kepribadiannya.

Istilah Kepribadian *Big Five* pertama kali dikenalkan oleh Lewis Goldberg pada tahun 1981 untuk mendeskripsikan temuan yang konsisten dari analisis faktor atas sifat kepribadian (Feist & Feist, 2010). Pada akhir tahun 1970-an dan awal 1980an, Costa dan McCrae membangun taksonomi yang terelaborasi mengenai sifat dan kepribadian.

Bentuk taksonomi *big five* dapat diukur dengan dua pendekatan utama. Pertama, berdasarkan *self rating* pada *trait* kata sifat tunggal seperti, *talkative*, *warm*, *moody*. Kedua, pendekatan *self rating* dengan item-item kalimat seperti, *hidupku seperti langkah yang cepat* (Larsen & Buss, 2002 dalam Mastuti, 2005).

Lewis R. Goldberg (Larsen & Buss, 2002 dalam Mastuti, 2005) melakukan penelitian secara mendalam terkait *trait* dengan kata sifat tunggal.

Taksonomi Goldberg telah diuji dengan menggunakan analisa faktor yang hasilnya sama dengan struktur yang ditemukan oleh Norman pada tahun 1963.

Menurut Goldberg, *big five personality* terdiri dari:

- a. *Surgency* atau *extraversion*
- b. *Agreeableness*
- c. *Conscientiousness*
- d. *Emotional stability*
- e. *Intellect* atau *imagination*

Sedangkan *big five personality* dengan pendekatan *trait* sebagai kata tunggal sebagai item dikembangkan oleh Paul T. Costa dan Robert R. McCrae. Alat ukur yang digunakan adalah NEO-PI-R yaitu *the neurotims-extraversion-openness (NEO) personality inventory (PI) revised (R)* (Larsen & Buss, 2002 dalam Mastuti, 2005).

3. Dimensi Kepribadian Lima Faktor (*Big Five Personality*)

Awalnya, Costa dan McCrae hanya terfokus pada dua dimensi utama, yaitu *neuroticism* dan *extraversion* hingga kemudian berkembang menjadi lima dimensi, yaitu *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness*. Adapun kelima dimensi tersebut adalah:

a. *Neuroticism* (Neurotis)

Dimensi ini memberikan penilaian tentang penyesuaian vs ketidakstabilan emosional, mengidentifikasi individu yang rentan terhadap

tekanan psikologi, ide yang tidak realistis, kecanduan atau dorongan yang berlebihan dan respon coping yang maladaptif (Pervin, dkk, 2010). Pada orang dengan kepribadian neurotis tinggi mereka cenderung penuh kecemasan, temperamental, mengasihi diri sendiri, sadar akan dirinya sendiri, emosioal dan rentan terhadap stress. Sedangkan pada orang dengan kepribadian neurotis rendah mereka biasanya tenang, tidak temperamen, puas terhadap dirinya sendiri dan tidak emosional (Feist & Feist, 2010).

b. Extraversion (Ekstraversi)

Dimensi ini menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitas, kebutuhan akan stimulasi dan kapasitas untuk menikmati (Pervin, dkk, 2010). Pada orang dengan kepribadian ekstraversi tinggi mereka cenderung penuh kasih sayang, ceria, senang berbicara, aktif dan dominan sedangkan pada orang dengan kepribadian ekstraversi rendah biasanya tertutup, pendiam, penyendiri, pasif dan kurang terampil dalam mengekspresikan emosinya (Feist & Feist, 2010).

c. Agreeableness (Keramahan)

Dimensi ini menilai kualitas orientasi interpersonal seseorang sepanjang kontinum dari perasaan terhadap antagonisme dalam pemikiran, perasaan dan tindakan (Pervin, dkk, 2010). Orang dengan keramahan tinggi cenderung mudah percaya, murah hati, pengalah, mudah menerima dan

memiliki perilaku yang baik. Sedangkan pada orang dengan keramahan rendah mereka biasanya konvensional, rendah hati, konservatif dan tidak terlalu penasaran terhadap sesuatu (Feist & Feist, 2010).

d. Conscientiousness (Kesadaran)

Dimensi ini menilai tingkat organisasi, ketekunan dan motivasi dalam perilaku berarah dan bertujuan. Berlawanan dengan orang yang bergantung kepada orang lain dan cerewet dengan mereka yang pemalas dan pembangkang (Pervin, dkk, 2010). Umumnya, mereka yang memiliki kesadaran tinggi biasanya pekerja keras, berhati-hati, tepat waktu dan resilien. Sedangkan mereka yang memiliki kesadaran rendah cenderung tidak teratur, ceroboh, kurang memiliki tujuan dan kemungkinan cepat menyerah saat menemukan kesulitan.

e. Openness (Keterbukaan)

Dimensi ini menilai pencarian proaktif dan penghargaan terhadap pengalaman untuk dirinya sendiri, toleransi dan eksplorasi terhadap yang tidak bisa (Pervin, dkk, 2010). Orang yang tinggi keterbukaannya terhadap pengalaman biasanya kreatif, imajinatif, penuh rasa keingintahuan, terbuka dan menyukai keberagaman (variasi). Sedangkan orang dengan keterbukaan rendah biasanya konvensional, rendah hati, konservatif dan tidak terlalu penasaran terhadap sesuatu (Feist & Feist, 2010).

4. *Facet* dalam Dimensi Kepribadian Lima Faktor

Dari kelima dimensi kepribadian *big five*, terdiri dari beberapa *facet* pada setiap dimensinya. *Facet* sendiri adalah *trait* (sifat) yang lebih spesifik –yang merupakan komponen dari kelima dimensi besar. Adapun komponen tersebut menurut NEO PI-R yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (Pervin & John, 2001 dalam Masuti, 2005) meliputi:

a. Neurotis (*Neuroticism*)

Kecemasan (*Anxiety*)

Kemarahan (*Anger*)

Depresi (*Depression*)

Kesadaran Diri (*Self-Consciousness*)

Kurangnya Kontrol Diri (*Immoderation*)

Kerapuhan (*Vulnerability*)

b. Ekstraversi (*Extraversion*)

Minat Berteman (*Friendliness*)

Minat Berkelompok (*Gregariousness*)

Kemampuan Asertif (*Assertiveness*)

Tingkat Aktivitas (*Activity-Level*)

Mencari Kesenangan (*Excitement Seeking*)

Kebahagiaan (*Cheerfull*)

c. Keterbukaan (*Agreeableness*)

Kepercayaan (*Trait*)

Moralitas (*Morality*)

Berperilaku Menolong (*Altruism*)

Kemampuan Bekerjasama (*Cooperation*)

Kerendahan Hati (*Modesty*)

Simpatik (*Sympathy*)

d. Kesadaran (*Conscientiousness*)

Kecukupan Diri (*Self Efficacy*)

Keteraturan (*Orderliness*)

Rasa Tanggung Jawab (*Dutifulness*)

Keinginan Untuk Berprestasi (*Achievement-Striving*)

Disiplin Diri (*Self-Dicipline*)

Kehati-Hatian (*Cautiousness*)

e. Terbuka Pada Pengalaman (*Openness to Experience*)

Kemampuan Imajinasi (*Imagination*)

Minat Terhadap Seni (*Artistic Interest*)

Emosionalitas (*Emotionality*)

Minat Berpetualangan (*Adventurousness*)

Intelektualitas (*Intellect*)

Kebebasan (*Liberalism*)

5. Kepribadian dalam Pandangan Islam

Nilai nilai fundamental Islam tentang kepribadian merujuk pada tiga unsur manusia yang terdiri atas jasmani, ruhani dan nafsani (Gumiandari,

2011). Ketiga unsur tersebut dapat dibedakan namun tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain.

Unsur pertama adalah unsur jasmani. Unsur ini terdiri dari struktur organisme fisik seperti tubuh dan anggota tubuh (tangan, kaki, mata, telinga, dll). Setiap makhluk biotik lahiriah memiliki unsur material yang sama, terbuat dari tanah, air, api dan udara. Keempat unsur tersebut merupakan materi abiotik (mati) dan ia akan hidup hanya jika diberi energi kehidupan yang bersifat fisik (*al-Thâqah al-Jismiyyah*). Energi kehidupan ini umumnya disebut dengan nyawa. Sebagaimana pada manusia, karena adanya nyawa maka manusia bisa hidup. Dengan daya ini, jasad manusia dapat bernapas, merasakan sakit panas-dingin, pahit-manis, haus-lapar dan rasa fisik biologis lainnya.

Unsur kedua adalah unsur ruhaniah. Unsur psikis ini merupakan unsur esensial dalam kehidupan manusia. Ruh tidak sama dengan *spirit* dalam terminologi psikologi sebab ruh lebih kepada unsur sedangkan *spirit* merupakan akibat atau efek dari ruh itu sendiri. Ia adalah penggerak bagi keberadaan jasad manusia. Sifatnya *ghaib*. Ibnu Rusyd memandang ruh sebagai citra kesempurnaan awal bagi jasad alami yang organik. Disebut kesempurnaan awal karena ruh dapat dibedakan dengan kesempurnaan lain seperti yang nampak pada perbuatan *dhahirnya*.

Unsur ketiga adalah unsur nafsani. Dalam Bahasa Indonesia unsur ini berarti jiwa atau diri. Namun dalam konteks ini, unsur nafsani yang

dimaksud yaitu unsur psikofisik (jasad-ruhani) manusia, dimana komponen yang bersifat jasadi bergabung dengan komponen yang bersifat ruhani. Unsur nafsani ini membentuk suatu pola kepribadian manusia yang perkembangannya dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Aspek unsur ini memiliki potensi bawaan yang dibawa sejak lahir dan menjadi unsur pendorong serta penentu tingkah laku manusia baik berupa perbuatan, sikap, ucapan dan sebagainya (Hasanah, 2015). Pada unsur nafsani ini terdapat tiga dimensi dengan peranan yang berbeda satu sama lain:

a. Dimensi Qalb (*Al-Qalb*)

Al Ghazali membagi pengertian kalbu menjadi dua yaitu kalbu jasmani dan kalbu ruhani. Adapun kalbu jasmani adalah organ yang terdapat dalam tubuh manusia berupa segumpal daging yang terletak di dalam dada sebelah kiri. Daging ini umumnya disebut jantung. Sedangkan kalbu ruhani yaitu menyangkut jiwa yang bersifat halus, ruhaniah, ketuhanan. Kalbu inilah yang merupakan hakikat dari manusia karena sifat dan keberadaannya yang bisa menerima, berkemauan, berfikir, mengenal dan beramal serta menjadi sasaran perintah, hukuman dan tuntuan tuhan. Kalbu ini berfungsi sebagai pemandu, pengontrol, pengendali struktur nafs lainnya. Apabila kalbu berfungsi dengan baik maka kehidupan pun menjadi baik dan sesuai dengan fitrah aslinya, sebab kalbu memiliki sifat *illahiyyah* dan *rabbaniyyah* (Gumiandari, 2011).

b. Dimensi Akal (*Al-'Aql*)

Dimensi ini letaknya ada di otak dan memiliki fungsi untuk berpikir. Akal merupakan daya berpikir manusia untuk memperoleh pengetahuan yang bersifat rasional dan dapat menentukan eksistensi manusia. Menurut Al Ghazali, akal memiliki beberapa aktivitas diantaranya: *al-Nadlar* (melihat dengan memperhatikan), *al-Tadabbur* (memperhatikan dengan seksama), *al-Ta'ammul* (merenungkan), *al-Istibshâr* (melihat dengan mata bathin), *al-I'tibâr* (menginterpertasikan), *al-Tafkîr* (memikirkan) dan *al-Tadzakkur* (mengingat) (Gumiandari, 2011).

c. Dimensi Nafsu (*An-Nafs*)

Sifat nafsu adalah mengarah pada amarah yang buruk. Namun apabila ia diberi rahmat oleh Allah maka ia menjadi daya yang positif berupa kemauan (*iradah*) dan kemampuan (*qudrah*) yang tinggi derajatnya. Adapun ketiga sifat nafsu yang pertama adalah *nafsul amarah*. Sifat nafsu ini cenderung pada tabiat jasad dan mengejar prinsip-prinsip kenikmatan. Manusia dengan sifat *nafsul amarah* ini tidak hanya merugikan diri sendiri tapi juga orang lain. Keberadaannya ditentukan oleh dua daya yaitu: (1) syahwat, yang selalu menginginkan birahi, kesukaan diri, ingin tahu dan campur tangan urusan orang lain, dsb, (2) ghadhab, yang selalu menginginkan ketamakan, serakah sombong,

angkuh, dsb. Kepribadian amarah dapat menjadi kepribadian baik dengan mengikuti pelatihan atau riyadhoh khusus untuk menekan hawa nafsu, seperti dengan berpuasa, sholat, berdoa, dan sebagainya.

Sifat nafsu kedua yaitu *lawwamah*. Pada sifat nafsu ini kalbu telah memperoleh cahaya, lalu ia bangkin untuk memperbaiki dua keseimbangan (*amarah* dan *muthmainnah*). Ibnu Qayyim membagi sifat *lawwamah* menjadi dua bagian yaitu: (1) *lawwamah malumah*, sifat nafsu yang bodoh dan dzalim, (2) *lawwamah ghairu malumah*, sifat nafsu yang mencela perbuatan buruknya dan berusaha untuk memperbaiki keburukan tersebut.

Sifat nafsu ketiga yaitu *muthmainnah*. Sifat nafsu ini merupakan kesempurnaan cahaya kalbu, sehingga dapat meninggalkan keinginan melakukan perbuatan buruk. Sifat ini berorientasi pada komponen illahiyah kalbu yang cenderung pada ketenangan dalam beribadah, mencintai, bertaubat, bertawakkal dan mencari ridha Allah sebagaimana firman Allah yang terkandung dalam QS. An-Nazi'at (79) ayat 40-41:

فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ. وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ

“Dan adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya dan menahan diri dari keinginan hawa nafsunya (40), maka sesungguhnya surgalah tempat tinggal(nya) (41).”

C. Pegawai

1. Definisi Pegawai

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Hartini, 2008), pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, dan sebagainya). Sedangkan Soedaryono (2000) berpendapat bahwa pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik satuan kerja pemerintah maupun satuan kerja swasta. Lebih jelas lagi, pegawai dapat diartikan sebagai orang yang bekerja pada pemberi kerja berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja secara tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang diberikan dalam periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk di dalamnya adalah orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan seseorang yang bekerja baik pada bidang pemerintahan maupun pada perusahaan swasta untuk menyelesaikan tugas tertentu kemudian diberikan upah berdasarkan kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak.

2. Jenis-jenis Pegawai

Adapun jenis pegawai yang dimaksud pada penelitian ini berdasarkan Undang-Undang Republic Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

a. Pegawai Negeri Sipil

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS berhak memperoleh diantaranya, (1) gaji, tunjangan dan fasilitas, (2) cuti, (3) jaminan pensiun dan jaminan hari tua, (4) perlindungan, (5) pengembangan kompetensi.

b. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK berhak mendapatkan diantaranya, (1) gaji dan tunjangan, (2) cuti, (3) perlindungan, (4) pengembangan kompetensi. Pasal 105 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dapat dilakukan karena jangka

waktu perjanjian kerja berakhir, perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK, tidak cakap jasmani dan/ atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati, tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologis. Studi fenomenologis ini mendeskripsikan pemaknaan umum dari beberapa orang terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan suatu konsep atau fenomena (Creswell, 2015).

Studi ini berfokus untuk mendeskripsikan apa yang sama/umum dari semua subjek ketika mereka mengalami suatu fenomena seperti, dukacita yang dialami secara universal. Van Manen, 1990 (Creswell, 2015) menjelaskan tujuan utama dari fenomenologi adalah untuk mereduksi pengalaman seseorang pada fenomena menjadi pemahaman yang khas dari sesuatu. Deskripsi fenomenologi ini terdiri dari “apa” yang mereka alami dan “bagaimana” mereka mengalaminya (Moutakas, 1994 dalam Creswell, 2015).

Sebagaimana latar belakang penelitian yang telah peneliti uraikan, peneliti ingin memberikan deskripsi atau gambaran kesejahteraan psikologis pegawai tetap dan pegawai kontrak dengan kepribadian terbuka dan neurotis berdasarkan hasil pengamatan berbagai fenomena di lapangan. Kedua tipe kepribadian (terbuka dan neurotis) dipilih berdasarkan hasil pra-assesmen dan pengamatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti. Dari hasil observasi dan wawancara diketahui faktor mendasar yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai yaitu jenis pekerjaan dan tipe kepribadian. Sedangkan dari hasil pra-assesmen diketahui

kepribadian tertinggi ada pada pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija yaitu kepribadian terbuka, sedangkan kepribadian terendah ada pada neurotis.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah peneliti berfokus pada kesejahteraan psikologis pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija dengan kepribadian Terbuka dan neurotis (menurut kepribadian lima faktor). Sebagaimana kesejahteraan pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija yang telah dicanangkan oleh pemerintah sehingga apabila sewaktu-waktu ditemukan adanya kendala produktivitas pegawai maka dapat diketahui tipe kepribadian beserta kelemahan dan potensi yang dimiliki pegawai untuk diberikan tindak lanjut oleh pihak pimpinan UPT.

C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija dengan jumlah 4 orang pegawai yang terdiri dari masing-masing 2 orang pegawai tetap dan dua orang pegawai kontrak. Kriteria inklusi dari subjek penelitian ini adalah pegawai tetap dan pegawai kontrak yang telah mengikuti pra-assessment serta observasi yang dilakukan peneliti.

Pertimbangan pemilihan subjek tersebut dikarenakan adanya perbedaan yang cukup signifikan ditinjau dari segi hak dan kewajiban serta perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh keempat subjek (meliputi kepribadian terbuka dan neurotis). Sebagaimana pendapat Nolte (dalam Wulandari, 20113) mengatakan bahwa inti

makna hidup didasarkan pada bagaimana individu menyikapi kejadian yang menimpanya. Hal tersebut dapat dilihat pada individu dengan kepribadian baik maka akan didapati taraf kebahagiaan yang tinggi karena ia mampu mengendalikan diri maupun lingkungan dan melalui tantangan kehidupan dengan baik (Schmutte dan Ryff, 1997 dalam Wahyuningtiyas, 2016).

Hal tersebut yang menjadi pertimbangan peneliti dalam memilih subjek penelitian kali ini. Adapun teknik yang digunakan dalam menentukan subjek yaitu *purposive sampling*.

D. Teknik Pengumpulan Data

Langkah-langkah pengumpulan data meliputi usaha membatasi penelitian, mengumpulkan informasi melalui observasi dan wawancara baik yang terstruktur maupun tidak, dokumentasi, materi-materi visual serta usaha merancang protocol untuk merekam/mencatat informasi (Cresswell, 2010). Dilihat dari sumber data, dalam pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder (Ghony dan Almanshur, 2012).

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer ini didapatkan dari sumber utama melalui prosedur dan teknik pengambilan data berupa hasil wawancara, observasi ataupun menggunakan instrumen pengukuran yang disusun secara khusus sesuai dengan tujuannya. Data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi.

2. Sumber Data Sekunder

Sedangkan prosedur pengumpulan sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi tiga jenis strategi sebagaimana berikut:

a. Observasi

Sutrisno Hadi 1987:136 (Prastowo, 2010) mengartikan observasi sebagai pengamatan dan pencatatan suatu gejala yang tampak pada objek penelitian secara sistematis. Burhan Bungin 2007:136 (Prastowo, 2010) membedakan arti pengamatan dengan observasi. Menurutnya, pengamatan ialah kegiatan keseharian manusia menggunakan panca indra sebagai alat bantu utamanya. Sedangkan observasi ialah kemampuan seseorang untuk mengamati melalui hasil kerja indra yang dibantu dengan panca indra lain.

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi. Observasi partisipasi yaitu pengumpulan data melalui pengamatan terhadap objek pengamatan dengan langsung hidup bersama, merasakan, serta berada dalam aktivitas kehidupan objek pengamatan (Prastowo, 2010). Selaras dengan pendapat Bogdan dan Taylor 1993:31 (Prastowo, 2010) yang mengungkapkan bahwa pengamatan partisipasi dipakai untuk menunjuk kepada penelitian yang dicirikan adanya interaksi sosial intensif antara peneliti dengan masyarakat yang diteliti. Selama periode ini, data yang diperoleh dikumpulkan secara sistematis dan berhati-hati. Jenis pengamatan partisipasi umumnya digunakan untuk penelitian yang bersifat eksploratif (Prastowo, 2010).

Adapun peran observasi partisipasi ini untuk memberikan data deskripsi faktual, cermat dan rinci, sebagai teknik pengumpulan data berbasis direct experience, sebagai jalan untuk mengecek data yang dikumpulkan, memberi kemungkinan peneliti untuk memahami situasi yang rumit, sebagai alat yang sangat bermanfaat ketika tidak ada teknik komunikasi lain (Prastowo, 2010).

Dalam hal ini, peneliti mengikutsertakan diri dalam kehidupan dan situasi sosial organisasi. Agar tidak mengganggu objek pengamatan, peneliti membatasi waktu pengamatan dengan hanya mengamati satu responden setiap pengambilan data secara konsisten kemudian membuat catatan kecil yang berisi hasil pengamatan. Catatan tersebut berguna untuk meminimalisir keterbatasan daya ingat penulis.

b. Wawancara

Prabowo 1996 (Prastowo, 2010) mendefinisikan wawancara sebagai metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seorang responden dengan bercakap-cakap secara tatap muka. Sedangkan menurut Akbar 1996 (Prastowo, 2010) menyatakan bahwa wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Dapat diambil simpulan bahwa wawancara adalah teknik pengambilan data antara dua orang atau lebih secara langsung.

Nasution 1992 (Prastowo, 2010) membedakan jenis teknik wawancara dalam dua macam yaitu wawancara tak berstruktur dan wawancara

berstruktur. Wawancara tak berstruktur yaitu wawancara tanpa menggunakan pedoman wawancara secara sistematis dan lengkap. Wawancara berstruktur yaitu wawancara menggunakan pertanyaan yang telah disusun secara sistematis berdasarkan keterangan yang didapat oleh peneliti sebelumnya.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara berstruktur dimana peneliti menyiapkan daftar pertanyaan berdasarkan informasi yang telah didapat sebelumnya. Adapun pelaksanaan wawancara ini, sebelumnya menanyakan waktu luang pada responden agar tidak mengganggu jam kerja subjek. Sedangkan tujuan wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai kecenderungan kepribadian responden dari kelima faktor kepribadian dan implikasinya terhadap kesejahteraan mereka.

c. Dokumentasi

Guba dan Lincoln 1981:228 (Prastowo, 2010) mendefinisikan dokumen sebagai bahan tertulis atau film yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang peneliti. Sugiyono mengungkapkan definisi dokumen yaitu catatan peristiwa yang telah berlalu. Sehingga dapat diketahui bahwa dokumen adalah catatan tertulis yang berhubungan dengan suatu peristiwa masa lalu baik disiapkan maupun tidak disiapkan untuk penelitian.

Moleong 2006 (Prastowo, 2010) membagi dokumentasi kedalam dua jenis yaitu dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dokumen pribadi adalah catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman dan kepercayaannya.

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen resmi yang berupa foto, audio dan bahan statistik. Foto digunakan sebagai bahan deskriptif dan data lampiran. Audio digunakan sebagai rekaman informasi hasil wawancara. Bahan statistik sebagai informasi deskriptif yang biasanya dimiliki oleh setiap lembaga dan berisi tentang jumlah pegawai, menurut jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia, tugas dan tanggung jawab, dsb (Prastowo, 2010).

E. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data adalah mengurai dan mengolah data mentah menjadi data yang dapat ditafsirkan dan dipahami secara lebih spesifik dan diakui dalam suatu perspektif ilmiah yang sama (Herdiansyah, 2012). Sehingga hasil dari analisis data yang baik adalah data olah yang tepat dan dimaknai sama atau relatif sama dan tidak bias atau menimbulkan perspektif yang berbeda-beda.

Proses analisa data yang dilakukan oleh peneliti sendiri dilakukan sejak awal penelitian dilakukan hingga akhir penelitian. Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model interaktif menurut Miles & Huberman, 1986 (Herdiansyah, 2012). Teknik tersebut terdiri atas empat

tahapan yang harus dilakukan meliputi: tahap pengumpulan data, tahap reduksi data, tahap *display* data dan tahap penarikan simpulan atau tahap verifikasi. Berikut adalah gambaran tahapan teknik analisa data model interaktif menurut Miles & Huberman:



Gambar 3.1 Teknik Analisa Data Menurut Miles & Huberman

Tahap pertama yaitu tahap pengumpulan data berisi tentang serangkaian proses pengumpulan data yang telah dimulai sejak awal penelitian dilakukan, baik melalui wawancara awal (wawancara untuk menentukan pokok masalah) maupun wawancara ketika awal penelitian dilakukan. Selanjutnya, tahap reduksi data yang berisi tentang proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan (*script*) yang akan dianalisis. Tahap ketiga yaitu tahap *display* data berisi tentang olahan data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas kedalam suatu matriks kategorisasi sesuai dengan tema yang sudah dikelompokkan dan dikategorikan kemudian memecah tema tersebut kedalam bentuk yang lebih konkret dan sederhana yang disebut dengan subtema yang diakhiri dengan pemberian kode dari subtema tersebut sesuai dengan verbatim wawancara yang telah dilakukan sebelumnya. Tahap terakhir yaitu tahap penarikan simpulan/tahap verifikasi data yang secara esensial berisi

tentang uraian dari seluruh subkategorisasi tema yang tercantum pada tabel kategorisasi dan pengodean yang sudah terselesaikan disertai dengan *quote* verbatim wawancaranya (Herdiansyah, 2012).

F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data dengan memanfaatkan sesuatu yang ada diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data (Moleong, 2002). Denzim, 1978 (dalam Moleong) membedakan empat macam triangulasi sebagai berikut: teknik pemeriksaan yang memanfaatkan data/sumber, triangulasi investigator/penyidik, triangulasi teori dan triangulasi metode.

Triangulasi dengan memanfaatkan data/sumber berarti membandingkan atau mengecek kembali kebenaran suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif (Patton 1987:331 dalam Moleong, 2002). Hal tersebut dapat dilakukan dengan lima cara: membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, membandingkan apa yang dikatakan mengenai situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu, membandingkan keadaan dan perspektif dengan berbagai pendapat dan pandangan orang, membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

Adapun tujuan perbandingan dalam mendapatkan informasi tersebut adalah untuk menemukan kesamaan pandangan, pendapat atau pemikiran serta mengetahui alasan-alasan terjadinya perbedaan tersebut (Patton 1987:331 dalam Moleong, 2002).

Triangulasi kedua yaitu triangulasi investigator/penyidik yang dilakukan dengan memanfaatkan peneliti atau pengamat lain untuk keperluan pengecekan kembali tingkat kebenaran data. Pemanfaatan pengamat lain diharapkan dapat mengurangi kesalahan dalam mengumpulkan data. Penggunaan tim penelitian akan efektif untuk direalisasikan dilihat dari segi teknik ini karena dapat membandingkan hasil analisa pengamat satu dengan lainnya.

Triangulasi ketiga adalah triangulasi teori. Teknik ini dilakukan dengan menggunakan sudut pandang ganda dalam mendeskripsikan seperangkat tunggal data (Patton, 2006). Lincoln dan Guba (1981) dalam Moleong, beranggapan bahwa fakta tertentu tidak dapat diperiksa tingkat kebenarannya dengan satu atau lebih teori. Lebih lanjut, Patton berpendapat bahwa hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan penjelasan banding (rival explanations). Penjelasan banding dilakukan dengan tujuan membantu peneliti jika ia gagal menemukan bukti yang cukup kuat terhadap penjelasan alternatif. Pelaporan hasil penelitian tersebut kemudian disertai dengan penjelasan sebagaimana diatas guna meningkatkan tingkat kebenaran data yang diperoleh.

Triangulasi yang terakhir yaitu dengan metode. Menurut Patton (1987:329) dalam Moleong, terdapat dua strategi: pengecekan tingkat

kebenaran hasil penelitian yang menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan tingkat kebenaran hasil penelitian yang menggunakan beberapa sumber data dengan metode yang sama.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat Lokasi Penelitian

UPT Pengembangan Benih Palawija merupakan Unit Pelaksana Teknis yang bertugas untuk melaksanakan sebagian tugas Dinas Pertanian di bidang pengelolaan, penangkaran, pemasaran, pendistribusian, dan pengembangan benih palawija, serta pelayanan masyarakat. Lembaga ini bertujuan untuk mewujudkan industri perbenihan tanaman palawija berwawasan agribisnis, meningkatkan ketahanan pangan, dan mendukung perbaikan gizi dan kesejahteraan petani melalui penyediaan benih palawija yang unggul dan bermutu. Struktur lembaga ini terdiri dari Kepala UPT, Kasubbag Tata Usaha, Kasi Produksi, Kasi Sarana Prasarana, Pimpinan Kebun, dan staff yang ada dibawahnya. Total pegawai di lembaga ini berjumlah 30 pegawai yang terdiri dari 26 pegawai tetap dan 4 pegawai kontrak. Lembaga ini berlokasi di Jalan Randuagung No. 120 A, Kecamatan Singosari, Malang.

2. Pelaksanaan Penelitian

Sebagai langkah awal dalam menentukan subjek yang dilakukan peneliti adalah berkonsultasi dengan Pak Budi selaku KASI pelayanan di UPT Pengembangan Benih Palawija. Setelah menentukan konstruk penelitian, subjek mengajukan proposal kepada Dosen Pembimbing. Rencana awal pemilihan

subjek penelitian ini adalah peneliti ingin berfokus pada masing-masing satu pegawai tetap dan satu pegawai kontrak untuk mengetahui kesejahteraan psikologis keduanya. Namun setelah dilakukan observasi selama dua bulan (Juli-Agustus 2017) dan wawancara lebih lanjut dengan pihak lembaga, maka peneliti memutuskan memfokuskan penelitian pada kesejahteraan psikologis dengan kepribadian lima faktor sehingga peneliti menyebarkan kuesioner *big five personality* yang dikembangkan oleh Goldberg, Costa & McCrae. Penentuan subjek juga berdasarkan saran yang diberikan oleh penguji proposal untuk memfokuskan penelitian pada subjek dengan dua dari kelima tipe kepribadian menurut teori kepribadian lima faktor. Dua tipe kepribadian yang difokuskan untuk penelitian ini adalah kepribadian neurotis dan kepribadian terbuka.

Sebelum melakukan wawancara dengan keempat subjek, peneliti menghubungi subjek guna menentukan jadwal wawancara yang tepat agar tidak mengganggu pekerjaan subjek. Proses wawancara dilakukan di area kantor UPT Pengembangan Benih Palawija. Hal ini dilakukan agar lebih efektif dan karena lokasi rumah subjek yang berjauhan sehingga peneliti memutuskan untuk memfokuskan wawancara di area kantor.

Proses wawancara pertama dengan subjek HT dilakukan pada Hari Kamis, 06 September 2018 pukul 10.00 – 12.00 WIB di ruang kerja subjek. Ruangan tersebut berukuran sekitar 2x3 meter persegi dan hanya diisi oleh subjek sendiri. Selain terdapat meja dan kursi untuk tamu, ruangan tersebut juga berisi

peralatan kerja subjek seperti komputer dan lemari dokumen kantor. Sedangkan wawancara subjek YEW dilakukan pada Hari Jumat, 07 September 2018 pukul 09.30 – 11.00 WIB, subjek AC dilakukan pada Hari Selasa, 02 Oktober 2018 pukul 09.00 – 12.00 WIB, dan AS dilakukan pada Hari Kamis, 04 Oktober 2018 pukul 11.00 – 12.30 WIB, proses wawancara dilakukan di ruang tamu kantor. Hal ini dikarenakan ruangan ketiga subjek menyatu dengan ruang kerja pegawai lain, hanya terpisah oleh meja kerja mereka.

Ruang kerja ketiga subjek berukuran 7x8 meter persegi dan berisikan sekitar enam sampai tujuh pegawai. Ruang kerja tersebut memiliki pencahayaan yang bagus karena dapat langsung ditembus oleh sinar matahari tanpa penghalang.

Lokasi kantor yang terletak disamping jalan raya utama arah Malang-Surabaya seringkali dilewati oleh kendaraan besar seperti bus dan truk namun kebisingan yang ada tidak mengganggu efektivitas kerja pegawai karena jarak antara jalan raya dengan ruang kerja itu sendiri sekitar 200 meter.

3. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini terdiri dari 4 orang, masing-masing 2 pegawai tetap dan 2 pegawai kontrak dengan kepribadian terbuka neurotis. Subjek dipilih berdasarkan hasil pra-asesmen tes kepribadian lima faktor.

a. Identitas Subjek I

Nama : HT

Usia : 50 tahun

Agama : Islam

Pendidikan terakhir : S-1

Jumlah anak : 2 (dua)

Status pegawai : Pegawai Tetap; Pimpinan Kebun

Lama bekerja : 15 tahun

b. Identitas Subjek II

Nama : YEW

Usia : 40 tahun

Agama : Islam

Pendidikan terakhir : SMA

Jumlah anak : 3 (tiga)

Status pegawai : Pegawai Kontrak (*Outsourcing*); Staff Administrasi

Lama bekerja : 10 tahun

c. Identitas Subjek III

Nama : AC

Usia : 56 tahun

Agama : Islam

Pendidikan terakhir : SMA

Jumlah anak : 4 (empat)

Status pegawai : Pegawai Tetap; Akunting dan Staff Kepegawaian

Lama bekerja : 32 tahun

d. Identitas Subjek IV

Nama : AS

Usia : 31 tahun

Agama : Islam

Pendidikan terakhir : SMA

Jumlah anak : 2 (dua)

Status pegawai : Pegawai Kontrak (*Outsourcing*); *Cleaning Service*

Lama bekerja : 8 tahun

e. Identitas Significant Others

Nama : BW

Usia : 53 tahun

Agama : Islam

Pendidikan terakhir : S-2

Status pegawai : Pegawai Tetap; KASI Pelayanan

Lama bekerja : 31 tahun

B. Temuan Lapangan

1. Hasil Wawancara Dimensi Kesejahteraan Psikologi Subjek HT

a. Penerimaan diri

Subjek merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakoninya saat ini. Ia merasa perlu melaksanakan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab seorang Pegawai Negeri Sipil, didukung pula oleh pekerjaan maupun lingkungan pekerjaannya saat ini sangat menyenangkan sehingga apapun yang terjadi harus suka dan dilakukan.

“..Cukup menyenangkan karena salah satu tanggung jawab saya sebagai PNS. Harus suka, seneng, enjoy, saya lakukan, saya tekuni..”(HT1.1)

“..Sangat menyenangkan. Baik pekerjaannya, lingkungannya..”
(HT2.31)

Kelebihan yang dimiliki subjek adalah loyal ke UPT dalam artian bekerja sesuai aturan, tidak menolak tugas, tidak asal perintah, merasa bahwa tidak ada yang tidak bisa dikerjakan dan mampu menghargai serta bekerjasama dengan rekan kerja. Adapun kelemahannya adalah subjek terlalu idealis dan terlalu loyal. Hal tersebut dikarenakan meyakini jika ia bekerja sebagai bentuk tanggung jawab kepada UPT sehingga senantiasa mengusahakan hasil kerja yang terbaik. Teman sesama rekan kerjanya menyukai sifat subjek yang tidak pilih-pilih pekerjaan dan tidak asal perintah, ia merasa jika pekerjaan apapun bisa diselesaikan.

“..Saya bekerja harus sesuai aturan, harus saya selesaikan, harus loyalitas ke UPT wong kita sudah digaji. Kalau dikasih tugas tidak pernah menolak. Tidak memikirkan mendapatkan sesuatu. Bagi

saya tidak ada yang tidak bisa saya kerjakan. Kita hargai, kalau ada rezeki bagi sama-sama, tidak main perintah tapi ada kerjasama. Saya apa adanya, kalau saya suruh sekarang harus selesai sekarang tidak ditunda besok. Kalau saya suruh trus ada yang fatal atau kerusakan, kerugian, diam..” (HT1.2-5)
“..Temen menganggap saya terlalu idealis, terlalu loyal..”(HT1.2)

Apabila mengingat pengalaman tidak menyenangkan selama bekerja di UPT, hal yang paling diingat subjek adalah ketika hasil kerjanya tidak diterima sehingga ia merasa tidak dihargai. Reaksi yang dimunculkan atas pengalaman tidak menyenangkan tersebut adalah perasaan jengkel, marah, kesal namun subjek tidak memiliki dendam. Jika sudah begitu, yang dilakukan subjek hanya diam.

“..Ada, sewaktu pekerjaan tidak pas dengan kita. Selalu memojokkan. Sudah bekerja tapi tidak diterima. Sudah bekerja tapi tidak dihargai itu yang dak saya sukai...” (HT1.6)
“..Saya jengkel, marah, kesal tapi tidak akan dendam...” (HT1.7)
“..Kalau saya suruh trus ada yang fatal atau kerusakan, kerugian, diam..” (HT1.5)

Saat ini, subjek merasa belum puas dengan hasil kerjanya. Ia ingin menata tempat kerjanya dan mengembangkan UPT menjadi sebuah tempat wisata edukasi sehingga dapat meningkatkan harga jual *asset* yang dimiliki kantor, setiap hari ia juga menginginkan adanya perubahan yang lebih baik antara hari ini dan hari esok namun keinginan tersebut terkendala oleh dukungan dana dan dukungan rekan kerja. Adanya hasil kerja mampu memotivasi subjek agar bekerja dengan lebih semangat lagi.

“..Selalu tidak puas dengan pekerjaan. Bagaimana merubah supaya ada perbedaan tapi kurang dukungan...” (HT1.8)

“..Saya semangat terus karena harus ada hasilnya, selalu memotivasi lebih baik. karena ada hasil, semangat terus..”
(HT1.9)

b. Hubungan positif dengan orang lain

Hubungan subjek dengan rekan kerjanya saat ini baik, tidak ada masalah. Tugas-tugas yang diberikan subjek dilakukan oleh rekan kerjanya di lapangan walaupun beberapa hasil pekerjaan tersebut tertunda. Selama di kantor, subjek memiliki hubungan yang dekat dan positif dengan salah seorang rekan kerja (tidak disebutkan namanya) yang dapat dipercaya. Subjek tidak terlalu mempertimbangkan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh orang tersebut, melainkan yang jadi pertimbangannya adalah tanggung jawab kerja dan kemampuan menjaga kepercayaan yang telah diberikan.

“..Hubungan kerjasama? Saya rasa dak ada masalah. Semua dekat tapi ada satu orang, yang lain sebagai pelengkap tapi tidak bisa dipertanggungjawabkan. Dia bisa saling percaya, yang penting kemauan kerja, tanggung jawab, disiplin..” (HT1.10-11)

Selain dengan beliau, subjek tidak memiliki kesulitan bersosialisasi. Menurut subjek, teman memiliki makna yang penting dalam keberhasilan sebuah pekerjaan. Adanya keberhasilan yang diraihinya merupakan hasil kerjasama dan dukungan sesama rekan kerja di lapangan sehingga ia sangat menghargai hasil pekerjaan mereka serta menghargai tenaga yang mereka kerahkan dengan memberikan upah yang sesuai.

“..tidak ada, selama ini saya untuk sosialisasi pekerjaan itu sama sekali dak ada kesulitan..” (HT1.12)

“..Saya tidak bisa berhasil kalau tidak ada yang membantu. Keberhasilan saya karena didukung temen kerja jadi sangat menghargai sekali..” (HT1.14)

Apabila ada hal yang kurang menyenangkan, subjek berusaha mengkomunikasikan apa yang dirasakan kepada lawan bicaranya dan dalam kondisi tertentu akan memberikan respon secukupnya yang mengindikasikan bahwa sedang marah. Namun subjek tidak pernah mau menyebarkan ketidaksukaannya kepada rekan kerja lain karena menurutnya hal tersebut justru menjatuhkan dirinya sendiri, menunjukkan bahwa subjek tidak mampu membina mereka, tidak mampu bersosialisasi dengan mereka.

“..Saya ajak berbicara, makan bersama, ngumpul dengan keluarganya. Saya dak pernah kebencian, ketidaksukaan saya, saya sebarkan dak mau saya. Itu menjatuhkan kita sendiri, menunjukkan bahwa tidak bisa membina, bersosialisasi, komunikasi dengan mereka. (HT1.15-16)..” (HT1.15-16)

Jika sudah seperti itu, maka yang dilakukan subjek guna menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya adalah mengajaknya berbicara, sesekali meluangkan waktu untuk liburan bersama dengan keluarga mereka.

“..memelihara hubungan baik.. saya ajak berbicara, saya ajak makan bersama, sekali-kali saya harus ngumpul dengan keluarganya. Entah itu dengan pergi bersama-sama, rekreasi atau kalau dia ke rumah dibawakan apa, saya berusaha seperti itu untuk menjalin hubungan..” (HT1.15)

Kegiatan sehari-hari subjek selain melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai Pimpinan Kebun di kantor adalah membantu tugas istri di rumah dan

meluangkan waktu bermain dengan anaknya. Subjek merasa bahwa apa yang dilakukannya memiliki banyak manfaat diantaranya seperti menunjukkan bahwa ia dapat bekerjasama dengan keluarganya, memudahkan pekerjaan orang lain dan dapat menyingkat lamanya waktu pekerjaan yang awalnya membutuhkan waktu beberapa jam menjadi hanya sekian jam.

“..Saya membantu istri. Tidak bisa terlambat ke kantor. Menyelesaikan pekerjaan lapangan, administrasi. Menunjukkan kita bisa bekerjasama, tidak menganggap itu pekerjaan istri. Sangat meringankan beban. Hasil itu cepat terselesaikan, menyingkat waktu..” (HT2.28-30)

c. Tujuan hidup

Makna hidup bagi subjek adalah bagaimana caranya menyenangkan keluarga, bekerja untuk keluarga, tanggung jawab ke dinas. Sehingga bekerja tidak hanya untuk mendapatkan jabatan melainkan karena memang sudah menjadi tanggung jawab dan bekerja adalah salah satu jalan untuk menyenangkan keluarga.

“..Makna hidup saya bagaimana menyenangkan keluarga. Kalau sudah di dinas, bekerja untuk pekerjaan saya. Tanggung jawab ke dinas..” (HT1.17)

Harapan yang diinginkan subjek dalam hal pekerjaan adalah adanya perubahan, adanya keberhasilan karena ia tidak suka jika tidak berhasil. Pengalaman berharga bagi subjek selama 17 tahun bekerja di lembaga adalah ketika dirinya dapat memberikan manfaat lebih sehingga apabila ada

perkembangan maka kerja keras itulah yang ia persembahkan untuk lembaga.

“..Harapan saya lebih baik dari sekarang. Tidak suka kalau tidak berhasil. Umpamanya tidak berhasil itu mengecewakan. Perubahan, keberhasilan. Saya di dinas supaya berguna, berusaha memajukan, keberhasilan, tanggung jawab..”
(HT1.18-19)

Saat ini yang menjadi harapan subjek adalah menata tempat kerjanya sehingga menambah harga jual asset yang dimiliki oleh lembaga baik dengan menciptakan sebuah tempat wisata adukasi ataupun dengan menambah komoditi tumbuhan yang ditanam. Sedangkan usaha yang dilakukan guna mencapai harapan tersebut adalah bekerja keras. Namun masih juga terkendala oleh dukungan dan dan dukungan dari sesama rekan kerja lainnya.

“..Saya kepingin menata tempat bekerja menjadi lebih baik, menambah harga jual..” (HT1.21)
“..Bekerja. Kita terkendala dana jadi tidak bisa berbuat banyak dan harus didukung temen. Perlu kerjasama, dukungan..”
(HT1.22)

d. Kemandirian

Permasalahan sehari-hari yang kerap dialami subjek adalah masalah pekerjaan, hal ini terkait dengan sumber daya manusia yang dimiliki serta kondisi cuaca yang tidak menentu mempengaruhi hasil kerja mereka. Subjek meyakini bahwa jika tidak ada permasalahan maka tidak ada perubahan. Jika sudah seperti itu, maka hal yang dilakukan subjek adalah mengajak para

rekan kerjanya untuk bekerja lebih keras lagi. Menurut subjek, dukungan dana disini diperlukan guna menghargai tenaga dan hasil kerja para buruh lapangan yang ada.

“..permasalahan buanyak, mbak. Kalau tidak ada permasalahan kan nanti tidak ada perubahan. Mesti ada kendala. Salah satu dari tenaga kerja kita sendiri (SDM), cuaca..” (HT1.23)

“..ya sekarang bagaimana mengajak mereka untuk bekerja lebih keras lagi, lebih disiplin lagi. Itu aja. Dan harus didukung dengan dana. Karena kita mengajak orang bekerja kan harus ada upahnya..” (HT1.23)

Apabila menghadapi pekerjaan yang sulit, subjek biasa membuat rencana A dan rencana B untuk berjaga-jaga bila ada rencana yang tidak sesuai target, dengan kata lain subjek berusaha untuk meminimalisir masalah yang ada. subjek percaya bahwa sesulit apapun pekerjaan yang diampunya, selalu ada cara untuk menyelesaikannya.

“..Mengajak mereka bekerja lebih keras lagi, lebih disiplin dan didukung dengan dana. Saya berusaha tidak memunculkan masalah. Itu kan bisa kita imbangi, bisa kita atasi sebetulnya..” (HT1.24-25)

Orang-orang yang paling berpengaruh dalam hidup subjek diantaranya yaitu keluarga dan rekan kerja. Apabila dalam hal pengambilan keputusan, subjek berusaha menyelesaikan masalahnya sendiri. Namun ia juga berunding, bermusyawarah meminta saran pada orang-orang tersebut.

“..keluarga, temen kerja, itu yang mempengaruhi..” (HT1.26)

“..saya biasanya minta pertimbangan tapi keputusannya ada di saya. Saya dak mau minta pertimbangan, saya ambil suruh putuskan saya dak. Semua keputusan ada di saya walaupun saya minta pertimbangan dari teman kerja, keluarga. Jadi kalau dak cocok dengan saran, pendapat, saya dak mau..” (HT1.27)

Saat ini subjek merasa belum puas khususnya dengan kinerjanya selama beberapa tahun ini. Subjek selalu menginginkan adanya hasil yang lebih baik sehingga dapat dikatakan bahwa ia tidak lebih berhasil daripada rekan kerja lainnya.

“..Saya belum puas, belum pernah mengatakan berhasil, pingin lebih berhasil lagi, lebih bagus..” (HT1.20)

e. Mampu mengendalikan lingkungan

Subjek memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai Pimpinan Kebun di kantor, sebagian besar ada pada tugas lapang seperti diantaranya yaitu menjalankan program pemerintah untuk perbanyak benih palawija.

“..kegiatannya itu banyak. Yang pertama, yang pokok itu kan kita ada perbanyak benih, menjalankan program pemerintah untuk perbanyak benih palawija...” (HT1.32)

Selain tugas kantor tersebut, subjek juga mengikuti program kerjasama dengan pihak lain. Menurut subjek, bekerjasama dengan pihak lain memiliki banyak manfaat, terlebih untuk para buruh harian karena dapat meningkatkan kesejahteraan finansial dengan menambah penghasilan upah mereka

“..ada, kalau pekerjaan diluar program misalnya kita ada kerjasama dengan pihak lain, itu saya juga menerima pekerjaan dari luar..” (HT2.33)

“..manfaatnya sangat banyak, manfaatnya membantu daripadakesjahteraan pegawai saya karena itu ada tambahan disitu. Paling tidak upahnya, finansialnya untuk mensejahterakan karyawan saya..” (HT1.34)

f. Tumbuh secara personal

Saat ini subjek memiliki keinginan untuk mengembangkan diri kearah lebih baik, utamanya dalam hal pekerjaan. Setengah dari keinginannya untuk mengembangkan kondisi fisik ruang kerja beserta alat penunjang produksi sudah tercapai, namun ada juga yang belum. Adapun keterbatasan kemampuan dan pengaruh SDM serta cuaca menjadi kendala tersendiri bagi subjek untuk mengembangkan hasil produksinya sehingga dirasa perlu adanya dukungan dana dan dukungan rekan kerja

“..selalu ada keinginan lebih baik itu selalu ada. Bagaimana hari ini lebih baik, bagaimana selalu ada perubahan tapi kan kemampuan kita terbatas karena disitu kan banyak faktor..” (HT2.35)

“..ya, sudah ada. Boleh dikatakan sekarang sudah 50 persen lah dari keinginan saya. Pertama, perbaikan fisik bangunan, perbaikan adminiastrasi, alat penunjang, fasilitas, itu sepertinya sudah terpenuhi semua. Tinggal kedepan ini ada penambahan sedikit baru kita menginjak ke produksi..” (HT2.35)

Apabila mengalami suatu tantangan atau pengalaman baru, subjek merasa itu adalah hal yang berat, terlebih beban kerja produksi karena dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut subjek, tantangan atau pengalaman baru tersebut hanya akan menambah pekerjaan karena harus mensosialisasikan kepada rekan kerja lainnya. Subjek menginginkan tantangan baru tersebut dapat memberikan pengaruh positif, namun ia merasa berat bila harus memahamkan rekan kerja yang lain.

“..tantangan itu sangat berat, mbak. Bukan target pekerjaan tapi produksi. Kalau target pekerjaan, wah saya selesai ya selesai. Kalau target ndak, produksinya. Jangankan menambah, mempertahankan aja sulit karena banyak faktor terutama faktor

alam, cuaca dak bisa kita duga-duga tahu-tahu kemarau, hujan..” (HT2.38)

“...ya kadang-kadang menjadi beban. Menambah suatu pekerjaan. Bisa gak saya mempertahankan pengalaman baru itu tadi, jangan terlewat begitu saja dak ada bekasnya, saya harus bisa sosialisasikan ke temen lain, itu beban. Bukan suatu kesenangan tapi beban..” (HT2.39)

2. Hasil Wawancara Dimensi Kesejahteraan Psikologis Subjek YEW

a. Penerimaan Diri

Subjek merasa nyaman dengan pekerjaannya. Ia menikmati pekerjaan tersebut sehingga tidak merasa terbebani. Saat ini, subjek menyenangi sifatnya yang tekun bekerja, semangat menjalankan perintah dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Sedangkan untuk sifat yang kurang disukai dan ingin diubah, subjek belum dapat mendeskripsikan sifat tersebut. Menurut subjek, bagi rekan kerja yang biasa seruangan dengan beliau akan mengerti dirinya, namun tidak dengan rekan kerja yang tidak seruangan dengan beliau.

“..saat ini nyaman-nyaman aja. menikmati, jadi bekerja itu kan enak nggak terbebani gitu..” (YEW1.1-2)

“..Ketekunan bekerja. Harus selesai hari ini ya selesai hari ini nggak nunggu besok..” (YEW1.4)

“..menurut mereka, saya orangnya selalu semangat dalam menjalankan semua perintah yang diberikan..” (YEW3.54)

“..kalok biasa kumpul ya tahu. Kalok orang lain yang ga suka saya ya gak tahu juga..” (YEW1.3)

Apabila mengingat pengalaman tidak menyenangkan, ada beberapa hal diingat oleh subjek diantaranya yaitu ketika memperhatikan rekan kerjanya yang kerja dengan bermalasan. Menurut subjek, perilaku tersebut

disayangkan mengingat mereka bekerja disana untuk dibayar namun tidak memberikan kontribusi. Subjek sudah mencoba memberikan dukungan moril dengan mengingatkan mereka atas pekerjaannya namun tidak dihiraukan. Sedangkan pengalaman tidak menyenangkan yang lain yaitu waktu subjek masih menjadi pekerja buruh harian di lapangan, subjek sering merasa lelah fisik karena berinteraksi langsung dengan sinar matahari yang panas.

