

DINAMIKA LOYALITAS KARYAWAN DI PT X: PENDEKATAN STUDI

KASUS

SKRIPSI



Oleh:

SELVI ANGGRAENI

NIM: 220401110208

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

HALAMAN JUDUL

**DINAMIKA LOYALITAS KARYAWAN DI PT X: PENDEKATAN STUDI
KASUS**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam Memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Selvi Anggraeni

NIM. 220401110208

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

DINAMIKA LOYALITAS KARYAWAN DI PT X: PENDEKATAN STUDI KASUS

SKRIPSI

Oleh

Selvi Anggraeni

NIM. 220401110208

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Hamim, M.Pd.I</u> NIP.198205072023211018		12/6 2026
Dosen Pembimbing 2 <u>Dr. Novia Solichah, M.Psi., Psikolog</u> NIP.199406162019082001		12/6 2026

Malang, 12 Juni 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. Fina Hidayati, M.A.

NIP.198610092015032002

LEMBAR PENGESAHAN

DINAMIKA LOYALITAS KARYAWAN DI PT X: PENDEKATAN STUDI KASUS

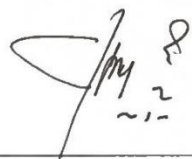
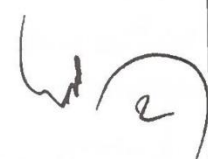
SKRIPSI

Oleh:

Selvi Anggraeni
NIM. 220401110208

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi
Pada tanggal 9 Juli 2026

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Hamim, M.Pd.I</u> NIP. 198205072023211018		14 / 7 2026
Ketua Penguji <u>Dr. Novia Solichah, M.Psi., Psikolog</u> NIP. 199406162019082001		14 / 7 26
Penguji Utama <u>Dr. Mohammad Mahpur, M.Si.</u> NIP. 197605052005011003		13 / 07 2026



Disahkan oleh,

Dekan

Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si.,

NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul:

DINAMIKA LOYALITAS KARYAWAN DI PT X: PENDEKATAN STUDI KASUS

Nama : Selvi Anggraeni

NIM : 220401110208

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 12 Juni 2026

Dosen Pembimbing I,



Hamim, M.PdJ
NIP. 198205072023211018

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan himbangan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul:

DINAMIKA LOYALITAS KARYAWAN DI PT X: PENDEKATAN STUDI KASUS

Nama : Selvi Anggraeni

NIM : 220401110208

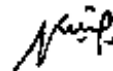
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 12 Juni 2026

Dosen Pembimbing 2,



Dr. Novia Solichah, M.Psi., Psikolog
NIP. 199406162019082001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS
SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selvi Anggraeni

NIM : 220401110208

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi saya buat dengan Judul **Dinamika Loyalitas Karyawan di PT X: Pendekatan Studi Kasus**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 7 Juli 2026

Penulis



Selvi Anggraeni

NIM. 220401110208

MOTTO

Those who have a 'why' to live, can bear with almost any 'how'

Viktor E. Frankl

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, kekuatan, dan kemudahan yang diberikan sehingga lembar demi lembar skripsi ini dapat diselesaikan. Karya sederhana ini, dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan kepada:

1. Diri Saya Sendiri, Selvi Anggraeni. Terima kasih sudah bertahan, tetap tangguh melewati malam-malam yang melelahkan, dan tidak menyerah dalam menuntaskan setiap prosesnya. Terima kasih telah memeluk segala dinamika dengan sabar. Karya ini adalah bukti bahwa kamu jauh lebih kuat dari yang kamu kira. Teruslah melangkah dan jadilah versi terbaik dari dirimu.
2. Ayah dan Ibu Tercinta. Tidak ada kata yang cukup untuk membalas setiap tetes keringat, pengorbanan, dan doa-doa panjang yang selalu Ayah dan Ibu langitkan. Terima kasih telah menjadi jangkar terkuatku dan alasan terbesar di balik semangatku. Skripsi ini adalah hadiah kecil untuk melihat senyum bangga kalian. Semoga Allah SWT senantiasa menjaga dan memuliakan Ayah dan Ibu.
3. Kakakku, Mas Nofan. Terima kasih sudah menjadi pelindung, pendukung, dan teman bertumbuh yang luar biasa. Segala bantuan, kesabaran, serta dukungan dari Mas Nofan membuat perjalanan penyelesaian studi ini terasa jauh lebih ringan. Semoga kebaikan dan kesuksesan senantiasa menyertai setiap langkahmu.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur sedalam-dalamnya penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat limpahan karunia, rahmat, serta petunjuk-Nya, penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tak lupa, selawat dan salam selalu tercurah kepada junjungan mulia, Nabi Muhammad SAW, sosok teladan yang senantiasa kita harapkan syafaatnya di *yaumul hisab* kelak.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian tugas akhir ini mustahil terwujud tanpa adanya uluran tangan, arahan, serta dukungan penuh dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dari lubuk hati yang paling dalam, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si, CAHRM, CRMP., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Fina Hidayati, M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ustaz Hamim, M.Pd.I dan Ibu Novia Solichah, M.Psi., selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan ilmu, bimbingan, serta evaluasi berharga sejak awal penulisan hingga skripsi ini rampung.
5. Seluruh jajaran Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, atas dedikasi dalam membagikan ilmu pengetahuan serta pengalaman luar biasa selama masa studi penulis.
6. Segenap sivitas akademika dan staf tenaga kependidikan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak membantu memperlancar segala urusan administratif.

Sebagai penutup, penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih memiliki berbagai kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis memohon doa agar skripsi ini mampu memberikan manfaat yang nyata bagi penulis pribadi, para pembaca, serta menjadi tambahan wawasan akademik, khususnya di bidang keilmuan psikologi.

Malang, 14 Juni 2026

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS.....	v
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
الملخص.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Karyawan	11
B. Loyalitas Karyawan.....	14
C. Organizational Commitment Theory	20
D. Dinamika Loyalitas	23
E. Loyalitas Kerja dalam Perspektif Islam	27
BAB III.....	30

METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Subjek Penelitian.....	35
C. Lokasi Penelitian	36
D. Teknik Pengumpulan Data	36
E. Instrumen Penelitian.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
G. Teknik Keabsahan Data	42
BAB IV	45
HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Setting Penelitian.....	45
B. Hasil Penelitian	52
C. Pembahasan	105
BAB V	122
KESIMPULAN DAN SARAN	122
A. Kesimpulan.....	122
B. Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA.....	126
LAMPIRAN.....	133

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Dinamika Loyalitas Subjek 1.....	52
Tabel 2 Dinamika Loyalitas Subjek 2.....	66
Tabel 3 Dinamika Loyalitas Subjek 3.....	77
Tabel 4 Dinamika Loyalitas Subjek 4.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Teoritis.....	23
Gambar 2 Bagan Dinamika Loyalitas Di PT X	105
Gambar 3 Model Dinamika Pemaknaan Loyalitas Karyawan Di Pt X	119
Gambar 4 Subjek 1	419
Gambar 5 Subjek 2.....	419
Gambar 7 Subjek 4.....	419
Gambar 6 Subjek 3	419

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I: Kisi-Kisi Panduan Wawancara	134
Lampiran II: Panduan Wawancara Karyawan PT X.....	135
Lampiran II: Loogbook Wawancara	137
Lampiran IV: Kategorisasi dan Pemadatan Fakta Subjek 1	138
Lampiran V: Kategorisasi dan Pemadatan Fakta Subjek 2.....	202
Lampiran VI: Kategorisasi dan Pemadatan Fakta Subjek 3	228
Lampiran VII: Kategorisasi dan Pemadatan Fakta Subjek 4	362
Lampiran VIII: Informed Consent	420
Lampiran IX: Surat Izin Penelitian	424

ABSTRAK

Anggraeni, Selvi (2026). *Dinamika Loyalitas Karyawan di PT X: Pendekatan Studi Kasus*

Dosen Pembimbing : (I) Hamim, M.Pd.I; (II) Novia Solichah, M.Psi., Psikolog.