“..kalo yang nggak disukai ya kayak malas kerja, lihat seperti temen-temen kok enak, nggak ada kerjaan. Karena kalok saya sendiri itu (melihatnya) kok eman, nggak ada sumbangsinya. Kerja udah dibayar nggak dilakukan..” (YEW1.5)

“..pernah, tapi nggak ada respon. Jadi ya wis dijalanin aja, terserah mereka yang penting kita sudah ngomong..” (YEW1.7)

“..gak menyenangkan itu ya waktu kerja di lahan mungkin ya. Secara fisik kan kita capek, panas gitu kan. Itu aja mungkin..” (YEW1.8)

Deadline tugas dan tidak adanya uang lembur juga menjadi pengalaman tidak menyenangkan tersendiri bagi subjek. Ketika mengingat hal tersebut, subjek memandangnya sebagai pengalaman berharga.

“..sudah kerjasama tapi kadang-kadang kita punya permasalahan dalam rumah tangga juga, trus istilahnya butuh orang lain ini kita mengajukan data akhirnya orang lain ini nggandoli. Waduh kita juga mikir kok terlalu berat gini..” (YEW1.11)

“..Selama ini kan kita ngelembur ya sampek malem tapi harusnya kan kalok di instansi lain ada uang lembur. Kita nggak ada..” (YEW1.26)

“..kadang-kadang saya itu orangnya pendiem, sulit untuk ngomong. Lebih banyak mbatinnnya, lebih banyak ngalahnya..” (YEW1.6)

“..ya suatu pelajaran banget buat saya. Pengalaman yang sangat berharga..” (YEW1.9)

Menurut subjek, kinerjanya saat ini kurang memuaskan dan tidak maksimal. Sedangkan yang menjadi motivasi bekerja subjek setiap harinya adalah karena beliau sudah dibayar untuk melaksanakan tugas sesuai kesepakatan. Subjek merasa lebih bermakna dan merasa bahwa uang yang didapatkan lebih barokah ketika dia bekerja.

“..kondisinya ya kurang memuaskan kalok menurut saya, tidak maksimal tapi ya gitulah..” (YEW1.10)

“..ya karena kita kan dibayar, tujuannya itu kan, Kalok kita cuman dibayar nggak ada hasilnya, kita nggak menghasilkan yo sama aja kita hehe makan uang apa itu istilahnya..” (YEW1.12-13)

“..nggak ada. Ya wis gaji itu, segitu yang penting saya totalitas dalam bekerja. Itu lebih bermakna, lebih barokah menurut saya..” (YEW1.27)

b. Hubungan Positif Dengan Orang Lain

Subjek memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya namun ada satu yang dekat. Rekan kerja tersebut sering memberikan bantuan kepada subjek cara pengoperasian komputer. Makna teman bagi subjek adalah sangat berharga karena dapat menunjang totalitas bekerja.

“..kalok rekan kerja ya.. sekotak (seruangan) ini ya baik-baik saja. Kalok yang luar sih belum tahu. Mas Dila. Kalau bekerja dia sering bantu saya, sering saya carik pertolongan beliau. Kalok ada masalah komputer gitu kan, dibantu dia..” (YEW1.14-15)

“..makna temen ya.. sangat berharga karena menunjang totalitas dalam bekerja. Itu aja..” (YEW1.18)

Kendala yang ditemui subjek saat bersosialisasi adalah *moody* dan faktor lelah sehingga tidak fokus saat diajak bicara. Apabila sudah begitu,

hal yang dilakukan subjek adalah istirahat, berdiam diri sampai tenang sambil mencari solusi.

“..nah iya itu, kalok sudah nggak mood, ya mungkin dari faktor capek, faktor keluarga, sudah tumpuk jadi satu akhirnya mau ngomong kemana-mana wis susah. Mendingan diem, dicarik solusinya dulu aja..” (YEW1.16-17)

“..misalnya kalok kita ada masalah, kita mendingan diem dulu sampek tenang baru kita ngumpul lagi, ngomong, selesaikan bersama. Daripada tambah panas tambah susah nanti..” (YEW1.20)

Subjek memiliki cara tersendiri untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, yaitu dengan menjaga pola komunikasi saat di kantor. Kesibukan dan keluarga menjadi alasan subjek untuk tidak menghabiskan waktu dengan rekan kerja selain di jam kerja.

“...sering diajak komunikasi aja, ngobrol. Sebatas ngobrol aja, kalok main-main ya nggak bisa, sudah berkeluarga semua..” (YEW1.19)

c. Tujuan Hidup

Makna hidup menurut subjek adalah bekerja. Tidak heran jika subjek berusaha untuk memberikan hasil kerja terbaiknya, karena ia seorang staff administrasi, subjek sangat berhati-hati dengan pekerjaannya sebab berhubungan dengan dana. Pengalaman berharga bagi subjek selama beberapa tahun bekerja adalah adanya rasa kekeluargaan yang erat di ruangan kerjanya namun kesenjangan antar golongan pegawai kerap ditemuinya diluar ruang kerja.

“..arti hidup dalam pengertian saya ya hidup itu bekerja. Saya kalok bekerja totalitas. Walaupun sampek malem, soalnya istri

juga bekerja di instansi jadi tahu kondisi orang keuangan gimana, harus totalitas. Nggak boleh main-main, salah sedikit kan sudah hancur sudah itu hehe..” (YEW1.21)

“..yang paling berkesan ya.. rasa kekeluargaan disini aja, di ruangan ini aja. Yang lainnya ya wis mungkin acuh tak acuh. ya dalam lingkup kantor kan ada ruangan, banyak kesenjangan..” (YEW1.24-25)

Hal yang ingin dicapai subjek saat ini adalah adanya kesejahteraan, dalam arti kata yaitu adanya kesadaran tugas dan tanggung jawab sesama rekan kerja, adanya uang lembur sebagai wujud menghargai tenaga mereka jika bekerja diluar jam kerja kantor. Harapan tersebut bukan tanpa kendala, seperti pergantian kepala UPT yang mau tidak mau mempengaruhi aktivitas kantor sehingga subjek harus lebih bisa menerima keadaan saat ini.

“..harapan saya yaitu ada kesejahteraan lah. Kita yang bekerja keras, mereka yang duduk-duduk dapat tambahan, persamaan dalam bekerja trus pendapatan yang banyak, sesuai dengan apa yang kita kerjakan. Kadang-kadang kan nggak sesuai, kerja gini kok nggak ada hasilnya..” (YEW1.22-23)

“..saat ini, dalam waktu dekat ini masih belum. Soalnya pandangan saat ini masih buram. Mungkin dari faktor sini aja, lingkungan aja, kantor. Masih kurang, peralihan antara pimpinan lama sama baru..” (YEW1.28)

“..waduh, nggak ada harapan. Pemikiran kita itu gimana ya pinginnya sudah lebih baik daripada yang mungkin berikutnya ternyata harus menerima seperti ini. Jadi kita sudah hampir putus asa semua. Susah mbak mungkin ya karena perubahan itu tadi..” (YEW2.53)

d. Kemandirian

Masalah pekerjaan sehari-hari yang ditemui subjek adalah aplikasi. Kesulitan tersebut dikatakan subjek karena belum menguasai, awal mula masuk UPT, subjek ditempatkan dilahan dan berwenang atas peralatan produksi bukan pengoperasian komputer. Menghadapi kendala tersebut,

subjek biasa meminta bantuan rekan kerjanya atau dalam kendala lain biasanya subjek berdiam diri sambil mencari solusi atas apa yang dialaminya.

“..permasalahannya kadang-kadang saya diaplikasi. Kan saya baru aja diaplikasi kan dulunya di mesin tani trus dihadapkan dengan mesin komputer kan belum tahu. Akhirnya belajar pelan-pelan, belajar ke Mas Dila itu..” (YEW1.29)

“..dengan bantuan temen itu tadi. Minta pertimbangan dari instansi lain seperti Mbak Nanik dari dinas (via) telpon trus dipandu. Ya dijalani aja, kalok bisa ya dipikirkan pelan-pelan, dicarik solusinya. Sambil kita berjalan pelan-pelan itu mungkin ada pengalaman-pengalaman yang mungkin bisa kita ambil..” (YEW1.31-32)

Apabila dihadapkan pada situasi sulit dan mengharuskan untuk mengambil keputusan, hal yang dilakukan subjek adalah mendiskusikan hal tersebut dengan istrinya. Walau usianya lebih muda dari subjek, diakuinya bahwa istrinya dapat memberikan pertimbangan dengan lebih bijak.

“..sangat berperan sekali karena kadang dalam situasi yang mendesak, kadang kita berpikinya diluar logika kan, saya minta pertimbangan beliau gimana enaknya. Karena beliau lebih bijak. Walaupun muda tapi lebih bijak..” (YEW1.34)

Subjek menilai bahwa kinerjanya saat ini sudah totalitas namun ada beberapa keinginan yang belum tercapai seperti kebijakan upah jika mengharuskan lembur.

“..saya menilai ya sudah totalitas. Selama ini kan kita ngelembur ya sampek malem tapi harusnya kan kalok di instansi lain ada uang lembur. Kita nggak ada. Kita totalitas dalam bekerja yaitu yang saya hasilkan. Kita dibayar untuk itu..” (YEW1.26)

e. Mampu Mengendalikan Lingkungan

Saat ini subjek mampu mengetahui perannya di kantor sebagai staff administrasi dan dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik. Subjek juga memiliki perasaan positif dengan kegiatan yang ada di lembaga yaitu senam pagi setiap Hari Jumat. Menurutnya, kegiatan tersebut sudah cukup untuk menghilangkan stress dan kejenuhan yang menumpuk sejak bekerja Hari Senin sampai Hari Jumat.

“..kalok manfaatnya ya.. dari kegiatan saya itu karena saya kan (yang penting) hasil akhirnya. Dalam menentukan keluar-ndaknya dana tersebut itu dari saya. Kalok saya nggak berangkat, nggak ada yang cair..” (YEW2.36)

“...sudah cukup. Sudah kita mulai (kerja) dari Hari Senin sampek Kamis sudah capek-capeknya kita senam, olah raga sebentarlah. Ngilangin stressnya..” (YEW2.41)

f. Tumbuh Secara Personal

Subjek ingin mengembangkan diri kearah lebih baik lagi terutama dalam hal penguasaan aplikasi sehingga mendukung hasil kerjanya dengan maksimal. Apabila mengingat perkembangan dirinya yang dulu dengan sekarang, subjek merasakan adanya perubahan yang cukup signifikan. Kehadiran anak menjadi penyamangat bagi subjek untuk menjalani hari, lebih memiliki tujuan hidup, ujanya. Sedangkan pada aspek lain yang mengalami kemunduran adalah hal keimanan, terlalu sibuk bekerja membuat subjek lupa akan waktu ibadah.

“..dalam bidang pekerjaan yang saya tekuni sekarang mbak, karena mungkin situasi dan kondisi masih dalam peralihan..” (YEW3.55-56)

“..sangat jauh beda. Dulu yang katakanlah kita nggak punya keinginan apa-apa tapi sekarang sudah adanya momongan kan sudah berpikir lagi. Lebih ada tujuan hidup. Kalok kemunduran kayaknya iman, mbak, terlalu totalitas tadi..” (YEW2.49-51)

Usaha yang dilakukan subjek untuk mengembangkan diri kearah lebih baik tersebut adalah bekerja dengan totalitas. Sedangkan jika menghadapi tantangan atau pengalaman baru, subjek merasa bahwa hal tersebut dapat menambah semangat dan ingin langsung mencoba walaupun tidak bisa, subjek akan terus mencoba.

“..usaha, ya ini. Wis, totalitas dalam bekerja ini. Kalok pencapaian yang itu nggak ada mbak. Biasanya kalo kita sudah totalitas kan dilihat kinerjanya. Kalok yang atas sudah pro-kontra gini kan susah saya. Mendingan diem aja, kerja di tempat aja..” (YEW2.43)

“..tantangan baru itu menurut saya ya lebih seru, kita punya gaya hidup.. untuk memacu diri. Gitu sih menurut saya. Walaupun hasil akhirnya nggak bisa, terus mencoba..” (YEW2.46-47)

3. Hasil Wawancara Dimensi Kesejahteraan Psikologis Subjek AC

a. Penerimaan diri

Subjek merasa puas dengan pekerjaan saat ini. Meskipun setiap hari menempuh perjalanan jauh dari Kota Malang menuju Lawang namun tetap merasa nyaman karena dijalani dengan santai dan ikhlas. Apabila mengingat masalah yang tidak menyenangkan, subjek menganggap pengalaman tersebut sebagai bahan evaluasi supaya lebih berhati-hati dikemudian hari.

“..yo.. dikatakan puas. Soalnya suatu pekerjaan itu kalok dikerjakan dengan enjoy, ya nyaman aja.. bagi saya lho ya. Meskipun jaraknya jauh dari Malang kesini, istilahnya saya nggak ada nggrundel kadohan ngene yo ndak..” (AC1.1)

“..Paling inti sebetulnya ini mbak, di enjoy dan keikhlasan hati. Kalok ndak gitu wis remek di embong mbak..” (AC1.7)
“..wah yo.. ada semacam ada hikmah.. dibalik itu ada hikmah untuk evaluasi kita supaya lebih berhati-hati..” (AC1.9)

Subjek menyenangkan dirinya yang memiliki rasa keingintahuan tinggi, seperti halnya pada bidang IT, komputer yang tidak dipahami maka beliau tidak segan bertanya kepada sesama rekan kerja walaupun usianya lebih muda darinya. Kelebihan lain yang dimiliki subjek adalah senang mengingatkan teman, menyampaikannya dengan bergurau walaupun bahasa yang digunakan kasar. Subjek juga sering mengevaluasi dirinya sendiri terkait dengan hubungannya dengan rekan kerja.

“..kalok menurut perasaan saya itu enak, nggak ada masalah. Saya sendiri meskipun orangnya keras tapi hanya di mulut aja, saling mengingatkan. Yang paling penting lagi, penyampaiannya ambek gurau...” (AC1.3)
“..yang saya sukai itu anu.. ingin tahu apa yang saya tidak tahu. Umpamanya dalam hal di IT, saya ndak bisa, saya minta ajarin biarpun ke anak muda..” (AC1.4)
“..Saya sering mengevaluasi diri, kalok-kalok saya merenung.. entah itu dengan temen dekat merasa nggak enak, di rumah itu saya pikir lagi..” (AC1.5)

Kelemahan subjek yaitu sering lupa cara mengoperasikan komputer karena belum menguasai. Terlebih lagi subjek membawahi dua tugas sekaligus yaitu kepegawaian dan akunting yang memerlukan keahlian bidang komputer. Selain itu, subjek juga kurang terampil menggunakan bahasa sehari-hari, sehingga cenderung kasar namun setelah itu subjek merasa menyesal. Kelemahan lain yang dimiliki subjek adalah mudah iba

dan tidak tegaan sehingga menyulitkan subjek ketika ingin membangun usaha pribadi.

“..kelemahan saya itu sering lupa. Sekarang katakanlah saya tanya masalah IT, ini-ini lepas dari pintu itu sudah lupa. Sering itu saya alami. Ndak tahu ini penyakit opo..” (AC1.7)

“..aku kalok ngomong tok mbak kelihatane kasar tapi habis gitu getun mbak. Saya pikir.. lapo sih ngene iki..” (AC1.11)

“..soalnya gini mbak, saya itukan orangnya nggak bisaan. Usaha opo ae, isine mek dibujuki tok, mbak. Dasare aku gak isok, wis koyok wong pasrah mbak. Nek dalam berbisnis ngono iku koyoke gak cocok. Saknoan, ndelok wong iku lho, saknoan. Sing jelas aku gak isok usaha, itu tadi..” (AC2.36)

Apabila mengingat saat awal dulu subjek masuk kerja, subjek merasakan kecemasan ketika menghadap komputer karena belum menguasai sebelumnya. Hal tersebut ditandai dengan keluarnya keringat pada tubuh subjek.

“..awal saya masuk sini ini, sudah jamannya komputerisasi, saya dikasih pegangan komputer itu belajar disuruh menghadap. Belum menguasai cuman menghadap tok itu keringat sak jagung-jagung. Keluhannya itu hanya kecapekan..” (AC1.7)

Pengalaman tidak menyenangkan selama di kantor bagi subjek adalah ketika ada supervisi, pemeriksaan dari dinas provinsi karena seolah-olah subjek merasa ikut bertanggung jawab atas tugas yang akan diperiksa. Subjek mempunyai prinsip selama masih satu rumah, maka ia ikut juga merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Jika sudah begitu, yang terpikirkan oleh subjek adalah menjadikan bahan evaluasi supaya lebih berhati-hati di kemudian hari.

“...saya rasa.. yang tidak menyenangkan ini nek pas pemeriksaan mbak. Seperti bertanggung jawab meskipun saya ndak ikut

menduduki satu jabatan.. Karena prinsip saya selama masih satu rumah, itu saya juga merasakan..” (AC1.8)

“..wah yo.. ada semacam ada hikmah.. dibalik itu ada hikmah untuk evaluasi kita supaya lebih berhati-hati..” (AC1.9)

Saat ini, semangat kerja subjek adalah karena rekan kerjanya yang saling enjoy dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tidak menumbulkan situasi tegang. Subjek dikenal sebagai pribadi yang suka bercanda dan berdiskusi.

“..untuk saat ini itu yang penting sama temen... enjoy. Saya disini mungkin temen-temen tahu saya itu paling mbanyol mbak, paling kocak.. menurut saya. Tapi memang gitu, saya biasakan, saya kondisikan gitu. Jadi biar suasana ini ndak tegang saling sharing cek awet enom..” (AC1.9)

b. Hubungan positif dengan orang lain

Subjek memiliki hubungan yang baik dengan orang lain. Ada banyak makna teman bagi subjek, diantaranya yaitu sebagai teman berdiskusi, saling bertukar informasi dan saling membutuhkan. Dengan kata lain, makna teman baik subjek adalah seperti keluarga.

“..nek dari temen, maknane yo buanyak mbak. Bisa kita sharing, tukar ilmu, trus lagi kalok kita saling membutuhkan, itu intinya. Nek makna temen bagi saya seperti keluarga, familier..” (AC1.15)

Hal yang dilakukan subjek guna menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yaitu sering bergurau, dapat menempatkan diri ketika berkomunikasi, tidak mudah memberikan label pada seseorang agar mereka nyaman ketika berkomunikasi dengan subjek, saling mengingatkan dalam hal kebaikan, membudayakan menyapa dan membiasakan diri untuk bersalaman dengan

sesama rekan kerja ketika datang sampai di kantor. Apabila sedang berbeda pendapat, subjek berusaha menghargai dan menjaga perasaan orang tersebut.

“..saya berusaha semaksimal mungkin cek gak ada sakit hati, bisa menempatkan diri.. kita ndak boleh menjudge. Biar mereka juga enjoy sama saya. Biarpun secara pribadi ndak seneng..” (AC1.13)

“..ya salah satunya itu mbak, kalok yang sholat, itu saling mengingatkan, saya budayakan untuk menyapa, setiap datang itu mesti semuanya saya salami, saling mengingatkan, saling mendoakan..” (AC1.16)

“..ya itu tadi mbak, silaturahmi. Kalok beda pendapat itu, prinsip saya sepanjang ndak menyimpang ajaran, saya ndak punya wewenang untuk menghakimi. Saya juga paling seneng itu njaga perasaan orang mbak..” (AC1.17)

Apabila menghadapi persoalan sulit, yang dilakukan subjek adalah mendekatkan diri kepada Tuhan. subjek juga sering melakukan introspeksi diri, diakuinya hal tersebut memberikan efek tenang dan membuat subjek tidak mudah melakukan *judging*.

“..waduh ya pasrah, agar kita bisa dekat, pengertian dekat dengan Gusti Allah itu mek kita sering introspeksi diri iku enak, nang awak iki enak, tenang. Gak terlalu ngejudge orang..” (AC2.26)

Subjek memiliki kemampuan berempati dan afeksi yang baik, sifat ini ditunjukkan dengan kemampuan subjek yang dapat ikut merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Subjek berprinsip selama masih satu rumah, maka ia juga merasakan apa yang dirasakan orang tersebut. Ketika berada di rumah, subjek sering membantu tugas istri apabila melihat kondisi rumah yang belum bersih.

“..Saya jugak ikut merasakan penderitaan orang lain jugak karena prinsip saya selama masih satu rumah..” (AC1.8)

“..sing jelas mbak, kalok dulu saya sering nanak nasi kalok pagi. Trus aku gak seneng neng omah iku nek ono tingslrengkrah barang cucian. Saya itu gak tegoan. Yo bersih-bersih mbak, kegiatan yang ada di rumah, paling nggak mbantu opo.. itu aja..” (AC2.29)

c. Tujuan hidup

Makna hidup bagi subjek adalah ketika ia bisa berbuat baik tidak hanya dengan hidupnya sendiri tetapi juga dengan keluarga dan rekan kerjanya, dapat bersosialisasi dengan baik. Ketika di kantor, subjek merasa bersyukur karena diberikan kesempatan belajar dan mengaplikasikan ilmu yang dipahami karena menurut subjek, tidak semua orang diberikan nikmat belajar seperti yang dia rasakan.

“..alhamdulillah diberi Allah nikmat belajar nggak seperti temen-temen lain. itu sudah Alhamdulillah. Daripada nol putul diam ndak ada yang dikerjakan..” (AC1.7)

“..maknane yo, selama kita diberi kesempatan ya untuk berbuat baik aja. Sesama temen, sesama keluarga. Bisa sosialisasi..” (AC1.18)

Saat ini, subjek berkeinginan untuk mengembangkan diri kearah lebih baik, terutama dalam kemandirian finansial. Kendalanya adalah subjek merupakan tipe orang yang mudah iba sehingga sifat ini tidak mendukung dia untuk membangun usaha pribadi. Selain itu, subjek ingin bisa melakukan sesuatu dengan hasil lebih walaupun terbentur lupa. Namun sampai saat ini subjek bukan orang yang pemilih dalam menyelesaikan tugas.

“..wuh.. jelas ada. yang perlu dikembangkan ya.. kemandirian. (berpikir selama sekitar sepuluh menit).. nek kemandirian itu berarti melalui usaha yo mbak yo? yo.. memperbaiki yang belum

dimiliki. Opo yo.. contone.. koyok hal opo yo.. (berpikir selama lima menit). Finansial mbak, soale kan itu untuk kelanjutan. Yo, iku ae yo?” (AC2.33-35)

“..saya itu berusaha ingin bisa untuk yang lebih, meskipun kebentur lupa. Tapi saya lupa dalam pekerjaan saya sehari-hari, saya laksanakan tanpa pilih-pilih..” (AC2.41)

Selama beberapa tahun bekerja, hal yang paling berkesan dan ingat subjek adalah ketika di kantor subjek dapat menambah ilmu, pemahaman yang sebelumnya sebatas teori sekarang bisa dipraktekkan secara langsung.

“..yang paling berkesan itu.. dapat tambah ilmu. menurut saya, dari awal saya cerita tadi yo itu, tambah ilmu. Tadinya di sekolah cuman teori, disini prakteknya. Tambah wawasan..” (AC2.21)

Harapan subjek dalam bekerja adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik, hubungan dengan sesama rekan kerja dapat selalu harmonis tidak ada halangan apapun. Sedangkan keinginan subjek dalam waktu dekat ini adalah menikmati masa pensiun dengan tetap menjalin silaturahmi. Agar terlaksana dengan baik, usaha yang dilakukan subjek adalah menjaga hubungan baik dengan orang lain.

*“..semuanya biar lancar-lancar aja. Nek harapan saya itu, yang kita kerjakan hari ini *sampek* seterusnya itu kerjasama, kebersamaan, berjalan dengan baik, ndak ada halangan *opo-opo*..” (AC1.19)*

“..yang ingin dicapai dalam waktu dekat ini.. menikmati hidup aja. Menikmati masa pensiun. Cara menikmatinya, banyak silaturahmi aja, menjaga silaturahmi, menjaga hubungan baik..” (AC2.22-23)

d. Kemandirian

Permasalahan yang kerap ditemui subjek adalah ketika sudah mengingatkan tugas namun tidak juga dilaksanakan. Sebagai staff kepegawaian, subjek merasa kurang nyaman dengan kondisi yang seperti itu.

“..nek permasalahan itu gini, saya sebagai UP ya, kadang-kadang sering mengingatkan temen trus dalam hal ini ndak dilaksanakan ini rumangsane ya apa. Kurang nyaman. Padahal setiap hari wis bengok-bengok..” (AC2.24)

Apabila menghadapi persoalan sulit, yang dilakukan subjek adalah menghibur diri dengan aktif menanyakan apa yang belum dikuasai, sering meminta pendapat kepada yang usianya lebih muda sekalipun, mendekati diri kepada Tuhan, menyampaikan saran secara personal sehingga dapat menjaga perasaan orang tersebut.

“..menghibur diri. Segala sesuatunya pekerjaan itu kalok dikerjakan bersama-sama itu enak..” (AC1.2)

“..itu sering tanya saya, sering diskusi. Ya contohnya saya ndak segan-segan untuk bertanya meskipun itu anak muda..” (AC1.6)

“..kalok saya merasa sulit, menurut saya sulit, habis subuhan itu ya ndungaku ya ngunu mbak, saya pasrahkan, kunci saya disitu..” (AC1.10)

“..yang penting niat kita mbak, kalok niat kita positif, ngomongnya ikhlas, yang penting penyampaiannya. saya ingatkan pribadi saya sendiri itu ojok sampek wong gak nyaman..” (AC2.22-24)

Subjek memberikan kesempatan kepada lawan bicaranya ketika hendak mengambil suatu keputusan, hal ini dikarenakan subjek adalah tipe orang yang mudah iba dan tidak tegaan. Sedangkan untuk evaluasi kinerjanya, subjek merasa belum puas, hal ini diakuinya karena masih ada pengetahuan yang belum dikuasai seperti pengoperasian komputer.

“..saya itu, saknoan. Ndak mengada-ada, dari hati saya. Saya ndak bedakan..” (AC2.28)

“..menurut kinerja saya itu kurang puas. Ada hal-hal yang belum saya serap, banyak hal. Belum sepenuhnya dikuasai. Kalok di dalam ITkan masih monoton, masih meluas. Adakalanya kurang yang kita serap..” (AC1.20)

e. Mampu mengendalikan lingkungan

Sebelum merangkap tugas akunting, tugas subjek adalah staf kepegawaian. Sedangkan akunting sendiri diakuinya bukan karena keinginan beliau melainkan karena ditunjuk oleh dinas pusat sebab rekan kerja yang lain tidak menyanggupi tugas tersebut. Kegiatan sehari-hari subjek selain menjadi staff kepegawaian adalah membantu pekerjaan istri di rumah. Hal tersebut dilakukannya karena subjek menyukai kebersihan dan tidak tegaan sehingga sebisa mungkin ia membantu pekerjaan istrinya di rumah setelah menyelesaikan tugas di kantor.

“..saya megang dua ya, kepegawaian dan akunting. Akunting sendiri itu saya ndak nguasai. Hanya karena disini yang ditunjuk nggak ada yang mau apalagi yang dikeluhkan masalah komputer akhirnya saya ditunjuk ya sudah saya lakukan semampu saya..”
(AC1.7)

“..Bukannya saya pamer, saya itu gak tegoan. Yo bersih-bersih mbak, kegiatan yang ada di rumah. Itupun gini, nek wis kekeselen iko mbak, paling nggak mbantu opo..” (AC2.29)

Manfaat kegiatan yang dirasakan subjek yaitu mempererat kasih sayang dan secara tidak langsung memberi contoh kepada yang lain untuk melakukan hal positif. Selain hubungan yang baik dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang nyaman juga mendukung subjek dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut subjek, ia bukan tipe pegawai yang suka memilih tugas, semua itu tergantung pada bagaimana seseorang menilai tempat kerjanya. Bagi subjek, bagus tidaknya suatu tempat kerja tidak mempengaruhi pekerjaan seseorang.

“..manfaatnya? Banyak. Untuk mempererat anu mbak.. kasih sayang, satu. Yang kedua untuk pembelajaran. Memberi contoh meskipun ndak seratus persen..” (AC2.30)

“..nek lingkungan pekerjaan itu tergantung dari kitanya sendiri. Bagi saya pribadi, nyaman, semuanya nyaman. Saya itu gak pilih-pilih mbak, masio tempate model yo opo ae. Mangkanya kan kembali ke kita..” (AC2.31)

f. Tumbuh secara personal

Apabila mengingat kilas balik perkembangan diri pada masa lalu hingga sekarang, subjek merasa lebih nyaman dengan dirinya yang sekarang sebab ia bisa mengintrospeksi diri dan melihat adanya perubahan dari dalam dirinya terutama dalam hal pengetahuan, yang dulunya tidak dipahami, sekarang bisa dipahami terutama dalam hal pengoperasian komputer.

“..lebih nyaman sekarang, karena bisa introspeksi diri dari pengalaman yang lama, yang kurang wawasan sekarang lebih nyaman, tadinya ndak ada sistem trus sekarang ada. bisa membedakan antara yang lama dengan yang baru..” (AC2.40)

“..kemajuan, kemuduran.. sebetulnya nggak ada istilahnya tambah mundur yo, tambah maju saya..” (AC2.40)

Apabila mengalami tantangan baru atau pengalaman baru, menurut subjek tidak masalah selama ada manfaat didalamnya. Bagi subjek, tantangan baru atau pengalaman baru tersebut dapat menambah wawasan, menambah pengalaman dan menambah teman untuk bersosialisasi. Hal yang akan dilakukannya adalah membuat perubahan tersebut menjadi nyaman baginya karena dapat saling bertukar informasi kepada orang lain.

“..nek prosoku yo.. selagi bermanfaat bagi saya dan sekitarnya mengapa tidak. Menambah wawasan, menambah pengalaman, menambah teman untuk sosialisasi..” (AC2.38)

“..ya dibuat nyaman aja, selama kita masih ada rekan kerja, itu kita manfaatkan. Kadang-kadang mampu sampean dibidang ini, saya bisa konsultasi ke sampean. Masalah energi juga ndak sama. Ada kerjasama..” (AC2.39)

4. Hasil Wawancara Dimensi Kesejahteraan Psikologis Subjek AS

a. Penerimaan Diri

Subjek merasa senang dengan pekerjaannya saat ini. Menurut subjek, setiap pekerjaan adalah mulia. Sebagai seorang *cleaning service*, ada sisi baiknya atas pekerjaan yang dilakoninya saat ini yaitu posisi aman, dalam arti tidak ada ancaman akan digantikan sebagaimana pegawai tetap lainnya. Sedangkan yang tidak menyenangkan bagi subjek adalah ketika gaji yang diberikan terlambat. Apabila bersosialisasi dengan rekan kerja lain, subjek merupakan pribadi yang suka bercanda sehingga mudah akrab.

“..senang sekali, meskipun itu penjaga atau cleaning service saya senang karena pekerjaan itu mulia bagiku, bener..” (AS1.1)

“..Enaknya posisi aman, nggak ada ancaman. Nggak enakunya kalok gajian terlambat..” (AS2.17)

“..ya wis kan mbak, ya wis pokoke asik-asiklah. Saya kan orange humoris juga terus gampang akrab gitu lho..” (AS2.30-31)

Sabar dan ikhlas adalah dua kelebihan sifat yang dimiliki subjek. Sedangkan sifat yang kurang disenangi dan ingin diubah oleh subjek adalah emosional. Selain menjadi *cleaning service* di kantor, subjek juga memiliki usaha lain sehingga apabila ada pekerjaan yang tidak selesai, hal tersebut berpengaruh pada pekerjaan yang lain termasuk pekerjaan utamanya di

kantor. Apabila sudah begitu, hal yang dilakukan subjek adalah istighfar, tidak menuruti emosi, berdiam diri sambil merenungkan tindakannya.

“..katanya sih, bilangnya ya sabar dan lain sebagainya itulah. ikhlas, nggak ada yang lain..”(AS1.2-3)

“..Hm.. emosional sih, ada pekerjaan sampingan di rumah terus kadang kan saya bawa-bawa kesini tapi ya ndak sampek ke temen-temen sih. Ya wis pokoke disimpen sendirilah..” (AS1.4)

“..ya.. Istighfar, sabar, pelan, nggak nuruti emosi. Diem, renungkan..” (AS1.5)

Selama bekerja 8 tahun bekerja, subjek mengaku belum ada pengalaman yang tidak menyenangkan. Hal tersebut dikarenakan setiap pekerjaan dijalannya dengan penuh suka cita, ia merasa nyaman bekerja karena rekan kerjanya di kantor sudah seperti keluarga. Apabila menghadapi situasi sulit, subjek berusaha untuk tidak mengeluh dan menjalaninya dengan senang hati.

“..Belum merasakan sendiri, dibawa enak, enjoy, ndak mengeluh, dibikin happy. Temen kantor kayak sodara, familier..” (AS1.6)

“..Alhamdulillah nggak ada, dari dulu sampai sekarang semua terasa menyenangkan. Karena pekerjaan apapun itu saya lakukan dengan penuh suka cita..” (AS3.37)

Kehadiran istri dan anak menjadi penyemangat bagi subjek untuk bekerja setiap harinya, terlebih saat ini, istri subjek sedang mengandung anak kedua mereka. Sedangkan dalam pekerjaan, subjek menyenangi pekerjaan tersebut dan merasa termotivasi karena rekan kerjanya banyak yang memberikan dukungan.

“..bikin semangat kerja itu anak istri. karena saya mau punya keturunan lagi yang bikin saya tambah semangat..” (AS1.7)

“..Seneng dengan pekerjaan saya, orangnya baik semua, banyak ngasih support kayak seduluranlah, nggak bikin males..” (AS1.8)

b. Hubungan Positif Dengan Orang Lain

Subjek memiliki hubungan yang baik dengan keluarga maupun rekan kerjanya. Hubungan tersebut subjek jaga dengan cara mengendalikan emosi dan saling mengerti agar tetap harmonis. Ada beberapa makna teman bagi subjek diantaranya yaitu hubungan dekat lebih dari sekedar keluarga, dalam arti kata kebaikannya, keakrabannya, kebersamaannya dapat saling mendukung satu sama lain.

“..Alhamdulillah baik-baik aja. Pak Yuli sama.. ya wis banyaklah. Tapi yang paling dekatnya sama Pak Yuli sama Pak Anjik..” (AS1.9-10)

“..Alhamdulillah dapat dorongan dari teman-teman trus saya bangkit lagi, saya semangat cari nafkah, cari rejeki..” (AS2.29)

“..Lebih dari saudara kandung keakrabannya, baiknya, kebersamaannya. Bikin kerja itu nyantai, harmonis, ndak kesulitan..” (AS1.12)

Sebagai cleaning service, kenyamanan bekerja sesama rekan kerja menjadi hal yang utama bagi subjek sehingga tanpa disuruhpun sudah melaksanakan tugasnya. Pekerjaan tersebut dijalannya dengan ikhlas dan tidak mengeluh. Menjaga pola komunikasi dan meluangkan waktu bersama adalah cara yang dilakukan subjek untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya. Apabila dalam kondisi yang tidak menyenangkan, hal yang dilakukan subjek adalah diam dan mengalah walaupun tidak suka, subjek berusaha menjaga perasaan lawan bicaranya.

“..Tanpa menyuruh kita kerjakan. Nomor satu nyaman bagi temen, mbantuin di ruangan. Belum pernah mengeluh, yang penting ikhlas..” (AS1.12)

“..ya kita sering komunikasi, maupun diluar gedung terus ya kita itu terkadang ngopi-ngopi bareng. Kebersamaan itu tadi yang saya jalani itu tadi..” (AS1.13)

“..ya tetep mengalah, sabar. Tapi kalok pendapat tadi lebih tidak menerima tapi ya gimana lagi ya wis jaga perasaanlah intinya..” (AS1.14)

c. Tujuan Hidup

Makna hidup bagi subjek adalah barokah, ikhlas menjalani hidup yang diberikan apa adanya. Apabila diberikan pekerjaan sebagai cleaning service maka subjek menjalaninya dengan ikhlas dan sabar. Selama beberapa tahun bekerja, pengalaman berharga yang paling digemari subjek adalah saat ada acara perlombaan. Hal tersebut diakuinya karena subjek tertarik dengan dunia seni sehingga tidak heran ketika ada acara lomba seperti POR subjek akan semangat membantu dan diberi kesempatan oleh rekan kerja kantor untuk mengeksplorasi dirinya.

“..Arti hidup menurut saya itu barokah, ikhlas menjalaninya. Hidup itu dijalani apa adanya. Yang penting ikhlas, sabar..” (AS2.15)

“..diwaktu disini ada acara kayak POR, gitu. Acara lomba-lomba atau karnaval itu saya, semuanya saya mulai dari sound system apa yang perlu dianter terus kostum-kostum..” (AS2.18)

Harapan subjek saat ini adalah diangkat menjadi PNS dan ingin mengembangkan usaha kostum yang dimilikinya. Subjek ingin mengadakan acara seperti workshop untuk melestarikan budaya kesenian Jawa. Usaha yang dilakukan subjek guna mencapai keinginan tersebut adalah bergabung dengan komunitas pecinta seni seperti dirinya. Selain itu, ada beberapa keinginan subjek yang sudah terealisasikan seperti memiliki rumah pribadi

di Jombang. Namun karena saat ini subjek berdomisili di Malang dan tidak memungkinkan untuk komuter, maka rumah tersebut dijadikan usaha kontrakan.

“..harapan saya ya.. diangkat jadi PNS itu aja..” (AS2.16)

“..Cita-cita saya ingin usaha kostum. Berkembang, bikin workshop atau apa..” (AS2.20)

“..Sudah tercapai, bisa beli tanah, pingin beli lagi. Yang di Jombang saya kontrakkan..” (AS2.21)

d. Kemandirian

Masalah pekerjaan yang kerap ditemui subjek adalah kendaraannya yang mogok sehingga sampai kantor terlambat dan peralatan kerja yang rusak. Sedangkan permasalahan yang paling mengganggu adalah pompa yang rusak dan air PDAM mati. Keterbatasan air membuat subjek sulit membersihkan ruangan dan kebutuhan BAB/BAK. Apabila sudah seperti itu, yang dilakukan subjek adalah saling mengerti. Tidak jarang juga subjek bergantian mengkondisikan air untuk keperluan kamar mandi dengan sesama rekan kerjanya. Sebisa mungkin kendala tersebut subjek cari alternatif lainnya dan dikondisikan senyaman mungkin sehingga bekerja tetap jadi hal yang menyenangkan untuk dilakukan.

“..Kadang-kadang kendaraan mogok, nyampek sini telat, terkadang juga peralatan bekerja itu rusak, itu kendalanya. paling mengganggu itu biasanya air. Air itu terkadang kan rusak pompanya mau pel, mau apa gitu ndak ada air. Susah. Nggak angkat, mau bersihin ruangan itu nggak ada air sama sekali susah. Wong terkadang PDAM mati, ndak nyala airnya. Cari alternatif lain. Dari yang sebelah ini kan ada air, ya masih hidup tapi ya gitu. Tapi ya nggak cuma saya, temen-temen juga. Gantian. Misalnya

lagi kalo temen-temen mau ke kamar mandi nggak ada air, kasihan..” (AS2.22-24)

“..bikin relaks kerjanya, nyantai, ndak terlalu dipikir rumit lah, cari alternatif lain. Kalau tidak ya enjoy aja, asiklah, dibawa santai. Akhirnya ya enak, kerja itu nyaman. Kalo yang tidak nyaman ya dibuat lebih nyaman lagi..” (AS2.25)

Apabila dalam hal pengambilan keputusan, subjek mendiskusikannya lebih dulu dengan istri, saling memberikan solusi atas masalah yang dialami. Sedangkan untuk evaluasi kinerja berdasarkan standard pribadi, subjek merasa ada kepuasan sekaligus ketidakpuasan. Kepuasan yang dimaksudkan adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan inisiatif sendiri, tanpa menunggu perintah maka akan subjek lakukan sedangkan ketidakpuasan yang dimaksud adalah subjek merasa kurang puas dengan hasil kerjanya sendiri, merasa bahwa ada yang masih belum terselesaikan sempurna.

“..Dia menerima, terkadang bergantian, kayak ada solusi, masukan..” (AS2.27)

“..Baik ya ada kurang baiknya. Baik ya kerja tanpa disuruh, inisiatif sendiri. Temen puas, saya puas, nyaman. Tidak baik itu ketidakpuasan, kerja belum selesai, menurut saya kurang gimana..” (AS2.19)

e. Mampu Mengendalikan Lingkungan

Subjek mampu memahami tugas dan perannya di kantor sehingga ia dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik. Selain sebagai pegawai tidak tetap, subjek dapat mengendalikan kegiatan eksternal yang kompleks diantaranya yaitu dengan bergabung komunitas sesama pecinta seni, membuat kostum, sebagai penjaga loket wisata Bromo-Tengger-Semeru

sekaligus menjadi tukang ojek di lokasi wisata tersebut. Walaupun lelah karena harus menempuh perjalanan jauh dengan banyaknya aktivitas sekaligus, diakui subjek bahwa ia melakukannya dengan senang hati karena terbiasa bergerak dan akan jenuh jika hanya berdiam diri.

“..Kalok saya sebagai cleaning service, kalok disuruh mbantuin diruangan ya tetep aja saya bantu..” (AS1.12)

“..Sampingan saya di rumah bikin kostum. Saya ikut komunitas di Jember. Selesai acara tinggal nyewain kostum..” (AS2.18)

“..Bikin kostum, ngelukis, ngajar seni budaya. Pernah ikut lomba sih. Pekerjaan lain itu biasanya di loket bromo, kadang ya ngojek..” (AS2.28-29)

“..Capek tapi seneng, ikhlas. Kalo libur enak bisa cari sampingan diluar. Terbiasa gerak, nggak enak meneng daripada diem, jenuh..” (AS2.29-31)

f. Tumbuh Secara Personal

Saat ini, subjek ingin mengembangkan diri kearah lebih baik lagi terutama dalam bidang usaha yang ditekuninya. Subjek ingin mengemnbangkan usaha kostum dan membangun usaha seni pahatnya yang sempat berhenti. Apabila mengingat kilas balik dirinya di masa lalu dengan dirinya dimasa sekarang, subjek mengaku jika dia lebih nyaman dengan dirinya yang sekarang. Menurut subjek, baik berwirausaha sendiri maupun bekerja di kantor, kebersamaan antar sesama rekan kerjalah yang membuat subjek merasa lebih nyaman bekerja di kantor.

“..Mengembangkan kostum itu tadi. Seni pahat, Alhamdulillah sukses tapi pingin lagi. Pingin usaha yang lain, usaha yang seni-seni..” (AS2.32-33)

“..Lebih baik sekarang. Lebih nyaman. Kebersamaannya..” (AS2.35)

Apabila dihadapkan pada tantangan atau pengalaman baru, respon subjek adalah pasrah, tidak khawatir dan berusaha menikmati. Hal tersebut dikatakan mengingat posisinya sebagai cleaning service tidak memiliki banyak pengaruh pada tantangan yang sedang dihadapi terutama dengan pergantian pemimpin yang terjadi di kantor.

“..Biasa saja, dinikmati, dijalani, ndak was-was khawatir. Pokok pasrah..” (AS2.34)

C. Pembahasan

1. Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija

Setelah peneliti melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi, maka didapatkan beberapa data yang selanjutnya akan dianalisa secara deskriptif. Data tersebut akan dijelaskan dan diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran kesejahteraan psikologis pegawai tetap dan pegawai kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija dengan lebih rinci.

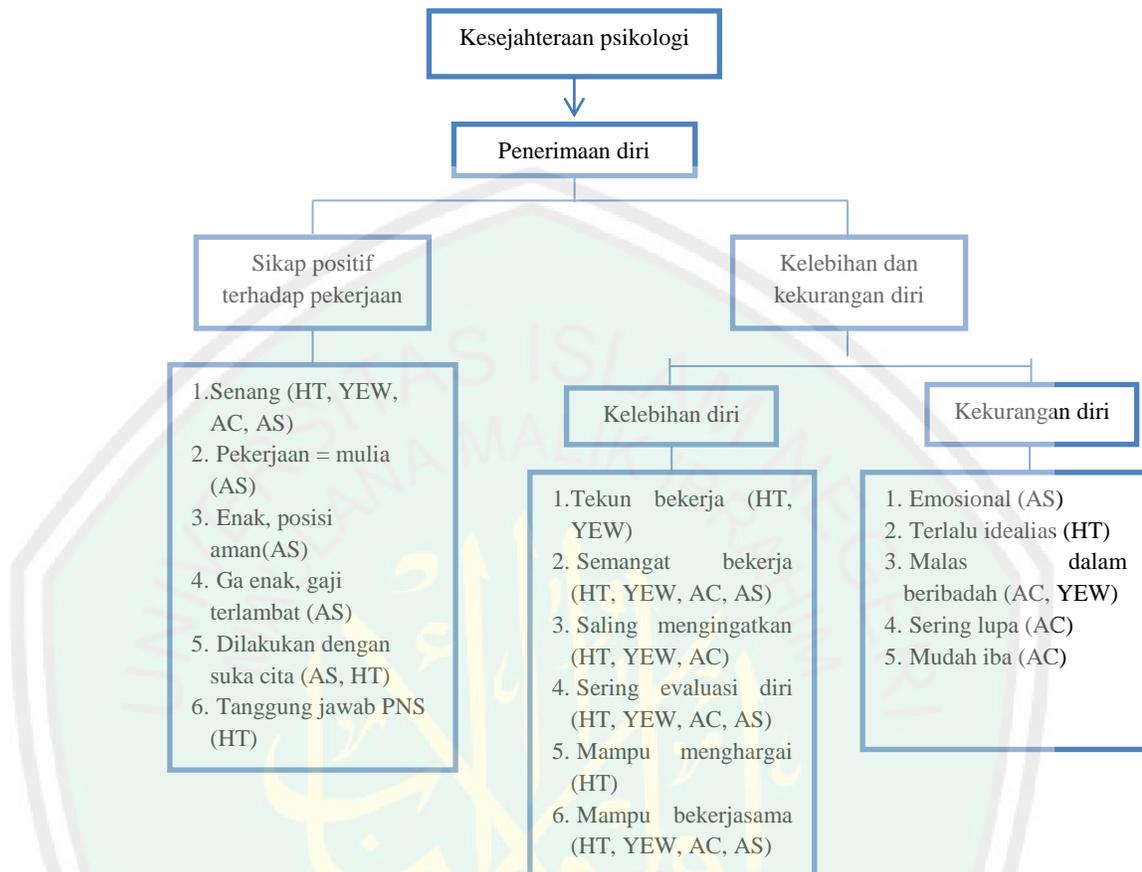
Gambaran kesejahteraan psikologi pegawai mencakup persepsi positif seseorang mengenai kehidupannya di masalah sampai di masa sekarang. Hal tersebut dimunculkan dalam beberapa sikap diantaranya yaitu kemampuan menerima diri apa adanya, kemampuan mengembangkan potensi dalam diri, kemampuan memiliki hubungan baik dengan orang lain, kemampuan kemandirian, kemampuan mengendalikan lingkungan sekitar dan kemampuan memiliki tujuan hidup (Wahyuningtiyas, 2016).

Menurut Tiffin (Anoraga, 2009), kepuasan kerja berhubungan dengan sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan situasi kerja itu sendiri, serta adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan sesama rekan pegawai. Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi perasaan suka atau tidak suka, puas atau tidak puas yang dimunculkan dari perbedaan harapan dan kenyataan yang terjadi baik dalam hal pekerjaan maupun dalam hal keseluruhan yang mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Hasil yang penelitian yang dilakukan Tenggara, dkk (2008) dapat diketahui bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kesejahteraan psikologisnya.

Pada dimensi penerimaan diri, dapat disimpulkan bahwa keempat subjek (HT, YEW, AC, dan AS) memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil wawancara dimana keempat subjek tersebut menyatakan adanya perasaan senang, ikhlas, dan enjoy dengan pekerjaan yang dijalani. Masing-masing diantara satu pegawai tetap dan satu pegawai kontrak mengatakan bahwa semua pekerjaan adalah mulia dan merupakan tanggung jawab seorang PNS sehingga dilakukan dengan suka cita.

Kemampuan penerimaan diri yang baik dapat tercermin dari adanya perasaan senang dengan kenyataan yang ada pada dirinya, sehingga ia dapat menerima dirinya dengan baik beserta dengan kelemahan dan kelebihan yang dimiliki (Chaplin, 2006). Kemampuan tersebut perlu dimiliki oleh setiap pegawai mengingat pentingnya menyadari segenap kekurangan dan kelebihan

diri agar pegawai dapat mengembangkan potensi diri dan mendapatkan hasil kerja optimal. Kemampuan seperti ini juga ditemukan pada keempat subjek penelitian. Setelah diminta memberikan gambaran mengenai kelebihan yang dimiliki dan sikap yang ingin diubah berdasarkan standard pribadi, keempat subjek memiliki beberapa kesamaan dalam hal kelebihan diri seperti tekun bekerja, penyabar, mampu bekerjasama, mampu menghargai sesama, dan mampu untuk saling mengingatkan dalam hal kebaikan. Sedangkan pada kekurangan diri, didapatkan adanya beberapa sikap yang ingin diubah seperti emosional, mudah lupa, terlalu idealis, malas dalam hal beribadah, kasar jika bicara, dan mudah iba.



Gambar 4.1 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dimensi Penerimaan Diri

Namun tidak semua subjek memiliki reaksi yang sama jika dihadapkan pada suatu permasalahan, seperti halnya yang terjadi pada subjek AC. Subjek mengatakan bahwa ia mengeluarkan keringat sebesar biji jagung saat harus berhadapan dengan mesin komputer. Kecemasan yang dialami subjek dikarenakan beliau baru saja belajar mengoperasikan komputer. Faktor usia juga menjadi kendala sekaligus tantangan tersendiri bagi subjek karena ia mengeluhkan mudah lupa saat mengoperasikan komputer. Hal yang sama juga

dirasakan oleh subjek AS yang menyadari bahwa beliau merupakan tipe orang yang emosional saat dihadapkan pada pekerjaan yang menumpuk. Selain menjadi *cleaning service* di lembaga, subjek AS juga memiliki usaha kostum di rumahnya. Respon yang dimunculkan subjek untuk mengatasi kekurangan tersebut adalah dengan bersabar, mendekati diri pada Tuhan, berusaha mengendalikan emosi dan mencari solusi dengan diam.



Gambar 4.2 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dimensi Penerimaan Diri

Penerimaan diri yang baik juga dapat tercermin dari kemampuan seseorang dalam menerima dirinya secara keseluruhan dan positif baik apa yang terjadi pada masa lalu maupun masa sekarang. Lebih jelasnya, Ryff (1995) mengatakan bahwa seseorang yang menilai negatif diri sendiri menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap dirinya, merasa kecewa dengan

kehidupan yang terjadi pada masa lalu, bermasalah dengan kualitas personalnya dan tidak dapat menerima diri apa adanya.

Rata-rata, keempat subjek sudah lebih dari lima tahun bekerja di UPT Pengembangan Benih Palawija. Selama beberapa tahun bekerja, pegawai tidak serta merta langsung menduduki jabatan yang diampunya saat ini. Seperti yang dialami subjek AC. Awal mula subjek bekerja di lembaga adalah karena diajak orang tuanya sebagai buruh harian di lapangan, kemudian pindah ke pengoperasian mesin tani dan terakhir sebagai staff administrasi sampai saat ini. Pengalaman tidak menyenangkan yang dialami subjek adalah ketika dulu bekerja sebagai buruh harian, merasakan lelahnya bekerja di lapangan, terpapar panasnya sinar matahari dengan langsung. Sedangkan pengalaman tidak menyenangkan yang dialami pegawai lain adalah saat hasil kerjanya tidak dihargai, tidak ada feedback dari saran yang diberikan, sampai adanya supervisi dari dinas pusat. Berbeda dengan subjek AS, selama delapan tahun bekerja di lembaga, menurut penuturannya beliau belum pernah merasakan pengalaman yang tidak menyenangkan karena selalu mengkondisikan pekerjaan dan lingkungan kerjanya senyaman mungkin.

Reaksi yang muncul dari pengalaman tidak menyenangkan tersebutpun beragam, seperti perasaan marah, jengkel, kesal. Namun keempat subjek dapat merespon pengalaman mereka dengan positif dengan dijadikan sebagai bahan evaluasi, tidak mengeluh dan dijadikan sebagai pengalaman berharga.



Gambar 4.3 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dimensi Penerimaan Diri

Motivasi kerja subjek untuk saat ini adalah karena ada hasil sehingga terpacu untuk bekerja lebih giat lagi, keluarga, support sesama rekan kerja, dan meyakini dengan bekerja maka gaji yang diterima lebih bermakna. Sedangkan kepuasan kerja subjek saat ini terbilang tidak puas. Hal ini dikarenakan waktu yang dibutuhkan organisasi untuk penyesuaian kepemimpinan lama dengan kepemimpinan baru, disisi lain subjek ingin lebih berhasil lagi dalam pekerjaannya, berguna untuk lembaga.



Gambar 4.4 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dimensi Penerimaan Diri

Pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, yang dimaksud adalah kemampuan seseorang menjalin hubungan baik dengan orang yang ada disekitarnya. Kemampuan ini ditandai dengan mampu membina hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dengan orang lain. Selain itu, orang tersebut juga memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, memiliki kemampuan berempati dan afeksi, serta memahami prinsip memberi dan menerima antar pribadi (Ryff, 1995). Kemampuan tersebut dimiliki oleh keempat subjek (HT, YEW, AC, AS) yang ditunjukkan dengan kemampuan berempati dan afeksi dengan baik sehingga berinisiatif untuk membantu pekerjaan keluarga dan teman, mampu menempatkan dan membawa diri,

inisiatif mengerjakan tugas sesuai target waktu yang ditentukan, dan menjaga pola komunikasi agar terjalin harmonis.

Makna teman bagi keempat subjek adalah lebih dari saudara serta dapat menunjang totalitas kerja. Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja ditunjukkan dengan beberapa tindakan seperti mengerjakan tugas sesuai inisiatif pribadi, menjalin komunikasi, membantu pekerjaan teman, dapat memposisikan diri, serta meluangkan waktu bersama dengan rekan kerja atau bahkan dengan keluarganya sebagaimana yang dilakukan subjek HT.

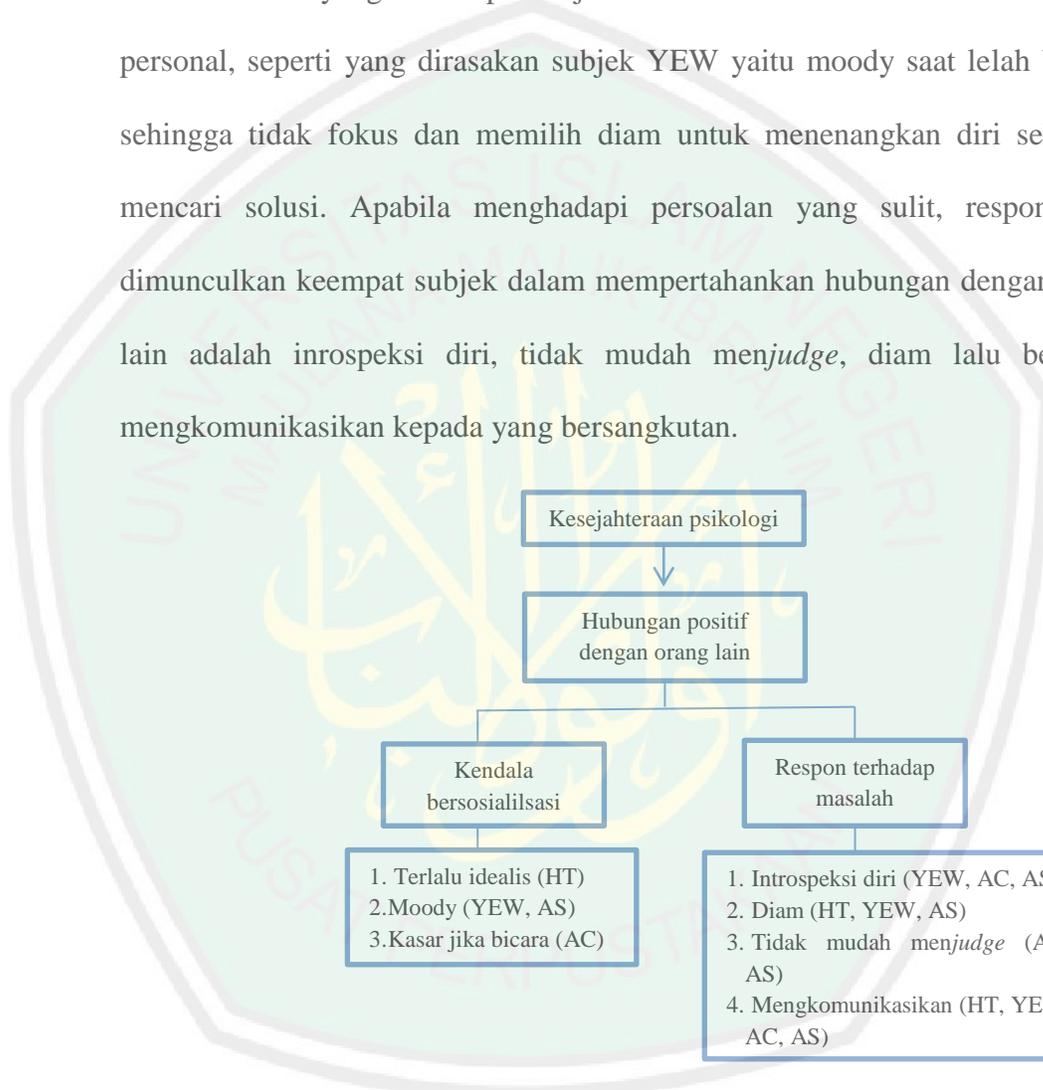


Gambar 4.5 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dimensi Hubungan Positif Dengan Orang Lain

Sedangkan, orang yang rendah dalam hubungan positif dengan orang lain cenderung merasa terisolasi dan frustrasi dalam membina hubungan

interpersonal, tidak memiliki keinginan untuk berkompromi dalam mempertahankan hubungan baik dengan orang lain (Ryff, 1995).

Kendala yang dihadapi subjek dalam bersosialisasi adalah kendala personal, seperti yang dirasakan subjek YEW yaitu moody saat lelah bekerja sehingga tidak fokus dan memilih diam untuk menenangkan diri sekaligus mencari solusi. Apabila menghadapi persoalan yang sulit, respon yang dimunculkan keempat subjek dalam mempertahankan hubungan dengan orang lain adalah introspeksi diri, tidak mudah *menjudge*, diam lalu berusaha mengkomunikasikan kepada yang bersangkutan.



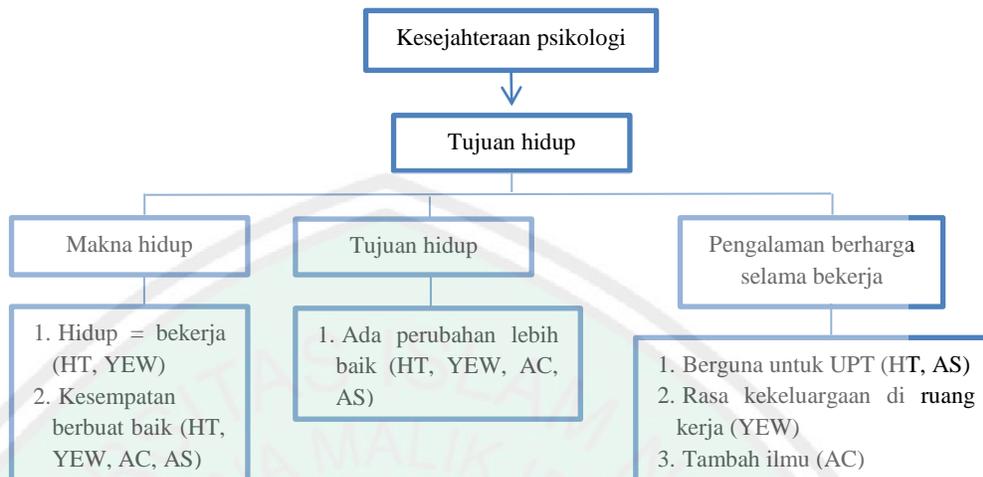
Gambar 4.6 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dimensi Hubungan Positif Dengan Orang Lain

Pada dimensi tujuan hidup, Ryff (1995) menjelaskan bahwa seseorang dengan tingkat tujuan hidup tinggi, cenderung memiliki pemahaman yang jelas

akan tujuan serta arah hidupnya, yakin mampu mencapai tujuan dalam hidupnya, merasa bahwa kehidupan di masa lalu dan masa sekarang memiliki makna, memiliki keyakinan yang memberikan tujuan hidup, dan memiliki tujuan hidup. Pada keempat subjek (HT, YEW, AC, AS), dimensi ini ditunjukkan dengan pernyataan mereka mengenai kesadaran akan adanya makna hidup dan tujuan hidup itu sendiri.

Makna hidup yang dimaksud keempat subjek yaitu hidup itu sendiri adalah berkah sehingga dijalani apa adanya sesuai dengan pemberian Tuhan. Hidup adalah kesempatan untuk berbuat baik, salah satunya adalah dengan bekerja. Sedangkan tujuan hidup yang dimaksudkan adalah adanya perubahan kearah lebih baik dalam segala aspek kehidupan mereka, salah satunya adalah pemimpin yang lebih baik di lembaga tempat mereka bekerja. Apabila mengingat pengalaman berharga saat bekerja, hal yang paling berkesan bagi subjek adalah saat berguna untuk UPT, dapat memberikan sumbangsih sesuai dengan upah dan/ gaji yang diterima, ilmu yang bertambah, serta adanya rasa kekeluargaan yang dirasakan pada setiap ruang kerja.

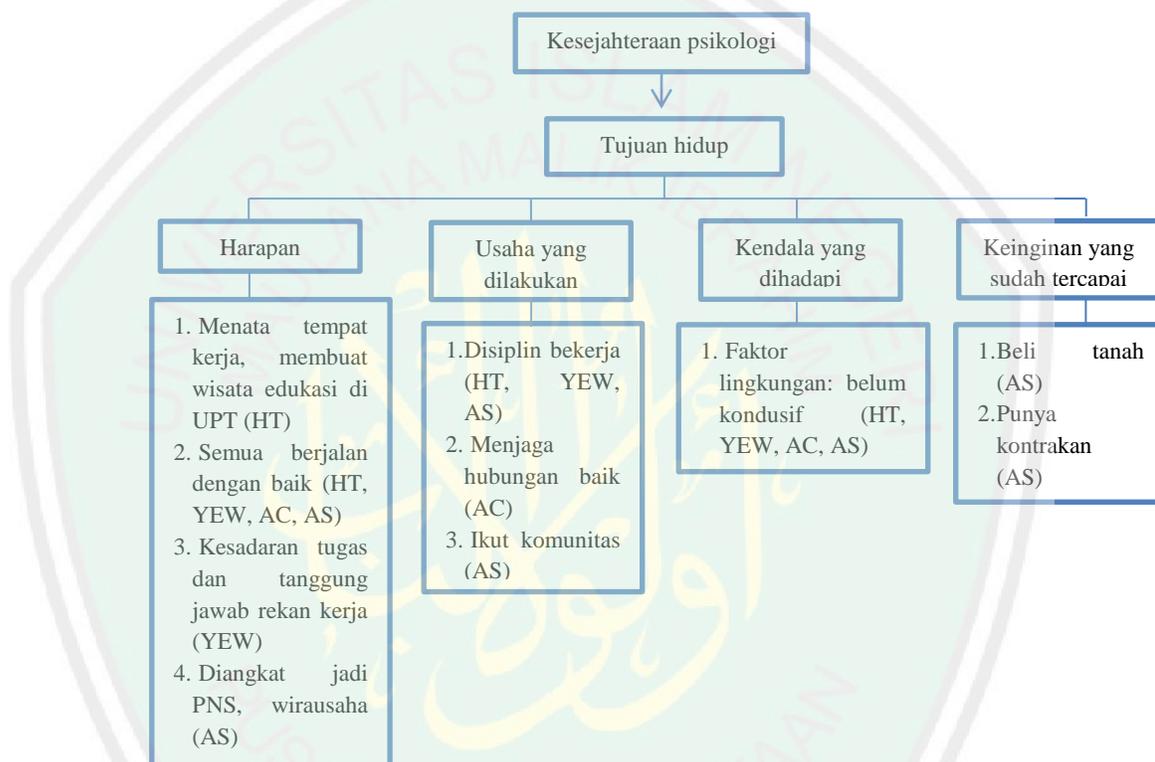
Sedangkan seseorang dengan tingkat tujuan hidup rendah, mereka akan cenderung kehilangan makna hidup, memiliki arah dan cita-cita yang tidak jelas, tidak melihat adanya makna yang jelas di kehidupan masa lalu dan masa sekarang, serta tidak memiliki harapan dan kepercayaan positif yang memberi arti pada hidupnya (Ryff, 1995).



Gambar 4.7 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dimensi Tujuan Hidup

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan keempat subjek (HT, YEW, AC, AS), diketahui beberapa harapan yang ingin diraih subjek diantaranya yaitu, diangkat menjadi PNS, mengembangkan usaha yang dimiliki, adanya kesadaran tugas dan tanggung jawab sesama rekan kerja, dan semua baik pekerjaan maupun hubungan interpersonal di lembaga berjalan dengan baik. Usaha yang dilakukan guna mencapai harapan tersebut adalah bekerja dengan lebih disiplin, menjaga hubungan baik, dan ikut komunitas. Namun, usaha yang dijalankan tidak selalu berjalan dengan baik, kendala yang sangat terasa bagi keempat subjek untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan adalah berasal dari faktor lingkungan, dimana situasi saat ini terbilang belum kondusif akibat adanya penyesuaian kepemimpinan lama dengan kepemimpinan baru. Hal ini berbeda dengan keinginan subjek AS yang sudah

tercapai, yaitu membeli tanah dan mempunyai kontrakan. Keinginan tersebut berhasil diraihinya karena subjek selain mengabdikan waktu untuk bekerja di lembaga juga memiliki usaha kostum untuk menyalurkan hobi dan ketertarikannya pada dunia kesenian.



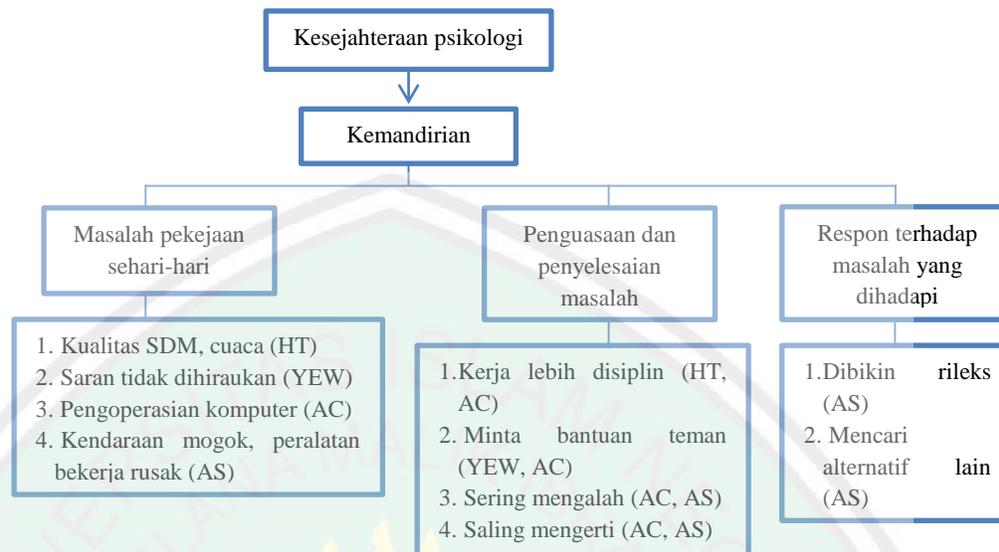
Gambar 4.8 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dimensi Tujuan Hidup

Pada dimensi kemandirian, seseorang dengan tingkat kemandirian tinggi digambarkan sebagai seseorang yang mampu untuk bebas namun tetap mampu untuk mengatur tingkah laku serta hidupnya, mampu menentukan nasibnya sendiri, mandiri, tahan terhadap tekanan sosial, mampu mengevaluasi diri, dan

mampu mengambil keputusan tanpa adanya campur tangan orang lain (Ryff, 1995).

Pekerjaan sehari-hari tidak selalu berjalan baik sesuai dengan apa yang diharapkan karena kendala yang ditemui tidak selalu berasal dari *human error* seperti yang disampaikan keempat subjek. Sebagai pimpinan kebun, masalah sehari-hari yang ditemui subjek HT berupa kemampuan SDM itu sendiri dan cuaca yang tidak menentu sehingga mempengaruhi hasil panen. Subjek YEW merasa terganggu apabila saran yang diberikan pada sesama rekan kerja tidak juga mendapatkan feedback positif. Subjek AC terkendala pada penguasaan dan pengoperasian komputer. Faktor usia yang sudah senja juga menjadi kendala sekaligus tantangan tersendiri bagi subjek AC untuk menyelesaikan tanggung jawabnya di kantor. Sedangkan pada subjek AS, kendala sehari-hari yang kerap ditemui adalah kendaraan mogok saat akan bekerja sehingga terlambat sampai ke kantor. Peralatan kerja yang rusak juga menghambat subjek AS dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penguasaan dan penyelesaian masalah yang dimiliki setiap subjek pun beragam, mulai dari sering mengalah, saling mengerti, meminta bantuan teman, sampai bekerja dengan lebih disiplin. Segala upaya itu dilakukan subjek guna kenyamanan bersama. Respon yang muncul saat menghadapi masalah adalah mengkondisikan pekerjaan tersebut agar nyaman mungkin dan mencari alternatif lain.



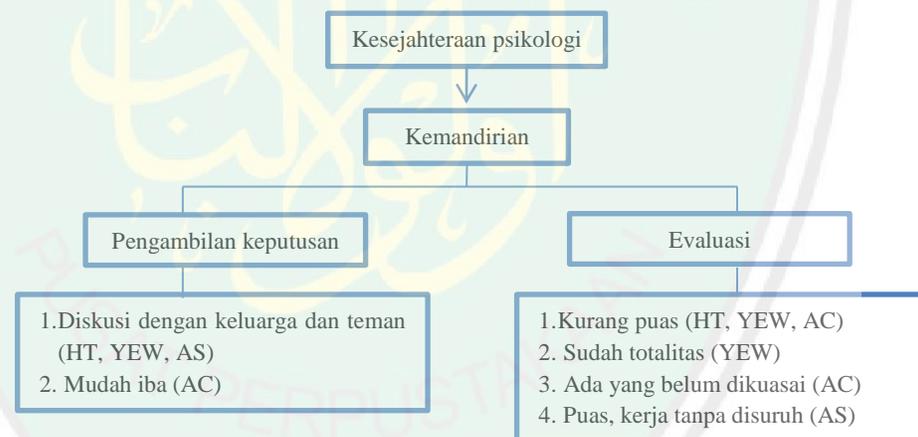
Gambar 4.9 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dimensi Kemandirian

Sedangkan pada seseorang dengan tingkat kemandirian rendah, akan sangat memperhatikan dan mempertimbangkan harapan serta evaluasi dari orang lain, bergantung pada penilaian orang lain ketika membuat keputusan penting, serta mudah terpengaruh oleh tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak laku dengan cara tertentu (Ryff, 1995).

Pada keempat subjek, diketahui bahwa subjek AC adalah tipe orang yang mudah iba sehingga keputusan yang diambil seringkali didominasi oleh lawan bicaranya. Ketika ditanya lebih lanjut, hal tersebut dikarenakan beliau tidak tega dan lebih mengutamakan untuk mengalah. Sedangkan pada ketiga subjek lain (HT, YEW, AS), pengambilan keputusan yang dibuat berdasarkan hasil musyawarah baik dengan keluarga maupun dengan teman. Namun ketiga

subjek tersebut memiliki hak penuh untuk memutuskan keputusan dan tindakan bagaimana yang akan dipilihnya.

Ketiga subjek HT, YEW dan AC memberikan evaluasi berdasarkan standard pribadi mereka dengan menilai kurang puas. Pada subjek AC, evaluasi tersebut dikarenakan ada yang dikuasai oleh beliau, seperti pengoperasian pada mesin komputer. Sedangkan pada subjek YEW, evaluasi tersebut dikarenakan situasi kantor yang masih tegang akibat perubahan kepemimpinan. Berbeda dengan subjek AS yang mengatakan puas dengan kinerjanya karena beliau menyelesaikan pekerjaan sebagai *cleaning service* atas inisiatif sendiri tanpa menunggu perintah.



Gambar 4.10 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dimensi Kemandirian

Pada dimensi mampu mengendalikan lingkungan, Ryff (1995) memberikan gambaran seseorang yang memiliki penguasaan lingkungan tinggi sebagai pribadi yang mampu mengatur dan mengontrol lingkungannya,

memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, mampu mengendalikan aktivitas eksternal yang ada di lingkungan, serta mampu memilih dan mengatur lingkungan sesuai dengan kebutuhan.

Pemahaman tugas dan tanggung jawab keempat subjek ditunjukkan dengan mengetahui pentingnya peranan kerja masing-masing subjek. Sebagai pimpinan kebun, peran HT dalam lembaga berfokus pada proses pra hingga pasca perbanyakan benih. Tugas tersebut tidak ia kerjakan sendiri, namun juga bekerjasama dengan para buruh harian di lapangan dan dua orang staffnya. Subjek YEW sebagai staff administrasi menyadari bahwa perannya di lembaga adalah penting terkait pengelolaan dana sehingga ia sangat berhati-hati dan teliti dalam menyelesaikan tugasnya. Hal yang juga dirasakan AC. Merangkap dua tugas sekaligus, yaitu sebagai staff kepegawaian dan akunting menjadi tantangan tersendiri untuk AC. Terlebih keduanya baru belajar bagaimana cara menggunakan mesin komputer, namun tetap semangat belajar dengan belajar dan tidak malu untuk bertanya. Sedangkan pada subjek AS, walaupun sebagai *cleaning service*, AC meletakkan kenyamanan rekan kerjanya sebagai yang utama sehingga sebisa mungkin ia membersihkan ruangan sebelum diminta.

Memanfaatkan kegiatan yang ada di lingkungan bukan kemampuan yang dapat dimiliki setiap orang, seperti yang terjadi pada subjek YEW dan subjek AC. Menurutnya, bekerja di kantor cukup menguras waktu dan tenaga sehingga ia merasa tidak memiliki waktu lebih untuk yang selainnya. Namun tidak dengan subjek HT dan AS. Kedua subjek ini dapat mengontrol aktivitas

eksternalnya dengan baik, seperti menerima kerjasama dengan pihak lain terkait pekerjaan dan melakoni hobi: mengembangkan usaha yang dimiliki.

Kegiatan rutin yang disediakan lembaga untuk menghibur pegawainya adalah dengan mengadakan senam bersama setiap Hari Jumat pagi. Menurut keempat subjek (HT, YEW, AC, AS), kegiatan tersebut sudah cukup bagus, dapat menghilangkan stress setelah empat hari sebelumnya fokus bekerja. Selain itu, kegiatan tersebut dapat mempererat hubungan sebagaimana yang disampaikan subjek AC. Lebih jauh lagi, subjek AS mengatakan bahwa kegiatan yang dilakukan baik kegiatan di lembaga maupun kegiatan di luar lembaga adalah menyenangkan walaupun lelah karena sudah terbiasa bergerak dan akan jenuh apabila diam.



Gambar 4.11 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dimensi Mampu Mengendalikan Lingkungan

Pada dimensi tumbuh secara personal, individu dengan tingkat tumbuh secara personal tinggi ditandai dengan adanya perasaan tumbuh secara berkesinambungan dalam dirinya, memandang diri sebagai pribadi yang tumbuh dan berkembang, terbuka dengan pengalaman baru, menyadari potensi yang ada dalam dirinya, merasakan adanya perkembangan dalam bertingkah laku dari waktu ke waktu serta menjadi pribadi yang lebih efektif dan memiliki pengetahuan yang bertambah (Ryff, 1995).

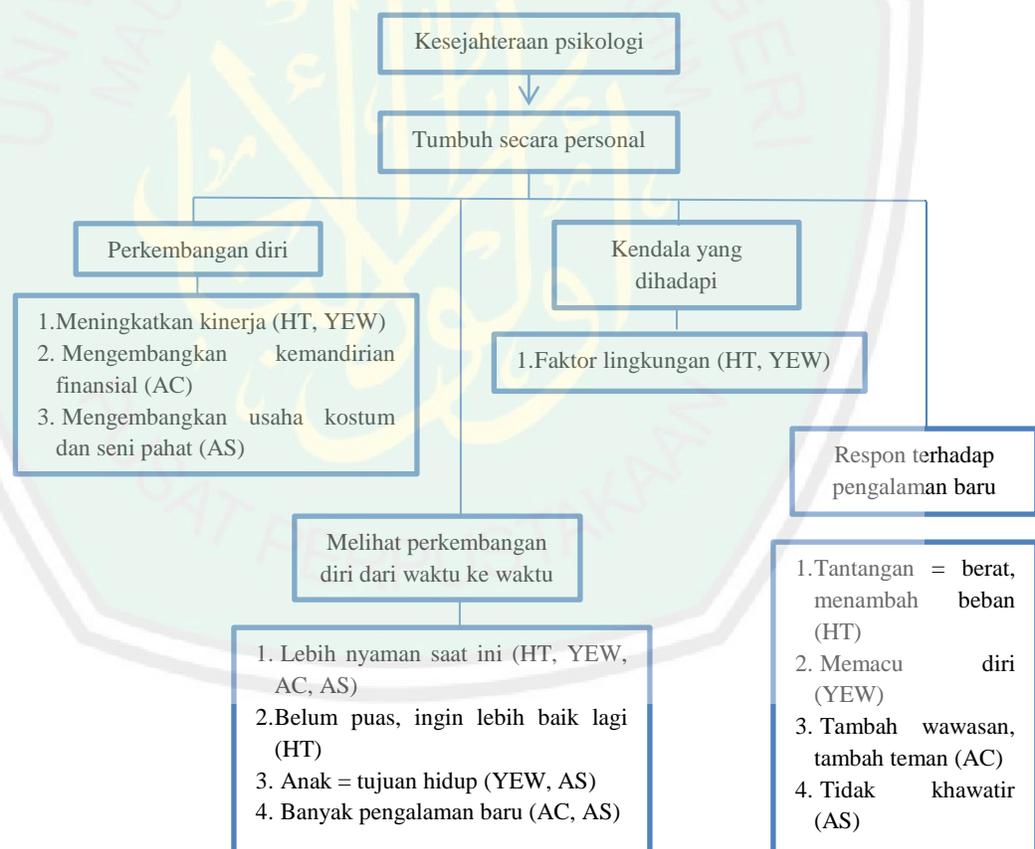
Kemampuan menyadari adanya perkembangan diri keempat subjek salah satunya ditandai dengan keinginan mengembangkan diri kearah lebih baik. Subjek HT dan subjek YEW memiliki kesamaan dalam keinginan mengembangkan diri kearah lebih baik. Keduanya berfokus untuk meningkatkan kinerja sehingga berguna untuk lembaga. Namun keinginan tersebut terkendala oleh situasi kantor yang belum kondusif karena masih dalam adaptasi kepemimpinan lama dengan kepemimpinan baru. Kurangnya dukungan dana serta dukungan sesama rekan kerja juga menjadi kendala subjek HT dalam merealisasikan harapannya untuk lembaga. Mengembangkan kemandirian finansial menjadi keinginan subjek AC setelah beliau pensiun, namun keinginan ini terkendala dengan sifatnya yang mudah iba sehingga akan sulit jika berwirausaha. subjek mengatakan pernah menjadi pedagang namun akhirnya gulung tikar karena sering dicurangi pembelinya. Sedangkan subjek AS ingin mengembangkan usaha kostum dan seni pahat yang dilakoninya. Usaha tersebut dikembangkan karena merupakan hobi subjek sejak kecil.

Kemampuan melihat perkembangan diri dari masa ke masa digambarkan dengan penuturan subjek, sebagaimana subjek YEW dan subjek AS yang merasa bahwa kehadiran anak dalam keluarga kecil mereka dapat menambah semangat bekerja. Keduanya sepakat bahwa dengan kehadiran anak dapat menambah tujuan hidup mereka yakni dengan bekerja semaksimal mungkin untuk keluarga. Apabila mengingat dirinya yang dulu dengan dirinya saat ini, ketiga subjek YEW, AC, dan AS merasa lebih baik dengan dirinya yang saat ini. Hal ini dikarenakan adanya pengetahuan yang bertambah seiring berjalannya waktu. Apabila dulu mereka belum bisa mengoperasikan mesin komputer, saat ini mereka sudah mampu menggunakannya.

Hal ini berbeda dengan yang dirasakan subjek HT. Subjek merasa bahwa dirinya saat ini masih belum puas, namun apabila dibandingkan dengan dirinya yang dulu, subjek merasa lebih baik dengan dirinya yang sekarang. Ketidakpuasan yang dirasakan subjek dikarenakan selalu ingin lebih baik dan tidak mudah merasa puas.

Apabila menghadapi tantangan/ pengalaman baru, respon yang dimunculkan keempat subjek pun beragam. Subjek HT merasa bahwa tantangan/ pengetahuan baru merupakan hal yang berat dan akan menambah pekerjaan. Menurutnya, ketika ada tantangan/ pengetahuan baru, subjek harus berusaha keras untuk mensosialisasikan kepada rekan kerjanya di lapangan dan berusaha keras untuk mempertahankan kinerjanya karena tidak ingin tantangan/ pengalaman baru tersebut lewat begitu saja.

Keterbukaan terhadap tantangan/ perubahan baru pada subjek YEW dan subjek AC ditunjukkan dengan pengakuan beliau yang mengatakan bahwa selama membawa kebaikan maka kenapa tidak. Subjek AC merasa bahwa hal baru tersebut dapat menambah teman sekaligus menambah wawasan. Sedangkan subjek YEW mengatakan senang dengan adanya hal baru karena dapat menjadi tantangan tersendiri untuk dirinya agar tidak jenuh. Semangat beliau ditunjukkan dengan penuturan bahwa ia akan terus mencoba walau tidak bisa.



Gambar 4.12 Skema Keseluruhan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dimensi Tumbuh Secara Personal

2. Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija Dengan Kepribadian Terbuka

Faktor-faktor demografis yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang menurut Ryff (Ramdhani dkk, 2016) yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, kepribadian, pekerjaan, dan kesehatan serta fungsi fisik. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada faktor kepribadian dan faktor pekerjaan yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija dengan kepribadian terbuka, yaitu subjek HT dan subjek YEW.

Schutte dan Ryff, 1977 (Wahyuningtiyas, 2016) mengemukakan bahwa kepribadian yang dimaksud dalam faktor kesejahteraan psikologis adalah kecenderungan kepribadian individu yang mengarah pada sifat negatif seperti mudah marah, mudah stress, mudah terpengaruh dan labil sehingga menyebabkan taraf kesejahteraan psikologis tersebut menjadi rendah. Sebaliknya, apabila individu memiliki kepribadian yang baik maka ia akan lebih bahagia dan sejahtera karena mampu mengendalikan diri dan melalui tantangan kehidupan dengan baik.

Costa & McCrae, 1992 (Pervin dkk, 2010) dalam skala sifatnya menjelaskan bahwa kepribadian terbuka (*openness*) merupakan kemampuan untuk menilai pencarian proaktif dan penghargaan terhadap pengalaman untuk dirinya sendiri, toleransi bagi dan eksplorasi terhadap yang tidak biasa.

Seseorang dengan tingkat kepribadian neurotis tinggi memiliki kecenderungan untuk ingin tahu, minat yang luas, kreatif, orisinal, imajinatif, dan tidak tradisional. Sedangkan seseorang dengan tingkat kepribadian terbuka rendah cenderung konvensional, membumi, sedikit minat, tidak artistik, tidak analitis. (Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin dkk, 2010).

Perasaan positif pada kedua subjek HT dan YEW digambarkan dengan beberapa sifat kepribadian seperti percaya diri, aktif, kreatif, menyukai ide baru, suka menolong orang lain, dapat dipercaya, disiplin, pekerja keras. Sifat kepribadian tersebut dirasa dapat membantu subjek untuk terus mengembangkan diri serta mendapatkan hasil kerja optimal selama bekerja di lembaga. Sifat-sifat tersebut diperlukan guna menghadapi perubahan-perubahan yang digalakkan oleh lembaga sehingga mereka akan lebih mampu bertahan secara mandiri dan mengembangkan diri kearah yang lebih baik (Nurwianti dkk, 2015).

Sebagai pimpinan kebun, subjek HT tidak menunjukkan keterbukaannya pada tantangan/ pengalaman baru yang termasuk dalam dimensi tumbuh secara personal. Hal ini tidak sesuai dengan karakteristik terbuka pada pengalaman baru sebagaimana yang dijelaskan Costa & McCrae dalam teorinya. Menurut HT, tantangan/ pengalaman baru justru menjadi beban dan menambah pekerjaan karena dalam meralisasikannya, ia harus mensosialisasikan ilmu tersebut kepada rekan kerjanya di lapangan dan ia tidak ingin hal baru tersebut terlewat begitu saja. HT memiliki harapan tersendiri untuk mengembangkan

lembaga kerjanya saat ini yaitu dengan membangun lokasi wisata edukasi yang dapat menambah *passive income* bagi lembaga. Namun harapan tersebut kurang mendapatkan dukungan dana dan juga dukungan dari sesama rekan kerja. Apa yang disampaikan subjek HT juga dibenarkan melalui informasi yang didapatkan dari BW selaku *Significant Others* sekaligus KASI Pelayanan UPT yang mengatakan bahwa:

“..Pak Husni perannya di kebun bagus tapi fungsi dan tugasnya kurang dipenuhi. Loyal tapi secara teknis oke tapi target yang ditentukan semakin turun, setoran nggak terpenuhi. Dengan fasilitas seperti ini, nggak sesuai gitu lho..” (BW1.2)

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek HT, peneliti berpendapat bahwa subjek terbuka terhadap tantangan dan pengalaman baru. Namun, subjek merasa kesulitan apabila harus memahami orang lain. Sifat subjek yang idealis juga menjadi penghambat. Hal ini dikarenakan subjek selalu menginginkan keberhasilan dalam kerja dan akan kecewa apabila kenyataan yang terjadi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Seibert dan Kraimer, 2001 (Adawiyah dkk, 2017) dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa *openness to experience* seperti pedang bermata dua, yaitu kecenderungan individu untuk merasakan perasaan positif dan negatif secara mendalam. Hal tersebut memberikan pengaruh yang tidak jelas terhadap reaksi afektif seperti kesejahteraan atau kepuasan kerja. peneliti berpendapat bahwa hal tersebut terjadi karena subjek bekerja di UPT yang

berada dibawah naungan Dinas Pertanian, terikat dengan peraturan yang ketat sehingga cenderung membatasi ruang gerak subjek dalam menyalurkan kreativitasnya.

Berbeda dengan subjek YEW yang menunjukkan keterbukannya pada tantangan/ pengalaman baru dalam dimensi tumbuh secara personal. Menurut subjek, hal baru tersebut dapat menambah semangat kerja agar tidak mudah jenuh. Semangat subjek akan hal baru dapat diketahui melalui penuturannya bahwa ia akan terus mencoba walau tidak bisa agar tidak penasaran. Semangat tersebut juga mendapat penguatan dari *Significant Others* selaku rekan kerja subjek. Menurut BW, walaupun sebagai pegawai kontrak, subjek YEW merupakan pegawai yang memiliki semangat belajar dan semangat kerja tinggi. Hal tersebut dibuktikan saat subjek dipromosikan ke jabatannya saat ini sebagai staff administrasi, sebelumnya subjek berada di pengoperasian mesin tani, tidak memahami bagaimana cara mengoperasikan komputer tetapi sampai saat ini subjek aktif bertanya kepada rekan kerja yang lebih memahami agar mendapatkan hasil kerja optimal.

“..Pak Yoni perannya bagus sekali, menambah ilmu, pekerjaannya bagus..” (BW1.1)

“Yoni, pegawai kontrak lulusan SMA tapi tipe pembelajar, dia nambah ilmu. Ga peduli apapun yang terjadi, pekerjaannya selesai..” (BW1.3)

3. Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak Dengan Kepribadian Neurotis UPT Pengembangan Benih Palawija

Pada kesejahteraan psikologis pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija dengan kepribadian neurotis, terdapat diantaranya masing-masing satu pegawai tetap dan satu pegawai kontrak yaitu subjek AC dan subjek AS.

Costa & McCrae, 1992 (Pervin dkk, 2010) dalam skala sifatnya menjelaskan bahwa kepribadian neurotis (*neurotism*) merupakan kemampuan untuk memberikan penilaian vs ketidakstabilan emosional, mengidentifikasi individu yang rentan terhadap tekanan psikologis, ide yang tidak realistis, dorongan yang berlebihan, dan respon *coping* yang yang maladaptif.

Seseorang dengan tingkat kepribadian neurotis tinggi memiliki kecenderungan karakter seperti cemas, gugup, emosional, tidak aman, tidak cakap, dan *hyphocodriacal*. Sedangkan seseorang dengan tingkat kepribadian neurotis rendah cenderung tenang, rileks, tidak emosional, kukuh, aman, dan puas diri (Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin dkk, 2010).

Hasil hipotesa penelitian Wikansari dan Nasyroh (2017) menyatakan bahwa ada hubungan antara neurotis dengan kinerja karyawan diterima. Seseorang dengan tingkat kecemasan dominan akan mudah merasa gugup dalam menghadapi masalah-masalah yang menurut orang lain sepele. Mereka menjadi mudah marah apabila menghadapi situasi yang tidak diinginkan. Hal tersebut dialami oleh subjek AC. Berdasarkan hasil penuturan subjek, diketahui bahwa subjek akan mudah merasa cemas saat ada supervisi dari dinas pusat

karena ia seolah-olah merasa ikut bertanggung jawab atas hasil kerja rekannya. Selain itu, subjek juga merasa kesulitan apabila berwirausaha. Berdasarkan pengalamannya, subjek mengaku bahwa ia sering ditipu oleh pembelinya dan merasa tidak tega dengan penawaran yang dilakukan pembeli tersebut sehingga mengalami kerugian. Keringat sebesar biji jagung juga muncul saat subjek berhadapan dengan mesin komputer. Hal ini dikarenakan subjek baru belajar cara mengoperasikan mesin komputer dan sudah berada di usia yang tidak lagi muda sehingga mengalami penurunan daya ingat, sering lupa. Namun subjek tetap semangat belajar dengan aktif bertanya dan meminta bantuan kepada rekan kerja yang ahli. Semangat tersebut juga mendapat apresiasi dari BW selaku atasan subjek. BW mengatakan bahwa:

“..kalau Pak Chadhori bagus, dia sesuai dengan pekerjaannya, sesuai dengan topoksinya, bertanggung jawab. Sama dengan pak yoni. Kalau yang pak chadhori itu mesti jabat tangan..” (BW1.4)

Keterbukaan dan antusias terhadap tantangan/ pengalaman baru subjek AC dapat diketahui dari hasil wawancara dengan beliau. Menurutnya, selama hal baru tersebut bermanfaat. Bagi subjek, hal baru dapat menambah ilmu dan menambah teman. Berbeda dengan subjek AC, subjek AS merasa biasa saja dan cenderung pasrah dengan adanya tantangan/ pengalaman baru. Subjek menyadari bahwa perannya saat ini sebagai *cleaning service* tidak memiliki andil terhadap apa yang terjadi di lembaga sehingga apapun yang terjadi, subjek hanya melakukan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Apabila dalam bekerja, subjek AS tidak menunggu adanya perintah, namun ia menyelesaikan

pekerjaan tersebut sesuai dengan inisiatif pribadi. Kinerja tersebut mendapat respon baik dari BW selaku rekan kerja subjek AS, mengatakan bahwa:

“..Pak Agus.. sama. Baiknya. Pekerjaannya sama baiknya dengan topoksinya..” (BW1.5)

Hasil pengujian hipotesa pada penelitian Adawiyah dkk (2017) menunjukkan bahwa *neurotiscism* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesuksesan karir seseorang. Hasil penelitian Seibert dan Kreimer, 2001 (dalam Adawiyah dkk, 2017) mengatakan bahwa seseorang dengan stabilitas emosi baik akan lebih puas dengan karir mereka, sedangkan seseorang dengan tingkat neurotis tinggi cenderung tidak puas dengan karir mereka. Disisi lain, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, diketahui bahwa adanya faktor lingkungan kerja yang baik, dukungan serta arahan yang baik dari pimpinan juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dengan kepribadian neurotis tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija dapat mencapai dimensi kesejahteraan psikologis. Hal ini ditunjukkan dengan perasaan positif subjek dengan pekerjaan dan dirinya saat ini. Perasaan positif seperti nyaman dengan kualitas diri dan pekerjaan tersebut didukung oleh adanya rasa kekeluargaan dan kemampuan menjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja. Kemandirian subjek ditunjukkan dengan kemampuan mengambil keputusan berdasarkan keinginan pribadi dan tidak bergantung kepada orang lain. Sedangkan dalam dimensi mengontrol lingkungan, ditunjukkan dengan kemampuan subjek mengatur lingkungan sesuai kebutuhan dan kemampuan mengontrol kegiatan eksternal. Selama beberapa tahun bekerja, subjek merasa bermakna ketika berguna untuk lembaga. Saat ini, subjek memiliki harapan dan usaha yang beragam untuk mengembangkan dirinya kearah lebih baik.

2. Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija Dengan Kepribadian Terbuka Terhadap Pengalaman Baru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan kepribadian terbuka memiliki motivasi dan tujuan hidup lebih baik daripada pegawai dengan kepribadian neurotis. Hal ini dikarenakan pegawai dengan kepribadian terbuka memiliki kemampuan penerimaan kualitas penerimaan diri yang baik, kreativitas, rasa ingin tahu, dan imajinasi yang tinggi sehingga membantu pegawai dalam memetakan langkah yang harus dijalani guna mengembangkan diri kearah lebih baik. Namun, kemampuan tersebut juga diimbangi oleh rasa idealis tinggi sehingga mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk tertutup terhadap tantangan/ pengalaman baru.

3. Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dan Pegawai Kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija Dengan Kepribadian Neurotis

Berdasarkan hasil penelitian, secara umum dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan kepribadian neurotis mampu mencapai dimensi kesejahteraan psikologis lebih baik daripada pegawai dengan kepribadian terbuka. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan pegawai untuk terbuka terhadap tantangan/ pengalaman baru serta mampu melihat potensi diri dan kesempatan yang ada. Sedangkan karakter kepribadian neurotis sebagaimana yang dirumuskan Costa & McCrae ditunjukkan dengan sikap cemas ketika berhadapan dengan alat yang

belum dikuasai dan cenderung emosional apabila pekerjaan menumpuk. Namun hal tersebut dapat diatasi pegawai dengan memanfaatkan tenaga yang ada, yaitu dengan aktif bertanya kepada rekan kerja yang lebih ahli darinya.

B. Saran

1. Bagi Subjek

Subjek hendaknya mempertahankan prestasi kerja yang sudah mereka capai saat ini dan terus berupaya dalam mengembangkan kemampuan yang ada dalam dirinya. Adapun kesadaran atas tugas dan tanggung jawab dapat membantu subjek dalam menyelaraskan harapan pribadi dengan aturan yang berlaku dalam lembaga sehingga subjek dapat bekerja sesuai dengan standard operasional yang telah ditetapkan.

2. Bagi Lembaga

Lembaga hendaknya memanfaatkan penelitian ini untuk dijadikan bahan informasi mengenai beberapa tipe kepribadian pegawai berdasarkan teori kepribadian lima faktor dan mempertimbangkan kesejahteraan psikologis pegawainya. Sehingga ketika terdapat hasil kerja pegawai yang tidak memenuhi target dapat diberikan pendampingan secara berkala dan tindakan tegas. Lembaga juga hendaknya mengadakan sosialisasi akan pentingnya peran pegawai dalam melaksanakan kewajiban guna mendukung tercapainya tujuan berdirinya lembaga serta menyelaraskan harapan pribadi dengan aturan yang berlaku. Selain itu, diharapkan pula lembaga dapat meningkatkan rasa

kekeluargaan antar rekan kerja agar pegawai merasa nyaman, memberikan dukungan dan menunaikan kewajibannya pada pegawai sesuai dengan tenaga yang sudah mereka keluarkan. Selain mengurangi kecemburuan sosial, hal tersebut diharapkan pegawai lebih terpacu untuk meraih prestasi kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, yang tertarik untuk meneliti tema kesejahteraan psikologis dan kepribadian lima faktor, diharapkan agar dapat menggali informasi tambahan mengenai subjek pada rekan kerja terdekat untuk memperkaya informasi yang didapat. Selain itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk memperdalam informasi mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kepribadian terbuka dan kepribadian neurotis seseorang sehingga berbeda dengan konsep kepribadian lima faktor yang dirumuskan oleh Costa & McCrae. Peneliti selanjutnya juga diharapkan meneliti lebih lanjut mengenai kesejahteraan pegawai dengan kepribadian *conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness* agar dapat memberikan gambaran kesejahteraan psikologis pegawai menurut kepribadian lima faktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, dkk, 2017. *Pengaruh Kepribadian Lima Faktor Terhadap Kesuksesan Karir*. Purwokerto. Jurnal bisnis dan ekonomi (JBE): Vol. 24 No. 2
- Afianto, dkk. *Hubungan Antara Psychological Well Being (Kesejahteraan Psikologi) Dengan Kepuasan Kerja Pada PNS Dinas Sosial Provinsi Lampung*. Jakarta. ISSN: 2088-7655.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Meode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- BPPK. 2014. <http://www.bppk.depkeu.go.id/berita-psdm/19518-pembentukan-karakter-calon-pegawai-negeri-sipil-cpns>. (diakses pada tanggal 05 Februari 2018).
- Cheng, C-H. E., Weiss, J. W., & Siegel, J. M. (2015). *Personality traits and health behaviors as predictors of subjective wellbeing among a multiethnic sample of university-attending emerging young adults*. International Journal of Wellbeing, 5(3), 21-43.
- Creswell, John. 2010. *Research Design: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan Mixed*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Dacosta, Larissa. 2015. *Skripsi: Hubungan Antara Trait Big Five Personality Dengan Psychological Wellbeing Pada Siswa Seminari Menengah ST Petrus Canisius Mertoyudan Magelang*. Magelang.
- Epita dan Utoyo. 2013. *Jurnal Publikasi Skripsi: Hubungan Antara Psychological Well Being Dan Kepuasan Kerja Pada PNS Organisasi Pemerintahan Di Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Feist and Feist. 2010. *Buku I Teori Kepribadian Edisi 7*. Jakarta. Selemba Humanika.
- Feist and Feist. 2010. *Buku II Teori Kepribadian Edisi 7*. Jakarta. Selemba Humanika.
- Fitria. 2016. *Jurnal Psublikasi Skripsi: Studi Eksploratif Tentang Kesejahteraan Psikologi Guru Honorer Sekolah Negeri Di Kabupaten Bantul*. Yogyakarta. Repository Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

- Gumiandari, Septi. 2011. *Kepribadian Manusia Dalam Perspektif Psikologi Islam (Telaah Kritis Atas Psikologi Kepribadian Modern)*. Holistik: Vol. 12 No. 1.
- Hartini, dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta. Sinar Grafik.
- Hartomo, Giri. 2018. <https://economy.okezone.com/read/2018/05/01/320/1893247/iri-dengan-pns-pekerja-outsourcing-bumn-minta-jadi-pegawai-tetap>. (diakses pada tanggal 04 November 2018).
- Hasanah, Muhimmatul. 2015. *Dinamika Kepribadian Menurut Psikologi Islam*, Jurnal Ummul Qura: Vol. VI No. 2.
- Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta. Salemba Humanika.
- Kasturi, Taufik. 2016. *Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Masyarakat Indonesia: Tinjauan Psikologi Islam*. Surakarta. Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia: Vol. 1 No. 1.
- Mastuti, Endah. 2005. *Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian Big Five (Adaptasi IPIP) Pada Mahasiswa Suku Jawa*. Surabaya. INSAN: Vol. 7 No. 7.
- Moleong, Lexy. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, Puput. Jurnal Online: *Hubungan Antara Kepribadian Big Five Dengan Kesejahteraan Psikologi Pada Paranormal Dewasa Madya*. Semarang.
- Nurwianti, dkk. 2015. *Hubungan Trait Dan Psychological Wellbeing Pada Masyarakat Kota Jakarta*. Jakarta. Psychology Forum UMM. ISBN: 978-979-796-324-8
- Pervin, dkk. 2010. *Psikologi Kepribadian Teori dan Penelitian: Edisi Kesembilan*. Jakarta. Kencana Perdana Media Group.
- Prastowo, Andi. 2010. *Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta. DIVA Press.
- Pratama dan Suharnan. 2014. *Hubungan Antara Konsep Diri Dan Internal Locus Of Kontrol Dengan Kematangan Karir Siswa Sma*. Sidoarjo. Persona: Jurnal Psikologi Indonesia: Vol. 3 No. 03.