Loyalitas karyawan kerap dipandang sebagai konstruk yang statis, padahal di lapangan loyalitas dapat bergeser seiring perubahan kondisi organisasi. Fenomena ini tampak nyata di PT X, yang tengah mengalami transformasi sistem kerja dari desentralisasi menuju *shared service* dan diikuti indikasi menurunnya retensi karyawan pada level manajerial. Kondisi tersebut mendorong perlunya kajian mendalam mengenai bagaimana loyalitas terbentuk dan dimaknai di tengah perubahan struktural yang dinamis. Penelitian ini bertujuan menganalisis dinamika perubahan dan pemaknaan loyalitas karyawan di PT X sepanjang waktu, guna melengkapi literatur terdahulu yang umumnya memandang loyalitas hanya sebagai konstruk statis dan mengukur dimensi komitmennya secara sejajar. Penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus ini melibatkan 4 (empat) informan dari berbagai tingkat jabatan yang dipilih secara purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dan observasi lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan kebaruan bahwa dinamika komitmen organisasi beroperasi melalui proses psikologis yang berjenjang (sekuensial): diawali evaluasi kognitif terhadap organisasi, diikuti keterikatan emosional, diuji oleh pertimbangan rasional (fase kalkulatif dominan), hingga mengkristal menjadi kewajiban moral. Selain itu, ditemukan pergeseran makna loyalitas ke ranah pragmatis. Karyawan bertahan tidak sekadar demi aktualisasi diri, melainkan memandangnya sebagai strategi mempertahankan stabilitas hidup, pemenuhan tanggung jawab keluarga, wujud profesionalisme, serta pelaksanaan amanah spiritual.

Kata Kunci : Dinamika Loyalitas, Komitmen Organisasi, Pemaknaan Karyawan.

ABSTRACT

Anggraeni, Selvi (2026). *The Dynamics of Employee Loyalty at PT X: A Case Study Approach*

Dosen Pembimbing : (I) Hamim, M.Pd.I; (II) Novia Solichah, M.Psi., Psikolog.

Employee loyalty is often regarded as a static construct, yet in practice it can shift alongside changes in organizational conditions. This phenomenon is evident at PT X, which is undergoing a transformation of its work system from decentralization toward a shared service model, accompanied by indications of declining retention among managerial-level employees. This condition underscores the need for an in-depth study of how loyalty is formed and interpreted amid dynamic structural change. This study aims to analyze the dynamics of change and the meaning of employee loyalty at PT X over time, to complement previous literature that generally views loyalty merely as a static construct and measures its commitment dimensions in parallel. This qualitative research, utilizing a case study approach, involved 4 (four) informants from various job levels selected through purposive sampling. Data were collected through semi-structured in-depth interviews and field observations.

The results reveal a novelty indicating that the dynamics of organizational commitment operate through a sequential psychological process: beginning with a cognitive evaluation of the organization, followed by emotional attachment, tested by rational considerations (the dominant calculative phase), until it crystallizes into a moral obligation. Furthermore, the study discovered a shift in the meaning of loyalty towards a pragmatic realm. Employees do not stay solely for self-actualization; rather, they view loyalty as a strategy to maintain life stability, fulfill family responsibilities, manifest professionalism, and carry out spiritual mandates.

Kata Kunci : *Loyalty Dynamics, Organizational Commitment, Employee Meaning-Making.*

الملخص

أنجريني، سيلفي. (2026). ديناميكية ولاء الموظفين في شركة منهج دراسة الحالة

المشرفان: (١) حاميم، الماجستير في التربية الإسلامية؛ (٢) نوفيا صالحة، الماجستير في علم النفس،
أخصائية نفسية

بمرور الوقت، وذلك X تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ديناميكية التغيير ومعنى ولاء الموظفين في شركة لتكملة الأدبيات السابقة التي تنتظر عمومًا إلى الولاء على أنه مجرد بناء ثابت وتقيس أبعاد الالتزام بشكل متوازٍ. شمل هذا البحث النوعي باستخدام منهج دراسة الحالة ٤ (أربعة) مخبرين من مختلف المستويات الوظيفية، والذين تم اختيارهم عن طريق أخذ العينات الهادفة. تم جمع البيانات من خلال المقابلات المتعمقة شبه المنظمة والملاحظة الميدانية. استخدم تحليل البيانات النهج الموضوعي لنموذج مايلز وهوبرمان مع عملية التشفير (الترميز) التي تمت يدويًا بالكامل. تم اختبار موثوقية البيانات بدقة من خلال تثليث المصادر وتثليث التقنيات.