- Prastowo, Andi. 2011. *Memahami Metode-Metode Penelitian*. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.
- Prihartanti, Nanik. 2004. *Kepribadian Sehat*. Surakarta. Muhammadiyah University Press.
- Ramadhani, dkk. 2016. *Kesejahteraan Psikologis Yang Orang Tuanya Bercerai (Studi Deskriptif Yang Dilakukan Pada Siswa SMKN Pembangunan 26 Jakarta)*. Jakarta. Insight: Jurnal Bimbingan Konseling: Vol. 5 No. 1.
- Ramdhani, Neila. 2012. *Adaptasi bahasa dan budaya inventori big five*. Yogyakarta. Jurnal Psikologi. Vo. 39 No. 2.
- Santoso, Agung. 2014. <http://www.tribunnews.com/bisnis/2014/11/03/ini-besaran-gaji-pegawai-outsourcing-dan-penyebab-mereka-sering-demo-soal-kesejahteraan>. (diakses pada tanggal 05 Februari 2018).
- Sari, Dian. 2006. *Skripsi: Kesejahteraan Psikologis (Psychological Wellbeing) Lansia Yang Berstatus Duda Pasca Kematian Pasangan*. Surabaya.
- Soedaryono. 2000. *Tata Laksana Kantor*. Jakarta. Depdikbud.
- Spence, G., B. (2015). *Workplace wellbeing programs: If you build it they may NOT come...because it's not what they really need!*. International Journal of Wellbeing, 5(2), 109-124
- Tanujaya, Winda. 2014. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologi (Psychological Wellbeing) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standard UMP Di PT. Sinergi Integra Services Jakarta)*. Jakarta. Jurnal Psikologi. Vol. 12 No. 2.
- Tenggara, dkk. 2008. *Kepuasan kerja dan Kesejahteraan Psikologi Karyawan*. Jakarta. Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi: Vol. 10 No. 1.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wahyuningtiyas, Devi. 2016. *Skripsi: Kesejahteraan Psikologi (Psychology Well Being) Orang Tua Dengan Anak ADHD (Attention Defficit Hipperactive Disorder) di Surabaya*. Malang.

Wikansari dan Nasyroh. 2017. *Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan*. Jakarta. Jurnal Ecopsy: Vol. 4 No. 1.

Wulandari dan Rehulina. 2013. *Hubungan Antara Lima Faktor Kepribadian (The Big Five Personality) Dengan Makna Hidup Pada Orang Dengan Human Immunodeficiency Virus (HIV)*. Surabaya. Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental: Vol. 02 No. 1.





LAMPIRAN

**Pedoman Wawancara Kesejahteraan Psikologis Pegawai UPT Pengembangan
Benih Palawija Malang dengan Kepribadian Terbuka dan Neurotis (Menurut
Teori Kepribadian Lima Faktor)**

A. Identitas Subjek

Nama :

Usia :

Agama :

Pendidikan :

Status pegawai :

Lama bekerja :

Latar belakang keluarga:

1. Bagaimana latar belakang keluarga subjek?
2. Bagaimana awal mula subjek bekerja di lembaga?
3. Apakah memiliki keinginan berganti pekerjaan?

B. Pedoman Wawancara

No.	Aspek	Pertanyaan
1.	Penerimaan diri (<i>self acceptance</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana perasaan Bapak dengan pekerjaan Bapak saat ini? - Bagaimana Bapak mengatasi perasaan tersebut? - Menurut Bapak, bagaimana pandangan orang lain (keluarga, rekan kerja) tentang Bapak? - Hal-hal apa saja yang disukai dari diri Bapak? - Hal-hal apa saja yang tidak disukai dan ingin diubah dari diri Bapak? - Bagaimana cara Bapak mengatasi kelemahan tersebut? - Jika mengingat masa lalu saat bekerja, pernahkah Bapak mengalami hal yang tidak menyenangkan?

		<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana perasaan Bapak mengknngat hal tersebut? - Bagaimana sikap Bapak terhadap kondisi Bapak saat ini? - Apa saja yang membuat Bapak semangat bekerja untuk saat ini?
2.	Hubungan positif dengan orang lain (<i>positive relation with others</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana hubungan Bapak dengan rekan kerja Bapak saat ini? - Siapa rekan kerja yang paling dekat dengan Bapak selama ini? - Selain dengan beliau, apakah Bapak mengalami kesulitan untuk bersosialisasi? Mengapa? - Apa makna teman bagi bapak? - Bagaimana Bapak memelihara hubungan baik dengan rekan kerja? - Dalam situasi yang kurang menyenangkan, apa yang Bapak lakukan guna mempertahankan hubungan baik dengan rekan kerja?
3.	Memiliki tujuan hidup (<i>purpose of life</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Apa makna hidup bagi Bapak? - Apa sajakah yang menjadi harapan Bapak dalam bekerja? - Apa saja hal-hal yang membuat Bapak merasa lebih bermakna selama beberapa tahun bekerja? - Bagaimana Bapak menilai kinerja bapak selama ini? - Adakah yang ingin dicapai Bapak dalam waktu dekat ini? - Bagaimana usaha Bapak untuk mencapai hal tersebut?
4.	Mandiri (<i>autonomy</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Permasalahan apa yang biasa Bapak temui sehari-hari dalam bekerja? - Bagaimana cara penyelesaiannya? - Bagaimana Bapak menghadapi persoalan sulit? - Siapa yang paling berpengaruh dalam hidup Bapak? - Bagaimana peran orang tersebut dalam pengambilan keputusan yang Bapak buat?
5.	Mampu mengendalikan	<ul style="list-style-type: none"> - Apa saja kegiatan Bapak sehari-hari? - Mengapa Bapak melakukan kegiatan tersebut?

	lingkungan (environmental mastery)	<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana manfaat dari kegiatan yang Bapak lakukan? - Bagaimana pendapat Bapak tentang lingkungan pekerjaan Bapak? - Bagaimana pendapat Bapak tentang kegiatan di lembaga?
6.	Tumbuh secara personal (<i>personal growth</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Adakah keinginan Bapak untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik? - Bagaimana usaha Bapak dalam mengembangkan diri tersebut? - Adakah perkembangan yang berhasil Bapak capai? - Bagaimana pendapat Bapak tentang tantangan baru/pengalaman baru dalam hidup? - Bagaimana sikap Bapak ketika mengalami pengalaman baru tersebut? - Apa yang Bapak lakukan untuk membuat diri Bapak menjadi lebih baik? - Bagaimana pendapat Bapak tentang diri Bapak yang dulu dengan diri Bapak yang sekarang? - Apakah mengalami kemajuan atau kemunduran? Bagaimana bentuknya?

LAMPIRAN 1

TABEL VERBATIM SUBJEK I (HT)

1. Identitas subjek

Nama	: Husni Thamrin, S.P
Usia	: 50 tahun
Agama	: Islam
Pendidikan terakhir	: S-1
Jumlah anak	: 2 (dua)
Status pegawai	: pegawai tetap
Lama bekerja	: 15 tahun

2. Latar belakang keluarga subjek

Subjek berasal dari pelosok Sumatera. Mulai dari nenek sampai orang tua subjek bekerja sebagai petani karet. Atas dasar keinginan untuk mengubah nasib, subjek merantau ke Jawa dan melanjutkan sekolah karena tidak ingin lulus SD kemudian menikah jika terus berada di Sumatera. Istri subjek merupakan orang asli Malang (Sukun) dengan pendidikan terakhir S-2. Kedua anak subjek sedang menempuh pendidikan program sarjana. Subjek mulai bekerja di dinas pertanian sejak tahun 1988an dan ditempatkan di NTB. Memutuskan untuk berpindah ke Jawa (dinas pertanian propinsi di Surabaya) pada awal tahun 2000an sejak ada kebijakan otonomi daerah. Berpindah ke Malang (Balai Benih Induk sebelum menjadi UPT Pengembangan Benih Palawija) pada tahun 2001 karena ingin lebih dekat dengan keluarga. Selama bekerja di UPT PB Palawija, subjek belum memiliki keinginan untuk pindah pekerjaan. Hanya ada tawaran untuk pindah tugas ke daerah lain namun menolak karena ingin lebih dekat dengan keluarga. Sebelumnya, subjek ditempatkan di bagian alat pertanian lalu dipindah ke bagian pasca panen (processing) terakhir (tahun 2011) di kebun Randuagung sampai sekarang.

3. Hasil observasi

Waktu wawancara : Kamis, 06 September 2018, waktu 10.00 – 12.00 WIB

Tempat wawancara : ruang kerja subjek

Kondisi subjek : memakai seragam kantor (PDH)

Gesture:

Baik, subjek menyambut peneliti saat datang ke lembaga. Mempersilahkan peneliti masuk ke ruang tamu kantor. Peneliti menanyakan aktivitas yang sedang dilakukan subjek untuk memastikan proses wawancara tidak mengganggu jam kerja subjek sebelum proses wawancara dimulai.

4. Kode

P : peneliti

S : subjek

Dokumen autobiografi S

Baris	Verbatim	Pemadatan fakta	Kalimat inti	Interpretasi
1.	<p>P: bagaimana perasaan Bapak dengan pekerjaan Bapak saat ini?</p> <p>S: kerjaan saya saat ini ya cukup menyenangkan karena itu salah satu daripada tanggung jawab saya sebagai PNS jadi mau tidak mau suka tidak suka saya harus menyenangi pekerjaan saya. Itu bentuk</p>	<p>Cukup menyenangkan karena salah satu tanggung jawab saya sebagai PNS. Harus suka, seneng, enjoy, saya lakukan, saya tekuni.</p>	<p>- Menyenangkan - Harus suka - Enjoy</p>	<p>Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini</p>

	dari tanggung jawab saya sebagai PNS yang sudah dibebani amanah. Jadi harus suka, seneng, enjoy, saya lakukan, saya tekuni.			
2.	<p>P: menurut Bapak, bagaimana pandangan orang lain baik keluarga, rekan kerja tentang Bapak? Bapak itu orangnya seperti apa?</p> <p>S: <i>nah</i>, temen-temen menganggap saya terlalu idealis, terlalu loyal kadang-kadang. Ada yang mengatakan saya itu lebih besar membela ke dinas daripada keluarga, teman. Karena saya mau bekerja harus sesuai aturan, misal kalau saya hari ini kerja, harus saya selesaikan. Dan saya harus loyalitas ke UPT, ke pimpinan. Lah kalau temen-temen itu buat apa <i>sih</i> kita bekerja keras <i>wong</i> kita sudah digaji, dibayar. Kalok saya ndak, apa yang saya perlukan hari ini, apa yang sudah saya kerjakan hari ini. <i>Nah</i> temen-temen banyak yang tidak melakukan itu jadi saya sepertinya kalok dianggap teman-teman itu '<i>sok</i>' gitu. Jadi saya banyak diiri sama <i>temen-temen</i> di.. (<i>melihat ke kantor</i>).</p>	<p>Temen menganggap saya terlalu idealis, terlalu loyal.</p> <p>Saya bekerja harus sesuai aturan, harus saya selesaikan, harus loyalitas ke UPT <i>wong</i> kita sudah digaji.</p> <p>Jadi saya banyak diiri sama <i>temen-temen</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Idealis - Loyal - Sesuai aturan - Harus selesai - Sudah digaji - Diiri teman 	<p>Kekurangan diri dalam bersosialisasi</p> <p>Loyalitas kerja</p> <p>Pengalaman tidak menyenangkan dengan rekan kerja</p>
3.	P: kira-kira apa yang disukai temen-temen dari diri			

	<p>Bapak?</p> <p>S: kalau temen-temen sukak sama saya itu kalau dikasih tugas tidak pernah menolak, kapan saja saya siap dan saya juga tidak memikirkan untuk mendapatkan sesuatu seperti upah, itu saya <i>ndak</i> ada. Temen-temen sukanya sama saya itu. Kalau ada apa selalu ada solusinya, harus bisa. Bagi saya sih tidak ada yang tidak bisa saya kerjakan. Kasih beban apa saja harus bisa. Itu sukanya temen-temen sama saya itu.</p>	<p>Kalau dikasih tugas tidak pernah menolak. Tidak memikirkan mendapatkan sesuatu. Bagi saya tidak ada yang tidak bisa saya kerjakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Loyalitas bekerja - Tanpa pamrih - Percaya diri 	<p>Kelebihan diri dalam pekerjaan</p>
4.	<p>P: kalau yang secara sosialisasinya, Pak? Secara interaksinya rekan kerja Bapak itu suka dengan Bapak sifatnya yang seperti apa?</p> <p>S: sifatnya, contohnya?</p> <p>P: yang.. suka memberi, suka berbagi..</p> <p>S: lah, itu juga. Jadi kalau saya, kalau bekerja itu kan kita paham sendiri “oh ini teman bekerja” kita hargai. Kalau ada rezeki kita bagi sama-sama, kita makan sama-sama, kita ngopi sama-sama, kerja juga sama-sama. Jadi tidak main perintah, main suruh. Tapi ada kerjasama, imbal baliknya.</p>	<p>Kita hargai, kalau ada rezeki bagi sama-sama, tidak main perintah tapi ada kerjasama.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai pekerjaan orang lain - Kerjasama 	<p>Kelebihan diri dalam bersosialisasi</p>

<p>5.</p>	<p>P: kalau yang kurang disukai atau yang ingin diubah dari diri Bapak itu apa, Pak?</p> <p>S: sikap yang kurang ini.. saya rasa saya <i>ndak</i> bisa menilai untuk orang lain. Saya rasa susah itu. Tapi yang jelas temen-temen itu saya apa adanya. Harus bisa. Kalau saya suruh sekarang dia harus selesai sekarang tidak ada ditunda besok. Tapi kalau saya disuruh trus ada sesuatu yang fatal ada kerusakan, ada kerugian, saya balik “<i>kok dak</i> kemarin dikerjakan” kalau udah diam, baru. Temen-temen <i>ndak</i> sukanya kadang itu. Kadangkan berlawanan dengan saya kalau saya itu sekarang langsung dikerjakan, <i>ndak</i> ada hari esok itu <i>ndak</i> ada. Hari ini, saya harus kerjakan hari ini. Besok, ada lagi pekerjaan yang harus dikerjakan.</p>	<p>Saya apa adanya, kalau saya suruh sekarang harus selesai sekarang tidak ditunda besok.</p> <p>Kalau saya suruh trus ada yang fatal atau kerusakan, kerugian, diam.</p>	<p>- Apa adanya - Disiplin kerja</p> <p>- Diam</p>	<p>Kelebihan diri dalam pekerjaan</p> <p>Respon terhadap masalah</p>
<p>6.</p>	<p>P: iya, bagus itu, Pak hehe kemudian ini jika mengingat masalah saat bekerja, pernahkan Bapak itu mengalami hal yang tidak menyenangkan?</p> <p>S: hal-hal yang tidak menyenangkan di dunia pekerjaan saya? Ada, salah satunya kalau sewaktu pekerjaan yang tidak pas dengan kita.</p>	<p>Ada, sewaktu pekerjaan tidak pas dengan kita.</p>	<p>- Pekerjaan tidak sesuai</p>	<p>Pengalaman tidak menyenangkan selama bekerja</p>

	<p>P: maksudnya tidak pas itu yang gimana, Pak?</p> <p>S: tidak pas itu seperti ini, sesuatu yang selalu memojokkan. Jadi kita sudah bekerja tapi masih tidak diterima, tidak di <i>woro-woro</i> tapi kita sudah mati-matian ini sudah bekerja tapi ternyata besoknya kita tidak dihargai. Itu yang paling saya <i>dak</i> sukai.</p>	<p>Selalu memojokkan.</p> <p>Sudah bekerja tapi tidak diterima.</p> <p>Sudah bekerja tapi tidak dihargai itu yang <i>dak</i> saya sukai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dipojokkan - Pekerjaan tidak diterima - Tidak dihargai - Tidak suka 	<p>Pengalaman tidak menyenangkan dengan rekan kerja</p>
7.	<p>P: bagaimana perasaan Bapak mnegingat hal tersebut?</p> <p>S: perasaan saya jengkel, marah, kesel, jelas itu saya hehe tapi saya tidak akan dendam ke orang itu ndak. Malah justru saya baiki.</p>	<p>Saya jengkel, marah, kesel tapi tidak akan dendam.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jengkel - Marah - Kesal 	<p>Reaksi terhadap pengalaman tidak menyenangkan</p>
8.	<p>P: bagaimana sikap Bapak terhadap kondisi Bapak saat ini?</p> <p>S: kondisi saya saat ini itu selalu tidak puas dengan pekerjaan. Saya setiap hari, setiap saat itu timbul. Bagaimana sih untuk merobah pekerjaan supaya ada perbedaan hari ini, besok, bulan kemaren, bulan depan harus berubah. Kadang saya pusing mikir bagaimana supaya gini.. gini.. kalok itu saya kurang dukungan.</p>	<p>Selalu tidak puas dengan pekerjaan. Bagaimana merobah supaya ada perbedaan tapi kurang dukungan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak puas - Semangar bekerja - Kurang dukungan 	<p>Perasaan tidak puas dengan pekerjaan saat ini</p>
9.	<p>P: apa yang membuat Bapak semangat bekerja untuk</p>			

	<p>saat ini?</p> <p>S: saya dari dulu semangat terus jadi saya itu tidak ada sesuatu yang tidak semangat karena saya harus ada hasilnya. Saya selalu memotivasi untuk lebih baik, perubahan, bagi saya <i>dak</i> mau hari ini sama dengan besok atau kemarin. Selalu saya ada kegiatan entah itu bersih-bersih entah itu menata. Karena ada hasil, semangat terus.</p>	<p>Saya semangat terus karena harus ada hasilnya, selalu memotivasi lebih baik. karena ada hasil, semangat terus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ada hasil - Semangat bekerja - Motivasi lebih baik 	<p>Menemukan motivasi bekerja</p>
10.	<p>P: bagaimana hubungan Bapak dengan rekan kerja saat ini?</p> <p>S: hubungan kerjasama? Kalau <i>temen-temen</i> saya rasa <i>dak</i> ada masalah. Apa yang saya suruh mereka laksanakan walaupun itu ada yang tertunda.</p>	<p>Hubungan kerjasama? Saya rasa <i>dak</i> ada masalah.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kerjasama - Tidak ada masalah 	<p>Hubungan baik dengan rekan kerja</p>
11.	<p>P: siapa rekan kerja yang paling dekat dengan Bapak selama ini?</p> <p>S: semua deket tapi ada satu orang (<i>tidak sebut nama</i>) yang deket dengan saya. Jadi kalok saya pergi itu sudah saya pasrahkan lewat telepon. Kalau yang lainnya sebagai pelengkap saja tapi tidak bisa dipertanggungjawabkan. Tapi kalau satu orang ini saya pegang, dia juga bisa saling percaya. Saya</p>	<p>Semua deket tapi ada satu orang, yang lain sebagai pelengkap tapi tidak bisa dipertanggungjawabkan. Dia bisa saling percaya, yang penting kemauan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Satu orang - Saling percaya - Kemauan bekerja - Tanggung jawab - Disiplin 	<p>Hubungan dekat dan positif dengan salah satu rekan kerja</p>

	tidak melihat dia orang kantor atau orang harian, justru saya cuma bisa dipercaya, satu orang. Saya tidak perlu SDMnya tinggi yang penting kemauan kerja, bisa tanggung jawab, disiplin, itu yang saya perlukan. SDM, saya <i>dak</i> perlu karena ditempat saya kerja ini <i>dak</i> perlu SDM tapi kepercayaan.	kerja, tanggung jawab, disiplin.		
12.	P: selain dengan beliau kira-kira Bapak mengalami kesulitan untuk bersosialisasi atau tidak? S: tidak ada, selama ini saya untuk sosialisasi pekerjaan itu sama sekali <i>dak</i> ada kesulitan.	Selama ini sosialisasi pekerjaan <i>dak</i> ada kesulitan.	- Tidak ada kesulitan komunikasi	Kemampuan bersosialisasi
13.	P: berarti selama ini mudah saja untuk bersosialisasi? S: ya (mengangguk dan tersenyum)	Ya.	- Mudah bersosialisasi	Kemampuan bersosialisasi
14.	P: trus ini kira-kira apa makna teman bagi Bapak? S: saya kalo makna teman itu gini, saya memerlukan sekali temen bekerja karena saya tidak bisa berhasil pekerjaan saya kalau tidak ada orang yang membantu saya, temen kerja saya. Jadi keberhasilan saya, karena didukung sama temen kerja. Maknanya seperti itu. Jadi sangat saya	Saya tidak bisa berhasil kalau tidak ada yang membantu. Keberhasilan saya karena didukung temen kerja jadi sangat menghargai sekali.	- Keberhasilan bekerja - Dukungan sosial - Menghargai	Menemukan makna teman

	<p>mernghargai sekali. Tanpa mereka saya tidak.. berhasil. Keberhasilan saya tanpa mereka, gak ada. Jadi saya akan sangat menghargai sekali, menghargai pekerjaannya, menghargai finansialnya, saya hargai semua.</p>			
15.	<p>P: bagaimana Bapak memelihara hubungan baik dengan mereka? S: memelihara hubungan baik.. saya ajak berbicara, saya ajak makan bersama, sekali-kali saya harus ngumpul dengan keluarganya. Entah itu dengan pergi bersama-sama, rekreasi atau kalau dia ke rumah dibawakan apa, saya berusaha seperti itu untuk menjalin hubungan.</p>	<p>Saya ajak berbicara, makan bersama, ngumpul dengan keluarganya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menjaga komunikasi - Menjaga silaturahmi 	<p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p>
16.	<p>P: kira-kira dalam situasi yang kurang menyenangkan, apa yang Bapak lakukan untuk mempertahankan hubungan baik dengan teman? S: kalau saya tidak seneng, saya bilang, saya marah. Tapi sesudah itu sudah, selesai <i>dak</i> ada saya dendam, normal lagi. <i>Ngopi bareng</i>, makan bersama, kalau dia kerja saya <i>parani</i> kerja. Seperti itu. Saya tidak ada saya sudah marah, <i>dak</i></p>	<p>Saya bilang, saya marah tapi sesudah itu sudah, selesai <i>dak</i> dendam paling ya biarkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saya bilang - Saya marah - Tidak dendam - Tidak menyebarkan kebencian 	<p>Kemampuan menyampaikan emosi dengan baik</p>

	<p><i>senengya.. paling saya biarkan. Umpamanya ya..</i></p> <p>“Pak saya ijin..” belum dia jawab alasannya <i>wis tak</i> bilang ya, selesai kalau saya. Umpamanya karyawan saya, “ Pak saya mau ijin..” baru dia mengatakan ijin saya sudah bilang ya kalau saya <i>dak</i> suka. Saya <i>dak</i> perlu mendengarkan alasannya kan? Itu menunjukkan saya tidak suka. Dan kalau itu saya <i>dak</i> pernah kebencian, ketidaksukaan saya, saya sebar <i>dak</i> mau saya. Buat apa kita menyebarkan kebencian. Kalau <i>dak</i> suka ya sudah. Tidak perlu saya gembor-gembor si A ini anu.. ini.. tidak perlu. Itu akan menjatuhkan kita sendiri. Berarti itu menunjukkan bahwa kita tidak bisa membina mereka, tidak bisa sosialisasi, komunikasi.</p>	<p>Saya <i>dak</i> pernah kebencian, ketidaksukaan saya, saya sebar <i>dak</i> mau saya.</p> <p>Itu menjatuhkan kita sendiri, menunjukkan bahwa tidak bisa membina, bersosialisasi, komunikasi dengan mereka.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak menyebarkan ketidaksukaan - Menjatuhkan diri sendiri - Tidak bisa membina - Tidak bisa bersosialisasi - Tidak bisa berkomunikasi 	<p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p>
17.	<p>P: apa makna hidup bagi Bapak?</p> <p>S: makna hidup saya itu hanya untuk bagaimana menyenangkan keluarga. Jadi saya itu bekerja, hidup itu untuk keluarga. Kalau saya sudah di dinas, bekerja untuk pekerjaan saya. Tidak ada semata-mata untuk mendapatkan jabatan. Pokoknya</p>	<p>Makna hidup saya bagaimana menyenangkan keluarga. Kalau sudah di dinas, bekerja untuk pekerjaan saya. Tanggung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menyenangkan keluarga - Tanggung jawab bekerja 	<p>Menemukan makna hidup</p>

	<p>saya bekerja untuk keluarga, menyenangkan keluarga, tanggung jawab saya ke dinas.</p>	<p>jawab ke dinas.</p>		
18.	<p>P: apa saja yang menjadi harapan Bapak untuk bekerja?</p> <p>S: harapan saya lebih baik dari sekarang. Selalu ada yang terbaik, suatu keberhasilan. Saya tidak suka kalau tidak berhasil. Umpamanya saya diperbanyak benih, biasanya kita tunggu-tunggu selama tiga bulan pada akhirnya tidak berhasil itu yang sangat mengecewakan. Perubahan, keberhasilan.</p>	<p>Harapan saya lebih baik dari sekarang. Tidak suka kalau tidak berhasil. Umpamanya tidak berhasil itu mengecewakan. Perubahan, keberhasilan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lebih baik dari sebelumnya - Ada perubahan - Ada keberhasilan 	<p>Menemukan tujuan hidup</p>
19.	<p>P: apa saja hal-hal yang membuat Bapak merasa lebih berharga selama beberapa tahun bekerja?</p> <p>S: karena saya kerja di dinas jadi saya itu supaya saya dapat berguna, bermanfaat untuk dinas saya. Jadi saya berusaha untuk memajukan tempat saya kerja. Keberhasilan, tanggung jawab semua itu untuk lembaga.</p>	<p>Saya di dinas supaya berguna, berusaha memajukan, keberhasilan, tanggung jawab.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Berguna - Berusaha memajukan - Keberhasilan - Tanggung jawab 	<p>Pengalaman berharga selama bekerja</p>
20.	<p>P: kalau menilai pekerja, kira-kira bagaimana Bapak menilai pekerjaan Bapak selama ini?</p> <p>S: kalau saya menilai, saya selalu melihat kebelakang</p>	<p>Saya belum puas, belum</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Belum puas 	<p>Penilaian kinerja</p>

	<p>untuk kedepan. Saya sampai sekarang belum pernah puas, belum pernah mengatakan berhasil. Saya pingin lebih berhasil lagi, lebih bagus. Saya sampai sekarang sudah 7 tahun belum mengatakan saya berhaasil, lebih bagus dari temen, belum.</p>	<p>pernah mengatakan berhasil, pingin lebih berhasil lagi, lebih bagus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Belum berhasil - Ingin lebih berhasil - Ingin lebih bagus 	<p>berdasarkan standard pribadi</p>
21.	<p>P: adakah keinginan yang ingin dicapai dalam waktu dekat ini? S: dalam waktu dekat ini, ada. Dalam waktu dekat ini saya kepingin menata tepat bekerja saya ini menjadi lebih baik, menjadi bisa menambah harga jual umpamanya saya bikin supaya orang tertarik mengunjungi tempat saya kerja.</p>	<p>Saya kepingin menata tempat bekerja menjadi lebih baik, menambah harga jual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menata tempat bekerja - Menambah harga jual 	<p>Ingin supaya orang tertarik mengunjungi lembaga</p>
22.	<p>P: dari keinginan itu, usaha yang Bapak lakukan apa? S: saya bekerja, bekerja, bekerja, menata. Itu aja. Karena kita kan terkendala dana, jadi saya <i>nggak</i> bisa berbuat banyak dan harus juga didukung sama temen-temen, sama KASI. Karena ini kan lembaga, kalau keinginan tanpa ada dana dari pihak UPT, dak bisa jalan. Perlu kerjasama, dukungan. Kalau ada dana tapi dak ada dukungan ya lambat. Mungkin tidak hanya produksi benih, mungkin</p>	<p>Bekerja. Kita terkendala dana jadi tidak bisa berbuat banyak dan harus didukung temen. Perlu kerjasama, dukungan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja - Kendala dana - Perlu kerjasama - Perlu dukungan 	<p>Merasa tidak bisa berbuat banyak karena kendala dana Merasa perlu adanya kerjasama dan dukungan</p>

	sayur-sayuran, tumbuhan palawija, agrowisata, yang mana bisa menambah pemasukan.			
23.	<p>P: dari waktu bekerja selama itu, permasalahan bekerja apa yang biasa Bapak temui sehari-hari?</p> <p>S: permasalahan <i>buanyak, mbak</i>. Kalau tidak ada permasalahan kan nanti tidak ada perubahan. Mesti ada kendala. Salah satu dari tenaga kerja kita sendiri (SDM), cuaca.</p>	Tidak ada masalah, tidak ada perubahan. Salah satu dari tenaga kerja, cuaca.	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak ada masalah - Tidak ada perubahan - Tenaga kerja (SDM) - Cuaca 	Mampu menyadari adanya permasalahan
24.	<p>P: bagaimana cara penyelesaiannya, Pak?</p> <p>S: ya sekarang bagaimana mengajak mereka untuk bekerja lebih keras lagi, lebih disiplin lagi. Itu aja. Dan harus didukung dengan dana. Karena kita mengajak orang bekerja kan harus ada upahnya.</p>	Mengajak mereka bekerja lebih keras lagi, lebih disiplin dan didukung dengan dana.	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja lebih keras - Lebih disiplin - Dukungan dana 	Kemampuan menguasai dan menyelesaikan masalah

Wawancara kedua

25.	<p>P: bagaimana Bapak menghadapi pekerjaan yang sulit?</p> <p>S: kalok saya sesuatu yang sulit itu pasti ada</p>	Saya berusaha tidak memunculkan masalah.	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak memunculkan masalah 	Kemampuan menguasai dan
-----	--	--	---	-------------------------

	<p>penyelesaian. Saya berusaha untuk tidak memunculkan suatu masalah. Jadi permasalahan tadi jangan sampai timbul. Itu kan bisa kita imbangi, bisa kita atasi sebetulnya. Umpamanya target, itu nanti bisa bagaimana caranya yang satu <i>dak</i> berhasil, bagaimana kita mengatasi yang kedua ini supaya bisa menutupi.</p>	<p>Itu kan bisa kita imbangi, bisa kita atasi sebetulnya.</p>	<p>- Mengimbangi</p>	<p>menyelesaikan masalah</p>
26.	<p>P: siapa yang paling berpengaruh dalam hidup Bapak? S: keluarga, temen kerja, itu yang mempengaruhi.</p>	<p>Keluarga, teman kerja.</p>	<p>- Keluarga - Teman kerja</p>	<p>Orang yang paling berpengaruh</p>
27.	<p>P: bagaimana peran orang tersebut dalam pengambilan keputusan yang Bapak ambil? S: saya biasanya minta pertimbangan tapi keputusannya ada di saya. Saya <i>dak</i> mau minta pertimbangan, saya ambil suruh putuskan saya <i>dak</i>. Semua keputusan ada di saya walaupun saya minta pertimbangan dari teman kerja, keluarga. Jadi kalau <i>dak</i> cocok dengan saran, pendapat, saya <i>dak</i> mau.</p>	<p>Minta pertimbangan tapi keputusan ada di saya.</p>	<p>- Minta pertimbangan</p>	<p>Pengambilan keputusan dengan musyawarah</p>
28.	<p>P: apa saja kegiatan Bapak sehari-hari? S: kalau di rumah ya saya bangun tidur, bersih-bersih trus sholat subuh. Sesudah itu saya berusaha</p>	<p>Saya membantu istri.</p>	<p>- Membantu istri</p>	<p>Kemampuan</p>

	<p>membantu istri. Saya tidak bisa terlambat datang ke kantor karena kalau terlambat kadang-kadang saya ketinggalan biasanya kita maunya ini tadi. Trus menyelesaikan pekerjaan baik di lapangan, administrasi, sampai pulang. Trus pulang, kembali lagi ke keluarga trus santai, bersihkan rumah, ngajak anak-anak keluar. Seperti itu.</p>	<p>Tidak bisa terlambat ke kantor. Menyelesaikan pekerjaan lapangan, administrasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menyelesaikan pekerjaan lapangan - Menyelesaikan pekerjaan administrasi 	<p>berempati dan afeksi Merasa adanya persamaan peran</p>
29.	<p>P: dari semua aktivitas itu, manfaat apa yang bisa Bapak rasakan? S: manfaatnya, sangat banyak sekali. Umpamanya bekerja di rumah itu menunjukkan kita itu bisa bekerjasama dengan keluarga, tidak saling.. sebagai orang tua, sebagai suami.. tidak menganggap oh itu pekerjaan istri. Yang jelas itu bermanfaat karena kita bekerjasama itu sangat meringankan beban. Jadi kalau udah kerjasama udah tak anggep meringankan beban.</p>	<p>Menunjukkan kita bisa bekerjasama, tidak menganggap itu pekerjaan istri. Sangat meringankan beban.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bisa bekerjasama - Meringankan beban 	<p>Kemampuan bekerjasama Kemampuan berempati dan afeksi</p>
30.	<p>P: selain memudahkan pekerjaan orang lain kira-kira apalagi Pak, manfaatnya yang Bapak rasakan? S: manfaatnya yang jelas.. hasil. Hasil itu cepet terselesaikan. Jadi yang tadinya menyingkat waktu</p>	<p>Hasil itu cepet terselesaikan, menyingkat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cepat terselesaikan - Menyingkat waktu 	<p>Kemampuan berempati dan afeksi</p>

	yang tadinya dua jam bisa satu jam.	waktu.		
31.	<p>P: bagaimana pendapat Bapak dengan lingkungan pekerjaan Bapak?</p> <p>S: pendapat saya ya sangat menyenangkan. Baik pekerjaannya, baik lingkungan pekerjaannya, sangat menyenangkan.</p>	<p>Sangat menyenangkan. Baik pekerjaannya, lingkungannya.</p>	<p>- Sangat menyenangkan</p>	<p>Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini</p>
32.	<p>P: trus kira-kira kegiatan di lembaga ini itu apa aja sih, Pak?</p> <p>S: kegiatannya itu banyak. Yang pertama, yang pokok itu kan kita ada perbanyak benih, menjalankan program pemerintah untuk perbanyak benih palawija. Ada kacang tanah, kacang ijo, jagung, ubi kayu, kedelai. Setiap hari itu kita bekerja seperti itu. Karena tanaman itu harus kita amati. Apa dia sehat, apa dia tidak sehat, apa dia kena serangan, seperti itu.</p>	<p>Yang pokok itu menjalankan program pemerintah, perbanyak benih.</p>	<p>- Menjalankan program pemerintah - Perbanyak benih</p>	<p>Pemahaman tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari</p>
33.	<p>P: selain kegiatan dinas tentang tanaman itu, ada nggak Pak kegiatan dari dinas untuk pegawainya selain senam Hari Jumat?</p> <p>S: ada, kalau pekerjaan diluar program misalnya kita ada kerjasama dengan pihak lain, itu saya juga</p>	<p>Diluar program ada kerjasama dengan pihak</p>	<p>- Kerjasama dengan pihak lain</p>	<p>Kemampuan mengerjakan tugas</p>

	menerima pekerjaan dari luar.	lain.		lain diluar tugas lembaga
34.	<p>P: kalok menurut Bapak sendiri, kegiatan dari lembaga itu manfaatnya apa aja?</p> <p>S: manfaatnya sangat banyak, manfaatnya membantu daripada kesejahteraan pegawai saya karena itu ada tambahan disitu. Paling tidak upahnya, finansialnya untuk mensejahterakan karyawan saya.</p>	Membantu kesejahteraan pegawai saya, finansialnya.	- Membantu kesejahteraan pegawai	Merasa kesejahteraan pegawai terbantu
35.	<p>P: adakah keinginan Bapak untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik lagi?</p> <p>S: kalau keinginan, saya selalu ada tapi itu tadi kita harus.. dukungannya itu yang kita harapkan. Selalu ada keinginan lebih baik itu selalu ada. Bagaimana hari ini lebih baik, bagaimana selalu ada perubahan tapi kan kemampuan kita terbatas karena disitu kan banyak faktor.</p>	Kalau keinginan, selalu ada tapi harus ada dukungan. Kemampuan kita terbatas karena banyak faktor.	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan - Selalu ada - Butuh dukungan - Kemampuan terbatas - Banyak faktor 	Merasa tidak mampu bila tidak ada kerjasama
36.	<p>P: trus usaha yang dilakukan untuk mengembangkan diri itu tadi apa, Pak?</p> <p>S: saya selalu membikin program, mengajukan program ke yang lebih atas lagi tapi itu kan terkendala daripada dana.</p>	Selalu membikin program, mengajukan program tapi terkendala dana.	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat program - Mengajukan program 	Merasa terkendala dana

			- Kendala dana	
37.	<p>P: kira-kira selama bekerja ini, adakah keinginan yang sudah Bapak raih?</p> <p>S: ya, sudah ada. Boleh dikatakan sekarang sudah 50 persen lah dari keinginan saya. Pertama, perbaikan fisik bangunan, perbaikan adminiastasi, alat penunjang, fasilitas, itu sepertinya sudah terpenuhi semua. Tinggal kedepan ini ada penambahan sedikit baru kita menginjak ke produksi. Fasilitasnya dulu, kalau fasilitasnya dak lengkap gimana kita mau bekerja, gimana kita mau cari pendapatan produksi wong fasilitasnya dak ada, sarananya dak ada.</p>	<p>Sekarang sudah 50 persen dari keinginan saya.</p>	<p>- Sudah 50 persen dari keinginan</p>	<p>Ada keinginan yang sudah tercapai.</p>
38.	<p>P: bagaimana pendapat Bapak tentang tantangan baru atau pengalaman baru dalam hidup?</p> <p>S: tantangan itu sangat berat, mbak. Karena apa, semakin lama tak lihat semakin berat pekerjaannya. Karena untuk merubah suatu pekerjaan itu semakin lama semakin berat kalau saya perhatikan. Karena ini kan hasil produksi, target. Bukan sekedar pekerjaan selesai. Bukan target pekerjaan tapi</p>	<p>Tantangan itu sangat berat.</p>	<p>- Sangat berat</p>	<p>Merasa bahwa tantangan itu sangat berat</p>

	<p>produksi. Kalau target pekerjaan, wah saya selesai ya selesai. Kalau target <i>ndak</i>, produksinya. Dari sedikit menjadi banyak. Disitu malah lebih berat. Kalau produksi kan faktornya banyak nanti di lapangan dan butuh waktu lama, tiga bulan. Kalau administrasi, saya kerjakan sekarang selesai. Tapi kalau produksi <i>dak</i> bisa. Jangankan menambah, mempertahankan aja sulit karena banyak faktor terutama faktor alam, cuaca <i>dak</i> bisa kita duga-duga tahu-tahu kemarau, hujan.</p>	<p>Target produksi faktornya banyak di lapangan dan butuh waktu lama terutama faktor alam, cuaca. Jangankan menambah, mempertahankan aja sulit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Target produksi - Banyak faktor 	<p>Merasa sulit, jika harus mempertahankan apalagi menambah</p>
<p>39.</p>	<p>P: bagaimana sikap Bapak ketika mengalami pengalaman baru tersebut? S: ya kadang-kadang menjadi beban. Umpamanya gini, sesuatu yang <i>dak</i> pernah kita lakukan, kita lakukan. Itu beban bagi saya. Kenapa beban? Karena kita sesuatu pekerjaan itu untuk mempertahankannya kan harus lebih bagus lagi. Nah itu. Menambah suatu pekerjaan. Bisa gak saya mempertahankan pengalaman baru itu tadi, jangan terlewat begitu saja <i>dak</i> ada bekasnya. Contohnya, saya bisa pengolahan tanah, saya harus bisa</p>	<p>Kadang menjadi beban. Karena kita pekerjaan itu untuk mempertahankannya harus lebih bagus lagi. Itu menambah pekerjaan. Jangan terlewat begitu saja. Saya harus sosialisasikan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban - Mempertahankan - Lebih bagus lagi - Menambah pekerjaan - Sosialisasikan ke 	<p>Respon terhadap perubahan Merasa terbebani dengan adanya pengalaman baru Merasa terbebani jika harus</p>

	<p>sosialisasikan ke temen lain, itu beban. Bukan suatu kesenangan tapi beban. Pernah dilakukan dan itu harus dilakukan. Jangan sampai.. itu kan harus kita terapkan ke orang lain. Beban. Bagi saya beban.</p>	<p>ke temen lain, itu beban.</p>	<p>teman - Beban</p>	<p>mensosialisasikan ke teman</p>
--	---	----------------------------------	--------------------------	-----------------------------------

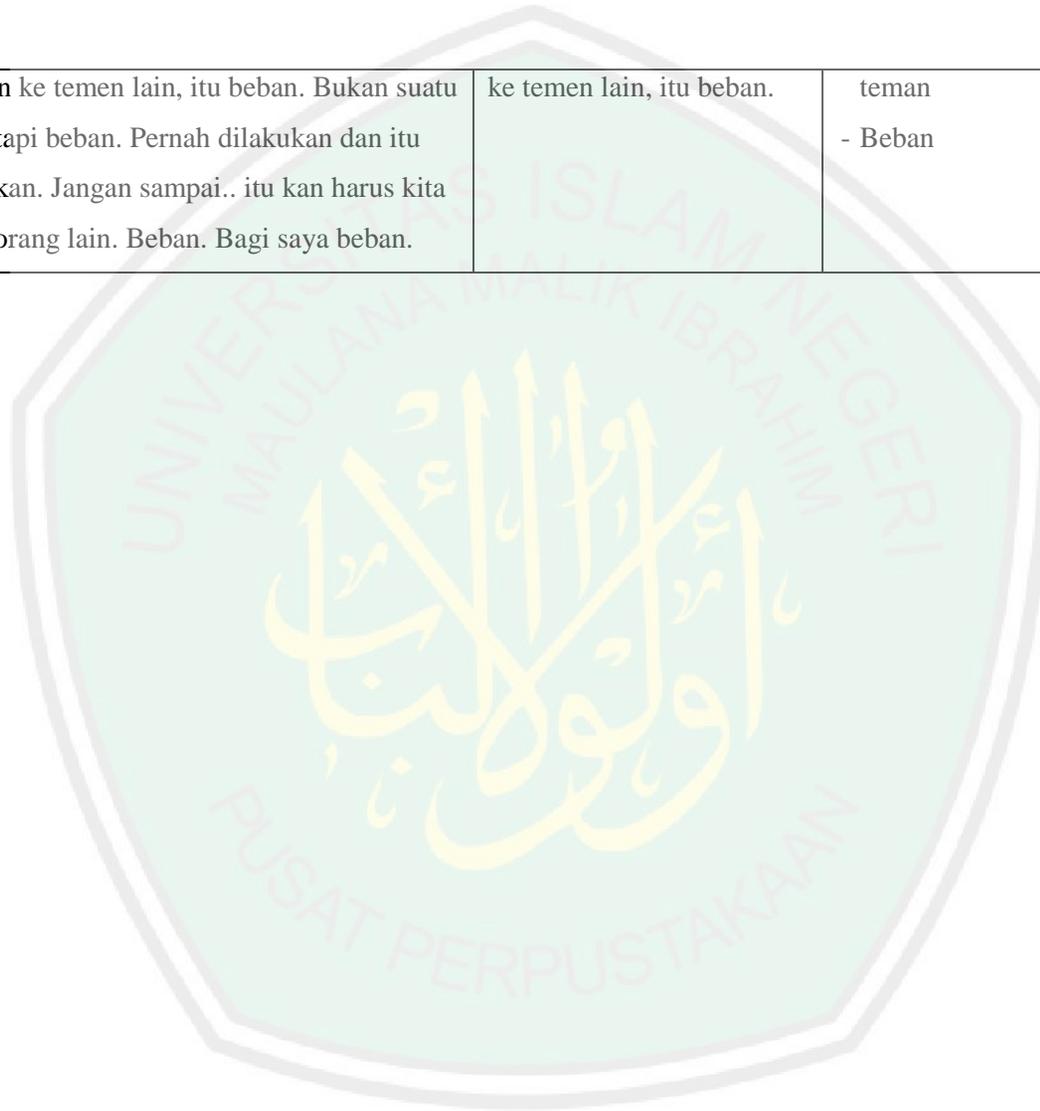


TABLE KATEGORISASI SUBJEK 1 (HT)

Pemadatan fakta	Subtema	Tema	Kategori
Cukup menyenangkan karena salah satu tanggung jawab saya sebagai PNS. Harus suka, seneng, <i>enjoy</i> , saya lakukan, saya tekuni. (HT1.1)	Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini	Sikap positif terhadap pekerjaan	Penerimaan diri (<i>self acceptance</i>)
Sangat menyenangkan. Baik pekerjaannya, lingkungannya. (HT2.31)			
Saya bekerja harus sesuai aturan, harus saya selesaikan, harus loyalitas ke UPT <i>wong</i> kita sudah digaji. Kalau dikasih tugas tidak pernah menolak. Tidak memikirkan mendapatkan sesuatu. Bagi saya tidak ada yang tidak bisa saya kerjakan. Kita hargai, kalau ada rezeki bagi sama-sama, tidak main perintah tapi ada kerjasama. Saya apa adanya, kalau saya suruh sekarang harus selesai sekarang tidak ditunda besok. Kalau saya suruh trus ada yang fatal atau kerusakan, kerugian, diam. (HT1.2-5)	Kelebihan diri	Kelebihan dan kekurangan diri	
Temen menganggap saya terlalu idealis, terlalu loyal. (HT1.2)	Kekurangan diri		
Ada, sewaktu pekerjaan tidak pas dengan kita. Selalu memojokkan. Sudah bekerja tapi tidak diterima. Sudah bekerja tapi tidak dihargai itu yang <i>dak</i> saya sukai. (HT1.6)	Pengalaman tidak menyenangkan	Penerimaan terhadap masalah sampai masa sekarang	
Saya jengkel, marah, kesal tapi tidak akan dendam. (HT1.7)	Reaksi terhadap pengalaman tidak		

	menyenangkan		
Kalau saya suruh trus ada yang fatal atau kerusakan, kerugian, diam. (HT1.5)	Respon terhadap masalah		
Selalu tidak puas dengan pekerjaan. Bagaimana merubah supaya ada perbedaan tapi kurang dukungan. (HT1.8)	Perasaan tidak puas dengan pekerjaan		
Saya semangat terus karena harus ada hasilnya, selalu memotivasi lebih baik. karena ada hasil, semangat terus. (HT1.9)	Motivasi bekerja		
Hubungan kerjasama? Saya rasa <i>dak</i> ada masalah. Semua dekat tapi ada satu orang, yang lain sebagai pelengkap tapi tidak bisa dipertanggungjawabkan. Dia bisa saling percaya, yang penting kemauan kerja, tanggung jawab, disiplin. (HT1.10-11)	Hubungan dekat dan positif dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan positif dengan orang lain (<i>positive relation with others</i>)
Saya tidak bisa berhasil kalau tidak ada yang membantu. Keberhasilan saya karena didukung temen kerja jadi sangat menghargai sekali. (HT1.14)	Makna teman		
Selama ini sosialisasi pekerjaan <i>dak</i> ada kesulitan. Ya. (HT1.12-13)	Kemampuan menjaga hubungan baik	Kemampuan bersosialisasi	
Saya ajak berbicara, makan bersama, ngumpul dengan keluarganya. Saya <i>dak</i> pernah kebencian, ketidaksukaan saya, saya sebarkan <i>dak</i> mau saya. Itu menjatuhkan kita sendiri, menunjukkan bahwa tidak bisa membina, bersosialisasi, komunikasi dengan mereka. (HT1.15-16)			

Saya bilang, saya marah tapi sesudah itu sudah, selesai <i>dak</i> dendam paling ya biarkan. (HT1.16)	Respon terhadap masalah sosialisasi		
Saya membantu istri. Tidak bisa terlambat ke kantor. Menyelesaikan pekerjaan lapangan, administrasi. Menunjukkan kita bisa bekerjasama, tidak menganggap itu pekerjaan istri. Sangat meringankan beban. Hasil itu cepat terselesaikan, menyingkat waktu. (HT2.28-30)	Kemampuan empati dan afeksi		
Makna hidup saya bagaimana menyenangkan keluarga. Kalau sudah di dinas, bekerja untuk pekerjaan saya. Tanggung jawab ke dinas. (HT1.17)	Menemukan makna hidup	Makna hidup	Memiliki tujuan hidup (<i>purpose of life</i>)
Harapan saya lebih baik dari sekarang. Tidak suka kalau tidak berhasil. Umpamanya tidak berhasil itu mengecewakan. Perubahan, keberhasilan. (HT1.18)	Menemukan tujuan hidup		
Saya di dinas supaya berguna, berusaha memajukan, keberhasilan, tanggung jawab. (HT.19)	Pengalaman berharga	Pengalaman selama bekerja	
Saya kepingin menata tempat bekerja menjadi lebih baik, menambah harga jual. (HT1.21)	Hal yang ingin dicapai	Harapan	
Bekerja. Kita terkendala dana jadi tidak bisa berbuat banyak dan harus didukung temen. Perlu kerjasama, dukungan. (HT1.22)	Usaha yang dilakukan		
Tidak ada masalah, tidak ada perubahan. Salah satu dari tenaga kerja, cuaca. (HT1.23)	Masalah pekerjaan sehari-hari	Menyelesaikan masalah	Kemandirian (<i>autonomy</i>)

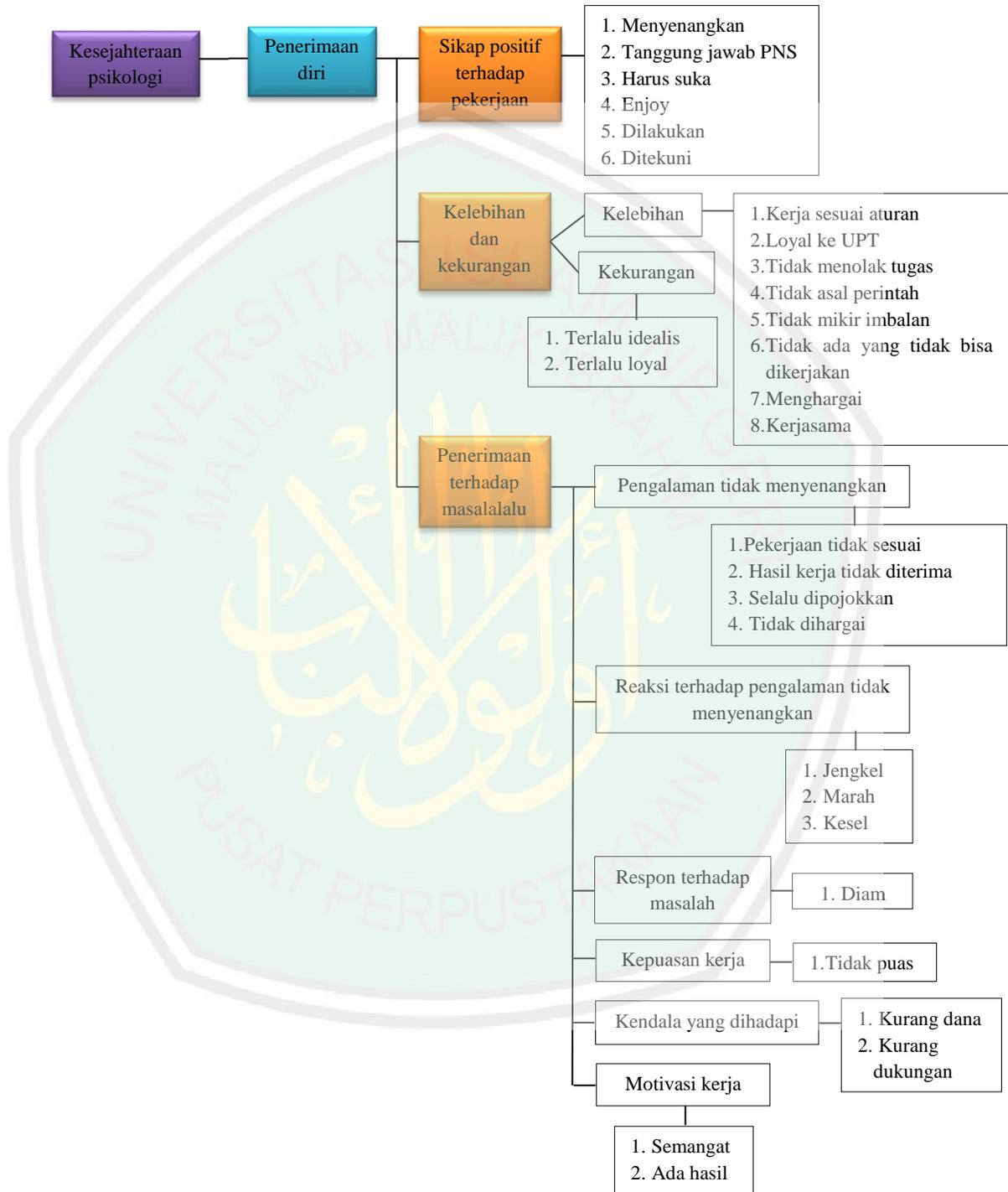
Mengajak mereka bekerja lebih keras lagi, lebih disiplin dan didukung dengan dana. Saya berusaha tidak memunculkan masalah. Itu kan bisa kita imbangi, bisa kita atasi sebetulnya. (HT1.24-25)	Penguasaan dan penyelesaian masalah		
Keluarga, teman kerja. Minta pertimbangan tapi keputusan ada di saya. (HT2.26-27)	Pengambilan keputusan		
Saya belum puas, belum pernah mengatakan berhasil, pingin lebih berhasil lagi, lebih bagus. (HT1.20)	Evaluasi berdasarkan standard pribadi	Evaluasi	
Yang pokok itu menjalankan program pemerintah, perbanyak benih. (HT2.32)	Pemahaman tugas dan tanggung jawab	Kontrol terhadap aktivitas	Mampu mengendalikan lingkungan (<i>environmental mastery</i>)
Diluar program ada kerjasama dengan pihak lain. Membantu kesejahteraan pegawai saya, finansialnya. (HT2.33-34)	Memfaatkan kesempatan di lingkungan		
Kalau keinginan, selalu ada tapi harus ada dukungan. Kemampuan kita terbatas karena banyak faktor. (HT2.35)	Mengembangkan diri kearah lebih baik	Perkembangan diri	Tumbuh secara personal (<i>personal growth</i>)
Sekarang sudah 50 persen dari keinginan saya. (HT2.37)			
Selalu membikin program, mengajukan program tapi terkendala dana. (HT2.36)	Kendala yang dihadapi		
Tantangan itu sangat berat. Target produksi faktornya banyak di lapangan dan butuh waktu lama terutama faktor alam, cuaca. Jangankan menambah, mempertahankan aja sulit. Kadang	Respon ketika menghadapi tantangan baru	Terbuka dengan tantangan baru	

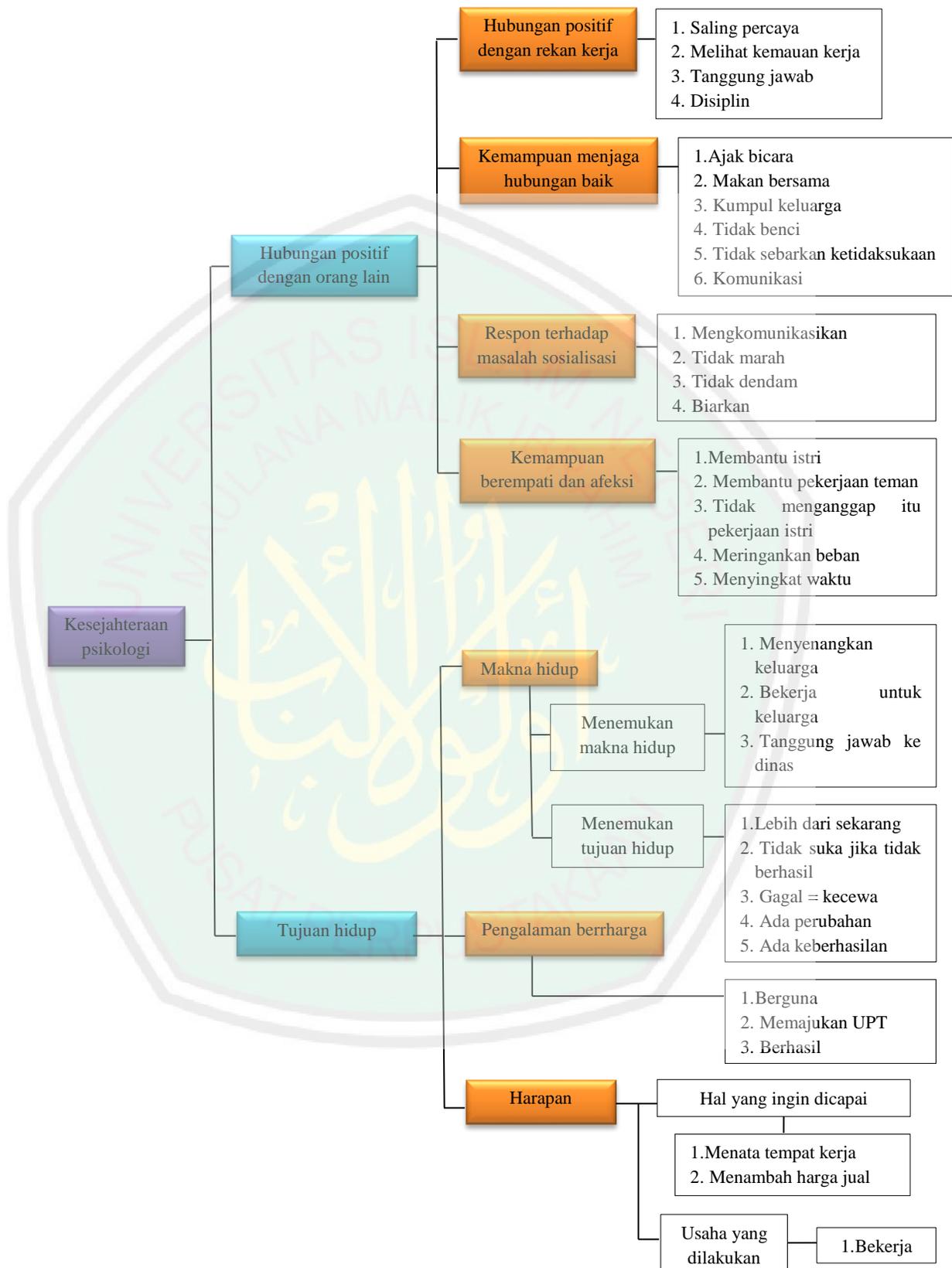
menjadi beban. Karena kita pekerjaan itu untuk mempertahankannya harus lebih bagus lagi. Itu menambah pekerjaan. Jangan terlewat begitu saja. Saya harus sosialisasikan ke temen lain, itu beban. (HT2.38-39)

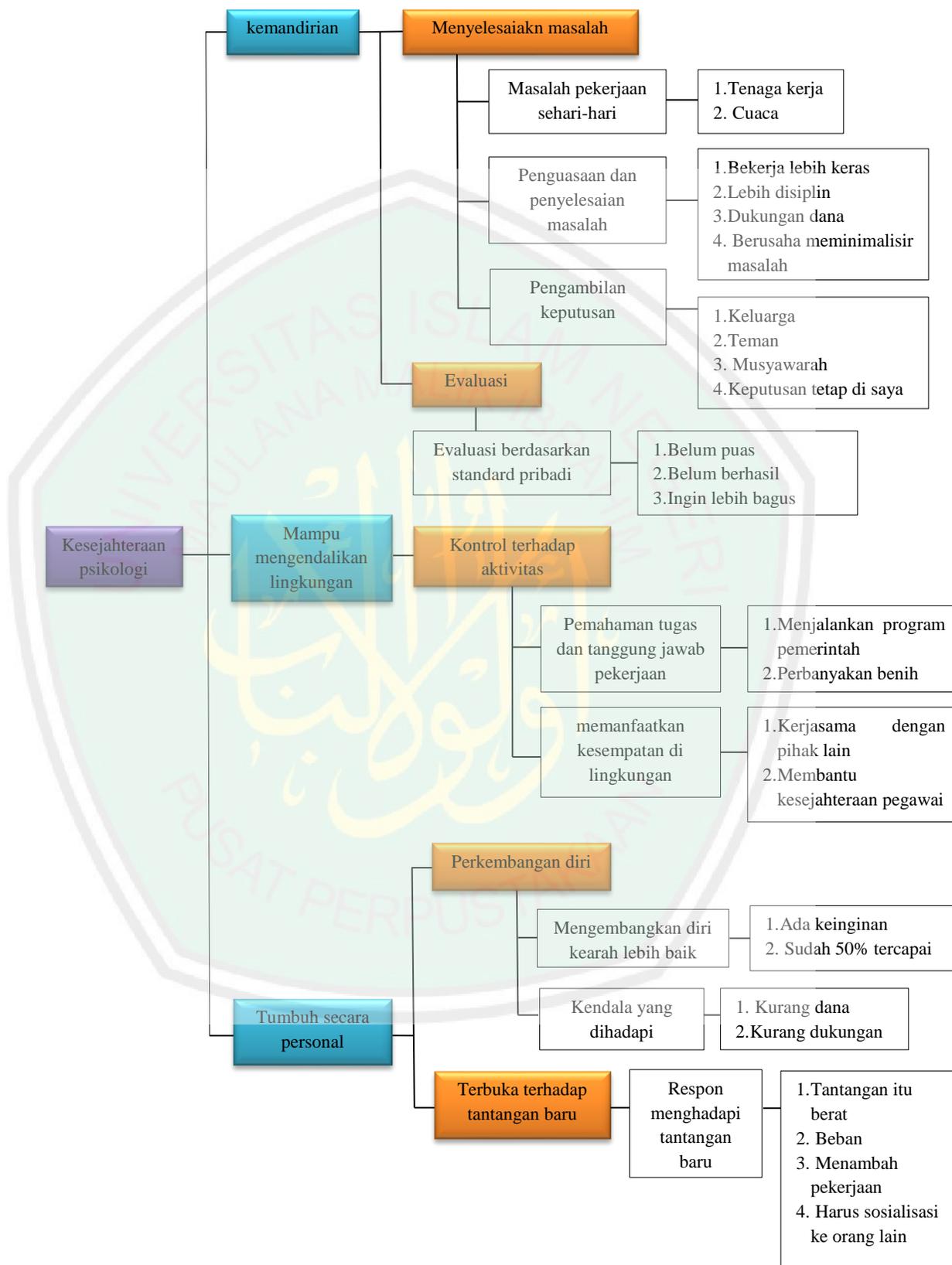


Skema Kesejahteraan Psikologis Pegawai Tetap Dengan Kepribadian Neurotis

Subjek HT – Aspek Penerimaan Diri







LAMPIRAN II

TABEL VERBATIM SUBJEK II (YEW)

1. Identitas subjek

Nama	: Yoni Edy Widodo
Usia	: 40 tahun
Agama	: Islam
Pendidikan terakhir	: SMA
Jumlah anak	: 3 (tiga)
Status pegawai	: pegawai kontrak (<i>outsourcing</i>)
Lama bekerja	: 10 tahun

2. Latar belakang keluarga subjek

Subjek memiliki seorang istri dengan pendidikan terakhir SMK dan tiga orang anak. Anak pertama dan kedua sedang menempuh sekolah dasar, anak ketiga berusia 4 tahun. Awal mula subjek subjek bekerja di UPT Pengembangan Benih Palawija adalah karena diajak orang tua (tahun 2008) membantu pekerjaan di kebun sebagai buruh harian dengan upah harian selama 2-3 tahun. Kemudian ditawarkan menjadi pegawai tetap/ pegawai kontrak bagian administrasi keuangan. Selama bekerja di lembaga, subjek belum memiliki keinginan untuk resign.

3. Hasil observasi

Waktu wawancara	: Jumat, 07 September 2018, waktu 09.30 – 11.00 WIB
Tempat wawancara	: ruang tamu kantor

Kondisi subjek : memakai seragam kantor (olah raga)

Gesture:

Baik, subjek menyambut peneliti saat datang ke lembaga. Mempersilahkan peneliti masuk ke ruang tamu kantor. Peneliti menanyakan aktivitas yang sedang dilakukan subjek untuk memastikan proses wawancara tidak mengganggu jam kerja subjek sebelum proses wawancara dimulai.

4. Kode

P : peneliti

S : subjek

Dokumen autobiografi subjek

Baris	Verbatim	Pemadatan fakta	Kalimat inti	Interpretasi
1.	P: bagaimana perasaan Bapak dengan pekerjaan Bapak saat ini? S: saat ini nyaman-nyaman aja.	Saat ini nyaman aja.	- Nyaman bekerja	Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini
2.	P: nyaman yang gimana itu, Pak? S: nyaman ya menikmati, jadi bekerja itu kan enak <i>nggak</i> terbebani gitu.	Menikmati, jadi bekerja tidak terbebani.	- Menikmati - Tidak terbebani	Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini
3.	P: menurut Bapak bagaimana pandangan orang lain terhadap Bapak? Kira-kira orang lain menilai Bapak orangnya seperti apa? Dari keluarga, dari rekan kerja..			

	<p>S: <i>kalok</i> biasa kumpul ya tahu. <i>Kalok</i> orang lain yang <i>ga</i> suka saya ya <i>gak</i> tahu juga.</p>	<p><i>Kalok</i> biasa kumpul tahu, yang lain <i>gak</i> tahu.</p>	<p>- Tidak tahu</p>	<p>Tidak mampu memberikan pandangan orang lain terhadap diri pribadi</p>
4.	<p>P: kira-kira hal-hal apa yang disukai dari diri Bapak? Sifat seperti apa yang disukai?</p> <p>S: ketekunan dalam bekerja. <i>Kalok</i> saya harus selesai hari ini ya harus selesai hari ini, nggak mau nunggu-nunggu besok.</p>	<p>Ketekunan bekerja. Harus selesai hari ini ya selesai hari ini nggak nunggu besok.</p>	<p>- Tekun - Totalitas bekerja</p>	<p>Kelebihan diri</p>
5.	<p>P: kalau hal yang kurang disukai dan pingin diubah itu yang seperti apa?</p> <p>S: <i>kalo</i> yang <i>nggak</i> disukai ya kayak bermalas-malasan kerja, lihat seperti temen-temen kok enak, <i>nggak</i> ada kerjaan. Karena <i>kalok</i> saya sendiri itu (<i>melihatnya</i>) kok <i>eman</i>, <i>nggak</i> ada sumbangsuhnya. Kerja udah dibayar nggak dilakukan.</p>	<p>Yang <i>nggak</i> disukai ya bermalas-malasan, lihat temen <i>nggak</i> ada kerjaan, <i>nggak</i> ada sumbangsuhnya.</p>	<p>- Bermalas-malasan - Tidak ada kontribusi</p>	<p>Pengalaman tidak menyenangkan selama bekerja</p>
6.	<p>P: trus cara Bapak mengatasi yang seperti itu <i>gimana</i>?</p> <p>S: kadang-kadang saya itu orangnya <i>pendiem</i>, sulit untuk <i>ngomong</i>. Lebih banyak <i>mbatinnya</i>, lebih</p>	<p>Saya itu <i>pendiem</i>, sulit <i>ngomong</i>, lebih banyak</p>	<p>- Pendiam - Sulit berkomunikasi</p>	<p>Tidak mampu mengutarakan</p>

	banyak <i>ngalahnya</i> .	<i>mbatin</i> , lebih banyak <i>ngalahnya</i> .	- Mengalah	pendapat dengan terbuka
7.	P: pernah coba untuk mengkomunikasikan gitu nggak, Pak? S: pernah, tapi <i>nggak</i> ada respon. Jadi ya <i>wis dijalaniin aja</i> , terserah mereka yang penting kita sudah <i>ngomong</i> . Paling <i>nggak</i> ya <i>wis</i> , gitu <i>aja</i> .	<i>Nggak</i> ada respon. Dijalani <i>aja</i> yang penting sudah <i>ngomong</i> .	- Tidak ada respon - Dijalani - Sudah <i>ngomong</i>	Pengalaman tidak menyenangkan selama bekerja
8.	P: selama 2008 kerja disini.. pernah <i>nggak</i> , mengalami hal yang tidak menyenangkan? S: <i>gak</i> menyenangkan itu ya waktu kerja di lahan mungkin ya. Secara fisik kan kita capek, panas gitu kan. Itu <i>aja</i> mungkin. Cita-cita mungkin pingin yang naik lagi levelnya. Akhirnya ya alhamdulillah sampek sekarang.. bisa hehe	Di lahan, secara fisik capek, panas. Pingin naik level akhirnya sampek sekarang.	- Capek - Pingin naik level	Pengalaman tidak menyenangkan selama bekerja
9.	P: trus bagaimana perasaan Bapak mengingat hal tersebut? S: ya suatu pelajaran banget buat saya. Pengalaman yang sangat berharga.	Pelajaran banget, pengalaman berharga.	- Pengalaman berharga	Respon terhadap pengalaman masa lalu
10.	P: bagaimana sikap Bapak dengan kondisi Bapak saat ini?			

	S: kondisinya ya kurang memuaskan <i>kalok</i> menurut saya, tidak maksimal tapi ya gitulah.. susah hehe	Kurang memuaskan, tidak maksimal tapi ya gitulah.	- Kurang memuaskan - Tidak maksimal	Evaluasi berdasarkan standard pribadi
11.	P: kurang maksimalnya dimananya, Pak? S: kurang maksimalnya kita sudah kerjasama tapi kadang-kadang kan kita jugak punya e.. permasalahan dalam rumah tangga juga. Kalok kita sudah fix dengan kita, trus orang lain istilahnya butuh orang lain ini kita mengajukan data akhirnya orang lain ini <i>nggandoli</i> . Waduh kita juga mikir kok terlalu berat gini.	Sudah kerjasama, sudah fix tapi orang lain <i>nggandoli</i> . Kita mikir kok terlalu berat gini.	- Dikejar deadline - Terlalu berat	Pengalaman tidak menyenangkan selama bekerja Respon terhadap pengalaman tidak menyenangkan
12.	P: kira-kira selama bekerja ini apa yang membuat Bapak semangat bekerja? S: ya karena kita kan dibayar.	Karena kita dibayar.	- Dibayar	Motivasi bekerja
13.	P: selain dibayar? S: ya memang.. tujuannya itu kan, kita dibayar untuk itu. <i>Kalok</i> kita cuman dibayar nggak ada hasilnya, kita nggak menghasilkan <i>yo</i> sama aja kita hehe makan uang apa itu istilahnya. Kan susah itu.	Kalok cuma dibayar <i>nggak</i> menghasilkan makan uang apa itu.	- Kerja untuk menghasilkan	Tanggung jawab kerja
14.	P: trus ini.. bagaimana hubungan Bapak dengan rekan kerja saat ini? S: <i>kalok</i> rekan kerja ya.. sekotak (<i>seruangan</i>) ini ya	Sekotak ini (<i>seruangan</i>)	- Baik-baik saja	Hubungan baik

	baik-baik saja. <i>Kalok</i> yang luar sih belum tahu.	ini baik-baik saja kalau luar belum tahu.	- Diluar belum tahu	dengan rekan kerja
15.	P: kira-kira siapa rekan kerja Bapak yang paling dekat dengan Bapak saat ini? S: Mas Dila. Kalau bekerja dia sering bantu saya, sering saya <i>carik</i> pertolongan beliau. <i>Kalok</i> ada masalah komputer gitu kan, dibantu dia.	Dia sering bantu saya, sering saya cari pertolongan kalau ada masalah <i>computer</i> .	- Sering membantu - Sering dimintai pertolongan	Hubungan baik dengan rekan kerja
16.	P: selain dengan beliau, apakah Bapak mengalami kesulitan untuk bersosialisasi? S: <i>nah</i> iya itu, kadang-kadang. <i>Kalok</i> sudah <i>nggak mood</i> , susah.	Kadang-kadang kalau <i>nggak mood</i> .	- <i>Moody</i>	Merasa kesulitan bersosialisasi karena <i>moody</i>
17.	P: <i>nggak moodnya</i> itu biasanya karena apa, Pak? S: ya mungkin dari faktor <i>capek</i> , faktor keluarga, sudah <i>tumpul</i> jadi satu akhirnya mau <i>ngomong</i> kemana-mana wis susah. <i>Mendingan diem</i> , <i>dicarik</i> solusinya dulu aja.	Faktor <i>capek</i> , keluarga jadi satu. <i>Mendingan diem</i> dicari solusinya dulu.	- Faktor lelah - Lebih baik diam - Mencari solusi	Merasa kesulitan bersosialisasi karena <i>moody</i>
18.	P: kira-kira apa makna temen bagi Bapak? S: makna temen ya.. sangat berharga karena menunjang totalitas dalam bekerja. Itu aja.	Sangat berharga karena menunjang totalitas	- Sangat berharga - Menunjang totalitas	Makna teman

		bekerja.	kerja	
19.	<p>P: bagaimana Bapak memelihara hubungan baik dengan rekan kerja?</p> <p>S: sering diajak komunikasi aja, <i>ngobrol</i>. Sebatas <i>ngobrol</i> aja, <i>kalok</i> main-main ya <i>nggak</i> bisa, sudah berkeluarga semua.</p>	Sering komunikasi kalau main <i>nggak</i> karena sudah berkeluarga.	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi - Ngobrol - Tidak main - Sudah berkeluarga 	Kemampuan menjaga hubungan baik dengan orang lain
20.	<p>P: dalam situasi yang kurang menyenangkan, kira-kira apa yang Bapak lakukan untuk mempertahankan hubungan baik dengan rekan kerja? Misal beda pendapat atau apa..</p> <p>S: misalnya <i>kalok</i> kita ada masalah, kita mendingan <i>diem</i> dulu sampek tenang baru kita <i>ngumpul</i> lagi, <i>ngomong</i>, selesaikan bersama. Daripada nanti <i>pas</i> panas-panas langsung <i>ngomong</i> kan <i>gak enak</i>. Tambah panas tambah susah nanti, <i>mendingan diem</i> dulu <i>carik</i> dingin-dinginnya dulu nanti <i>kalo</i> selesai baru <i>ngomong</i> lagi.</p>	<p><i>Mendingan diem</i> dulu sampe tenang. Selesaikan bersama.</p> <p><i>Kalo</i> selesai baru <i>ngomong</i> lagi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Diem</i> - Tenang - Selesaikan bersama - Komunikasi 	<p>Respon terhadap masalah</p> <p>Kemampuan menguasai dan menyelesaikan masalah</p>
21.	P: trus ini.. tentang tujuan hidup. Kira-kira apa makna hidup bagi Bapak?			

	<p>S: arti hidup dalam pengertian saya ya hidup itu bekerja. Itu aja. Saya <i>kalok</i> bekerja totalitas. Walaupun <i>sampek</i> malem, kadang-kadang keluarga mengeluh kok sering pulang malem. Tau kondisinya, soalnya istri juga bekerja di instansi jadi tahu kondisi orang keuangan gimana, harus totalitas. <i>Nggak</i> boleh main-main, salah sedikit kan sudah hancur sudah itu <i>hehe</i></p>	<p>Hidup itu bekerja. Saya bekerja totalitas walaupun <i>sampek</i> malem.</p> <p>Harus totalitas, <i>nggak</i> boleh main-main.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja - Totalitas bekerja 	<p>Menemukan makna hidup</p> <p>Totalitas bekerja</p>
22.	<p>P: trus kira-kira apa yang menjadi harapan Bapak dalam bekerja ini?</p> <p>S: harapan saya yaitu ada kesejahteraan. Kadang-kadang kan kita antara PTT sama yang atas-atas sering <i>nggak</i> sambung. Kita yang bekerja keras, mereka yang duduk-duduk dapat tambahan. <i>Ibarat</i> sudah memperjuangkan mereka tapi hasilnya ya seperti itulah.</p>	<p>Harapan saya ada kesejahteraan. Kita kerja keras mereka duduk dapat tambahan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kesejahteraan finansial - Kesenjangan upah 	<p>Keinginan yang ingin dicapai</p>
23.	<p>P: <i>kalok</i> yang selain dari <i>situ</i>, apalagi yang menjadi harapan Bapak dalam bekerja? Kesejahteraan yang seperti apa?</p> <p>S: apalagi.. ya <i>wis</i> itu aja. Persamaan dalam bekerja trus pendapatan yang banyak, sesuai dengan apa yang kita kerjakan. Kadang-kadang kan <i>nggak</i> sesuai, kerja gini</p>	<p>Persamaan bekerja, pendapatan sesuai pekerjaan. Kerja kok</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proporsional tugas - Upah sesuai pekerjaan 	<p>Keinginan yang ingin dicapai</p>

	kok nggak ada hasilnya.	<i>nggak</i> ada hasilnya (uangnya).		
24.	<p>P: kira-kira apa yang membuat Bapak merasa lebih bermakna selama beberapa tahun bekerja ini? Yang paling berkesan selama bekerja disini itu apa?</p> <p>S: yang paling berkesan ya.. rasa kekeluargaan disini aja, di kantor ini, di ruangan ini aja. Yang lainnya ya <i>wis</i> mungkin acuh tak acuh.</p>	Yang berkesan di ruang ini rasa kekeluargaan, yang lain acuh.	<ul style="list-style-type: none"> - Rasa kekeluargaan - Acuh 	Pengalaman menyenangkan dengan rekan kerja
25.	<p>P: yang di kantor ini maksudnya?</p> <p>S: ya dalam lingkup kantor kan ada ruangan, banyak kesenjangan.</p>	Lingkup kantor ada ruangan, banyak kesenjangan.	<ul style="list-style-type: none"> - Kantor - Kesenjangan 	Kondisi yang kurang menyenangkan di lingkungan kerja
26.	<p>P: bagaimana Bapak menilai kinerja Bapak selama ini?</p> <p>S: saya menilai ya sudah totalitas. Selama ini kan kita <i>ngelembur</i> ya <i>sampek</i> malem tapi harusnya kan <i>kalok</i> di instansi lain ada uang lembur. Kita <i>nggak</i> ada. Kita totalitas dalam bekerja yaitu yang saya hasilkan. Kita dibayar untuk itu.</p>	Sudah totalitas. <i>Ngelembur</i> sampek malem, tidak ada uang lembur. Dibayar untuk bekerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Totalitas bekerja - Tidak ada uang lembur - Dibayar - Bekerja 	Pengalaman tidak menyenangkan selama bekerja Motivasi bekerja
27.	<p>P: tapi itu sudah disebutkan <i>pas</i> waktu perjanjian kontrak itu <i>nggak</i>, Pak?</p> <p>S: <i>nggak</i> ada. Itukan biasanya ada uang tambahan, tapi</p>	Yang penting totalitas	<ul style="list-style-type: none"> - Lebih bermakna 	Motivasi bekerja

	<p><i>nggak</i> ada. Ya <i>wis</i> gaji itu, <i>segitu</i> yang penting saya totalitas dalam bekerja. Itu lebih bermakna, lebih <i>barokah</i> menurut saya. Daripada kita menerima uang <i>segitu</i>, kita duduk-duduk aja hehe</p>	<p>bekerja, lebih bermakna, lebih <i>barokah</i> menurut saya.</p>	<p>- Lebih <i>barokah</i></p>	
28.	<p>P: adakah yang ingin dicapai Bapak dalam waktu dekat ini? S: saat ini, dalam waktu dekat ini masih belum. Soalnya pandangan saat ini masih buram. Mungkin dari faktor sini aja, lingkungan aja, kantor. Mungkin masih kurang, peralihan antara pimpinan lama sama baru masih belum.</p>	<p>Waktu dekat ini belum. Dari faktor lingkungan masih kurang karena peralihan pimpinan.</p>	<p>- Faktor lingkungan kurang mendukung</p>	<p>Pesimis dengan kondisi di lingkungan kerja</p>
29.	<p>P: kira-kira permasalahan apa yang biasa Bapak temui sehari-hari? S: permasalahannya kadang-kadang saya diaplikasi. Kan saya baru aja diaplikasi kan dulunya di mesin tani trus dihadapkan dengan mesin komputer kan belum tahu. Akhirnya belajar pelan-pelan, belajar ke Mas Dila itu. Cuman diaplikasi aja itu (permasalahan) dalam bekerja.</p>	<p>Permasalahan diaplikasi. Dulu di mesin tani. Akhirnya belajar pelan-pelan.</p>	<p>- Pengoperasian aplikasi - Belajar</p>	<p>Masalah pekerjaan sehari-hari</p>
30.	<p>P: selain yang di komputer itu adalagi <i>nggak</i>, Pak? Interaksi dengan teman?</p>			

	S: nggak ada. Interaksi dengan teman ataupun pihak instansi lain bisa saya. Cuma di komputer itu aja saya agak blank hehe biasanya mesin.. bingung hehe	Interaksi dengan teman bisa saya. Cuma di computer saya bingung.	- Interaksi dengan teman - Bingung	Kemampuan berinteraksi
31.	P: bagaimana Bapak mengatasi kesulitan untuk mengoperasikan komputer itu tadi? S: dengan bantuan teman itu tadi. Minta pertimbangan dari instansi lain seperti Mbak Nanik dari dinas (via telpon trus dipandu.	Dengan bantuan teman, minta pertimbangan dari instansi lain.	- Bantuan teman - Pertimbangan orang lain	Kemampuan menguasai dan menyelesaikan masalah
32.	P: <i>trus</i> bagaimana Bapak menghadapi persoalan yang sulit? S: ya dijalani aja, <i>kalok</i> bisa ya dipikirkan pelan-pelan, dicarik solusinya. Sambil kita berjalan pelan-pelan itu mungkin ada pengalaman-pengalaman yang mungkin bisa kita ambil.	Dijalani, dipikir pelan-pelan, dicari solusi.	- Dijalani - Dipikir - Dicari solusi	Kemampuan menguasai dan menyelesaikan masalah
33.	P: siapa orang yang paling berpengaruh dalam hidup Bapak? S: ya istri (<i>tersenyum</i>)	Ya istri.	- Istri	Orang yang paling berpengaruh
34.	P: bagaimana peran orang tersebut dalam pengambilan keputusan yang Bapak ambil? S: sangat berperan sekali karena kadang dalam situasi	Sangat berperan, saya	- Sangat berperan	Pengambilan

	yang mendesak, kadang kita berpikirkannya diluar logika kan, saya minta pertimbangan beliau gimana enaknyanya. Karena beliau lebih bijak. Walaupun muda tapi lebih bijak karena pengalaman hidupnya itu tadi.. mulai dari nol <i>hehe</i>	mita pertimbangan beliau walaupun muda tapi lebih bijak.	- Minta pertimbangan - Lebih muda - Lebih bijak	keputusan dengan musyawarah
35.	P: kira-kira kegiatan Bapak sehari-hari itu apa aja? S: kegiatan paling ya kerja, depan komputer itu aja. Kalok lelah paling <i>nggak</i> ya jalan-jalan sebentar, <i>refresh</i> baru itu masuk lagi.	Paling ya kerja. Kalok lelah ya jalan sebentar, <i>refresh</i> baru masuk lagi.	- Kerja - Lelah - <i>Refresh</i>	Tidak memiliki kegiatan lain selain bekerja

Wawancara kedua

36.	P: bagaimana manfaat dari kegiatan yang Bapak lakukan itu tadi? S: <i>kalok</i> manfaatnya ya.. dari kegiatan saya itu karena saya kan (<i>yang penting</i>) hasil akhirnya. Dalam menentukan keluar-ndaknya dana tersebut itu dari saya. Kalok saya <i>nggak</i> berangkat, <i>nggak</i> ada yang cair.	Yang penting hasil akhirnya karena keluar-ndaknya dana itu dari saya. Kalok saya <i>nggak</i> berangkat, <i>nggak</i> ada yang cair.	- Hasil akhir	Kemampuan merasakan manfaat dari kegiatan yang dilakukan
37.	P: bagaimana pendapat Bapak tentang lingkungan			

	<p>pekerjaan Bapak?</p> <p>S: saat ini kurang kondusif ya karena adanya gap peralihan.</p>	<p>Kurang kondusif karena ada gap peralihan.</p>	<p>- Kurang kondusif</p>	<p>Gambaran mengenai kondisi di lingkungan kerja</p>
38.	<p>P: yang kayak gitu itu kira-kira sangat berpengaruh nggak sih Pak, dengan pekerjaan Bapak?</p> <p>S: sangat berpengaruh karena kita kan saling berhubungan. Kalok kita mau mintak tanda tangan kesana, “loh kok kesana” duh akhirnya kita kan “wis kamu” “wis kamu” ngene hehe nggak enak gitu lho biasanya kita ngomong trus <i>nggak</i> ngomong kan susah. Apalagi dalam pengambilan dana seperti itu kan susah juga kecuali kita punya perusahaan pribadi kan nggak masalah, ini surat kantor masalahnya.</p>	<p>Sangat berpengaruh karena saling berhubungan.</p> <p>Biasanya <i>ngomong trus nggakngomong</i> kan susah juga.</p>	<p>- Sangat berpengaruh</p> <p>- Susah</p>	<p>Respon terhadap perubahan di lingkungan kerja</p> <p>Reaksi terhadap perubahan di lingkungan kerja</p>
39.	<p>P: kira-kira disini kegiatannya selain senam hari jumat ada lagi nggak, Pak? Kegiatan di lembaga ini?</p> <p>S: kalok habis senam biasanya ya kerja sampek setengah tiga. Itu aja, habis itu pulang.</p>	<p>Habis senam biasanya kerja sampek setengah tiga.</p>	<p>- Senam</p> <p>- Kerja</p>	<p>Kegiatan yang ada di lingkungan kerja</p>
40.	<p>P: kegiatan khusus yang buat pegawainya gitu dari lembaga ini?</p> <p>S: <i>nggak</i> ada, senam itu aja trus kerja mbak.</p>	<p>Senam aja <i>trus</i> kerja.</p>	<p>- Senam</p> <p>- Kerja</p>	<p>Kegiatan yang ada di lingkungan kerja</p>

41.	<p>P: kira-kira kegiatan yang kayak gitu sudah cukup apa belum, Pak?</p> <p>S: sudah cukup. Sudah kita mulai (kerja) dari Hari Senin sampek Kamis sudah capek-capeknya kita senam, olah raga sebentarlah. Ngilangin stressnya hehe</p>	<p>Sudah cukup. Senin sampek Kamis capek, olah raga sebentar ngilangin stressnya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah cukup - Menghilangkan stress 	<p>Mampu merasakan manfaat dari kegiatan yang dilakukan</p>
42.	<p>P: adakah keinginan Bapak untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik lagi?</p> <p>S: jelas ada</p>	<p>Jelas ada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ada keinginan 	<p>Keinginan mengembangkan diri menjadi lebih baik</p>
43.	<p>P: bagaimana usaha Bapak dalam mengembangkan diri tersebut?</p> <p>S: usaha, ya ini. <i>Wis</i>, totalitas dalam bekerja ini. Kalok pencapaian yang itu <i>nggak</i> ada mbak, cuman totalitas aja. <i>Kalok</i> yang lain kan terserah kepala UPT nanti yang <i>anu</i>. Biasanya kalo kita sudah totalitas kan dilihat kinerjanya. Kalok yang atas sudah pro-kontra gini kan susah saya. <i>Mendingan diem</i> aja, kerja di tempat aja.</p>	<p>Usaha ya totalitas dalam bekerja. Kalok pencapaian lain <i>nggak</i> ada mbak, cuman totalitas aja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Totalitas bekerja - Tidak ada pencapaian yang berarti 	<p>Usaha yang dilakukan untuk mengembangkan diri</p>
44.	<p>P: kira-kira adakah perkembangan yang berhasil Bapak capai selama ini? Keinginan yang sudah berhasil dicapai..</p>			

	<p>S: belum mbak, belum ada yang tercapai. Walaupun dari tahap dari kebun <i>sampek</i> ke gudang <i>sampek</i> kesini kayaknya masih belum puas gitu lho. Walaupun sudah totalitas saya.</p>	<p>Belum ada yang tercapai. Masih belum puas walau sudah totalitas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Belum tercapai - Belum puas 	<p>Merasa pesimis dengan perkembangan hidup</p>
45.	<p>P: kalok boleh tahu itu keinginan yang kayak gimana, Pak?</p> <p>S: wah.. susah e mbak, susah ngomongnya hehe ya pokoknya ada keinginan yang kurang. Serba kurang, yang namanya manusia kan serba kurang.</p>	<p>Ada keinginan yang kurang namanya manusia kan serba kurang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan yang kurang 	<p>Belum merasakan ada perubahan dari waktu ke waktu</p>
46.	<p>P: kira-kira, kan kita kalau hidup pasti ada kayak perkembangannya, pasti ada sesuatu yang baru. Pendapat Bapak tentang tantangan baru atau pengalaman baru dalam hidup itu kayak gimana?</p> <p>S: tantangan baru itu menurut saya ya lebih seru, kita punya gaya hidup.. untuk memacu diri. Gitu sih menurut saya. Soalnya kan saya biasanya pecinta alam jadi ya lebih suka tantangan.</p>	<p>Menurut saya lebih seru, untuk memacu diri. Saya pecinta alam jadi lebih suka tantangan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lebih seru - Memacu diri - Suka tantangan 	<p>Terbuka terhadap pengalaman baru</p>
47.	<p>P: bagaimana sikap Bapak ketika mengalami pengalaman baru tersebut?</p> <p>S: ya lebih tertarik aja, ingin langsung mencoba gitu lho. Walaupun hasil akhirnya <i>nggak</i> bisa, terus</p>	<p>Lebih tertarik, ingin langsung mencoba walau</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lebih tertarik - Ingin mencoba 	<p>Mampu terbuka terhadap pengalaman</p>

	mencoba hehe	<i>nggak</i> bisa terus mencoba.		baru
48.	<p>P: apa yang Bapak lakukan untuk membuat diri Bapak menjadi lebih baik lagi?</p> <p>S: itu tadi, totalitas dalam bekerja itu yang bisa saya lakukan. <i>Pokoke</i> hari-hari itu kerja walaupun di rumah sudah “<i>nggak</i> pulang-pulang”</p>	<p>Totalitas dalam bekerja.</p> <p><i>Pokoke</i> hari-hari itu kerja.</p>	- Totalitas bekerja	Totalitas kerja
49.	<p>P: bagaimana pendapat Bapak tentang diri Bapak yang dulu dengan diri Bapak yang sekarang?</p> <p>S: sangat jauh beda. Dulu yang katakanlah kita <i>nggak</i> punya keinginan apa-apa tapi sekarang sudah adanya momongan kan sudah berpikir lagi. Lebih ada tujuan hidup.</p>	Sangat jauh beda. Sudah ada momongan, lebih ada tujuan hidup.	<p>- Jauh beda</p> <p>- Ada tujuan hidup</p>	Melihat perkembangan diri dari masa ke masa
50.	<p>P: kira-kira ada sesuatu yang mengalami kemajuan atau kemunduran <i>nggak</i> sih, Pak?</p> <p>S: <i>kalok</i> kemunduran kayaknya iman, mbak. Dengan kita bekerja, lupa “<i>yaa Allah gorong sholat</i>” gitu kan ya.. hehe terlalu totalitas tadi <i>sampek</i> lupa tiba-tiba udah jam setengah tiga <i>kayake</i> barusan (jam) dua belas <i>i</i> hehe ya itu aja <i>kalok</i> saya, di masalah iman itu aja yang kurang saya.</p>	Kemunduran iman. Terlalu totalitas <i>sampek</i> lupa <i>gorong</i> sholat.	- Keimanan	Mampu menyadari adanya penurunan dalam aspek keimanan
51.	P: trus <i>kalok</i> yang memajukan tadi ada lagi <i>nggak</i>			

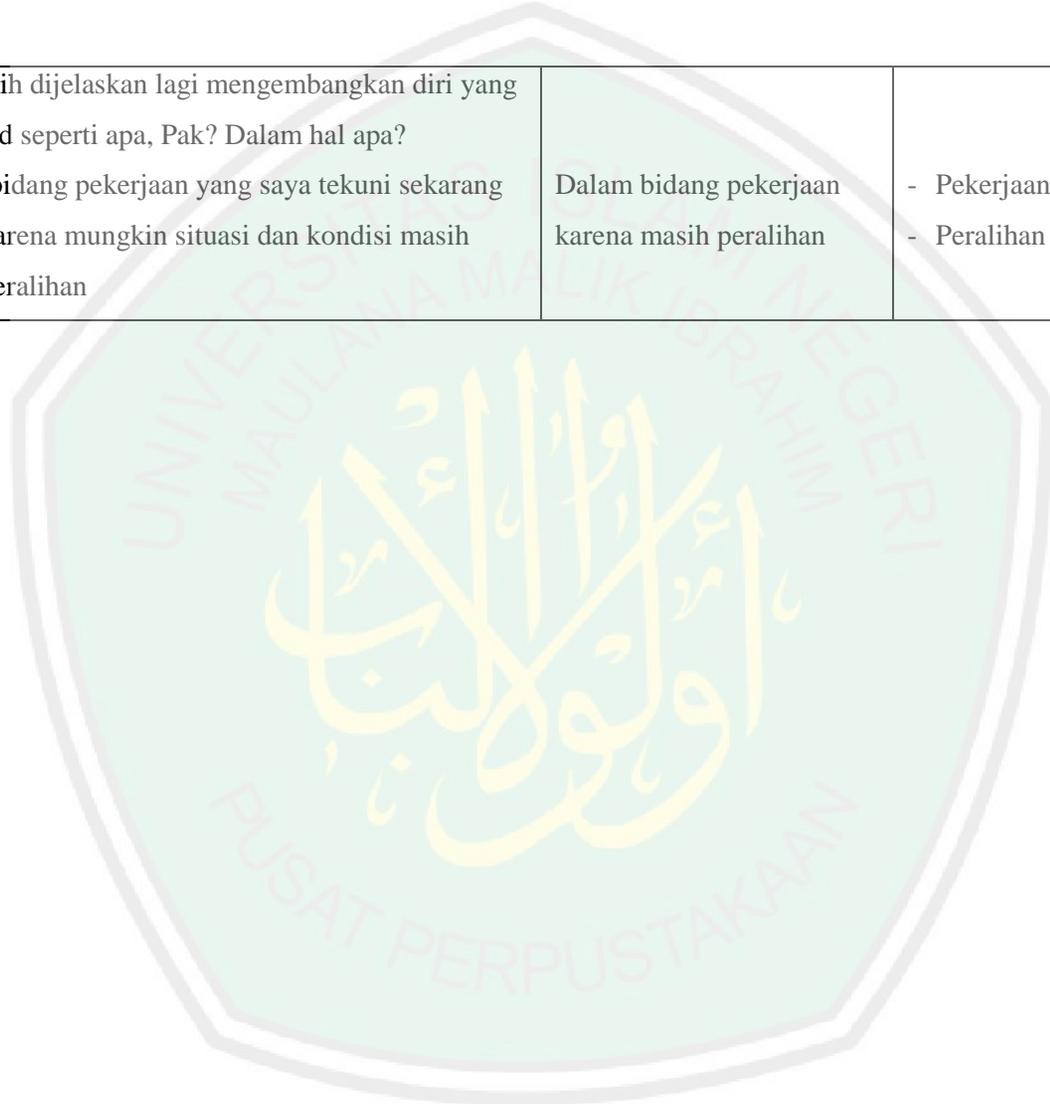
	<p>selain yang punya anak <i>trus</i> semangat bekerja.</p> <p>S: ya.. <i>ndak</i> ada. Itu aja. Karena kita sudah harus lebih memikirkan anaknya tadi. <i>Kalok</i> kita sih paling ya kerja <i>trus</i> kasih-kasihkan aja yang penting kita sudah ngasihkan sudah beres.</p>	<p><i>Ndak</i> ada karena harus lebih memikirkan anak.</p>	<p>- Anak</p>	<p>Menemukan makna hidup</p>
52.	<p>P: kira-kira ada harapan <i>gitu nggak</i>, Pak? Harapan yang untuk kantor ini buat Bapak?</p> <p>S: <i>kalok</i> harapannya ya untuk kedepannya paling <i>nggak</i> antara satu temen-temen itu bisa sinkronisasi daripada <i>kayak gini</i> kan kita susah dalam bekerja. Mau minta sana, <i>taken</i> sana kan susah. <i>Kayaknya wis</i> lebih banyak diam, ya berpikir aja <i>mbak</i>. Mau melangkah itu susah saya.</p>	<p>Paling <i>nggak</i> temen-temen bisa sinkronisasi daripada kayak gini mau melangkah itu susah.</p>	<p>- Fleksibilitas bekerja</p>	<p>Harapan untuk tempat kerja</p>
53.	<p>P: tapi <i>kalok</i> harapan yang Bapak pengen dari kantor ini buat Bapak itu ada <i>nggak</i>, Pak?</p> <p>S: <i>waduh</i>, <i>nggak</i> ada harapan. Pemikiran kita itu <i>gimana</i> ya pinginnya sudah lebih baik daripada yang mungkin berikutnya ternyata harus menerima seperti ini. Jadi kita sudah <i>blank</i> semua sudah. Orang-orang juga sudah hampir putus asa semua. Susah <i>mbak hehe</i> kondisi yang saat ini mungkin ya karena</p>	<p><i>Nggak</i> ada harapan, pinginnya lebih baik ternyata harus menerima seperti ini.</p>	<p>- Tidak ada harapan</p>	<p>Merasa pesimis dengan masa depan</p>

	perubahan itu tadi.			
--	---------------------	--	--	--

Wawancara ketiga

54.	<p>P: terimakasih Pak, atas waktunya. Ini terkait dengan aspek penerimaan diri, masih ada beberapa pertanyaan yang jawabannya kurang memenuhi bahan penelitian saya. Pertanyaannya, menurut Bapak, bagaimana pendapat orang lain (keluarga, rekan kerja, teman) terhadap Bapak?</p> <p>S: menurut mereka, saya orangnya selalu semangat dalam menjalankan semua perintah yang diberikan.</p>	Selalu semangat menjalankan perintah	<ul style="list-style-type: none"> - Semangat - Menjalankan perintah 	Kelebihan diri
55.	<p>P: satu lagi Pak, aspek kemampuan melihat perkembangan diri dari masalah sampai masa searang. Pertanyaannya, adakah keinginan Bapak untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik?</p> <p>S: setiap orang pengen menjadi yang terbaik tapi saya pribadi berjalan perlahan dalam mengembangkan diri karena semua melihat situasi dan kondisi di lapangan</p>	Saya perlahan mengembangkan diri karena melihat situasi dan kondisi di lapangan	<ul style="list-style-type: none"> - Mengembangkan diri - Melihat situasi dan kondisi 	Keinginan mengembangkan diri menjadi lebih baik

56.	<p>P: bisa lebih dijelaskan lagi mengembangkan diri yang dimaksud seperti apa, Pak? Dalam hal apa?</p> <p>S: dalam bidang pekerjaan yang saya tekuni sekarang mbak, karena mungkin situasi dan kondisi masih dalam peralihan</p>	<p>Dalam bidang pekerjaan karena masih peralihan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan - Peralihan 	<p>Keinginan mengembangkan diri menjadi lebih baik</p>
-----	--	--	--	--



TABEL KATEGORISASI SUBJEK 2 (YEW)

Pemadatan fakta	Subtema	Tema	Kategori
Saat ini nyaman-nyaman aja. nyaman ya menikmati, jadi bekerja itu kan enak <i>nggak</i> terbebani gitu. (YEW1.1-2)	Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini	Sikap positif dengan pekerjaan	Penerimaan diri (<i>self acceptance</i>)
Ketekunan bekerja. Harus selesai hari ini ya selesai hari ini <i>nggak</i> nunggu besok. (YEW1.4)	Kelebihan diri	Kelebihan dan kekurangan diri	
Selalu semangat menjalankan perintah. (YEW3.54)			
<i>Kalok</i> biasa kumpul tahu, yang lain <i>gak</i> tahu. (YEW1.3)	Kekurangan diri		
Yang <i>nggak</i> disukai ya bermalas-malasan, lihat temen <i>nggak</i> ada kerjaan, <i>nggak</i> ada sumbangsuhnya. (YEW1.5)	Pengalaman tidak menyenangkan	Penerimaan terhadap masalah sampai masa sekarang	
<i>Nggak</i> ada respon. Dijalani aja yang penting sudah ngomong. (YEW1.7)			
Di lahan, secara fisik capek, panas. Pingin naik level akhirnya sampek sekarang. (YEW1.8)			
Sudah kerjasama, sudah fix tapi orang lain <i>nggandoli</i> . (YEW1.11)			
Sudah totalitas. <i>Ngelembur</i> sampek malem, tidak ada uang lembur. (YEW1.26)			
Saya itu <i>pendiem</i> , sulit <i>ngomong</i> , lebih banyak <i>mbatin</i> , lebih banyak <i>ngalahnya</i> . (YEW1.6)	Respon terhadap pengalaman tidak menyenangkan		
Pelajaran banget, pengalaman berharga. (YEW1.9)			