أظهرت نتائج البحث إضافة جديدة (حادثة) مفادها أن ديناميكية الالتزام التنظيمي تعمل من خلال عملية نفسية متسلسلة: تبدأ بالتقييم المعرفي للمنظمة، يليها الارتباط العاطفي، ثم تختبر بالاعتبارات العقلانية (المرحلة الحسابية المهيمنة)، حتى تتبلور لتصبح التزامًا أخلاقيًا. بالإضافة إلى ذلك، تم اكتشاف تحول في معنى الولاء نحو المجال البراغماتي (العملي). لا يظل الموظفون في عملهم من أجل تحقيق الذات فحسب، بل ينظرون إلى الولاء كاستراتيجية للحفاظ على استقرار الحياة، وتلبية مسؤوليات الأسرة، وتجسيد الاحترافية، فضلاً عن أداء الأمانة الروحية.

الكلمات المفتاحية: ديناميكية الولاء، الالتزام التنظيمي، تكوين المعنى لدى الموظفين

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Loyalitas karyawan merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan emosional, dedikasi, serta komitmen individu terhadap organisasi, yang bersifat dinamis dan dapat mengalami perubahan seiring dengan interaksi karyawan dan lingkungan kerjanya (Fitriani et al., 2024). Loyalitas tidak terbentuk secara instan maupun berdiri sendiri, melainkan berkembang melalui pengalaman subjektif karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, kualitas hubungan sosial, serta kebijakan manajerial yang dirasakan adil dan bermakna. Dalam hal ini, loyalitas dipahami sebagai proses psikologis yang dapat meningkat, menurun, atau beradaptasi sesuai dengan perubahan kondisi kerja dan ekspektasi individu. Oleh karena itu, loyalitas karyawan tidak dapat diperlakukan sebagai konstruk statis, melainkan sebagai fenomena psikologis yang bergerak mengikuti dinamika organisasi dan relasi sosial yang menyertainya. Dinamika tersebut semakin relevan dengan organisasi yang mengalami perubahan struktur dan system kerja secara berkelanjutan, sebagaimana terindikasi dari hasil wawancara awal dengan Pihak HRD yang menunjukkan adanya transformasi organisasi dari sistem desentralisasi menuju model kerja terpusat berbasis shared service. Transformasi tersebut turut diikuti oleh indikasi persoalan konkret di lapangan, yakni ditemukannya pola keluar-masuk karyawan pada level manajerial unit tertentu dalam kurun waktu kurang dari tiga bulan yang

berulang selama periode transisi berlangsung, sebagaimana terungkap dari hasil wawancara awal dengan pihak HRD PT X. Fenomena ini mengindikasikan adanya keterkaitan antara hilangnya otonomi unit kerja akibat sentralisasi sistem dengan rendahnya tingkat retensi karyawan pada level tertentu.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perubahan loyalitas karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor psikologis individu dan praktik organisasi yang dijalankan, mulai dari kualitas kepemimpinan, pola komunikasi, hingga sistem imbalan yang diterapkan. Pada level kepemimpinan, Fan et al. (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan etis berperan penting dalam membentuk dan menjaga loyalitas melalui pembangunan kepercayaan serta persepsi integritas pemimpin. Kepercayaan yang terbentuk dari kepemimpinan etis tersebut kemudian perlu dijaga melalui saluran komunikasi yang efektif; dalam hal ini, Nguyen dan Ha (2023) menemukan bahwa komunikasi internal yang efektif serta keterlibatan karyawan mampu memperkuat loyalitas melalui peningkatan kepuasan kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi. Selain aspek relasional tersebut, faktor struktural turut berperan. Tuoi et al. (2025) menekankan bahwa sistem remunerasi yang adil dan transparan berfungsi sebagai stimulus penting dalam mendorong perubahan positif loyalitas karyawan. Ketiga temuan ini secara bersama-sama mengindikasikan bahwa loyalitas berkembang melalui kombinasi pengalaman afektif, persepsi keadilan, serta dukungan organisasi yang konsisten baik yang bersumber

dari relasi kepemimpinan, kualitas komunikasi, maupun kebijakan remunerasi. Dalam praktiknya, kombinasi faktor tersebut turut tercermin pada organisasi yang mulai menerapkan sistem kerja terpusat, di mana proses administratif, pelayanan karyawan, hingga pengelolaan data dilakukan dalam satu pintu, sehingga menuntut konsistensi kebijakan serta kejelasan komunikasi internal untuk menjaga persepsi keadilan dan keterlibatan karyawan.