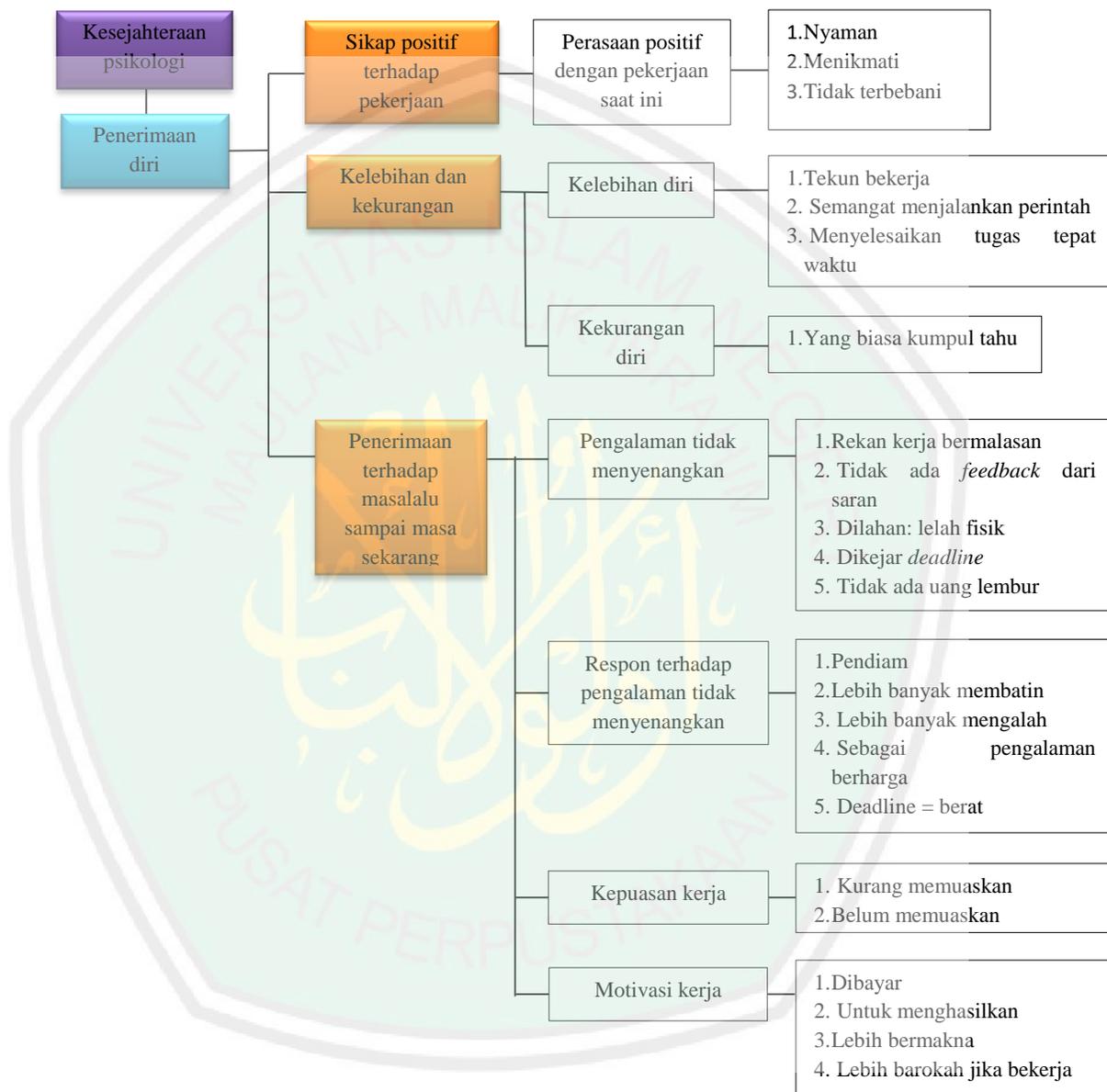
Kita mikir kok terlalu berat gini. (YEW1.11)			
Kurang memuaskan, tidak maksimal tapi ya gitulah. (YEW1.10)	Kepuasan kerja		
Karena kita dibayar. Kalok cuma dibayar <i>nggak</i> menghasilkan makan uang apa itu. (YEW1.12-13)	Motivasi kerja		
Yang penting totalitas bekerja, lebih bermakna, lebih <i>barokah</i> menurut saya. (YEW1.27)			
Sekotak ini (<i>seruangan</i>) ini baik-baik saja kalau luar belum tahu. Dia sering bantu saya, sering saya cari pertolongan kalau ada masalah <i>computer</i> . (YEW1.14-15)	Hubungan baik dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan positif dengan orang lain (<i>positive relation with others</i>)
Sangat berharga karena menunjang totalitas bekerja. (YEW1.18)	Makna teman		
Kadang-kadang kalau <i>nggak mood</i> . Faktor <i>capek</i> , keluarga jadi satu. (YEW1.16-17)	Kendala saat bersosialisasi	Kemampuan bersosialisasi	
<i>Mendingan diem</i> dicari solusinya dulu. (YEW1.17)	Respon mengatasi		
<i>Mendingan diem</i> dulu sampe tenang. (YEW1.20)	kendala bersosialisasi		
Sering komunikasi kalau main <i>nggak</i> karena sudah berkeluarga. (YEW1.19)	Menjaga hubungan baik dengan orang lain		
Hidup itu bekerja. Saya bekerja totalitas walaupun <i>sampek</i> malem. Harus totalitas, <i>nggak</i> boleh main-main. (YEW1.21)	Menemukan makna hidup	Makna hidup	Memiliki tujuan hidup (<i>purpose of life</i>)
Yang berkesan di ruang ini rasa kekeluargaan, yang lain acuh. Lingkup kantor ada ruangan, banyak kesenjangan. (YEW1.24-25)	Pengalaman berharga	Pengalaman selama bekerja	

Harapan saya ada kesejahteraan. Kita kerja keras mereka duduk dapat tambahan. Persamaan bekerja, pendapatan sesuai pekerjaan. Kerja kok <i>nggak</i> ada hasilnya (<i>uangnya</i>). (YEW1.22-23)	Hal yang ingin dicapai	Harapan	
Waktu dekat ini belum. Dari faktor lingkungan masih kurang karena peralihan pimpinan. (YEW1.28)	Kendala yang dihadapi		
<i>Nggak</i> ada harapan, pinginnya lebih baik ternyata harus menerima seperti ini. (YEW2.53)			
Permasalahan diaplikasi. Dulu di mesin tani. Akhirnya belajar pelan-pelan. (YEW1.29)	Masalah pekerjaan sehari-hari	Menyelesaikan masalah	Kemandirian (<i>autonomy</i>)
Dengan bantuan temen, minta pertimbangan dari instansi lain. Dijalani, dipikir pelan-pelan, dicari solusi. (YEW1.31-32)	Penguasaan dan penyelesaian masalah		
Sangat berperan, saya mita pertimbangan beliau walaupun muda tapi lebih bijak. (YEW1.34)	Pengambilan keputusan		
Sudah totalitas. <i>Ngelembur</i> sampek malem, tidak ada uang lembur. (YEW1.26)	Evaluasi berdasarkan standard pribadi	Evaluasi	
Belum ada yang tercapai. Masih belum puas walau sudah totalitas. (YEW2.44)			
Yang penting hasil akhirnya karena keluar-ndaknya dana itu dari saya. Kalok saya <i>nggak</i> berangkat, <i>nggak</i> ada yang cair. (YEW2.36)	Pemahaman tugas dan tanggung jawab	Kontrol terhadap aktivitas	Mampu mengendalikan lingkungan (<i>environmental</i>)
Sudah cukup. Senin sampek Kamis capek, olah raga sebentar	Perasaan positif dengan		

ngilangin stressnya. (YEW2.41)	kegiatan di lembaga		<i>mastery</i>)
Saya perlahan mengembangkan diri karena melihat situasi dan kondisi di lapangan Dalam bidang pekerjaan karena masih peralihan. (YEW3.55-56)	Mengembangkan diri kearah lebih baik	Perkembangan diri	Tumbuh secara personal (<i>personal growth</i>)
Sangat jauh beda. Sudah ada momongan, lebih ada tujuan hidup. Kemunduran iman. Terlalu totalitas <i>sampek</i> lupa <i>gorong</i> sholat. <i>Ndak</i> ada karena harus lebih memikirkan anak. (YEW2.49-51)	Melihat perkembangan diri dari masa ke masa		
Usaha ya totalitas dalam bekerja. Kalok pencapaian lain <i>nggak</i> ada mbak, cuman totalitas aja. (YEW2.43)	Usaha yang dilakukan untuk mengembangkan diri		
Totalitas dalam bekerja. <i>Pokoke</i> hari-hari itu kerja. (YEW2.48)			
Menurut saya lebih seru, untuk memacu diri. Saya pecinta alam jadi lebih suka tantangan. Lebih tertarik, ingin langsung mencoba walau <i>nggak</i> bisa terus mencoba. (YEW2.46-47)	Respon ketika menghadapi pengalaman baru	Terbuka terhadap pengalaman baru	

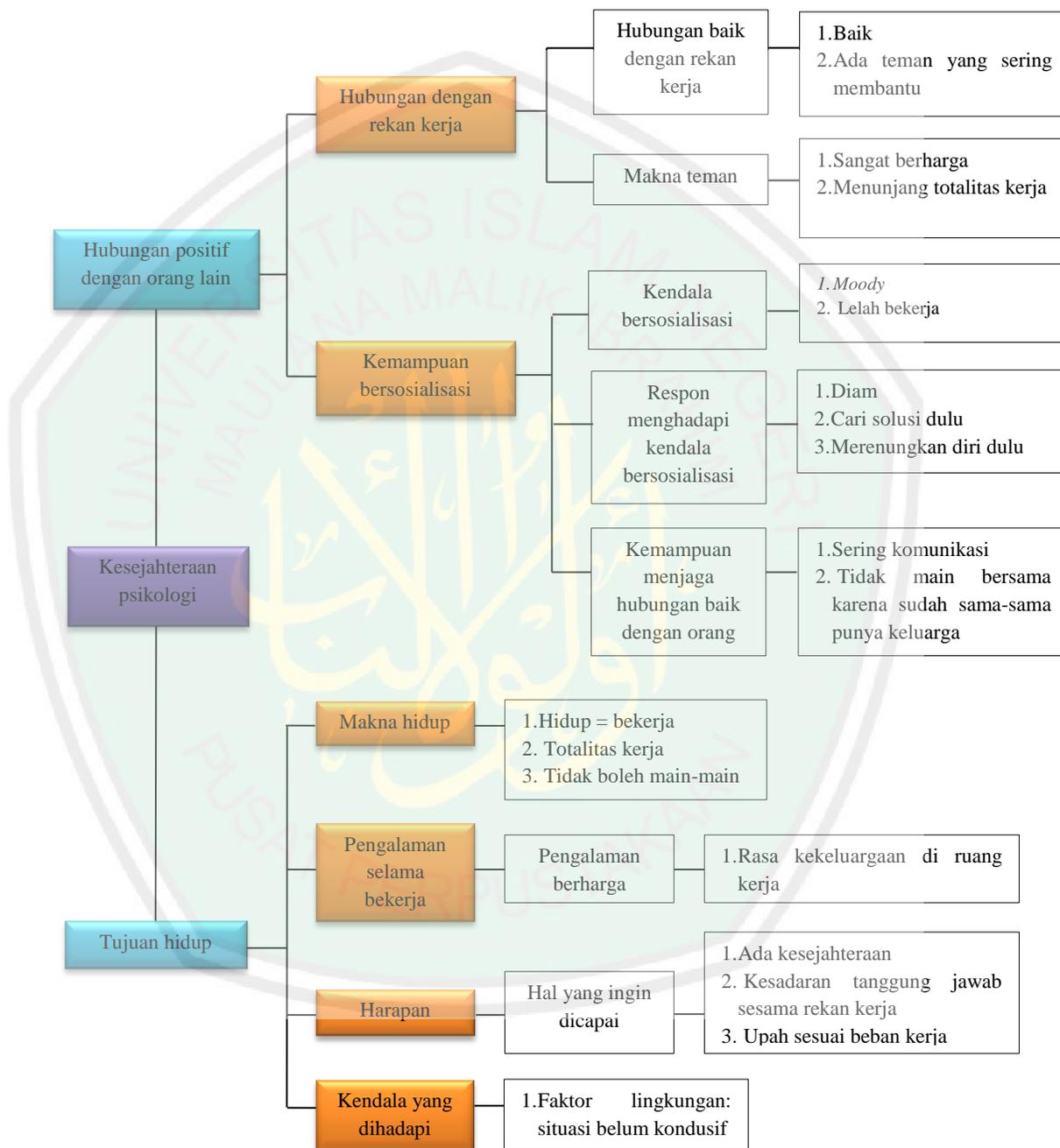
Skema Kesejahteraan Psikologi Pegawai Kontrak Dengan Kepribadian Terbuka

Subjek YEW – Aspek Penerimaan Diri



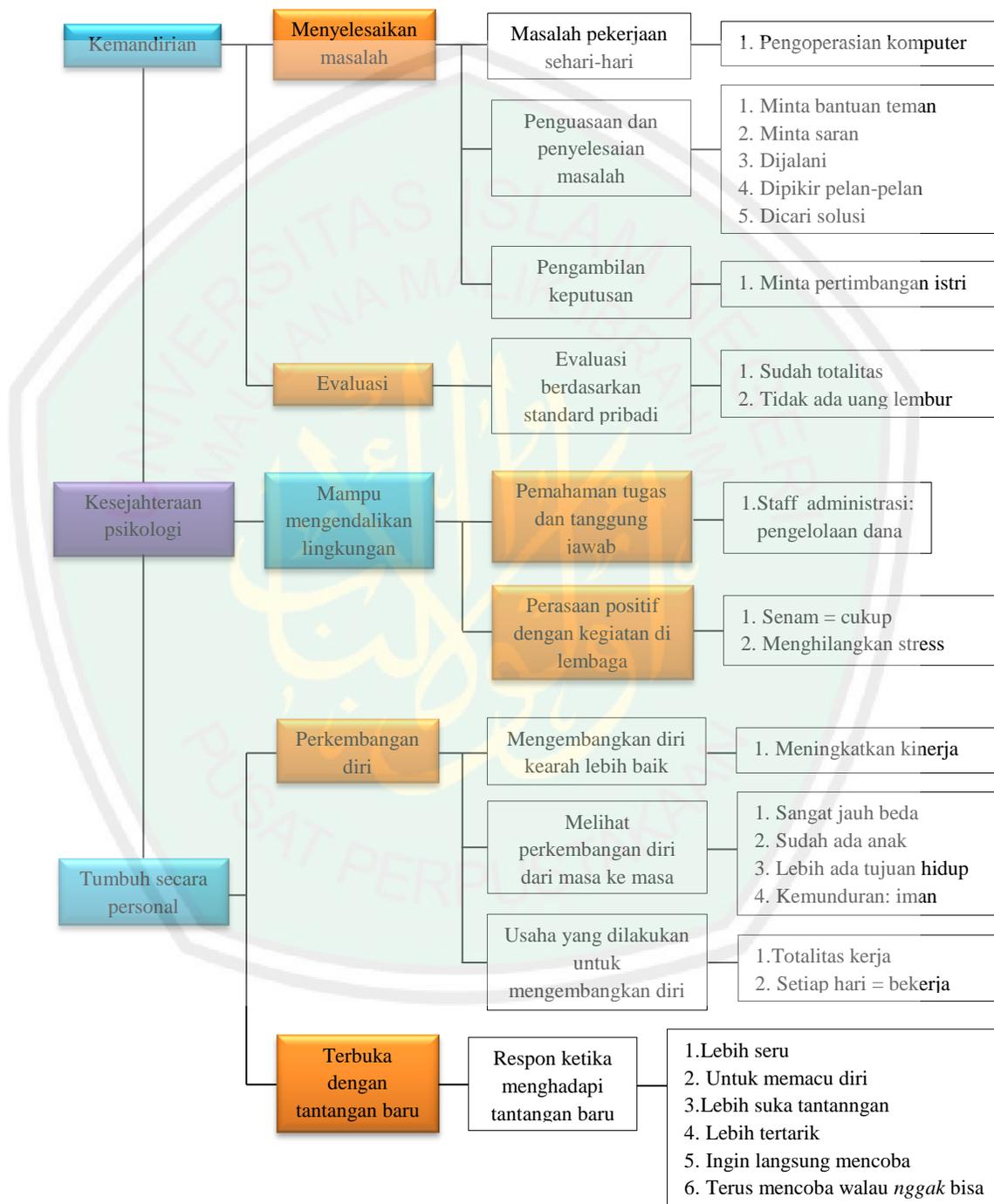
Skema Kesejahteraan Psikologi Pegawai Kontrak Dengan Kepribadian Terbuka

Subjek YEW – Aspek Hubungan Positif dengan Orang Lain dan Aspek Tujuan Hidup



Skema Kesejahteraan Psikologi Pegawai Tetap Dengan Kepribadian Terbuka

Subjek YEW – Aspek Kemandirian, Aspek Mampu Mengendalikan Lingkungan dan Aspek Tumbuh Secara Personal



LAMPIRAN III

TABLE VERBATIM SUBJEK III (AC)

1. Identitas subjek

Nama	: Achmad Chadhori
Usia	: 56 tahun
Agama	: Islam
Pendidikan terakhir	: SMA
Jumlah anak	: 4 (empat)
Status pegawai	: pegawai tetap
Lama bekerja	: 32 tahun

2. Latar belakang keluarga subjek

Anak ke 3 (tiga) dari empat bersaudara. Memiliki seorang istri dengan pendidikan terakhir S1, saat ini beliau tidak bekerja dan sebagai Ibu rumah tangga. Memiliki dua orang anak. Anak pertama sudah lulus kuliah dan menikah tapi belum dikaruniai momongan. Anak kedua tengah menempuh pendidikan S1 semester akhir.

3. Hasil observasi

Waktu wawancara	: Selasa, 02 Oktober 2018, waktu 10.00 – 12.00
Tempat wawancara	: ruang tamu kantor
Kondisi subjek	: memakai seragam kantor (pakaian bebas)

Gesture:

Subjek sedang mengerjakan tugas di ruangnya saat peneliti datang dan meminta menunggu beliau di ruang tamu kantor. Setelah menunggu sekitar setengah jam, baru subjek datang menyambut peneliti. Kesan pertama yang ditampilkan saat bertemu adalah ramah, menyapa dan menanyakan maksud kedatangan peneliti. Kemudian proses wawancara pun dimulai.

4. Kode

P : peneliti

S : subjek

Dokumen autobiografi subjek

Baris	Verbatim	Pemadatan fakta	Kalimat inti	Interpretasi
1.	<p>P: bagaimana perasaan Bapak dengan pekerjaan Bapak saat ini?</p> <p>S: yo.. nyaman-nyaman aja. Ya dikatakan puas. Soalnya suatu pekerjaan itu <i>kalok</i> dikerjakan dengan <i>enjoy</i>, rasa nyaman ya nyaman aja.. bagi saya lho ya. Meskipun jaraknya jauh dari Malang kesini, itu saya ya <i>enjoy</i> aja. Jelasnya ya gitu. Iya, istilahnya saya <i>nggak ada nggrundelkadohan ngene yo ndak</i>.</p>	<p>Nyaman, puas, dikerjakan dengan <i>enjoy, nggak nggrundel</i>.</p>	<p>- Nyaman - Puas - Enjoy - Tidak menggerutu</p>	<p>Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini</p>
2.	<p>P: bagaimana Bapak mengatasi perasaan tersebut?</p> <p>S: menghibur diri. Segala sesuatunya pekerjaan itu <i>kalok</i></p>	<p>Menghibur diri,</p>	<p>- Menghibur diri</p>	<p>Kemampuan</p>

	dikerjakan bersama-sama itu enak. Contohnya <i>gini</i> , saya sama temen-temen itu terbuka, entah pekerjaan apa aja. Saya selalu minta pendapat, meskipun ke anak muda, lebih tua dari saya, itu saya sering minta pendapat.	dikerjakan bersama itu enak. Saya selalu minta pendapat.	- Bekerjasama - Meminta pendapat	menguasai dan menyelesaikan masalah
3.	P: menurut Bapak, bagaimana pandangan orang lain terhadap Bapak? S: <i>kalok</i> menurut perasaan saya itu enak, <i>nggak</i> ada masalah. Saya sendiri meskipun orangnya keras tapi hanya di mulut aja. Istilahnya saya juga.. saling mengingatkan. Itu aja. Prinsip saya itu. Yang paling penting lagi, saya <i>kalok</i> .. memang kasar cuman <i>nggaksampek</i> menyakitkan hati soalnya <i>ambek</i> gurau, penyampaiannya <i>ambek</i> gurau. Dan lagi segala sesuatunya selesai ya selesai <i>ndak</i> ada <i>sampekngrundel</i> . Paling cuman beberapa menit.	Enak, <i>nggak</i> ada masalah. Saya orangnya keras di mulut, istilahnya saling mengingatkan. Yang penting, penyampaiannya <i>ambek</i> gurau.	- Tidak ada masalah - Keras di mulut - Saling mengingatkan - Penyampaian dengan bergurau	Kelebihan diri Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja Kemampuan menyampaikan emosi dengan baik
4.	P: hal-hal apa saja yang disukai dari diri Bapak? S: yang saya sukai itu <i>anu</i> .. ingin tahu apa yang saya tidak tahu ke temen-temen. Umpamanya dalam hal di IT, saya <i>ndak</i> bisa, saya minta ajarin biarpun ke anak muda. Itu aja bagi saya.	Saya ingin tahu apa yang saya tidak tahu. Saya minta ajarin.	- Ingin tahu - Minta diajari	Kelebihan diri

<p>5.</p>	<p>P: <i>trus</i> hal apa saja yang tidak disukai dan ingin diubah dari diri Bapak?</p> <p>S: <i>sing</i> jelas intinya <i>nek</i> harus diubah itu.. rasa malas aja. Tapi <i>kalok</i> rasa ingin tahu.. iya. Yang perlu saya ubah hanya masalah keimanan aja. Saya sering mengevaluasi diri, <i>kalok-kalok</i> saya merenung.. entah itu dengan temen dekat merasa <i>nggak</i> enak, di rumah itu saya pikir lagi. Jadi <i>ndak sampek</i> apa ya.. kasarnya dendam <i>gitu lho, ndak. Ndak</i> ada keinginan kearah situ, <i>ndak</i>.</p>	<p><i>Nek</i> harus diubah itu malas, masalah keimanan. Saya sering mengevaluasi diri, merenung, <i>ndak</i> dendam.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Harus diubah - Malas - Keimanan - Evaluasi diri - Merenung - Tidak dendam 	<p>Kekurangan diri Ingin meningkatkan keimanan Kelebihan diri</p>
<p>6.</p>	<p>P: bagaimana cara Bapak mengatasi kelemahan tersebut?</p> <p>S: itu sering tanya saya, sering diskusi. Ya contohnya saya <i>ndak</i> segan-segan untuk bertanya. Saya <i>ndak</i> memilih ini anak muda, ini tua. Saya itu <i>ndak</i> pernah malu. Meskipun itu anak muda. Masalahnya apa? Saya mengingat, saya punya kelemahan untuk jaman <i>now</i> ini lho ya. Tapi kita sudah <i>ndak</i> mengikuti jaman sekarang. Meskipun wawasan yang prinsip. Itu saya perlu, <i>ndak</i> pernah malu untuk bertanya.</p>	<p>Saya sering tanya, diskusi. Mengingat saya punya kelemahan. Saya <i>ndak</i> pernah malu untuk bertanya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sering bertanya - Diskusi - Memiliki kelemahan - Tidak malu bertanya 	<p>Kemampuan menguasai dan menyelesaikan masalah</p>
<p>7.</p>	<p>P: kira-kira dengan bertanya itu sudah mendapat jawabannya? Sudah terbantu dengan jawabannya itu?</p>			

	<p>S: ya <i>gini</i>, cuman kelemahan pribadi saya itu. <i>Ndak</i> tahu itu penyakit atau apa, saya <i>ndak</i> pernah periksa. Sampai saat ini, saya jarang periksa yang serius. Kelemahan saya itu sering lupa. Sekarang katakanlah saya tanya masalah IT, ini-ini lepas dari pintu itu sudah lupa. Sering itu saya alami. <i>Ndak</i> tahu ini penyakit <i>opo</i>. Cuman saya <i>ndak</i> ada rasa puas dengan ilmu-ilmu yang sekarang. Saya sering bertanya ke temen-temen. Makanya dulu awal saya masuk sini ini, sudah jamannya komputerisasi, saya dikasih pegangan komputer itu belajar disuruh menghadap. Belum menguasai cuman menghadap <i>tok</i> itu keringat sak jagung-jagung. Keluhannya itu <i>ndak</i> terlalu prinsip. Keluhannya itu hanya kecapekan, cuman rasa keingintahuan.. ingin. Akhirnya saya bukannya pamer ya, akhirnya saya dengan temen-temen itu lain. maksudnya lain itu saya belajar komputer itu <i>sampek</i> sekarang ya Alhamdulillah diberi Allah nikmat belajar <i>nggak</i> seperti temen-temen lain. itu sudah Alhamdulillah. Daripada nol putul diam <i>ndak</i> ada yang dikerjakan. Saya memang belajar cuman ya</p>	<p>Kelemahan pribadi saya itu sering lupa. Katakanlah masalah IT, lepas pintu itu sudah lupa.</p> <p>Saya <i>ndak</i> ada rasa puas dengan ilmu. Saya sering bertanya.</p> <p>Belum menguasai cuman menghadap itu keringat <i>sak</i> jagung. Keluhannya hanya kecapekan cuman ingin tahu.</p> <p>Alhamdulillah diberi nikmat belajar daripada <i>ndak</i> ada yang dikerjakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kelemahan pribadi - Sering lupa - Masalah IT - Tidak puas dengan ilmu - Belum menguasai - Keringat sejagung - Kelelahan - Ingin tahu - Bersyukur - Diberi nikmat belajar 	<p>Kekurangan diri</p> <p>Semangat belajar</p> <p>Kekurangan diri</p> <p>Reaksi yang muncul karena kekurangan diri</p> <p>Menemukan makna hidup</p>
--	--	---	---	---

	<p>kelemahan saya itu lupa. Dan yang lebih parahnya lagi, itu <i>kalok nggak</i>.. dalam hal operasional pekerjaan <i>kalok nggak</i> rutin, kontinu itu.. kan saya memegang dua ya, kepegawaian dan <i>akunting</i>. <i>Akunting</i> sendiri itu saya <i>ndak nguasai</i>. Hanya karena disini yang ditunjuk <i>nggak</i> ada yang mau apalagi yang dikeluhkan masalah komputer akhirnya saya ditunjuk ya sudah saya lakukan semampu saya meskipun saya sering lupa. Itu berjalan <i>sampek</i> sekarang mulai tahun 2012. Ya <i>enjoy</i> aja, cuman kelemahannya ya itu <i>kalok ndak</i> sering di komputer ya sering lupa. Tapi untungnya begitu kita rekonsiliasi ke dinas, dituntun sama mereka karena bukan disiplin ilmu kita tapi kita bisa sedikit <i>ngerti</i>, yang penting kan itu. Maunya saya ya yang muda-muda yang daya ingatnya masih oke, ITnya juga oke. <i>Toh</i> yang <i>mbimbingkan akuntingnya BPKD</i>. <i>Nek</i> kelemahannya saya ya lupa.</p>	<p>Kelemahannya cuman lupa, <i>kalok nggak</i> rutin.</p> <p>Saya memegang kepegawaian dan <i>akunting</i>. Saya lakukan semampu saya.</p> <p>Untungnya dituntun sama dinas karena bukan disiplin ilmu tapi bisa sedikit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kelemahan - Lupa - Tidak rutin - Memegang dua jabatan - Semampunya - <i>Dibriefing</i> dinas - Bukan disiplin ilmu - Bisa meski sedikit 	<p>Kekurangan diri</p> <p>Pemahaman tugas dan tanggung jawab pekerjaan</p> <p>Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini</p>
8.	<p>P: jika mengingat masalah saat bekerja, pernahkan Bapak mengalami hal yang tidak menyenangkan?</p> <p>S: saya rasa.. yang tidak menyenangkan ini <i>nek pas onokanu</i>.. pemeriksaan <i>mbak</i>. <i>Kalok</i> ada pemeriksaan</p>	<p>Tidak menyenangkan</p> <p><i>nek onok</i> pemeriksaan,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak menyenangkan 	<p>Pengalaman tidak menyenangkan</p>

	<p>itu sepertinya ikut bertanggung jawab meskipun saya <i>ndak</i> ikut menduduki satu jabatan. Kan itu kalok diperiksa kan jabatannya itu yang diperiksa, kan saya pembantu. Itu juga <i>koyok-koyok</i> punya rasa tanggung jawab, <i>jugak</i> ikut merasakan. Yang tidak menyenangkan itu <i>yo</i> hal-hal yang semacam itu. Saya <i>jugak</i> ikut merasakan penderitaan orang lain <i>jugak</i> karena prinsip saya selama masih satu rumah, itu saya juga merasakan. <i>Opo</i> itu <i>sing</i> dinamakan pejuang sejati (<i>tertawa sembari ditutupi kertas</i>) <i>ndak</i> tau <i>wis</i> saya istilah <i>gitu wis</i>.</p>	<p>seperti ikut bertanggung jawab, <i>jugak</i> merasakan.</p> <p>Saya ikut merasakan penderitaan orang lain karena prinsip saya selama satu rumah saya juga merasakan. .</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ada pemeriksaan - Ikut bertanggung jawab - Ikut merasakan penderitaan orang 	<p>selama bekerja</p> <p>Kemampuan berempati dan afeksi</p>
9.	<p>P: bagaimana perasaan Bapak mengingat hal tersebut?</p> <p>S: wah <i>yo..</i> ada semacam ada hikmah.. dibalik itu ada hikmah untuk evaluasi kita supaya lebih berhati-hati.</p>	<p>Ada hikmah untuk evaluasi supaya lebih hati-hati</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hikmah - Evaluasi - Lebih hati-hati 	<p>Respon terhadap pengalaman masalah</p>
10.	<p>P: bagaimana sikap Bapak terhadap kondisi Bapak saat ini?</p> <p>S: <i>sikape yo..</i> disyukuri <i>ae</i>, dinikmati<i>lah</i>. Dinikmati aja pekerjaan itu. Terlepas itu sulit, sesulit apapun <i>kalok</i> kita masih bersandar pada Gusti Allah Insyaa Allah pasti ada jalan. Prinsip saya itu <i>gini</i>, <i>kalok</i> kita</p>	<p>Disyukuri, dinikmati. Sesulit apapun pasti ada jalan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disyukuri - Dinikmati - Psati ada jalan 	<p>Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini</p>

	<p>berjalan sudah <i>mentok</i>, menatap <i>tembok yo mbak</i>, itu saya selalu <i>inget</i> pasti ada jalan. <i>Wong kalok</i> saya ada acara yang sulit, merasa sulit, menurut saya sulit, mesti mau berangkat itu habis subuhan itu ya <i>ndungaku ya ngunu mbak</i>. Paling tidak takdir itu saya pasrahkan, hanya itu aja. <i>Wis pasrah tok</i>, kunci saya disitu.</p>	<p><i>Kalok</i> merasa suit, mesti <i>ndunga</i>, pasrah, kunci saya disitu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Merasa sulit - Berdoa - Pasrah 	<p>Kemampuan menguasai dan menyelesaikan masalah</p>
11.	<p>P: apa saja yang membuat Bapak semangat bekerja untuk saat ini?</p> <p>S: untuk saat ini itu yang penting sama temen... <i>enjoy</i>. Saya disini mungkin temen-temen tahu saya itu paling <i>mbanyol mbak</i>, paling kocak.. menurut saya. Tapi memang <i>gitu</i>, saya biasakan, saya kondisikan <i>gitu</i>. Jadi biar suasana ini ndak tegang. Sepanjang kita <i>enjoy</i>, sepanjang kita sama temen itu baik, biarpun.. aku <i>kalok ngomong tok mbak kelihatane</i> kasar tapi habis <i>gitu getun mbak</i>. Saya pikir.. <i>lapo sih ngene iki</i>. Hanya itu saja <i>mbak</i>. Saya <i>ndak</i> pilih-pilih ini muda-tua, yang penting saling <i>sharing</i>. <i>Kalok</i> sering <i>sharing</i> kan enak <i>mbak</i>. <i>Kalok</i> mau <i>ngomong</i> apa <i>gitu</i> enak, <i>cek awetenom masio wis tuwek hehe</i></p>	<p>Saat ini yang penting sama temen, <i>enjoy</i>. Saya paling kocak. Saya kondisikan begitu biar <i>ndak</i> tegang.</p> <p>Aku <i>kalok ngomong</i> kasar tapi <i>getun</i> mbak.</p> <p>Yang penting saling <i>sharing</i>, <i>cek awet enom</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bersama teman - Enjoy - Paling kocak - Supaya tidak tegang - Kasar jika bicara - Menyesal - Saling <i>sharing</i> - Awet muda 	<p>Motivasi bekerja</p> <p>Kekurangan diri</p> <p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan</p>

				kerja
12.	<p>P: bagaimana hubungan Bapak dengan rekan kerja Bapak saat ini?</p> <p>S: <i>o, yo itu tadi mbak, wis simpel ae ya.</i></p>	-	-	-
13.	<p>P: siapa rekan kerja yang paling dekat dengan Bapak selama ini?</p> <p>S: <i>ya Insyaa Allah semuanya mbak terlepas dari senang-ggak senang. Saya itu ndak mau nyimpen dendam, nggarai loro ati. Nek dipupuk terus yo efeknya ndak bagus untuk kita. Ada temen yang sering saya kerjai.. Anwar itu mbak, meskipun saya sering kerjai. Saya ndak mau mbeda-mbedakan orang toh juga kita jugaknggak bersih tho mbak, saya cuman njaga itu. Sebetulnya semua temen saya suka mbak asal kita bisa menempatkan. Meskipun manusia nggak sempurna cuman saya berusaha semaksimal mungkin yo opo carane cek gak ada sakit hati. Itu yang saya eman. Yang paling dekat itu ya Anwar itu trus kaji Arifin trus sama Dian, bukan karena jabatannya, bisa menempatkan diri.. itu yang saya senang. Ya kalok hati kecil itu ada aja, temen itu menonjolkan dirinya,</i></p>	<p>Saya <i>ndak</i> mau <i>nyimpen</i> dendam, <i>nggarai loro ati.</i></p> <p>Anwar sering saya kerjai. Saya <i>ndak</i>mbeda-mbedakan, cuman <i>njaga.</i></p> <p>Berusaha <i>cek gak</i> ada sakit hati.</p> <p>bukan karena jabatan, bisa menempatkan diri.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak dendam - Membuat sakit hati - Anwar - Tidak membedakan - Menjaga - Berusaha tidak ada sakit hati - Dapat menempatkan diri 	<p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p> <p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p> <p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p>

	<p>bagi saya.. sudahlah itu kan urusan mereka sama Tuhan, kita <i>ndak</i> boleh <i>menjudge</i>. Biar apa? Biar mereka juga <i>enjoy</i> sama saya. Biar pun secara pribadi <i>ndak</i> seneng, justru saya ingin menghindari hal-hal itu.</p>	<p>Tidak boleh <i>menjudge</i> biar mereka <i>enjoy</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak <i>menjudge</i> - Agar mereka nyaman 	<p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p>
14.	<p>P: selain dengan beliau, apakah Bapak mengalami kesulitan untuk bersosialisasi? S: <i>Insyaa Allah</i> untuk sementara ini <i>ndak</i> ada, <i>mbak</i>. <i>Kalok</i> sosialisasi saya berusaha semaksimal mungkin.. silaturahmi. Meskipun dari bagian <i>cleaning service</i>.. itu <i>ndak</i> saya bedakan. Bagi saya, kita sama.</p>	<p>Sementara ini <i>ndak</i> ada. semaksimal mungkin silaturahmi. Bagi saya, kita sama.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak kesulitan - Silaturahmi - Kita semua sama 	<p>Kemampuan bersosialisasi</p>
15.	<p>P: apa makna teman bagi Bapak? S: <i>nek</i> dari temen, <i>maknane yo buanyak mbak</i>. Bisa kita <i>sharing</i>, tukar ilmu, <i>trus</i> lagi <i>kalok</i> kita saling membutuhkan, itu intinya. <i>Nek makna temen</i> bagi saya seperti keluarga. Soalnya dari awal saya disini pimpinan yang dulu itu <i>familier</i>. <i>Kalok familier</i> itu enak <i>mbak</i>, <i>enjoy</i>, <i>nggak mbedak-mbedakno</i>, lebih fleksibel, <i>sampek</i> kebelakang (<i>kebun</i>).</p>	<p>Banyak, bisa <i>sharing</i>, tukar ilmu, saling membutuhkan, seperti keluarga, <i>nggak mbedak-mbedakno</i>, lebih fleksibel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Sharing</i> - Tukar ilmu - Saling membutuhkan - Tidak membedakan - Lebih fleksibel 	<p>Hubungan baik dan positif dengan rekan kerja</p>
16.	<p>P: bagaimana Bapak memelihara hubungan baik dengan</p>			

	<p>rekan kerja?</p> <p>S: ya salah satunya itu <i>mbak, kalok</i> yang sholat, itu saling mengingatkan. Kan enak <i>mbak, kalok</i> kita <i>enjoy, koyok</i> kaji Arifin itu <i>kalok</i> saya lagi <i>nggetu</i> itu <i>kalok</i> sudah waktunya.. dibell <i>mbak</i> saya, ayok <i>duhur iki</i>. <i>Kalok</i> saya sendiri mesti <i>bengok-bengok</i>. Mulai disini <i>sampek</i> disana itu <i>tak opyak-opyak</i>, saya budayakan untuk menyapa, pendekatan. Hanya itu aja <i>mbak</i>, saling mengingatkan intinya. Dan saya paling cerewet <i>mbak</i>. <i>Kalok ndak</i> segan ceplas-ceplos, kelihatannya saya kasar <i>trus</i> habis <i>gitu yo</i> sudah. <i>Trus</i> bukannya saya pamer, setiap datang itu mesti semuanya saya salami. Agar <i>opo?</i> Saya mengingat pribadi saya itu darimana, saya itu aja. <i>Kalok</i> salam kan enak, saling mengingatkan, saling mendoakan.</p>	<p>Salah satunya saling mengingatkan.</p> <p>Saya budayakan untuk menyapa, pendekatan, saling mengingatkan intinya.</p> <p>Saya cerewet, kelihatannya kasar tapi habis gitu sudah.</p> <p>Semua saya salami, saling mendoakan.</p>	<p>- Saling mengingatkan</p> <p>- Budayakan menyapa</p> <p>- Pendekatan</p> <p>- Cerewet</p> <p>- Terkesan kasar</p> <p>- Bersalaman</p> <p>- Saling mendoakan</p>	<p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p> <p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p> <p>Kekurangan diri</p> <p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p>
17.	<p>P: apa yang Bapak lakukan guna mempertahankan hubungan baik dengan rekan kerja?</p> <p>S: ya itu tadi <i>mbak</i>, silaturahmi. Kelihatannya sepele tapi <i>kalok</i> kita rasakan dengan hati, hasil <i>mbak, gak onok</i></p>	<p>Silaturahmi, sepele tapi hasil gak onok regone.</p>	<p>- Silaturahmi</p> <p>- Sepele tapi ada</p>	<p>Kemampuan menjaga hubungan</p>

	<p><i>regone. Kalok</i> beda pendapat itu, prinsip saya sepanjang <i>ndak</i> menyimpang ajaran. Itu urusanmu dengan Tuhan. Karena menurut saya, <i>ndak</i> punya wewenang untuk menghakimi. Saya juga paling seneng itu njaga perasaan orang mbak. Saya itu bener ceplos-ceplos, <i>kalok</i> hal-hal <i>sing sifate</i> mendasar, saya seneng sama diri saya.. <i>saaken wong. Saiki ngamuk, maringono getun, gak tegoan</i>. Dan aku <i>iku, mohtukuran, eman</i>.</p>	<p>Beda pendapat sepanjang <i>ndak</i> menyimpang ajaran. Saya seneng njaga perasaan orang. Aku <i>iku moh tukaran</i>.</p>	<p>hasil</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beda pendapat - Tidak menyimpang ajaran - Menjaga perasaan - Tidak mau bertengkar 	<p>baik dengan rekan kerja</p> <p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p>
18.	<p>P: apa makna hidup bagi Bapak?</p> <p>S: <i>maknane yo</i>, selama kita diberi kesempatan ya untuk berbuat baik aja. Sesama temen, sesama keluarga. Bisa sosialisasi.</p>	<p><i>Maknane</i>, kita diberi kesempatan untuk berbuat baik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan berbuat baik 	<p>Menemukan makna hidup</p>
19.	<p>P: apa sajakah yang menjadi harapan Bapak dalam bekerja?</p> <p>S: semuanya biar lancar-lancar aja. <i>Nek</i> harapan saya itu, yang kita kerjakan hari ini <i>sampek</i> seterusnya itu kerjasama, ya lancar-lancar aja, kebersamaan, berjalan dengan baik, <i>ndak</i> ada halangan <i>opo-opo</i>, selain doa itu tadi. Saya itu cenderung lebih banyak mengalah, baik kesiapa aja, baik ke istri saya.</p>	<p>Semuanya lancar, kerjasamanya, kebersamaan, berjalan dengan baik. saya lebih banyak mengalah.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lancar - Kerjasama - Kebersamaan - Berjalan dengan baik - Banyak mengalah 	<p>Menemukan tujuan hidup</p>

20.	<p>P: bagaimana Bapak menilai kinerja Bapak selama ini?</p> <p>S: menurut kinerja saya itu kurang puas. Ada hal-hal yang belum saya serap, banyak hal. Belum sepenuhnya dikuasai. <i>Kalok</i> di dalam ITkan masih monoton, masih meluas. Adakalanya kurang yang kita serap.</p>	Menurut saya kurang puas, ada yang belum saya kuasai.	<ul style="list-style-type: none"> - Kurang puas - Belum menguasai 	Penilaian kinerja berdasarkan standard pribadi
-----	---	---	--	--

Wawancara kedua

21.	<p>P: kira-kira selama bekerja disini itu yang paling berkesan menurut Bapak itu apa?</p> <p>S: yang paling berkesan itu.. dapat tambah ilmu. menurut saya, dari awal saya cerita tadi <i>yo</i> itu, tambah ilmu. Tadinya di sekolah cuman teori, disini prakteknya. Tambah wawasan.</p>	Yang paling berkesan tambah ilmu, tambah wawasan.	<ul style="list-style-type: none"> - Tambah ilmu - Tambah wawasan 	Pengalaman menyenangkan selama bekerja
22.	<p>P: adakah yang ingin dicapai Bapak dalam waktu dekat ini?</p> <p>S: yang ingin dicapai dalam waktu dekat ini.. kebahagiaan dunia-akhirat. Kok <i>kejeruen yo</i>..</p>	Dalam waktu dekat ini, kebahagiaan dunia-	<ul style="list-style-type: none"> - Kebahagiaan dunia-akhirat 	Menemukan tujuan hidup

	menikmati hidup aja. Menikmati masa pensiun. Cara menikmatinya, banyak silaturahmi aja. Dikatakan hiburan ya hiburan, nambah umur ya nambah umur.	akhirat, menikmati masa pensiun, banyak silaturahmi.	- Menikmati masa pensiun - Silaturahmi	
23.	P: bagaimana usaha Bapak untuk mencapai hal tersebut? S: <i>wah iki yo gandeng iki mbak</i> . Menjaga silaturahmi, menjaga hubungan baik.	Menjaga silaturahmi, menjaga hubungan baik.	- Menjaga silaturahmi - Menjaga hubungan baik	Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja
24.	P: permasalahan apa yang biasa Bapak temui sehari-hari dalam bekerja? S: <i>nek</i> permasalahan itu gini, saya sebagai UP ya, kadang-kadang sering mengingatkan <i>temen trus</i> dalam hal ini <i>ndak</i> dilaksanakan ini <i>rumangsane</i> ya apa. Kurang nyaman. Padahal setiap hari <i>wis bengok-bengok</i> . Yang penting niat kita <i>mbak, kalok</i> niat kita positif, <i>ngomongnya</i> ikhlas, saya kira enak. Yang penting penyampaiannya. <i>Kalok</i> penyampaiannya kita <i>mentang-mentang, waduh..</i> saya ingatkan pribadi saya sendiri itu <i>ojok sampek wong</i> gak nyaman.	Kadang sering mengingatkan <i>trus ndak</i> dilaksanakan ya kurang nyaman. <i>Kalok</i> niat positif, <i>ngomongnya</i> ikhlas, enak. Yang penting penyampaiannya.	- Sering mengingatkan - Tidak dilaksanakan - Kurang nyaman - Niat positif - Bicara dengan ikhlas - Penyampaian	Pengalaman tidak menyenangkan dengan rekan kerja Kemampuan menguasai dan menyelesaikan masalah
25.	P: bagaimana cara menyelesaikannya? S: pendekatan <i>yo mbak</i> , pendekatan persuasif <i>cek</i> enak,	Pendekatan persuasif	- Pendekatan	Kemampuan

	<p>biar nyaman. <i>Aku mek butuhe iku tok.</i> Makin kebelakang <i>kok koyok</i> pemikiran itu semakin saya selektif <i>mbak.</i> Artinya <i>gini,</i> menjalankan kehidupan itu senyaman mungkin.</p>	<p>cek enak. Makin selektif, menjalankan kehidupan senyaman mungkin.</p>	<p>persuasif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Makin selektif - Menjalankan hidup senyaman mungkin 	<p>menguasai dan menyelesaikan masalah</p>
26.	<p>P: bagaimana Bapak menghadapi persoalan sulit?</p> <p>S: <i>waduh.. ketuhanan ya mbak. Wis gak iso ngalahno mbak.</i> Ya pasrah, ya nyuwun bagaimana caranya supaya semampu kita. <i>perkoro</i> tekabul atau tidak itu hak prerogatif <i>Gusti Allah.</i> Ya jeleknya saya itu <i>gini mbak, lek wis kecentok</i> sholat malem, saya semaksimal mungkin setiap saya sholat pasti kirim doa ke orang tua. Agar apa? Agar kita bisa dekat, pengertian dekat dengan <i>Gusti Allah</i> itu <i>mek</i> kita sering introspeksi diri <i>iku</i> enak, <i>nang awak iki enak,</i> tenang. <i>Gak</i> terlalu <i>ngejudge</i> orang.</p>	<p>Ya pasrah, <i>nyuwun</i> caranya semampu kita.</p> <p>Semaksimal mungkin setiap sholat kirim doa ke orang tua agar dekat. Sering introspeksi diri <i>iku</i> enak, tenang, <i>gak</i> terlalu <i>ngejudge</i> orang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pasrah - Meminta petunjuk - Doakan orang tua - Agar dekat - Sering introspeksi diri - Tenang - Tidak mudah menjudge 	<p>Respon terhadap masalah</p> <p>Respon terhadap masalah</p>
27.	<p>P: kira-kira siapa yang paling berpengaruh dalam hidup Bapak?</p> <p>S: <i>waduh, nek digawe jeru-jeruan yo</i> Tuhan <i>ambek</i> Nabi <i>mbak. Iyo, gak isok. Iku</i> paling <i>jeru mbak. Kalok</i> bersandar pada mereka, <i>Insyaa Allah</i> ke sesama itu</p>	<p>Tuhan <i>ambek</i> Nabi, <i>mbak.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tuhan - Nabi 	<p>Orang yang paling berpengaruh</p>

	dapat petunjuk. Yang paling prinsip <i>iku wong tuwombak</i> . Memang harusnya berangkatnya orang tua baru <i>Gusti Allah</i> , terutama Ibu.	Yang paling prinsip <i>iku wong tuo</i> terutama Ibu.	- Orang tua - Ibu	Orang yang paling berpengaruh
28.	P: nah kira-kira peran orang tua itu kayak gimana? S: saya itu, <i>saknoan</i> . <i>Ndak</i> mengada-ada, dari hati saya. Saya <i>ndak</i> bedakan.	Saya itu <i>saknoan</i> , <i>ndak</i> bedakan.	- Mudah kasihan - Tidak membedakan	Pengambilan keputusan atas dasar rasa kasihan, tidak tega
29.	P: apa saja kegiatan Bapak sehari-hari? Selain bekerja ini pekerjaan Bapak itu apalagi? S: <i>sing</i> jelas <i>mbak</i> , <i>kalok</i> dulu saya sering <i>nanak</i> nasi <i>kalok</i> pagi. <i>Trus</i> <i>sing</i> jelas aku <i>gak</i> seneng <i>neng omah</i> <i>iku nek ono tingslrengkrah</i> barang cucian. Bukannya saya pamer, saya itu <i>gak tegoan</i> . <i>Yo</i> bersih-bersih <i>mbak</i> , kegiatan yang ada di rumah. <i>Iku nek</i> dikalkulasi <i>ngene mbak</i> , 90 persen ikhlas 10 persen <i>gak</i> ikhlas. Itupun <i>gini</i> , <i>nek wis kekeselen</i> <i>iko mbak</i> , paling <i>nggak mbantu opo..</i> itu aja.	Dulu saya sering <i>nanak</i> nasi. Saya itu <i>gak tegoan</i> , <i>yo</i> bersih-bersih. <i>Nek wis kekeselen</i> paling <i>nggak mbantu opo</i> .	- Sering menanak nasi - Tidak tega - Bersih-bersih - Lelah - Membantu	Merasa adanya persamaan peran Kemampuan berempati dan afeksi
30.	P: bagaimana manfaat dari kegiatan yang Bapak lakukan? S: manfaatnya? Banyak. Untuk mempererat <i>anu mbak..</i>	Manfaatnya mempererat	- Mempererat kasih	Perasaan positif

	<p>kasih sayang. <i>Trus sing</i> lebih simpel, satu. Yang kedua untuk pembelajaran. Memberi contoh meskipun <i>ndak</i> seratus persen.</p>	<p>kasih sayang, memberi contoh.</p>	<p>sayang</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memberi contoh 	<p>dengan pekerjaan saat ini</p>
31.	<p>p: bagaimana pendapat Bapak tentang lingkungan pekerjaan Bapak? Dari ruangannya, rekan kerjanya, itu menurut Bapak gimana?</p> <p>S: <i>nek</i> lingkungan pekerjaan saya ya.. nyaman <i>mbak</i>, tapi itu tergantung dari kitanya sendiri. Bagi saya pribadi, nyaman, semuanya nyaman. Saya itu <i>gak</i> pilih-pilih <i>mbak</i>, <i>masio tempate</i> model <i>yo opo ae</i>. <i>Mangkanya</i> kan kembali ke kita. <i>Masio</i> kita <i>muager-mager lek gak</i> nyaman, <i>masio sempit lek</i> nyaman. Masih dalam lingkungan. Rumahku <i>surgaku ngunu bek'e yo hehe</i></p>	<p>Tergantung kita sendiri. Menurut saya pribadi, semuanya nyaman. Saya <i>gak</i> pilih-pilih.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tergantung pribadi - Semuanya nyaman - Bukan pemilih 	<p>Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini</p>
32.	<p>P: bagaimana pendapat Bapak tentang kegiatan di lembaga? Kegiatan di kantor ini apa aja sih Pak, selain tugas inti? Kayak yang Hari Jumat itu ada senam pagi, trus apalagi?</p> <p>S: iya, senam pagi <i>trus kalok</i> lainnya itu <i>nggak</i> ada <i>mbak</i>. <i>Kalok</i> menurut ukuran kantor ya sudah cukup. <i>Kalok</i> ada tambahan semacam rekreasi itu cuman tambahan, sebagai <i>refresing</i>.</p>	<p>Senam pagi, menurut ukuran kantor, sudah cukup.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah cukup 	<p>Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini</p>

33.	<p>P: adakah keinginan Bapak untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik? kira-kira aspek apa yang ingin dikembangkan?</p> <p>S: <i>wuh..</i> jelas ada. yang perlu dikembangkan ya.. kemandirian.</p>	Jelas ada, kemandirian.	- Kembangkan kemandirian	Menemukan tujuan hidup
34.	<p>P: kemandirian yang seperti apa maksudnya, Pak? Mandiri dalam hal apa?</p> <p>S: (<i>berpikir selama sekitar sepuluh menit</i>).. nek kemandirian itu berarti melalui usaha <i>yo mbak yo?</i></p>	(<i>berpikir</i>)	(<i>berpikir</i>)	
35.	<p>P: <i>nggih</i>, usaha yang dilakukan itu apa?</p> <p>S: <i>yo..</i> memperbaiki yang belum dimiliki. <i>Opo yo.. contone.. koyok</i> hal <i>opo yo.. (berpikir selama lima menit)</i>. Finansial mbak, <i>soale</i> kan itu untuk kelanjutan. <i>Yo, iku ae yo?</i></p>	<i>Yo..</i> memperbaiki yang belum diperbaiki. Finansial, <i>mbak</i> .	- Memperbaiki - Belum diperbaiki - Finansial	Menemukan tujuan hidup
36.	<p>P: usaha yang sudah dilakukan itu apa, Pak?</p> <p>S: soalnya <i>gini mbak</i>, saya itukan orangnya <i>nggakbisaan</i>. Usaha <i>opo ae</i>, dulu kan sebelum di UPT ini, di Nggrati, <i>isine mek dibujuki tok, mbak</i>. Dalam hal penjualan, <i>ancene wong bakul iku lho mbak, pinter-pinter</i>. Contoh <i>yo</i>, waktu saya panen ketela itu dibeli oleh orang tengkulak perempuan <i>iku</i> dipilih, yang</p>	Saya orangnya <i>nggak bisaan</i> , usaha <i>opo ae</i> <i>dibujuki tok, mbak</i> .	- Tidak tegaan - Usaha - Tidak cocok - Dibohongi	Kekurangan diri