Dalam kerangka teori pertukaran sosial, loyalitas karyawan dipandang sebagai respons atas hubungan timbal balik antara kontribusi yang diberikan individu dan penghargaan yang diterima dari organisasi (Gould-Williams & Davies, 2005). Ketika karyawan memersepsikan adanya keseimbangan antara usaha, pengakuan, dan kesempatan pengembangan, loyalitas cenderung berkembang secara adaptif. Keseimbangan tersebut tidak hanya ditentukan oleh imbalan formal, tetapi juga oleh kualitas relasi yang menyertainya; Aydin Küçük (2020) serta Anlesinya dan Susomrith (2025) menambahkan bahwa hubungan sosial yang harmonis, manajemen kinerja yang adil, serta pekerjaan yang bermakna mampu menstabilkan loyalitas dalam jangka panjang. Dengan demikian, perubahan dan pergerakan loyalitas karyawan merupakan hasil dari proses adaptasi psikologis yang dipengaruhi oleh dinamika kebijakan organisasi, kualitas relasi sosial, serta konteks lingkungan kerja yang terus berkembang. Keseimbangan pertukaran sosial ini, bagaimanapun, tidak selalu mudah dipertahankan dalam kondisi organisasi yang mengalami perubahan struktural; dalam

kondisi organisasi yang mengalami sentralisasi dan spesialisasi kerja, karyawan juga dihadapkan pada peningkatan beban kerja dan cakupan tanggung jawab yang luas, seperti menangani banyak unit kerja sekaligus, yang berpotensi mengganggu persepsi keseimbangan antara kontribusi dan penghargaan yang selama ini menjadi fondasi loyalitas.

Kompleksitas dinamika loyalitas semakin terlihat pada organisasi yang bergerak di sektor agribisnis dan industri pangan terpadu, yang memiliki karakteristik operasional dengan standar produksi yang ketat, sistem kerja terstruktur, serta koordinasi lintas fungsi yang menuntut konsistensi dan ketepatan (Kang & Sung, 2019). Lingkungan kerja dalam sektor ini umumnya melibatkan target kinerja yang jelas, regulasi operasional yang terstandarisasi, serta interaksi yang intens antara kebijakan manajerial dan pelaksanaan teknis di lapangan. Dalam hal tersebut, loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh bagaimana organisasi membangun sistem dukungan, komunikasi internal, serta praktik manajemen yang dipersepsikan adil dan suportif. Selain itu, integrasi proses bisnis dari hulu hingga hilir dalam satu organisasi turut meningkatkan kompleksitas koordinasi kerja, sehingga perubahan kebijakan atau sistem pada satu bagian dapat berdampak luas terhadap pengalaman kerja karyawan di berbagai unit.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap keadilan organisasi, dukungan manajerial, serta kualitas hubungan kerja memiliki peran signifikan dalam membentuk retensi dan keterikatan karyawan.

Praktik manajemen sumber daya manusia yang menekankan pada keadilan prosedural, hubungan interpersonal yang positif, serta dukungan kepemimpinan terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang pada akhirnya memperkuat loyalitas terhadap organisasi (Maksim & Śliwicki, 2025). Di sisi lain, tekanan kerja dan standar operasional yang tinggi seringkali dipersepsikan sebagai bagian yang erat dari karakteristik pekerjaan dalam organisasi modern, sehingga faktor pembeda dalam pembentukan loyalitas lebih banyak terletak pada pengalaman psikologis karyawan terhadap perlakuan organisasi. Penelitian oleh Al-Twal et al. (2024) juga menunjukkan bahwa hubungan sosial dalam organisasi yang tercermin melalui kepercayaan, jaringan interpersonal, dan dukungan sosial dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi serta mendorong munculnya loyalitas kerja yang lebih kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas tidak semata-mata ditentukan oleh intensitas pekerjaan, melainkan oleh kualitas interaksi antara individu dan sistem organisasi yang menaunginya. Dalam hal perubahan organisasi, muncul pula respons psikologis berupa kekhawatiran karyawan terhadap perubahan peran kerja akibat sentralisasi, sehingga kualitas komunikasi dan dukungan organisasi menjadi krusial dalam menjaga stabilitas loyalitas.