	<p>besar-besar dipilih, yang kecil disingkirkan. Mestinya, <i>kalok</i> niat beli, ya beli semua kan, jangan dipilih. <i>Dasare</i> aku <i>gakisok</i>, <i>wis koyok wong pasrah mbak</i>. <i>Nek</i> dalam berbisnis <i>ngono iku koyoke</i> gak cocok, bukannya <i>kapok</i> ya, <i>gak</i> bisa. <i>Saknoan</i>, <i>ndelok wong iku lho, saknoan</i>. <i>Kelemahane</i> ya dimanfaatkan orang lain. <i>repot</i> aku <i>mbak</i>. <i>Sing</i> jelas aku <i>gak isok</i> usaha, itu tadi. <i>Moh geger</i>. <i>Mangkanya</i> saya itu mau <i>nggak</i> jawab ke <i>sampean</i> itu <i>wedi keliru</i> karena saya sendiri itu ya apa adanya <i>gini</i>. <i>Trus kalok samean desek yo</i> bingung aku. Aku <i>njawab maleh koyok</i> dibuat buat. <i>Gak</i> bisa. Lebih baik ya <i>gitu</i>. <i>Hehe sorry yo</i>. <i>Sing</i> penting <i>samean jugak</i> nyaman dapat dari saya apa adanya.</p>	<p><i>Dasare</i> aku <i>gak isok</i>, <i>koyoko pasrah</i>. <i>Nek</i> dalam berbisnis <i>ngonokoyoke</i> gak cocok, <i>saknoan</i>. <i>Kelemahane</i>yo dimanfaatkan orang lain. <i>moh geger</i>.</p> <p>Saya apa adanya <i>gini</i>, <i>kalok samean desek yo</i> bingung aku.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak bisa - Pasrah - Tidak cocok berbisnis - Mudah kasihan - Dimanfaatkan orang - Apa adanya - Didesak Bingung 	<p>Kekurangan diri</p> <p>Kemampuan mengkomunikasikan apa yang dirasakan</p>
37.	<p>p: adakah perkembangan yang berhasil Bapak capai?</p> <p>S: <i>kalok</i> dikatakan berhasil ya saya kira semua orang mengatakan belum berhasil. <i>Kalok</i> saya sendiri ya belum berhasil. Karena apa? Karena masih banyak kekurangan-kekurangan dalam hal, segala hal udah. Cuman ya kadang-kadang <i>lalian</i>. Aku orangnya <i>bener yo kakean omong</i> tapi yo itu. Itu Chadhori.</p>	<p>Saya sendiri belum berhasil karena banyak kekurangan. Kadang <i>lalian, kakean omong</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Belum berhasil - Banyak kekurangan - Sering lupa - Banyak bicara 	<p>Kemampuan mengevaluasi perkembangan pribadi</p>

38.	<p>P: bagaimana pendapat Bapak tentang tantangan baru/ pengalaman baru dalam hidup?</p> <p>S: <i>nek prosoku yo..</i> selagi bermanfaat bagi saya dan sekitarnya.. mengapa tidak. Menambah wawasan, menambah pengalaman, menambah teman untuk sosialisasi. <i>Wis</i>, tiga itu.</p>	<p>Selagi bermanfaat mengapa tidak. Menambah wawasan, ilmu, teman.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mengapa tidak - Menambah wawasan - Menambah teman 	<p>Terbuka terhadap pengalaman baru</p>
39.	<p>P: bagaimana sikap Bapak ketika mengalami tantangan/ pengalaman baru tersebut?</p> <p>S: ya dibuat nyaman aja. <i>Gini</i> maksudnya, selama kita masih ada rekan kerja, itu kita manfaatkan. Kan ilmu itu <i>ndak</i> bisa satu orang, kan bisa banyak orang. Kadang-kadang mampu <i>sampean</i> dibidang ini, saya bisa konsultasi ke <i>sampean</i>. Masalah energi juga <i>ndak</i> sama. Ada kerjasama.</p>	<p>Dibuat nyaman. Selama ada rekan kerja kita manfaatkan.</p> <p>Ilmu <i>ndak</i> bisa satu orang, ada kerjasama.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dibuat nyaman - Memanfaatkan rekan kerja - Kerjasama 	<p>Respon terhadap tantangan baru</p> <p>Respon terhadap tantangan baru</p>
40.	<p>P: bagaimana pendapat Bapak tentang diri Bapak yang dulu dengan diri Bapak sekarang?</p> <p>S: lebih nyaman sekarang, karena apa? Bisa introspeksi diri dari pengalaman yang lama, yang kurang wawasan sehingga dengan keadaan yang sekarang lebih nyaman lagi. Mungkin dalam banyak hal. Pengatahuan baru, tadinya <i>ndak</i> ada sistem</p>	<p>Lebih nyaman sekarang, bisa introspeksi, banyak pengetahuan baru, bisa membedakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lebih nyaman - Bisa introspeksi - Banyak pengetahuan - Bisa membedakan 	<p>Mampu melihat perkembangan diri dari waktu ke waktu</p>

	<i>trus</i> sekarang ada. bisa membedakan antara yang lama dengan yang baru.			
41.	<p>P: apakah mengalami kemajuan atau kemunduran?</p> <p>S: kemajuan, kemunduran.. sebetulnya <i>nggak</i> ada istilahnya tambah mundur <i>yo</i>, tambah maju saya. <i>Bentuke</i> gini, tadinya saya <i>nggak</i> bisa komputer sekarang bisa komputer meskipun berapa persen. Dan lebih pentingnya lagi, saya itu berusaha ingin bisa untuk yang lebih, meskipun <i>kebentur</i> lupa. Tapi saya lupa dalam pekerjaan saya sehari-hari, saya laksanakan tanpa pilih-pilih. Saya <i>kalok ndak enjoy mbak</i>, jauh-jauh dari Malang <i>kesini iku wis gak kiro melbu bendino mbak</i>. Paling inti sebetulnya ini <i>mbak</i>, di <i>enjoy</i> dan keikhlasan hati. <i>Kalok ndak gitu wis remek di embong mbak</i>.</p>	<p>Tambah maju saya. Tadinya <i>nggak</i> bisa komputer sekarang bisa.</p> <p>Berusaha ingin bisa lebih meskipun lupa, saya lakukan tanpa pilih-pilih.</p> <p>Paling inti di <i>enjoy</i> dan keikhlasan hati.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tambah maju - Bisa komputer - Ingin bisa - Meskipun lupa - Tidak memilih tugas - Enjoy - Keikhlasan hati 	<p>Mampu melihat perkembangan diri dari waktu ke waktu</p> <p>Menemukan tujuan hidup</p> <p>Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini</p>

TABLE KATEGORISASI SUBJEK III (AC)

Pemadatan fakta	Subtema	Tema	Kategori
Nyaman, puas, dikerjakan dengan <i>enjoy, nggak nggrundel</i> . (AC1.1)	Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini	Sikap positif terhadap pekerjaan	Penerimaan diri (<i>self acceptance</i>)
Untungnya dituntun sama dinas karena bukan disiplin ilmu tapi bisa sedikit. (AC1.7)			
Paling inti di <i>enjoy</i> dan keikhlasan hati. (AC2.41)			
Disyukuri, dinikmati. Sesulit apapun pasti ada jalan. (AC1.9)	Respon terhadap pengalaman masalah		
Enak, <i>nggak</i> ada masalah. Saya orangnya keras di mulut, istilahnya saling mengingatkan. Yang penting, penyampaiannya <i>ambek</i> gurau. Saya ingin tahu apa yang saya tidak tahu. Saya minta ajarin. Saya sering mengevaluasi diri, merenung, <i>ndak</i> dendam. (A1.3-5)	Kelebihan	Kelebihan dan kekurangan diri	
Saya apa adanya gini, <i>kalok samean desek yo</i> bingung aku. (AC2.36)			
<i>Nek</i> harus diubah itu malas, masalah keimanan. (AC1.5)	Kekurangan		
Kelemahan pribadi saya itu sering lupa. Katakanlah masalah IT, lepas pintu itu sudah lupa. Kelemahannya cuman lupa, <i>kalok nggak</i> rutin. (AC1.7)			

Aku <i>kalok ngomong</i> kasar tapi <i>getun</i> mbak. (AC1.11)			
Saya orangnya <i>nggak bisaan</i> , usaha <i>opo ae</i> dibujuki tok, <i>mbak</i> . <i>Dasare</i> aku <i>gak isok</i> , <i>koyoko</i> pasrah. <i>Nek</i> dalam berbisnis <i>ngonokoyoke</i> <i>gak cocok</i> , <i>saknoan</i> . <i>Kelemahaneyo</i> <i>dimanfaatno</i> orang lain. <i>moh gejer</i> . (AC2.36)			
Belum menguasai cuman menghadap itu keringat <i>sak jagung</i> . Keluhannya hanya kecapekan cuman ingin tahu. (AC1.7)	Reaksi yang muncul karena kekurangan diri		
Tidak menyenangkan <i>nek onok</i> pemeriksaan, seperti ikut bertanggung jawab, <i>jugak</i> merasakan. (AC1.8)	Pengalaman tidak menyenangkan	Penerimaan terhadap masalah sampai masa sekarang	
Ada hikmah untuk evaluasi supaya lebih hati-hati. (AC1.9)	Respon terhadap pengalaman tidak menyenangkan		
Saat ini yang penting sama temen, <i>enjoy</i> . Saya paling kocak. Saya kondisikan begitu biar <i>ndak</i> tegang. (AC1.11)	Motivasi bekerja		
Anwar sering saya kerjai. Saya <i>ndakmbeda-mbedakan</i> , cuman <i>njaga</i> . (AC1.13)	Hubungan dekat dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan positif dengan orang lain (<i>positive relation with others</i>)
Banyak, bisa <i>sharing</i> , tukar ilmu, saling membutuhkan, seperti keluarga, <i>nggak mbedak-mbedakno</i> , lebih fleksibel. (AC1.15)	Makna teman	Hubungan dengan rekan kerja	
Saya <i>ndak</i> mau <i>nyimpen</i> dendam, <i>nggarai loro ati</i> . Anwar	Kemampuan menjaga	Kemampuan	

<p>sering saya kerjai. Saya <i>ndak</i> mbeda-mbedakan, cuman njaga. Berusaha <i>cek</i> <i>gak</i> ada sakit hati. bukan karena jabatan, bisa menempatkan diri. Tidak boleh <i>menjudge</i> biar mereka enjoy. (AC1.13)</p>	<p>hubungan baik dengan rekan kerja</p>	<p>bersosialisasi</p>	
<p>Salah satunya saling mengingatkan. Saya budayakan untuk menyapa, pendekatan, saling mengingatkan intinya. Saya cerewet, kelihatannya kasar tapi habis gitu sudah. Semua saya salami, saling mendoakan. Silaturahmi, sepele tapi hasil <i>gak</i> onok regone. Beda pendapat sepanjang <i>ndak</i> menyimpang ajaran. Saya seneng njaga perasaan orang. Aku <i>iku</i> <i>moh</i> <i>tukaran</i>. (AC1.16-17)</p>	<p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p>		
<p>Ya pasrah, <i>nyuwun</i> caranya semampu kita. Semaksimal mungkin setiap sholat kirim doa ke orang tua agar dekat. Sering introspeksi diri <i>iku</i> enak, tenang, <i>gak</i> terlalu <i>ngejudge</i> orang. (CA2.26)</p>	<p>Respon terhadap masalah</p>		
<p>Saya ikut merasakan penderitaan orang lain karena prinsip saya selama satu rumah saya juga merasakan. (AC1.8)</p>	<p>Kemampuan berempati dan afeksi</p>		
<p>Dulu saya sering <i>nanak</i> nasi. Saya itu <i>gak</i> <i>tegoan</i>, yo bersih-bersih. <i>Nek</i> <i>wis</i> <i>kekeselen</i> paling <i>nggak</i> <i>mbantu</i> <i>opo</i>. (AC2.29)</p>			
<p>Alhamdulillah diberi nikmat belajar daripada <i>ndak</i> ada yang</p>	<p>Menemukan makna</p>	<p>Makna hidup</p>	<p>Tujuan hidup</p>

dikerjakan. (AC1.7)	hidup		(purpose of life)
<i>Maknane</i> , kita diberi kesempatan untuk berbuat baik. (AC1.18)			
Jelas ada, kemadirian. <i>Yo..</i> memperbaiki yang belum diperbaiki. Finansial, <i>mbak</i> . (AC2.33-35)	Menemukan tujuan hidup		
Berusaha ingin bisa lebih meskipun lupa, saya lakukan tanpa pihh-pilih. (AC2.41)			
Yang paling berkesan tambah ilmu, tambah wawasan. (AC2.21)	Pengalaman berharga	Pengalaman selama bekerja	
Semuanya lancar, kerjasamanya, kebersamaan, berjalan dengan baik. saya lebih banyak mengalah. (AC1.19)	Hal yang ingin dicapai	Harapan	
Dalam waktu dekat ini, kebahagiaan dunia-akhirat, menikmati masa pensiun, banyak silaturahmi. (AC2.22)			
Menjaga silaturahmi, menjaga hubungan baik. (AC2.23)	Usaha yang dilakukan		
Kadang sering mengingatkan <i>trus ndak</i> dilaksanakan ya kurang nyaman. (AC2.24)	Masalah pekerjaan sehari-hari	Menyelesaikan masalah	Kemandirian (autonomy)
Menghibur diri, dikerjakan bersama itu enak. Saya selalu minta pendapat. (AC1.2)	Penguasaan dan penyelesaian masalah		
Saya sering tanya, diskusi. Mengingat saya punya kelemahan. Saya <i>ndak</i> pernah malu untuk bertanya. (AC1.6)			
<i>Kalok</i> merasa suit, mesti <i>ndunga</i> , pasrah, kunci saya disitu.			

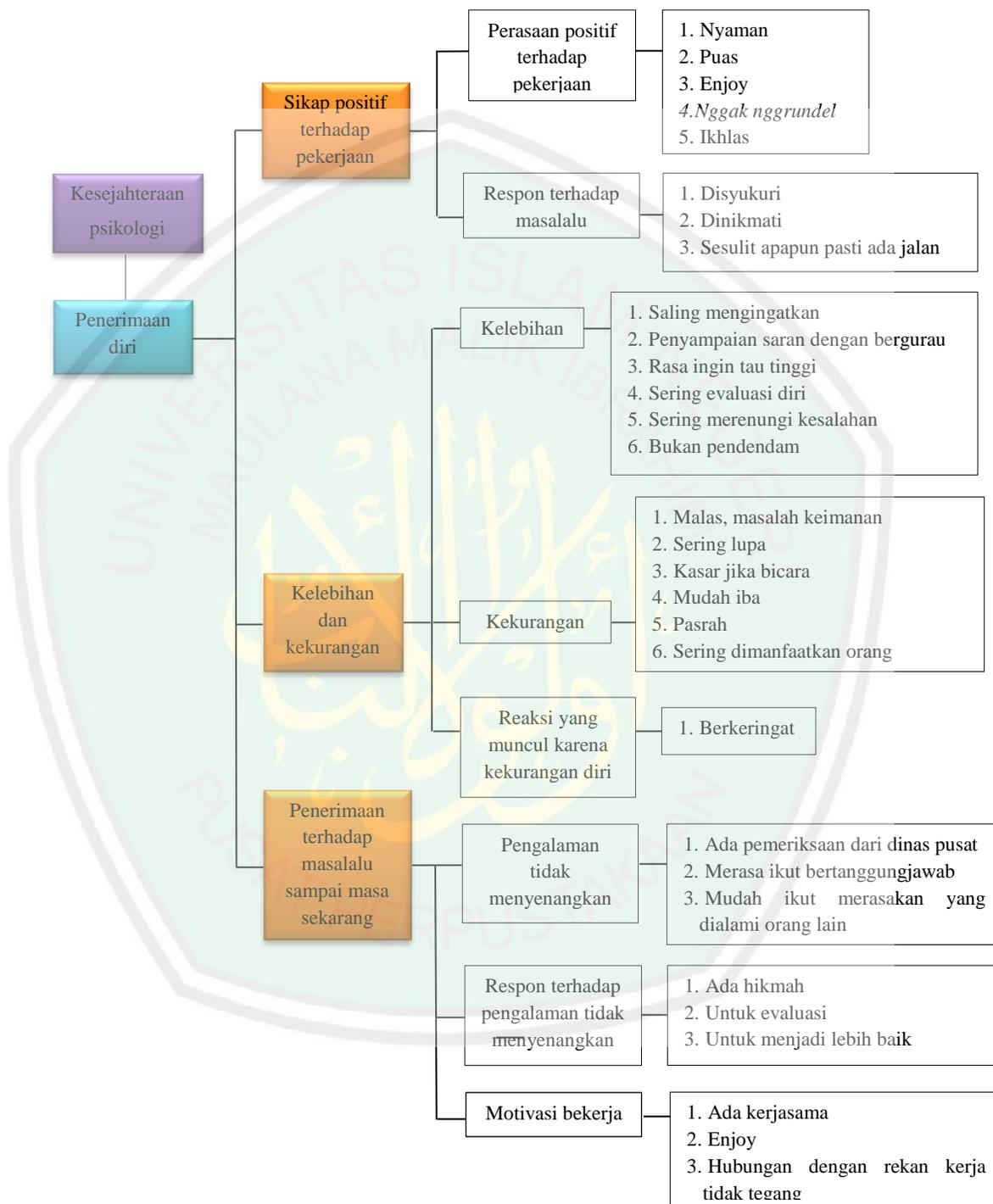
(AC1.10)			
<i>Kalok</i> niat positif, <i>ngomongnya</i> ikhlas, enak. Yang penting penyampaianya. Pendekatan persuasif cek enak. Makin selektif, menjalankan kehidupan senyaman mungkin. (AC2.22-24)			
Saya itu <i>saknoan</i> , <i>ndak</i> bedakan. (AC2.28)	Pengambilan keputusan		
Menurut saya kurang puas, ada yang belum saya kuasai. (AC1.20)	Evaluasi berdasarkan standard pribadi	Evaluasi	
Saya megang kepegawaian dan <i>akunting</i> . Saya lakukan semampu saya. (AC1.7)	Penguasaan tugas dan tanggung jawab	Kontrol terhadap aktivitas	Mampu mengendalikan lingkungan (<i>environmental mastery</i>)
Manfaatnya mempererat kasih sayang, memberi contoh. Tergantung kita sendiri. Menurut saya pribadi, semuanya nyaman. Saya <i>gak</i> pilih-pilih. Senam pagi, menurut ukuran kantor, sudah cukup. (AC2.30-31)	Respon terhadap kegiatan yang dilakukan		
Jelas ada, kemadirian. (AC2.33)	Mengembangkan diri kearah lebih baik	Perkembangan diri	Tumbuh secara personal (<i>personal growth</i>)
<i>Yo..</i> memperbaiki yang belum diperbaiki. Finansial, <i>mbak</i> . (AC2.35)	Usaha yang dilakukan		
Lebih nyaman sekarang, bisa introspeksi, banyak pengetahuan baru, bisa membedakan. Tambah maju saya.	Mampu melihat perkembangan diri		

Tadinya <i>nggak</i> bisa komputer sekarang bisa. (AC2.40-41)	dari waktu ke waktu		
Selagi bermanfaat mengapa tidak. Menambah wawasan, ilmu, teman. Dibuak nyaman. Selama ada rekan kerja kita manfaatkan. Ilmu <i>ndak</i> bisa satu orang, ada kerjasama. (AC2.38-39)	Respon ketika menghadapi tantangan baru	Terbuka dengan tantangan baru	



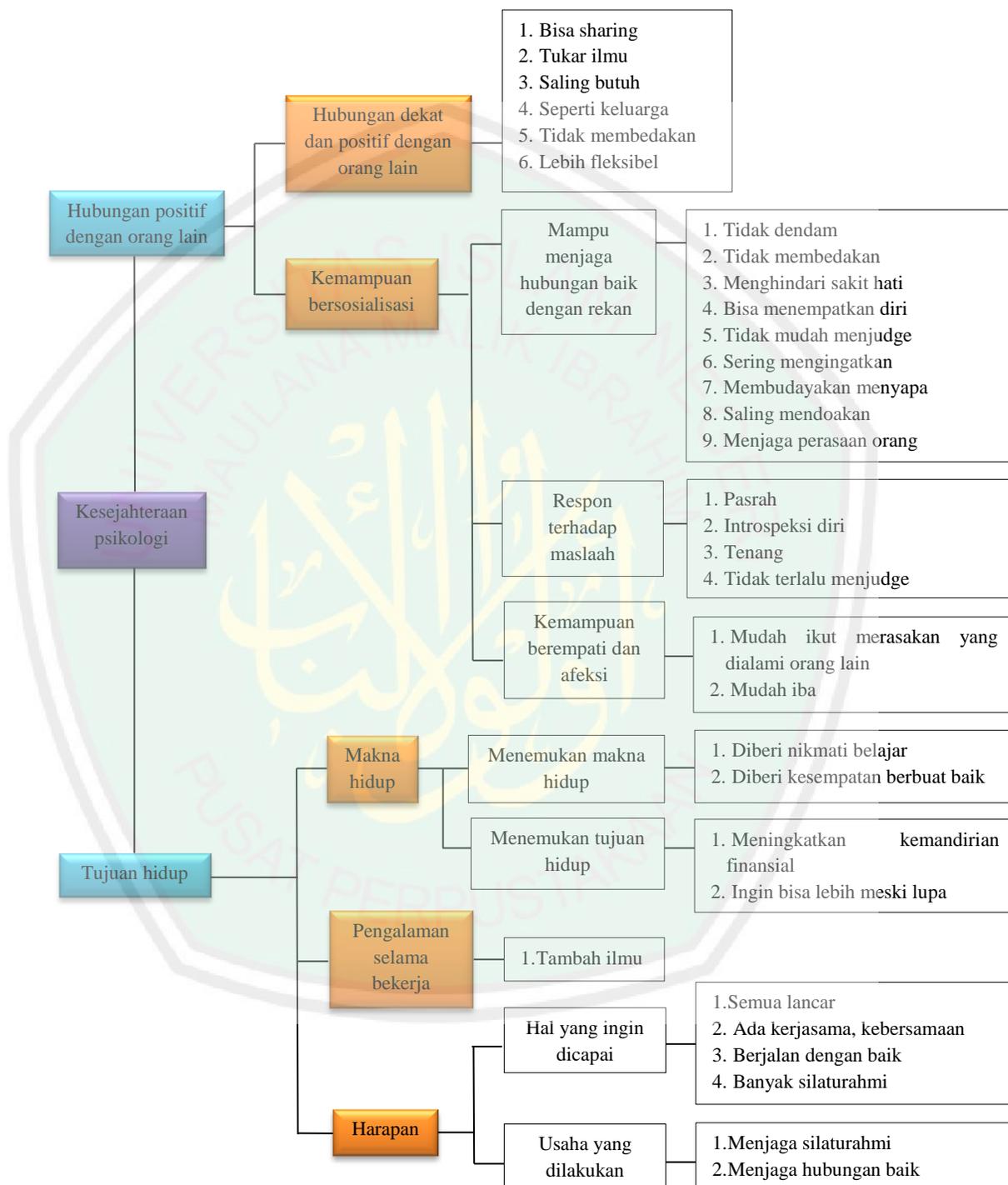
Skema Kesejahteraan Psikologi Pegawai Tetap Dengan Kepribadian Terbuka

Subjek AC – Aspek Penerimaan Diri



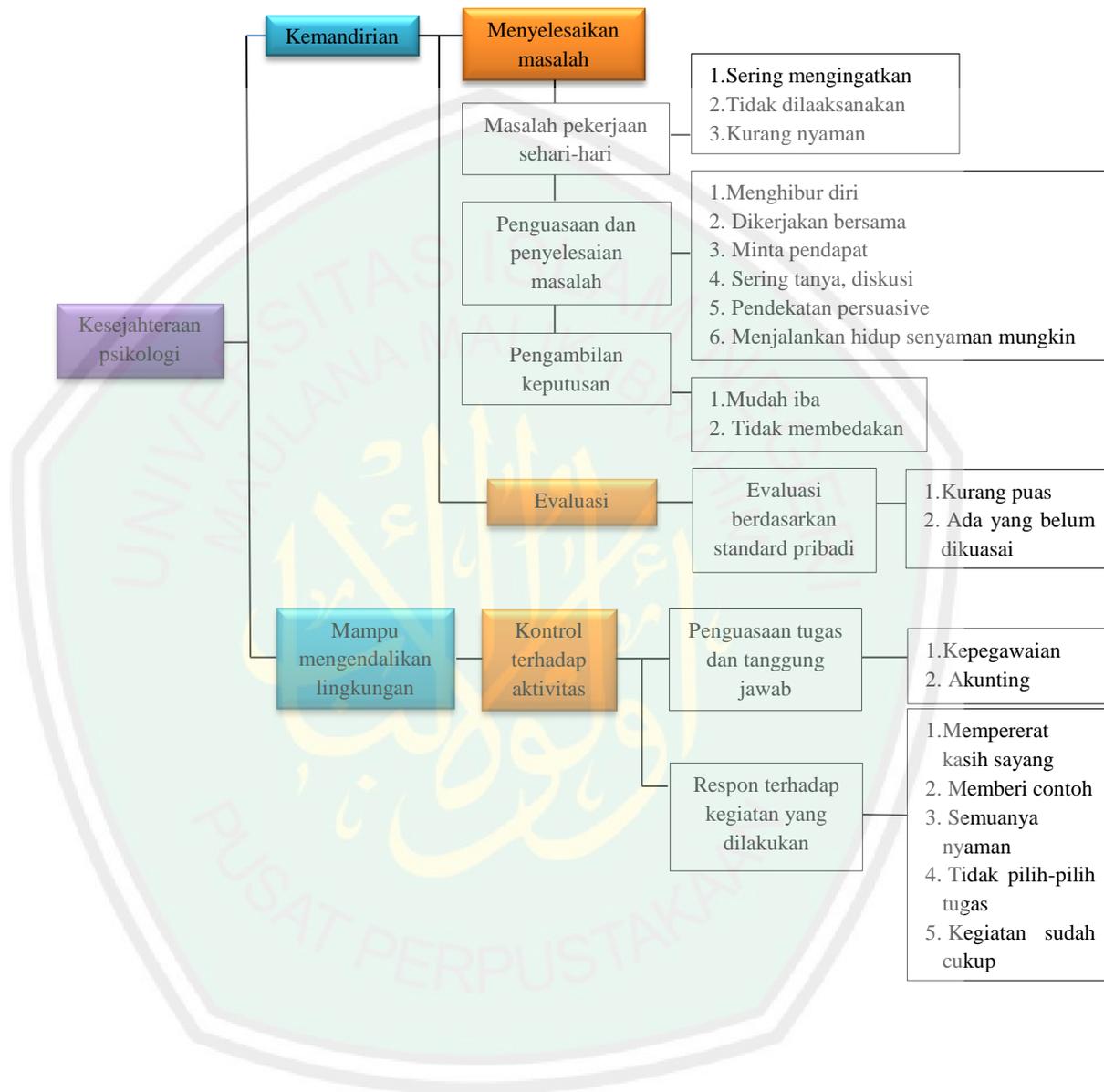
Skema Kesejahteraan Psikologi Pegawai Tetap Dengan Kepribadian Terbuka

Subjek AC – Aspek Hubungan Positif dengan Orang Lain dan Aspek Tujuan Hidup



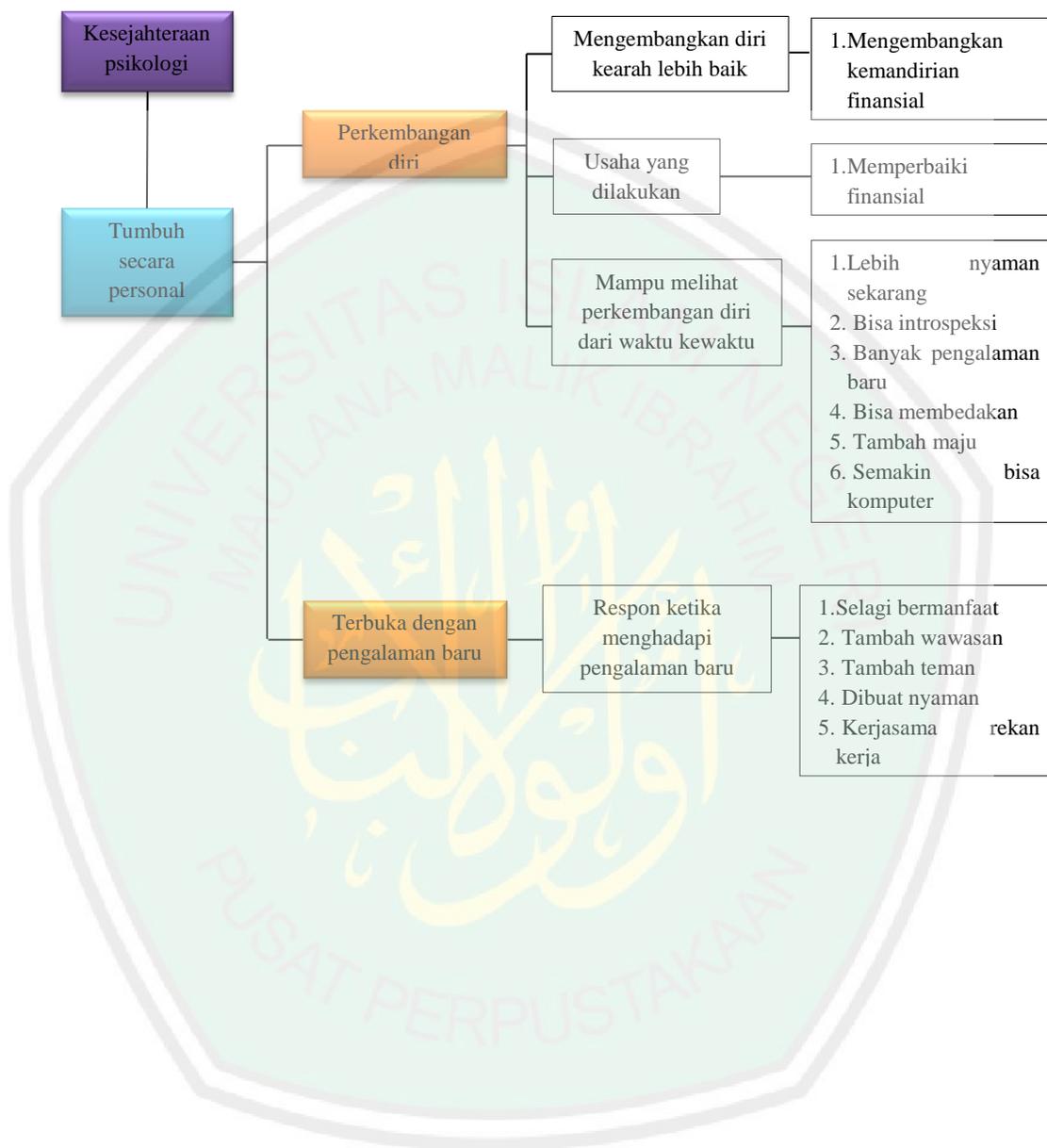
Skema Kesejahteraan Psikologi Pegawai Tetap Dengan Kepribadian Terbuka

Subjek AC – Aspek Kemandirian dan Aspek Mampu Mengendalikan Lingkungan



Skema Kesejahteraan Psikologi Pegawai Tetap Dengan Kepribadian Terbuka

Subjek AC – Aspek Tumbuh Secara Personal



LAMPIRAN IV

TABEL VERBATIM SUBJEK IV (AS)

1. Identitas subjek

Nama	: Agus Susanto
Usia	: 31 tahun
Agama	: Islam
Pendidikan terakhir	: SMA
Jumlah anak	: 2 (dua)
Status pegawai	: pegawai kontrak (<i>outsourcing</i>)
Lama bekerja	: 8 tahun

2. Latar belakang keluarga subjek

Subjek memiliki seorang istri dengan pendidikan terakhir SMK dan bekerja sebagai SPG di salah satu mal di Malang. Awal mula subjek bekerja di UPT Pengembangan Benih Palawija adalah karena diajak oleh salah satu pegawai UPT. Sebelumnya, bekerja di perusahaan meubel. Saat ini subjek memiliki satu anak laki-laki berusia 6 tahun dan satu lagi di dalam kandungan. Selain bekerja sebagai *cleaning service* di UPT Pengembangan Benih Palawija, subjek juga memiliki usaha sampingan di rumahnya yaitu menyewakan berbagai kostum karnaval. Terkadang juga menjadi penjaga di loket pintu masuk wisata Bromo Tengger Semeru Selama delapan tahun bekerja, subjek belum memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan (*resign*). Setiap hari subjek pulang-pergi (pp) dari Malang ke Lawang.

3. Hasil observasi

Waktu wawancara : Rabu, 03 Oktober 2018, waktu 10.15 – 12.00 WIB

Tempat wawancara : ruang tamu kantor
 Kondisi subjek : memakai pakaian batik (bukan seragam kantor)
 Gesture:

Baik, subjek menyambut peneliti saat datang ke lembaga meskipun dalam kondisi yang kurang *fit*. Mempersilahkan peneliti masuk ke ruang tamu kantor. Peneliti menanyakan aktivitas yang sedang dilakukan subjek untuk memastikan proses wawancara tidak mengganggu jam kerja subjek sebelum proses wawancara dimulai.

4. Kode

P : peneliti
 S. : subjek

Dokumen autobiografi S.

Baris	Verbatim	Pemadatan fakta	Kalimat inti	Interpretasi
1.	<p>P: bagaimana perasaan Bapak dengan pekerjaan Bapak saat ini?</p> <p>S: senang sekali, meskipun itu penjaga atau <i>cleaning service</i> saya senang karena pekerjaan itu mulia bagiku, bener.</p>	<p>Senang sekali karena pekerjaan itu mulia bagiku</p>	<p>- Senang - Pekerjaan mulia</p>	<p>Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini</p>
2.	<p>P: menurut Bapak bagaimana pandangan orang lain terhadap Bapak? Bapak itu seperti apa menurut orang lain?</p> <p>S: katanya <i>sih</i>, bilanganya ya.. <i>e..</i> sabar dan lain sebagainya itulah.</p>	<p>Sabar dan sebagainya</p>	<p>- Sabar</p>	<p>Kelebihan diri</p>

3.	<p>P: kira-kira hal-hal apa yang disukai dari diri Bapak itu apa? Menurut teman-teman? Sikap yang bagaimana, selain sabar itu tadi?</p> <p>S: ikhlas, <i>nggak</i> ada yang lain <i>hehe</i></p>	Ikhlas	- Ikhlas	Kelebihan diri
4.	<p>P: kalau yang kurang disukai, yang ingin diubah?</p> <p>S: apa ya.. <i>nggak</i> ada.Hm.. emosional sih, karena pekerjaan itu <i>ndak</i> selesai. Ada pekerjaan sampingan di rumah terus kadang kan saya bawa-bawa kesini tapi ya <i>ndak</i> sampek ke temen-temen sih. Ya wis poko ke disimpn sendirilah.</p>	Emosional, pekerjaan <i>ndak</i> selesai. Pekerjaan sasmpingan saya bawa kesini	- Emosional - Pekerjaan tidak selesai - Pekerjaan sampingan	Kekurangan diri
5.	<p>P: trus cara mengatasi yang emosional itu kayak gimana, Pak?</p> <p>S: ya.. wis istighfar, <i>mbak</i>. Istighfar, sabar, pelan-pelan maksudnya <i>nggak</i> harus <i>nuruti</i> emosi kan. Nanti kan takutnya, dampaknya ke temen-temen. Diem dulu, renungkan.</p>	Istighfar, sabar, pelan, <i>nggak</i> nuruti emosi. Diem, renungkan.	- Istighfar - Sabar - Pelan - Tidak menuruti emosi - Diam - Merenungkan	Kemampuan mengolah emosi dengan baik Respon terhadap kekurangan diri
6.	<p>P: jika menginngat masalalu saat bekerja pernah mengalami sesuatu yang tidak menyenangkan?</p> <p>S: <i>gak</i> ada, <i>soale</i> saya belum merasakan sendiri, <i>gitu lho</i>.</p>	Belum merasakan	- Belum merasakan	Kemampuan

	Dibawa anak terus. <i>Enjoy</i> terus. <i>Ndak</i> pernah saya itu mengeluh, <i>ndak</i> pernah. Dibikin <i>happy</i> sama temen-temen kantor ini kayak <i>sodara</i> sendiri. Saya prinsipnya itu sama <i>mbak, familier</i> .	sendiri, dibawa anak, <i>enjoy</i> , <i>ndak</i> mengeluh, dibikin <i>happy</i> . Temen kantor kayak <i>sodara, familier</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - Dibikin <i>enjoy</i> - Tidak mengeluh - Dibikin <i>happy</i> - Teman seperti saudara - <i>Familier</i> 	membawa diri dan respon terhadap masalah dengan baik
7.	<p>P: kira-kira yang membuat Bapak semangat bekerja untuk saat ini itu apa?</p> <p>S: yang membuat semangat saya bekerja itu, <i>e.. kalok</i> saya <i>sih</i>, bikin semangat kerja itu anak istri. Penyemangat kerja terus cari uang lebih semangat lagi, semangat lagi dan semangat lagi karena saya mau punya keturunan lagi yang bikin saya tambah semangat, tambah rajin.</p>	Bikin semangat itu anak, istri karena mau punya keturunan lagi, tambah semangat.	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat semangat - Anak - Istri - Tambah keturunan - Tambah semangat 	Menemukan makna hidup
8.	<p>P: <i>kalok</i> selain keluarga di rumah, yang membuat semangat bekerja disini itu apa, Pak?</p> <p>S: yang membuat saya semangat bekerja disini itu hm.. seneng dengan pekerjaan saya, terutama. Kedua, orang-orangnya itu baik semua. Yang bikin saya semangat, banyak yang</p>	Seneng dengan pekerjaan saya, orangnya baik semua,	<ul style="list-style-type: none"> - Senang dengan pekerjaan - Rekan kerja baik 	Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini

	<i>ngasih support</i> . Yang bikin bikin betah kerja disini itu orangnya <i>seduluran</i> lah. Kerja <i>nggak</i> bikin males atau apa.	banyak <i>ngasih support</i> kayak <i>seduluran</i> lah, <i>nggak</i> bikin males.	- Mendapat <i>support</i> - Tidak membuat malas	
9.	P: bagaimana hubungan Bapak dengan rekan kerja yang lain saat ini? S: Alhamdulillah baik-baik aja.	Baik-baik saja.	- Baik	Hubungan baik dengan rekan kerja
10.	P: kalok rekan kerja disini yang paling dekat selama ini siapa, Pak? S: Pak Yuli sama.. ya <i>wis</i> banyaklah. Tapi yang paling dekatnya sama Pak Yuli sama Pak Anjik.	Paling dekatnya sama Pak Yuli, Pak Anjik.	- Pak Yuli - Pak Anjik	Hubungan dekat dan positif dengan rekan kerja
11.	P: selain dengan Pak Yuli dan Pak Anjik itu.. ada kesulitan bersosialisasi ndak, Pak? S: kesulitan sosialisasi.. <i>ndak</i> ada.	<i>Ndak</i> ada.	- Tidak kesulitan	Kemampuan bersosialisasi
12.	P: makna teman bagi Bapak itu apa? S: temen itu bagi saya itu hm.. bagiku ya itu mbak, lebih dari saudara kandung bagi saya. Maksudnya keakrabannya, baiknya, kebersamaannya dan lain-lain, itu yang bikin saya kerja disini itu nyantai, kerja disini itu harmonis, <i>ndak</i> kesulitan dan yang saya jalani itu menurut saya seneng	Lebih dari saudara kandung keakrabannya, baiknya, kebersamaannya.	- Lebih dari saudara - Keakraban - Baik - Kebersamaan	Hubungan baik dengan rekan kerja Hubungan baik dengan rekan kerja

	<p>sekali, ndak ada masalah. Dan pekerjaan ini tadi tanpa menyuruh, temen-temen ya kita kerjakan sendiri. Nomor satu kenyamanan bagi temen-temen biar nyaman kerjanya gimana. Kalok saya sebagai <i>cleaning service</i>, kalok disuruh <i>mbantuin</i> diruangan ya tetep aja saya bantu. Serabutan. Belum pernah mengeluh atau apa, yang penting ikhlas. Temen baik saya juga baik, itu aja.</p>	<p>Bikin kerja itu <i>nyantai</i>, harmonis, <i>ndak</i> kesulitan. Tanpa menyuruh kita kerjakan. Nomor satu kenyamanan bagi temen, <i>mbantuin</i> di ruangan. Belum pernah mengeluh, yang penting ikhlas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kerja jadi santai - Harmonis - Tidak kesulitan - Kenyaman teman - Membantu teman - Tidak mengeluh - Ikhlas 	<p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p>
13.	<p>P: selama delapan tahun bekerja ini kira-kira bagaimana cara Bapak menjaga hubungan baik dengan teman? Supaya hubungannya sama rekan kerja disini baik terus itu gimana? S: apa ya.. ya kita sering komunikasi, maupun diluar gedung terus ya kita itu terkadang ngopi-ngopi bareng, <i>wis</i> itu. Kebersamaan itu tadi yang saya jalani itu tadi.</p>	<p>Sering komunikasi, ngopi bareng, kebersamaan itu yang saya jalani.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sering komunikasi - Ngopi bareng - Kebersamaan 	<p>Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</p>

Wawancara kedua

14.	P: kira-kira dalam situasi yang kurang menyenangkan, apa			
-----	--	--	--	--

	<p>yang Bapak lakukan untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja? Misal beda pendapat atau apa?</p> <p>S: terkadang <i>sih</i> ya ada, tapi ya tetep mengalah atau apa gitu.. sabar. Tapi <i>kalok</i> pendapat tadi lebih tidak menerima tapi ya gimana lagi ya <i>wis</i> jaga perasaanlah intinya. Lebih baik diam daripada.. diemin aja <i>hehe</i></p>	<p>Ya mengalah, sabar, tidak menerima tapi ya jaga perasaan, lebih baik diam.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mengalah - Sabar - Tidak menerima - Jaga perasaan - Lebih baik diam 	<p>Respon terhadap masalah sosialisasi</p>
15.	<p>P: kira-kira makna hidup bagi Bapak itu apa? Arti hidup itu apa sih menurut Bapak?</p> <p>S: arti hidup menurut saya itu barokah dan apa ya.. saya ikhlas menjalaninya dan itu memang <i>wallahu a'lamwis gitu</i> lah. Arti hidup bagi saya itu ya <i>wis</i> dijalani dengan apa apadanya. Kalok diberikan <i>gini</i> ya saya lakukan, kalok diberikan ini-ini-ini ya saya lakukan. Yang penting ikhlas, sabar.</p>	<p>Arti hidup menurut saya itu barokah, ikhlas menjalaninya. Hidup itu dijalani apa adanya. Yang penting ikhlas, sabar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arti hidup - Barokah - Ikhlas - Dijalani apa adanya - Sabar 	<p>Menemukan makna hidup</p>
16.	<p>P: trus ini.. apa yang menjadi harapan Bapak dalam bekerja?</p> <p>S: harapan saya ya.. diangkat jadi PNS itu aja.</p>	<p>Harapan saya diangkat jadi PNS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diangkat jadi PNS 	<p>Menemukan tujuan hidup</p>
17.	<p>P: kalau boleh tahu, <i>plus minusnya kalok outsourcing</i> itu apa <i>sih</i>, Pak?</p> <p>S: enak <i>gak</i> enaknya.. <i>outsourcing</i> itu kan aman maksudnya</p>	<p>Enaknya posisi aman,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Posisi aman 	<p>Perasaan positif</p>

	aman itu <i>nggak</i> ada ancaman <i>kalok</i> mau masukan karyawan beda <i>kalok</i> sama <i>liyane</i> itu. <i>Nggak</i> enakya itu <i>kalok</i> waktu itu kadang gajian telat, sering terlambat. <i>Nggak</i> enakya ya itu. <i>Kalok</i> enakya ya posisi aman	<i>nggak</i> ada ancaman. <i>Nggak</i> enakya <i>kalok</i> gajian terlambat.	- Tidak ada ancaman - Gajian terlambat	dengan pekerjaan saat ini
18.	<p>P: kira-kira selama delapan tahun bekerja ini yang membuat Bapak semangat bekerja disini itu apa? Yang paling berkesan selama delapan tahun?</p> <p>S: itu.. diwaktu disini ada acara kayak POR, gitu. Acara lomba-lomba atau karnaval itu saya, semuanya saya mulai dari <i>sound system</i> apa yang perlu dianter terus kostum-kostum kayak yang kemarin tujuh belasan itu. Kan saya juga, sampingan saya di rumah itu kan bikin kostum. Saya sewakan tahunan, dadakan, ya disini juga. Kostum untuk fashion kayak di Malang <i>Carnival</i> kemarin kan saya ikut juga. Jember, kan saya ikut komunitas di Jember juga. Kalo ada acara di Jember, ya saya kesana. Kalo ada Malang festival, ya saya disini. Udah habis itu selesai acaranya tinggal <i>nyewain</i> kostum ke kampung-kampung. Kerjaan sampingan saya di rumah.</p>	<p>Waktu ada acara kayak POR, lomba atau karnaval.</p> <p>Sampingan saya di rumah bikin kostum.</p> <p>Saya ikut komunitas di Jember.</p> <p>Selesai acara tinggal <i>nyewain</i> kostum.</p>	<p>- POR</p> <p>- Lomba</p> <p>- Karnaval</p> <p>- Bikin kostum</p> <p>- Ikut komunitas</p> <p>- Nyewain kostum</p>	<p>Mampu mengontrol kegiatan eksternal yang kompleks</p> <p>Kemampuan berkreasi</p> <p>Kemampuan berkreasi</p>
19.	<p>P: bagaimana Bapak menilai kinerja Bapak selama ini?</p> <p>Pekerjaan Bapak menurut Bapak selama ini itu kayak</p>			

	<p>gimana?</p> <p>S: ya <i>Insyaa Allah</i> baik <i>sih</i>, ya ada kurang baiknya.</p> <p>Maksudnya itu <i>gini</i>, baiknya ya kerja tanpa disuruh atau apa gitu dengan inisiatif sendiri. Terus habis itu temen-temen puas saya juga puas, nyaman. Yang tidak baiknya itu kan ketidakpuasan itu kal kerja belum selesai kayak apa ya.. merasa punya tanggung jawab, belum selesai. Padahal ya sudah selesai tapi ya <i>kalo</i> menurut saya kurang gimana atau gimana.</p>	<p>Baik ya ada kurang baiknya. Baik ya kerja tanpa disuruh, inisiatif sendiri. Temen puas, saya puas, nyaman.</p> <p>Tidak baik itu ketidakpuasan, kerja belum selesai, menurut saya kurang gimana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Baik - Kerja tanpa disuruh - Inisiatif sendiri - Teman puas - Saya nyaman - Tidak baik - Ketidakpuasan - Kerja belum selesai - Menurut saya kurang 	<p>Penilaian kinerja berdasarkan standard pribadi</p> <p>Ketidakpuasan dalam bekerja</p>
20.	<p>P: kira-kira ada yang ingin dicapai <i>nggak</i> Pak, dalam waktu dekat ini?</p> <p>S: maksudnya cita-cita? Ada <i>sih</i>, ya itu tadi. Cita-cita saya ya ingin usaha itu tadi, kostum. Berkembang. Kan selama ini masih ikut komunitas, jadi pingin usaha sendiri bikin workshop atau apa. Itu cita-cita saya.</p>	<p>Cita-cita saya ingin usaha kostum.</p> <p>Berkembang, bikin workshop atau apa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Usaha kostum - Berkembang - Bikin workshop 	<p>Kemampuan berkreasi</p>
21.	<p>P: usaha yang sudah dilakukan untuk mencapai cita-cita itu tadi apa, Pak?</p>			

	<p>S: ya ada sih, yang sudah tercapai. Alhamdulillah <i>sih</i> bisa beli tanah, ini rencananya pingin beli lagi. Di Jombang sana asal usul saya, sudah jadi. Nah kerjanya disini masak harus kesana kemari, yang disana saya kontrakkan.</p>	<p>Sudah tercapai, bisa beli tanah, pingin beli lagi. Yang di Jombang saya kontrakkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan tercapai - Beli tanah - Dikontrakkan 	<p>Keinginan yang sudah tercapai</p>
22.	<p>P: permasalahan apa yang biasa Bapak temui dalam sehari-hari?</p> <p>S: yang disini maksudnya? <i>Onok sih</i>, kadang ya mau berangkat kerja atau sudah disini itu ada aja. Kadang-kadang kendaraan mogok, <i>nyampek</i> sini telat, terkadang juga peralatan bekerja itu rusak, itu kendalanya.</p>	<p>Kadang kendaraan mogok, nyampek sini telat, peralatan bekerja rusak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kendaraan mogok - Datang terlambat - Peralatan bekerja rusak 	<p>Kendala yang dihadapi sehari-hari</p>
23.	<p>P: selain itu permasalahan yang paling mengganggu itu apa, Pak?</p> <p>S: paling mengganggu itu biasanya air. Air itu terkadang kan rusak pompanya mau pel, mau apa <i>gitu ndak</i> ada air. Susah. <i>Nggangkat</i>, mau bersihin ruangan itu <i>nggak</i> ada air sama sekali susah. <i>Wong</i> terkadang PDAM mati, ndak nyala airnya. <i>Kalo</i> kendala kerja yang lainnya <i>sih</i> ya cuma itu aja.</p>	<p>Paling mengganggu itu air, rusak pompanya. PDAM mati. Bersihin ruangan <i>nggak</i> ada air, susah.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Paling mengganggu - Air - Pompa rusak - PDAM mati - Tidak ada air 	<p>Kendala yang dihadapi di lingkungan kerja</p>
24.	<p>P: <i>trus</i> kalo masalahnya kayak <i>gitu</i> cara penyelesaiannya apa, Pak?</p>			

	<p>S: terkadang ya.. cari alternatif lain. Dari yang sebelah ini kan ada air, ya masih hidup tapi ya <i>gitu</i>. Dulu itu rumah dinas ini masih bisa tapi ya <i>ngangsuh ngono mbak</i>, kalo ada. Tapi ya <i>nggak</i> cuma saya, temen-temen juga. Gantian. Misalnya lagi <i>kalo</i> temen-temen mau ke kamar mandi <i>nggak</i> ada air, kasihan.</p>	<p>Cari alternatif lain, <i>ngangsuh ngono mbak</i> tapi temen-temen juga, gentian.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mencari alternatif lain - <i>Ngangsuh</i> - Gentian dengan teman 	<p>Kemampuan menguasai dan menyelesaikan masalah kerja</p>
25.	<p>P: trus kira-kira bagaimana Bapak menghadapi persoalan yang sulit?</p> <p>S: saya ya.. itu bikin relaks kerjanya, nyantai, <i>ndak</i> terlalu dipikir rumit lah, <i>gitu</i>. Daripada.. apa yang ada ya itu dilakukan. cari alternatif lain. Kalau tidak ya <i>enjoy</i> aja, asiklah. Tapi saya <i>Insyaa Allah ndak</i> pernah <i>soro gitu</i>, dibawa santai. Akhirnya ya enak, kerja itu nyaman. Kalo yang tidak nyaman ya dibuat lebih nyaman lagi.</p>	<p>Bikin relaks kerjanya, nyaman, <i>ndak</i> terlalu dipikir rumit, cari alternatif lain, dibawa santai. Kerja itu nyaman.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kerjaan dibikin relaks - Tidak dipikir rumit - Cari alternatif lain - Dibawa santai 	<p>Respon terhadap masalah sehari-hari</p>
26.	<p>P: yang paling berpengaruh dalam hidup Bapak itu siapa?</p> <p>S: ya istri, ya <i>wis</i> biasalah kan terkadang marah atau apa itu tapi yang satu jadi api yang satu jadi air, <i>ndak</i> harus ikut marah kan. Yang penting keluarga harmonis, harus selalu sering mengalah. Gimana lagi, <i>pingine</i> ya.. harus saling mengerti kalo <i>gitu</i>.</p>	<p>Istri. Terkadang marah tapi <i>ndak</i> harus ikut marah. Yang penting keluarga harmonis, harus sering</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Istri - Terkadang marah - Tidak ikut marah - Keluarga harmonis 	<p>Hubungan yang positif dengan istri Pengambilan keputusan berdasarkan hasil</p>

		mengalah, saling mengerti.	- Sering mengalah - Saling mengerti	musyawarah
27.	<p>P: nah kan yang paling berpengaruh itu istri kira-kira bagaimana peran istri dalam pengambilan keputusan yang Bapak buat itu gimana?</p> <p>S: ya.. dia menerima. Terkadang ya bergantianlah, ada kayak solusi, masukan. Ambil yang terbaik. Saya juga gitu ke istri <i>bilangnya gitu ya kalo</i> itu memang yang terbaik ya sudah lakukan aja. <i>Kalo</i> yang lebih anu.. ya jangan lah.</p>	Dia menerima, terkadang bergantian, kayak ada solusi, masukan.	- Menerima - Bergantian - Ada solusi - Ada masukan	<p>Hubungan yang positif dengan istri</p> <p>Pengambilan keputusan berdasarkan hasil musyawarah</p>
28.	<p>P: selain kerja disini, pekerjaan Bapak itu apa saja?</p> <p>S: ya bikin kostum, ngelukis sama ngajar seni budaya. Itu kan turunan, mulai dari kelas empat saya. Pernah ikut lomba sih, di.. jadi nini towok itu. Seni kan <i>nggak</i> cuma satu, apa yang saya bisa ya saya kerjakan. Seni mahat, seni ngelukis, tari atau apa, fashion bikin gaun atau apa. Cuma saya kan masih ikut mertua, nah ini ada keinginan beli rumah. Terus nanti kalo udah punya rumah disini pingin itu, mengembangkan seni. Kalo ada rumah sendiri, bikin sanggar nanti tak kembangkan.</p>	<p>Bikin kostum, ngelukis, ngajar seni budaya. Pernah ikut lomba sih.</p> <p>Ada keinginan beli rumah terus mengembangkan seni, bikin sanggar.</p>	<p>- Kostum - Melukis - Mengajar seni budaya</p> <p>- Beli rumah - Mengembangkan seni - Sanggar</p>	<p>Kemampuan berkreasi</p> <p>Menemukan tujuan hidup</p>

<p>29.</p>	<p>P: berarti sudah memang hobi ya Pak? S: iya hobi, tapi yang terutama hobi itu yang kayak Pak Yuli itu, mancing. Kan melatih kesabaran juga. <i>Kalo</i> seni ya hobi juga <i>sih</i> tapi yang terutama itu ya mancing. Di sendang biru sama muara bajul mati. Terus pekerjaan yang lain itu, kan ngomongi pekerjaan sampingan, saya lupa tadi. <i>Kalo ndak</i> ada kerjaan di kostum ya biasanya di loket, bromo. <i>Trus</i> kerjaan ya <i>tak lakoni</i>, kadang-kadang ya ngojek <i>kalo</i> loket sepi di rest area. Saya <i>ndak</i> enak diem orangnya. Ya capek tapi seneng, ikhlas, dilakukan dengan senang hatilah. <i>Kalo capek</i> ya aku <i>down</i> kan <i>hehe</i> ini aja capek ya sakit ini. <i>Wis Alhamdulillah</i> dapat dorongan dari teman-teman trus saya bangkit lagi, saya semangat cari nafkah, cari rejeki.</p>	<p>Hobi mancing, melatih kesabaran. Pekerjaan lain itu biasanya di loket bromo, kadang ya ngojek. Capek tapi seneng, ikhlas. Dapat dorongan dari teman <i>trus</i> saya bangkit , semangat cari rejeki.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hobi - Mancing - Melatih kesabaran - Menjaga loket bromo - Ngojek - Capek - Seneng - Ikhlas - Dorongan teman - Semangat 	<p>Kegiatan yang digemari Mampu mengontrol kegiatan eksternal yang kompleks Hubungan baik dengan rekan kerja</p>
<p>30.</p>	<p>P: bagaimana pendapat Bapak tentang lingkungan pekerjaan Bapak? Teman-temannya, lingkungannya, ruangnya, itu menurut Bapak gimana? S: ya <i>wis</i> kan mbak, ya <i>wis pokoke</i> asik-asiklah. Saya kan <i>orange</i> humoris juga terus gampang akrab <i>gitu lho</i>.</p>	<p>Ya <i>wis pokoke</i> asiklah, saya humoris terus gampang akrab <i>gitu lho</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asik - Humoris - Mudah akrab 	<p>Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini</p>

<p>31.</p>	<p>P: kira-kira kegiatan di lembaga ini tuh gimana menurut Bapak?</p> <p>S: <i>Insyaa Allah</i> sudah cukup. Senin sampek kamis kerja terus jumat olah raga sabtunya libur, merdeka <i>hehe</i> iya yang dicari kan <i>gitu</i>, libur tanggal merah. Kan <i>kalo</i> libur kan enak bisa cari sampingan diluar sana. Pokok <i>intine</i> saya itu kerja kerja kerja. Terbiasa gerak, <i>nggak</i> enak <i>meneng</i>. Yo kesel tapi bagi saya seneng. <i>Gak</i> mikir <i>duwek</i>, oleh <i>yoAlhamdulillah</i>, <i>ndak yo ndak, pokoke</i> senenglah. Saya <i>orange</i> seneng kegiatan daripada diem <i>gitu</i>, jenuh.</p>	<p>Sudah cukup. Senin sampek kamis kerja jumat olah raga sabtunya libur, merdeka.</p> <p>Kalo libur enak bisa cari sampingan diluar. Terbiasa gerak, <i>nggak</i> enak <i>meneng</i> daripada diem, jenuh.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cukup - Libur - Cari sampingan - Terbiasa gerak - <i>Nggak</i> enak <i>meneng</i> - Jenuh 	<p>Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini</p> <p>Mampu mengontrol kegiatan eksternal yang kompleks</p>
<p>32.</p>	<p>P: trus ini, ada keinginan mengembangkan diri menjadi lebih baik, Pak?</p> <p>S: pekerjaan? Ada, ya itu tadi.. seni. Mengembangkan lagi, kostum itu tadi.</p>	<p>Mengembangkan kostum itu tadi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mengembangkan - Kostum 	<p>Hal yang ingin dicapai</p>
<p>33.</p>	<p>P: adakah perkembangan yang berhasil Bapak capai?</p> <p>S: ada, seni pahat itu, dari batu. Sudah berkali-kali tapi di Mojokerto. Sudah <i>Alhamdulillah</i> sukses tapi sekarang ya sebenarnya pingin lagi. Itu yang dulu sebelumnya kostum-</p>	<p>Seni pahat, <i>Alhamdulillah</i> sukses tapi pingin lagi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seni pahat - Sukses - Ingin lagi 	<p>Kemampuan mengembangkan diri</p>

	<p>kostum terus ikut mahat akhirnya.. dulu sempat ya jadi pengusaha tapi <i>mek diluk tok</i>. Tapi ya <i>Alhamdulillah</i> isok <i>ngerasakno suksese titik</i>. Terus pindah Malang wis.. <i>anjlok</i>. Sekarang ya.. pingin usaha yang lain. Usaha yang seni-seni.</p>	<p>Pingin usaha yang lain, usaha yang seni-seni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Usaha lain - Seni 	<p>Kemampuan berkreasi</p>
34.	<p>P: pendapat Bapak tentang tantangan baru/ pengalaman baru? S: biasa saja, dinikmati ya dijalani, <i>ndak</i> yang was-was khawatir kok jadi <i>gini</i>, biasa saja. <i>Wis pokoke</i> pasrah, <i>opo jare</i>. Soalnya kan <i>wis</i> kerjanya ya cuma <i>giini</i>.. jadi apa. Dijalani aja.</p>	<p>Biasa saja, dinikmati, dijalani, <i>ndak</i> was-was khawatir. Pokok pasrah.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Biasa - Dinikmati - Dijalani - Tidak khawatir - Pasrah 	<p>Terbuka terhadap pengalaman</p>
35.	<p>P: pendapat Bapak tentang diri Bapak yang dulu dengan diri Bapak yang sekarang itu gimana? S: <i>hm</i>.. lebih baik sekarang daripada yang ya.. dua-duanya sih baik cuma ya lebih baik sekarang ini, lebih nyaman sekarang aja. Mau usaha sendiri, mau ikut orang, lebih enak yang sekarang. Kebersamaannya.</p>	<p>Lebih baik sekarang. Lebih nyaman. Kebersamaannya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sekarang - Nyaman - Kebersamaan 	<p>Mampu melihat perkembangan diri dari masa ke masa</p>

Wawancara ketiga

37.	<p>P: terkait dengan aspek penerimaan diri, ada jawaban yang kurang detail untuk bahan penelitian saya. Pertanyaannya, jika mengingat masalah saat bekerja, pernahkah Bapak mengalami hal yang tidak menyenangkan?</p> <p>S: Alhamdulillah nggak ada, dari dulu sampai sekarang semua terasa menyenangkan. Karena pekerjaan apapun itu saya lakukan dengan penuh suka cita.</p>	<p>Semua menyenangkan karena saya lakukan dengan suka cita</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menyenangkan - Dilakukan - Suka cita 	<p>Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini</p>
-----	---	--	--	---

TABLE KATEGORISASI SUBJEK 4 (AS)

Pemadatan fakta	Subtema	Tema	Kategori
Senang sekali karena pekerjaan itu mulia bagiku. (AS1.1)	Perasaan positif dengan pekerjaan saat ini	Sikap positif terhadap pekerjaan	Penerimaan diri (<i>self acceptance</i>)
Enaknya posisi aman, <i>nggak</i> ada ancaman. <i>Nggak</i> enakunya kalok gajian terlambat. (AS2.17)			
Ya <i>wis pokoke</i> asiklah, saya humoris terus gampang akrab gitu lho. Sudah cukup. Senin sampek kamis kerja jumat olah raga sabtunya libur, merdeka. (AS2.30-31)			
Semua menyenangkan karena saya lakukan dengan suka cita. (AS3.36)			
Sabar dan sebagainya. Ikhlas. (AS1.2-3)	Kelebihan diri	Kelebihan dan kekurangan diri	
Emosional, pekerjaan <i>ndak</i> selesai. Pekerjaan sasmpingan saya bawa kesini. (AS1.4)	Kekurangan diri		
Istighfar, sabar, pelan, <i>nggak</i> nuruti emosi. Diem, renungkan. (AS1.5)	Respon terhadap kekurangan diri		
Belum merasakan sendiri, dibawa enak, <i>enjoy</i> , <i>ndak</i> mengeluh, dibikin <i>happy</i> . Temen kantor kayak <i>sodara</i> , <i>familier</i> . (AS1.6)	Pengalaman tidak menyenangkan	Penerimaan terhadap masalah sampai masa sekarang	
Alhamdulillah <i>nggak</i> ada, dari dulu sampai sekarang semua terasa menyenangkan. Karena pekerjaan apapun itu saya lakukan dengan penuh suka cita. (AS3.37)			

<i>Ndak mengeluh, dibikin happy. (AS1.6)</i>	Respon terhadap masalah		
Bikin semangat itu anak, istri karena mau punya keturunan lagi, tambah semangat. (AS1.7)	Motivasi kerja		
Seneng dengan pekerjaan saya, orangnya baik semua, banyak <i>ngasih support</i> kayak <i>seduluran</i> lah, <i>nggak</i> bikin males. (AS1.8)			
Alhamdulillah baik-baik aja. Pak Yuli sama.. ya <i>wis</i> banyaklah. Tapi yang paling deketnya sama Pak Yuli sama Pak Anjik. (AS1.9-10)	Hubungan dekat dan positif dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan positif dengan orang lain (<i>positive relation with others</i>)
Dapat dorongan dari teman <i>trus</i> saya bangkit, semangat cari rejeki. (AS2.29)			
Istri. Terkadang marah tapi <i>ndak</i> harus ikut marah. Yang penting keluarga harmonis, harus sering mengalah, saling mengerti. (AS2.26)	Hubungan baik dengan keluarga		
Lebih dari saudara kandung keakrabannya, baiknya, kebersamaannya. Bikin kerja itu <i>nyantai</i> , harmonis, <i>ndak</i> kesulitan. (AS1.12)	Makna teman		
Tanpa menyuruh kita kerjakan. Nomor satu kenyamanan bagi temen, <i>mbantuin</i> di ruangan. Belum pernah mengeluh, yang penting ikhlas. (AS1.12)	Kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Kemampuan bersosialisasi	
Sering komunikasi, ngopi bareng, kebersamaan itu yang saya			

jalani. (AS1.13)			
Ya mengalah, sabar, tidak menerima tapi ya jaga perasaan, lebih baik diam. (AS2.14)	Respon terhadap masalah sosialisasi		
Arti hidup menurut saya itu barokah, ikhlas menjalaninya. Hidup itu dijalani apa adanya. Yang penting ikhlas, sabar. (AS2.15)	Menemukan makna hidup	Makna hidup	Tujuan hidup (<i>purpose of life</i>)
Waktu ada acara kayak POR, lomba atau karnaval. (AS2.18)	Pengalaman berharga	Pengalaman berharga selama bekerja	
Harapan saya ya.. diangkat jadi PNS itu aja. (AS2.16)	Hal yang diinginkan	Harapan	
Cita-cita saya ingin usaha kostum. Berkembang, bikin workshop atau apa. (AS2.20)	Usaha yang dilakukan		
Sudah tercapai, bisa beli tanah, pingin beli lagi. Yang di Jombang saya kontrakkan. (AS2.21)	Keinginan yang sudah tercapai		
Kadang kendaraan mogok, nyampek sini telat, peralatan bekerja rusak. (AS2.22)	Masalah pekerjaan sehari-hari	Menyelesaikan masalah	Kemandirian (<i>autonomy</i>)
Paling mengganggu itu air, rusak pompanya. PDAM mati. Bersihin ruangan <i>nggak</i> ada air, susah. (AS2.23-24)			
Istri. Terkadang marah tapi <i>ndak</i> harus ikut marah. Yang penting keluarga harmonis, harus sering mengalah, saling mengerti. (AS2.26)	Penguasaan dan penyelesaian masalah		
Bikin relaks kerjanya, nyaman, ndak terlalu dipikir rumit, cari alternatif lain, dibawa santai. Kerja itu nyaman. (AS2.25)	Respon terhadap masalah sehari-hari		

Dia menerima, terkadang bergantian, kayak ada solusi, masukan. (AS2.27)	Pengambilan keputusan		
Baik ya ada kurang baiknya. Baik ya kerja tanpa disuruh, inisiatif sendiri. Temen puas, saya puas, nyaman. Tidak baik itu ketidakpuasan, kerja belum selesai, menurut saya kurang gimana. (AS2.19)	Evaluasi berdasarkan standard pribadi	Evaluasi	
Kalok saya sebagai <i>cleaning service</i> , kalok disuruh <i>mbantuin</i> diruangan ya tetep aja saya bantu. (AS1.12)	Pemahaman tugas dan tanggung jawab	Kontrol terhadap aktivitas	Mampu mengendalikan lingkungan (<i>environmental mastery</i>)
Sampingan saya di rumah bikin kostum. Saya ikut komunitas di Jember. Selesai acara tinggal <i>nyewain</i> kostum. (AS2.18)	Mengontrol kegiatan eksternal yang kompleks		
Bikin kostum, ngelukis, ngajar seni budaya. Pernah ikut lomba sih. Pekerjaan lain itu biasanya di loket bromo, kadang ya ngojek. (AS2.28-29)			
Capek tapi seneng, ikhlas. Kalo libur enak bisa cari sampingan diluar. Terbiasa gerak, nggak enak <i>meneng</i> daripada diem, jenuh. (AS2.29-31)	Respon terhadap kegiatan yang dilakukan		
Mengembangkan kostum itu tadi. Seni pahat, Alhamdulillah sukses tapi pingin lagi. Pingin usaha yang lain, usaha yang seni-seni. (AS2.32-33)	Mengembangkan diri kearah lebih baik	Perkembangan diri	Tumbuh secara personal (<i>personal growth</i>)
Lebih baik sekarang. Lebih nyaman. Kebersamaannya. (AS2.35)	Melihat perkembangan diri dari masa ke masa		

Biasa saja, dinikmati, dijalani, *ndak* was-was khawatir. Pokok pasrah. (AS2.34)

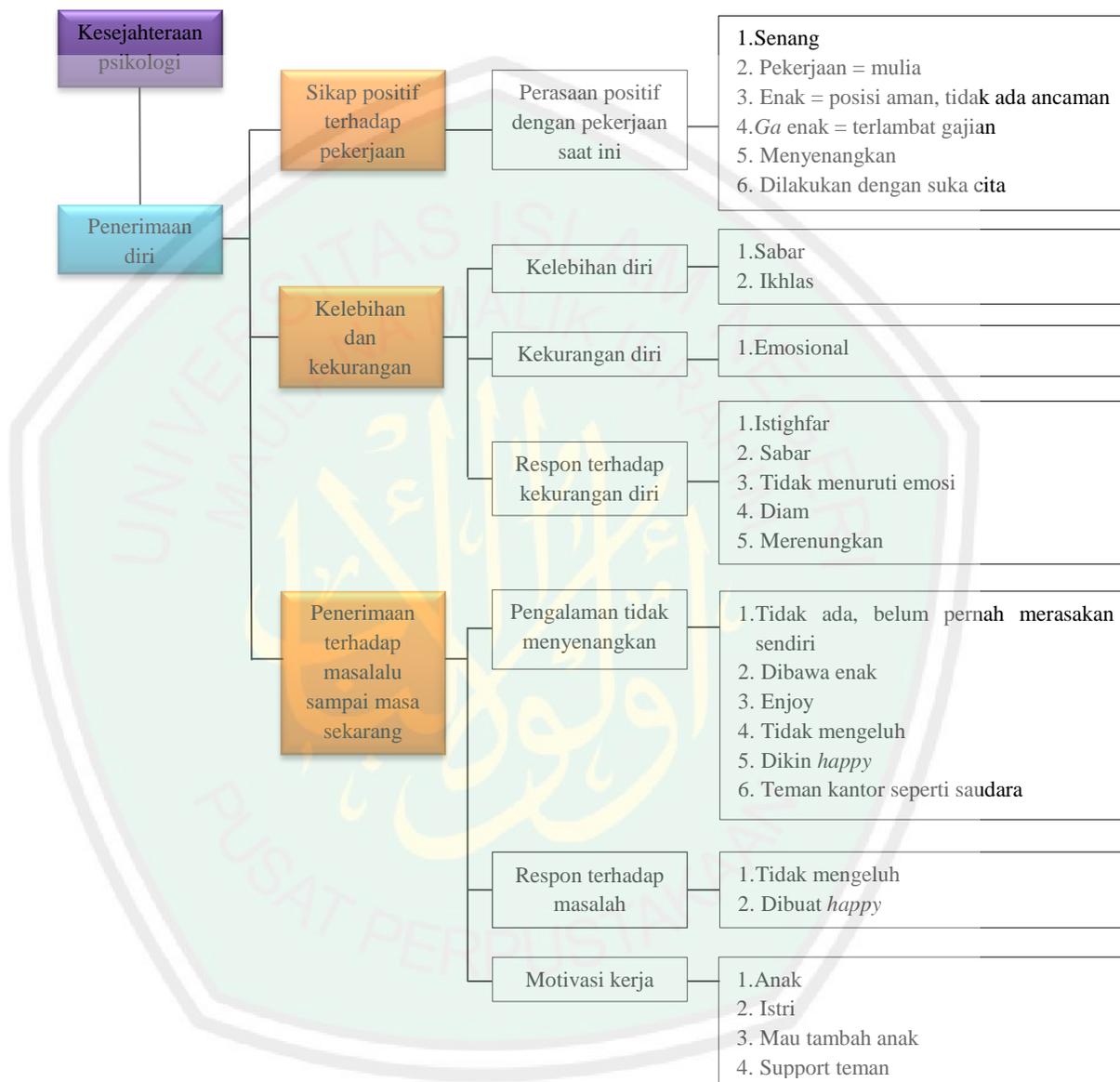
Respon terhadap tantangan baru

Terbuka terhadap tantangan baru



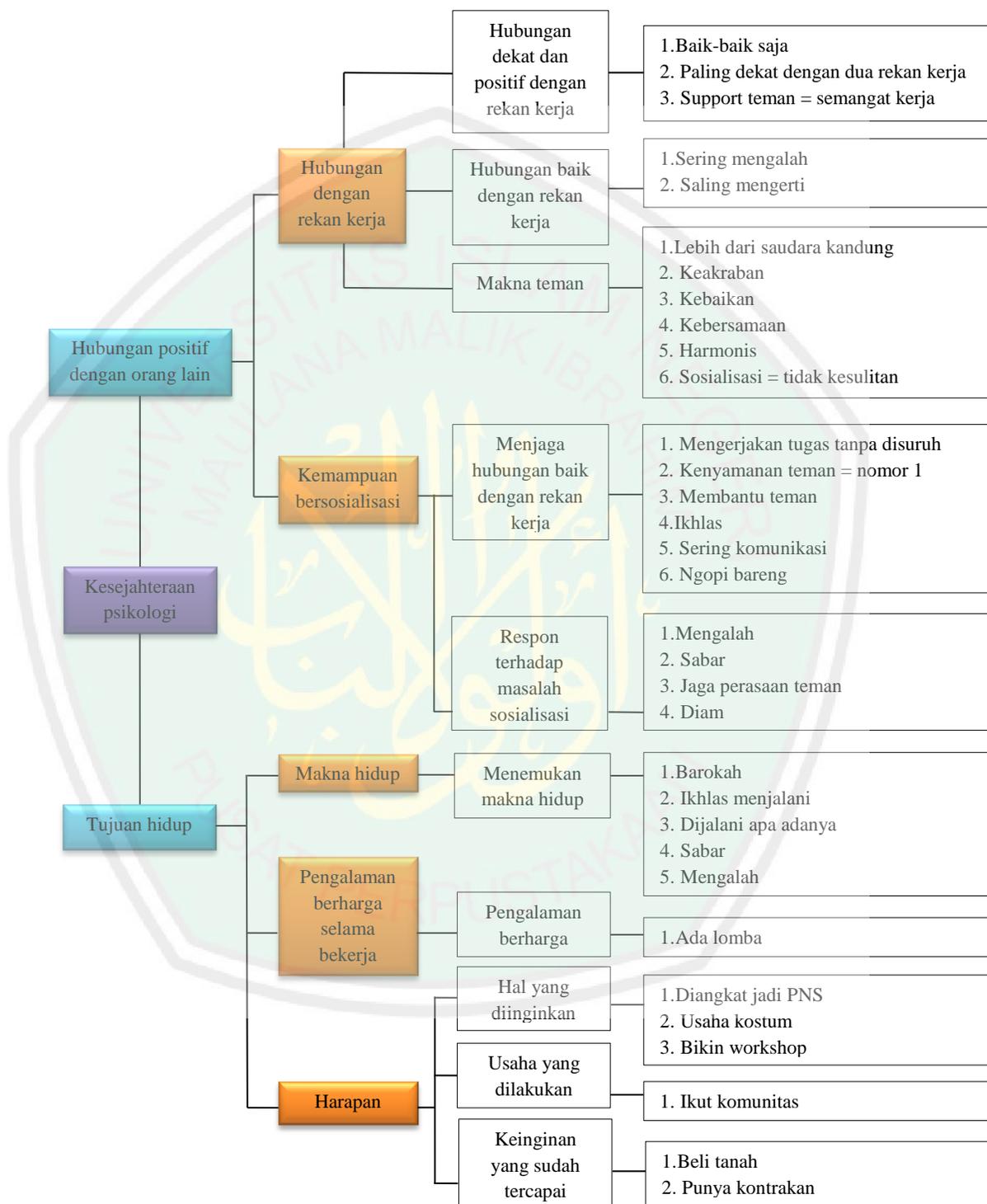
Skema Kesejahteraan Psikologi Pegawai Kontrak Dengan Kepribadian Neurotis

Subjek AS – Aspek Penerimaan Diri



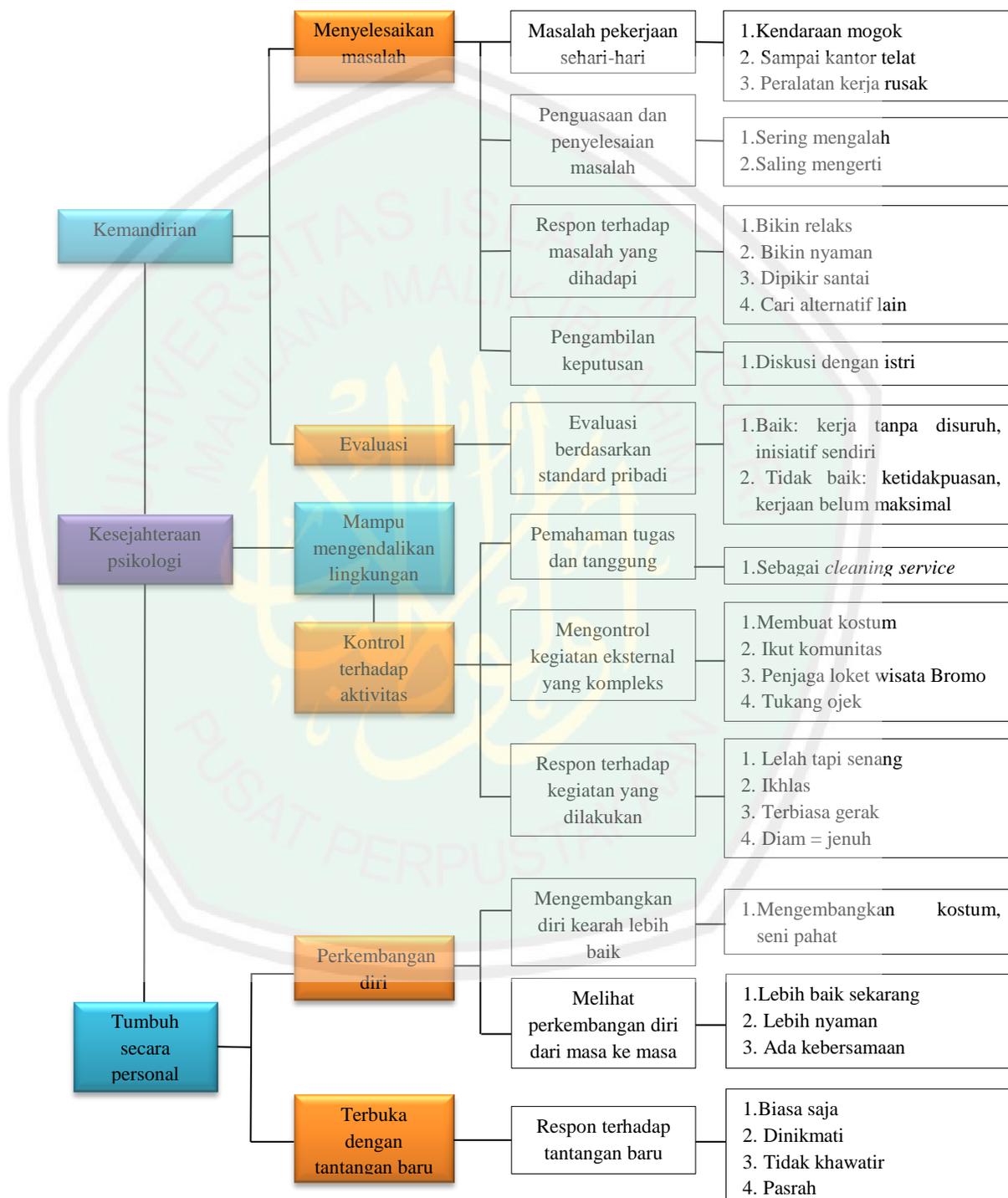
Skema Kesejahteraan Psikologi Pegawai Kontrak Dengan Kepribadian Neurotis

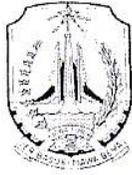
Subjek AS – Aspek Hubungan Positif dengan Orang Lain dan Aspek Tujuan Hidup



Skema Kesejahteraan Psikologi Pegawai Kontrak Dengan Kepribadian Neurotis

Subjek AS – Aspek Kemandirian, Aspek Mampu Mengendalikan Lingkungan dan Aspek Tumbuh Secara Personal





PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
UPT PENGEMBANGAN BENIH PALAWIJA

Jl. Raya Randuagung No. 120 A Singosari - Malang Telp. (0341) 459808
MALANG KODE POS 65201

SURAT KETERANGAN

No. 028/ *86* /110.62/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : AHMAD ARIFIN, SE, M.Agr
Jabatan : Kasubag Tata Usaha UPT Pengembangan Benih Palawija
Malang

Menerangkan bahwa,

Nama Mahasiswa : Khatijah Sumalia Santi
NIM : 14410039
Fakultas/ Jurusan : Psikologi/Psikologi
Universitas : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah menyelesaikan kegiatan penelitian dengan judul : Kesejahteraan Psikologi Pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija Dengan Kepribadian Terbuka dan Neurotis (Menurut Kepribadian Lima Faktor), yang dilaksanakan sejak bulan Pebruari sampai dengan Nopember 2018.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Nopember 2018

Kasubag, Tata Usaha UPT
Pengembangan Benih Palawija



AHMAD ARIFIN, SE, M.Agr,
Pembina

NIP. 19611005 198508 1.001

KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEGAWAI KEPERIBADIAN TERBUKA DAN NEUROTIS

Khatijah Sumalia Santi

Dr. Endah K Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog,
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
sayasumalia@yahoo.com, 082132238252

Abstrak. Kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi dimana seseorang mampu menerima diri apa adanya, mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain, memiliki kemandirian dalam mengambil keputusan dihidupnya, mampu mengendalikan lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mampu mengembangkan potensi dirinya secara kontinyu. Cara menyikapi kejadian tersebut juga dipengaruhi kepribadian masing-masing individu, karena kepribadian merupakan konsistensi sikap dari waktu ke waktu maupun dalam menghadapi berbagai situasi. Melalui metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran kesejahteraan psikologis pegawai tetap dan pegawai kontrak UPT Pengembangan Benih Palawija dengan kepribadian terbuka dan kepribadian neurotis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija mampu mencapai kesejahteraan psikologis. Hal ini digambarkan dengan penerimaan diri yang baik, mampu menjaga hubungan baik dengan orang lain, mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mampu mengembangkan diri kearah lebih baik. Keempat pegawai dengan kepribadian terbuka dan neurotis memberikan respon berbeda terhadap tantangan/ pengalaman baru. Namun pegawai dengan kepribadian neurotis menunjukkan keterbukaan terhadap tantangan/ pengalaman baru lebih baik daripada pegawai dengan kepribadian terbuka.

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, Pegawai, Kepribadian Lima Faktor.

Kesejahteraan psikologis belakangan ini menjadi salah satu bahasan yang menarik perhatian dikalangan masyarakat, utamanya didunia industri. Manusia sebagai eksekutor tentu memiliki andil dalam hal ini berhasil atau tidaknya perkembangan sebuah organisasi. Anoraga (2009) dalam bukunya menyebutkan beberapa tipe kebutuhan manusia dalam bekerja diantaranya yaitu: kebutuhan fisiologi dasar (menyangkut kebutuhan fisik/ biologis seperti makan, minum, tempat tinggal), kebutuhan sosial (hubungan dengan orang lain, memerlukan

persahabatan, ingin menjadi anggota suatu kelompok) dan kebutuhan egoistik (seperti kebutuhan untuk berprestasi, otonomi). Beberapa kebutuhan tersebut diantaranya merupakan sebab-sebab kesejahteraan psikologi pegawai di tempat kerja.

Adapun nilai pentingnya kesejahteraan psikologis adalah supaya individu dapat memandang kehidupannya (baik pada masa lampau, sekarang maupun masa depan) dengan pandangan positif dan memberikan makna atas apa yang telah dialami, mampu mengontrol diri dan lingkungan secara efektif, mampu menyelesaikan setiap masalah dan tantangan dengan optimis sehingga dia bisa tumbuh dan berkembang mencapai aktualisasi dirinya. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Cheng, dkk (2015) mengatakan bahwa perilaku yang sehat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tiga dimensi utama kesejahteraan subjektif dan kepribadian di kalangan masyarakat usia dewasa awal.

Nolte 2010 (Wulandari 2013) mengatakan bahwa inti makna hidup didasari oleh bagaimana individu menyikapi kejadian yang menimpanya. Hal tersebut dapat dilihat pada individu dengan kepribadian baik maka akan didapati taraf kebahagiaan yang tinggi karena ia mampu mengendalikan diri maupun lingkungan dan melalui tantangan kehidupan dengan baik.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 saat ini menyebutkan Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Konsep ini diterapkan guna menunjang fungsi efisiensi anggaran negara dan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu kepala seksi pelayanan, diketahui bahwa ada sebuah inovasi baru yang sedang digerakkan oleh gubernur Propinsi Jawa Timur dengan melakukan perubahan organisasi yakni pada sistem pemerintahan yang awalnya menganut pola pertanggung-jawaban terpusat berubah menjadi pola desentralisasi atau yang lebih dikenal dengan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) sehingga diharapkan nantinya organisasi ini menjadi suatu badan independen. Permendagri no. 61 tahun

2007 bab 1 pasal 1 menjelaskan bahwa BLUD merupakan unit kerja pada satuan kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintah daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan, dan melakukan kegiatannya berdasarkan prinsip efisiensi dan produktivitas.

Hasil penelitian Spence (2015) mengatakan bahwa sebuah organisasi akan berjalan lebih baik ketika berfokus pada tenaga dan upaya untuk menciptakan hubungan dan lingkungan yang positif. Sehingga penting diketahui oleh pemimpin mengenai sejauh mana kesiapan pegawai dalam melakukan perubahan dan kendala-kendala yang berpotensi menghambat perubahan agar dapat mengatasinya dan perubahan berjalan sesuai harapan dan tujuan organisasi dibentuk.

Untuk mendapatkan data awal yang lebih akurat, peneliti melakukan *pra-assessment* dengan menyebarkan skala guna mengetahui dari kelima dimensi kepribadian lima faktor manakah dimensi yang lebih dominan ada pada pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija. Berdasarkan hasil *pra-assessment* tersebut diketahui dimensi yang dominan (tinggi) pada pegawai yaitu dimensi terbuka terhadap pengalaman baru (*openness to experience*) sedangkan dimensi yang rendah ada pada dimensi neurotis (*neurotisme*).

Selain pegawai tetap, pegawai kontrak juga berkesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan, seperti yang dirasakan oleh salah satu pegawai kontrak yang kini menjabat sebagai staff administrasi. Beliau sebelumnya pernah menjabat sebagai buruh harian di lapangan dan pengoperasian mesin tani. Berbeda dengan isu permasalahan yang dirasakan pegawai kontrak pada umumnya, sebagaimana pernyataan yang disampaikan oleh Kerry bahwa demonstrasi karena tidak adanya kepuasan terutama soal gaji membuat status pegawai *outsourcing* sering dianggap buruk (Santoso, 2014).

Selain itu, peneliti juga menemukan adanya kendala yang menghambat perubahan itu sendiri, baik dari sisi penyelesaian tugas dan tanggung jawab hingga pada kesenjangan yang mencolok antara atasan dan bawahan sehingga

menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Budaya organisasi dimana mereka telah bekerja dengan masa kerja lebih dari 8 tahun lamanya membuat nilai toleransi antar pegawai tinggi sehingga ketika ada kesalahan mereka memilih mendiamkan daripada memberi teguran dengan dalih *sungkan*.

Berdasarkan hasil uraian permasalahan di lapangan dengan pertimbangan hasil studi terdahulu, peneliti merasa perlu untuk melakukan sebuah analisa lebih mendalam mengenai kesejahteraan psikologis pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija Malang dengan kepribadian terbuka dan neurotis (menurut teori kepribadian lima faktor). Sebagaimana tujuan pembentukan karakter yang diupayakan pemerintah maka pegawai yang mampu mencapai tingkat kesejahteraan psikologis diharapkan mampu memberikan hasil kerja nyata yaitu melaksanakan tugas dan peran pelayanan masyarakat sebaik-baiknya (BPPK, 2014).

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di UPT Pengembangan Benih Palawija Malang, Jalan Randuagung No. 120 A Kecamatan Singosari, Malang. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian mulai dari proses penyusunan proposal hingga hasil penelitian yaitu dari Bulan Februari 2018 - Oktober 2018. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Van Manen, 1990 (Creswell, 2015) menjelaskan tujuan utama dari fenomenologi adalah untuk mereduksi pengalaman seseorang pada fenomena menjadi pemahaman yang khas dari sesuatu. Deskripsi fenomenologi ini terdiri dari “apa” yang mereka alami dan “bagaimana” seseorang tersebut mengalaminya.

Subjek penelitian terdiri dari 4 orang, masing-masing 2 pegawai tetap (HT dan AC) dan 2 pegawai kontrak (YEW dan AS). Subjek dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria inklusi dari subjek penelitian ini adalah pegawai tetap dan pegawai kontrak yang telah mengikuti pra-assessment serta observasi yang dilakukan peneliti. Data yang berhasil diperoleh kemudian diolah menggunakan teknik analisa data model interaktif menurut Miles dan Huberman,

1986 (Herdiansyah, 2012). Teknik tersebut terdiri atas empat tahapan yang harus dilakukan meliputi: tahap pengumpulan data, tahap reduksi data, tahap *display* data, dan tahap penarikan simpulan atau tahap verifikasi.

H a s i l

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa subjek HT merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakoninya saat ini. Selama di kantor subjek tidak memiliki kesulitan bersosialisasi. Makna hidup bagi subjek adalah bagaimana caranya menyenangkan keluarga, dan bertanggung jawab ke dinas. Apabila dalam hal pengambilan keputusan, subjek berusaha menyelesaikan masalahnya sendiri. Sebagai Pimpinan Kebun, yaitu menjalankan program pemerintah untuk perbanyak benih palawija. Selain tugas itu, subjek juga mengikuti program kerjasama dengan pihak lain. Saat ini subjek ingin mengembangkan diri kearah lebih baik, utamanya dalam hal pekerjaan. Apabila mengalami suatu tantangan atau pengalaman baru, subjek merasa itu adalah hal yang berat dan hanya akan menambah pekerjaan karena harus mensosialisasikan kepada rekan kerja lainnya.

Seperti halnya subjek HT, sebagai staff administrasi subjek YEW merasa nyaman dengan menikmati pekerjaan tersebut dan tidak merasa terbebani. Subjek memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Hal yang ingin dicapai subjek saat ini adalah adanya kesadaran tugas dan tanggung jawab sesama rekan kerja, adanya uang lembur sebagai wujud menghargai tenaga mereka jika bekerja diluar jam kerja kantor. Apabila dihadapkan pada situasi sulit, hal yang dilakukan subjek adalah mendiskusikan hal tersebut dengan istrinya. Subjek ingin mengembangkan diri kearah lebih baik lagi dalam hal penguasaan aplikasi komputer guna mendapatkan hasil kerja optimal. Apabila menghadapi tantangan atau pengalaman baru, subjek merasa bahwa hal tersebut dapat menambah semangat dan tidak jenuh.

Subjek AC merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan saat ini karena dijalani dengan santai dan ikhlas. Subjek memiliki hubungan yang baik dengan orang lain. Saat ini, subjek berkeinginan untuk mengembangkan diri kearah lebih baik,

terutama dalam kemandirian finansial. Keinginan subjek dalam waktu dekat ini adalah menikmati masa pensiun dengan tetap menjalin silaturahmi. Apabila menghadapi persoalan sulit, yang dilakukan subjek adalah memberikan kesempatan kepada lawan bicaranya. Hal ini dikarenakan subjek adalah tipe orang yang mudah iba dan tidak tegaan. Subjek bekerja sebagai akunting dan staff kepegawaian. Bagi subjek, tantangan baru atau pengalaman baru dapat menambah wawasan, menambah pengalaman dan menambah teman untuk bersosialisasi.

Subjek AS merasa senang dengan pekerjaannya saat ini sebagai *cleaning service*. Menurut subjek, setiap pekerjaan adalah mulia. Subjek memiliki hubungan yang baik dengan keluarga maupun rekan kerjanya. Ada beberapa makna teman bagi subjek diantaranya yaitu hubungan dekat lebih dari sekedar keluarga. Makna hidup bagi subjek adalah barokah, ikhlas menjalani hidup yang diberikan apa adanya. Harapan subjek saat ini adalah diangkat menjadi PNS dan ingin mengembangkan usaha kostum yang dimilikinya. Saat ini, subjek ingin mengembangkan diri kearah lebih baik lagi terutama dalam bidang usaha yang ditekuninya. Apabila dihadapkan pada tantangan atau pengalaman baru, respon subjek adalah pasrah, tidak khawatir dan berusaha menikmati.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija mampu mencapai dimensi kesejahteraan psikologis. Hal ini ditunjukkan dengan perasaan positif subjek dengan pekerjaan dan dirinya saat ini. Perasaan positif tersebut didukung oleh adanya rasa kekeluargaan dan kemampuan menjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja. Kemandirian subjek ditunjukkan dengan kemampuan mengambil keputusan berdasarkan keinginan pribadi dan tidak bergantung kepada orang lain. Sedangkan dalam dimensi mengontrol lingkungan, ditunjukkan dengan kemampuan subjek mengatur lingkungan sesuai kebutuhan dan kemampuan mengontrol kegiatan eksternal. Selama beberapa tahun bekerja, subjek merasa bermakna ketika berguna untuk

lembaga. Saat ini, subjek memiliki harapan dan usaha yang beragam untuk mengembangkan dirinya kearah lebih baik.

Costa & McCrae, 1992 (Pervin dkk, 2010) dalam skala sifatnya menjelaskan bahwa kepribadian terbuka (*openness*) merupakan kemampuan untuk menilai pencarian proaktif dan penghargaan terhadap pengalaman untuk dirinya sendiri, toleransi bagi dan eksplorasi terhadap yang tidak biasa.

Pegawai dengan tingkat kepribadian terbuka tinggi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu subjek HT dan YEW. Perasaan positif pada kedua subjek digambarkan dengan beberapa sifat kepribadian seperti percaya diri, aktif, kreatif, menyukai ide baru, suka menolong orang lain, dapat dipercaya, disiplin, pekerja keras. Sifat-sifat tersebut diperlukan guna menghadapi perubahan-perubahan yang digalakkan oleh lembaga sehingga mereka akan lebih mampu bertahan secara mandiri dan mengembangkan diri kearah yang lebih baik (Nurwianti dkk, 2015).

Sebagai pimpinan kebun, subjek HT tidak menunjukkan keterbukaannya pada tantangan/ pengalaman baru yang termasuk dalam dimensi tumbuh secara personal. Hal ini tidak sesuai dengan karakteristik terbuka pada pengalaman baru sebagaimana yang dijelaskan Costa & McCrae dalam teorinya. Menurut HT, tantangan/ pengalaman baru justru menjadi beban dan menambah pekerjaan karena ia harus mensosialisasikan ilmu tersebut kepada rekan kerjanya di lapangan dan ia tidak ingin hal baru tersebut terlewat begitu saja.

Berbeda dengan subjek YEW yang menunjukkan keterbukaannya pada tantangan/ pengalaman baru dalam dimensi tumbuh secara personal. Menurut subjek, hal baru tersebut dapat menambah semangat kerja agar tidak mudah jenuh. Hal tersebut dibuktikan ketika subjek dipromosikan ke jabatannya saat ini sebagai staff administrasi, sebelumnya subjek berada di pengoperasian mesin tani, tidak memahami bagaimana cara mengoperasikan komputer tetapi namun subjek aktif bertanya kepada rekan kerja yang lebih memahami agar mendapatkan hasil kerja optimal.

Sedangkan pegawai dengan tingkat kepribadian neurotis tinggi yang dimaksud dalam peneliitian ini adalah subjek AC dan AS. Seseorang dengan tingkat kepribadian neurotis tinggi memiliki kecenderungan karakter seperti cemas, gugup, emosional, tidak aman, tidak cakap, dan *hyphocodriacal*. Sedangkan seseorang dengan tingkat kepribadian neurotis rendah cenderung tenang, rileks, tidak emosional, kukuh, aman, dan puas diri (Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin dkk, 2010).

Hasil hipotesa penelitian Wikansari dan Nasyroh (2017) menyatakan bahwa ada hubungan antara neurotis dengan kinerja karyawan diterima. Seseorang dengan tingkat kecemasan dominan akan mudah merasa gugup dalam menghadapi masalah-masalah yang menurut orang lain sepele. Hal tersebut dialami oleh subjek AC. Berdasarkan hasil penuturan subjek, diketahui bahwa subjek akan mudah merasa cemas saat ada supervisi dari dinas pusat karena ia seolah-olah merasa ikut bertanggung jawab atas hasil kerja rekannya. Keringat sebesar biji jagung juga muncul saat subjek berhadapan dengan mesin komputer. Hal ini dikarenakan subjek baru belajar cara mengoperasikan mesin komputer dan sudah berada diusia yang tidak lagi muda sehingga mengalami penurunan daya ingat, sering lupa.

Bagi subjek, tantangan/ pengalaman baru dapat menambah ilmu dan menambah teman. Berbeda dengan subjek AC, subjek AS merasa biasa saja dan cenderung pasrah dengan adanya tantangan/ pengalaman baru. Subjek menyadari bahwa perannya saat ini sebagai *cleaning service* tidak memiliki andil terhadap apa yang terjadi di lembaga sehingga apapun yang terjadi, subjek tetap melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian Seibert dan Kreimer, 2001 (dalam Adawiyah dkk, 2017) mengatakan bahwa seseorang dengan stabilitas emosi baik akan lebih puas dengan karir mereka, sedangkan seseorang dengan tingkat neurotis tinggi cenderung tidak puas dengan karir mereka. Disisi lain, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, diketahui bahwa adanya faktor lingkungan kerja yang baik, dukungan

serta arahan yang baik dari pimpinan juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dengan kepribadian neurotis tinggi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pegawai UPT Pengembangan Benih Palawija dapat mencapai dimensi kesejahteraan psikologis. Hal ini ditunjukkan dengan perasaan positif subjek dengan pekerjaan dan dirinya saat ini, mampu mengambil keputusan berdasarkan keinginan pribadi dan tidak bergantung kepada orang lain, mampu mengatur lingkungan sesuai kebutuhan dan mampu mengontrol kegiatan eksternal. Selama beberapa tahun bekerja, subjek merasa bermakna ketika berguna untuk lembaga. Saat ini, subjek memiliki harapan dan usaha yang beragam untuk mengembangkan dirinya kearah lebih baik.

Pegawai dengan kepribadian terbuka diketahui memiliki motivasi dan tujuan hidup lebih baik daripada pegawai dengan kepribadian neurotis. Hal ini dikarenakan pegawai dengan kepribadian terbuka memiliki kemampuan penerimaan kualitas penerimaan diri yang baik, kreativitas, rasa ingin tahu, dan imaginasi tinggi sehingga membantu pegawai dalam memetakan langkah yang harus dijalani guna mengembangkan diri kearah lebih baik. Namun, kemampuan tersebut juga diimbangi oleh rasa idealis tinggi sehingga mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk tertutup terhadap tantangan/ pengalaman baru.

Sedangkan pada pegawai dengan kepribadian neurotis diketahui mampu mencapai dimensi kesejahteraan psikologis lebih baik daripada pegawai dengan kepribadian terbuka. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan pegawai untuk terbuka terhadap tantangan/ pengalaman baru serta mampu melihat potensi diri dan kesempatan yang ada. Sedangkan karakter kepribadian neurotis sebagaimana yang dirumuskan Costa & McCrae ditunjukkan dengan sikap cemas ketika berhadapan dengan alat yang belum dikuasai dan cenderung emosional apabila pekerjaan menumpuk.

Daftar Pustaka

- Adawiyah, dkk, 2017. *Pengaruh Kepribadian Lima Faktor Terhadap Kesuksesan Karir*. Purwokerto. *Jurnal bisnis dan ekonomi (JBE)*: Vol. 24 No. 2
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Cheng, C-H. E., Weiss, J. W., & Siegel, J. M. (2015). *Personality traits and health behaviors as predictors of subjective wellbeing among a multiethnic sample of university-attending emerging young adults*. *International Journal of Wellbeing*, 5(3), 21-43.
- Creswell, John. 2010. *Research Design: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan Mixed*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta. Salemba Humanika.
- Kemenkeu: Pembentukan Karakter Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), (2014, 06 Mei). BPPK[on-line]. Diakses pada tanggal 05 Februari 2018 dari <https://bppk.kemenkeu.go.id>
- Pervin, dkk. 2010. *Psikologi Kepribadian Teori dan Penelitian: Edisi Kesembilan*. Jakarta. Kencana Perdana Media Group.
- Spence, G., B. (2015). *Workplace wellbeing programs: If you build it they may NOT come...because it's not what they really need!*. *International Journal of Wellbeing*, 5(2), 109-124
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Wahyuningtiyas, Devi. 2016. *Skripsi: Kesejahteraan Psikologi (Psychology Well Being) Orang Tua Dengan Anak ADHD (Attention Deficit Hyperactive Disorder) di Surabaya*. Malang.
- Wikansari dan Nasyroh. 2017. *Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan*. Jakarta. *Jurnal Ecopsy*: Vol. 4 No. 1.
- Wulandari dan Rehulina. 2013. *Hubungan Antara Lima Faktor Kepribadian (The Big Five Personality) Dengan Makna Hidup Pada Orang Dengan Human Immunodeficiency Virus (HIV)*. Surabaya. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental*: Vol. 02 No. 1.