Dalam organisasi berskala besar yang terus beradaptasi terhadap dinamika pasar, perkembangan teknologi, serta perubahan regulasi, pengalaman kerja karyawan juga mengalami penyesuaian yang berkelanjutan. Perubahan kebijakan internal, penyempurnaan sistem kerja,

maupun transformasi manajemen secara tidak langsung membentuk dinamika psikologis yang dapat memengaruhi tingkat keterikatan, komitmen, dan loyalitas terhadap organisasi (Godwin et al., 2025). Loyalitas dalam hal ini tidak selalu bersifat linier atau permanen, melainkan dapat mengalami penguatan maupun penyesuaian seiring perubahan persepsi terhadap keadilan, dukungan, dan kualitas relasi kerja yang terbangun. Selain itu dinamika jalur karir yang tidak selalu bersifat linear serta perubahan struktur jabatan yang cepat dapat memunculkan perbedaan ekspektasi individu terhadap perkembangan karier, yang pada kondisi tertentu berpotensi memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Meskipun kajian mengenai loyalitas dan komitmen organisasi telah banyak dilakukan dalam berbagai sektor industri, sebagian besar penelitian masih menempatkan loyalitas sebagai variabel yang diukur pada satu titik waktu tertentu. Pendekatan tersebut cenderung belum sepenuhnya menggambarkan loyalitas sebagai proses psikologis yang dinamis dan berkembang. Padahal, berdasarkan indikasi fenomena di lapangan, loyalitas karyawan justru terbentuk dan berubah dalam dinamika organisasi yang kompleks, meliputi perubahan struktur, sistem kerja, serta pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi tuntutan dan ketidakpastian. Penelitian yang secara eksploratif menelaah bagaimana loyalitas terbentuk, dipertahankan, serta mengalami pergeseran dalam konteks organisasi industri *agrifood* yang kompleks masih relatif terbatas.

Fenomena tersebut menjadikan PT X sebagai kasus yang layak untuk ditelusuri secara mendalam. Perubahan sistem kerja dari desentralisasi menuju *shared service* menghilangkan kewenangan unit kerja dalam memutuskan berbagai hal operasional yang sebelumnya berada di bawah kendali mereka sendiri, sehingga menciptakan tekanan struktural yang berdampak langsung pada beban kerja, wewenang, serta pengalaman kerja karyawan sehari-hari. Kondisi inilah yang menjadi titik tolak (*case statement*) penelitian ini, yaitu bagaimana perubahan struktural yang bersifat ekstrem tersebut memengaruhi proses dan pergerakan loyalitas karyawan terhadap organisasi, mengingat perubahan serupa berpotensi menimbulkan pergeseran dalam cara karyawan memaknai dan mempertahankan komitmennya terhadap perusahaan.

Berangkat dari ruang konseptual tersebut, penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dinamika loyalitas karyawan secara mendalam. Dengan mengambil latar pada organisasi agribisnis terpadu yang sarat akan perubahan struktur, kajian ini berupaya menelusuri bagaimana pengalaman subjektif karyawan dinegosiasikan dari waktu ke waktu. Lebih jauh, penelitian ini diharapkan mampu memberikan perspektif baru bahwa pemaknaan loyalitas tidak selalu berlabuh pada narasi ideal mengenai aktualisasi diri, melainkan sering kali bergeser pada keputusan pragmatis karyawan untuk bertahan demi menjaga stabilitas dan memikul tanggung jawab domestiknya. Signifikansi penelitian ini terletak pada upayanya

memperkaya pemahaman teoritis mengenai loyalitas sebagai sebuah proses adaptif yang berjenjang, sekaligus memberikan refleksi praktis bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih peka terhadap realitas karyawan di lapangan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang tersebut, peneliti bermaksud untuk menggali dan memahami beberapa hal berikut:

1. Bagaimana proses perubahan dan pergerakan loyalitas karyawan terhadap organisasi di PT X dalam kerangka waktu tertentu?
2. Bagaimana karyawan memaknai pengalaman kerja mereka dalam membentuk loyalitas terhadap organisasi sepanjang waktu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis proses perubahan dan pergerakan loyalitas karyawan terhadap organisasi di PT X dalam kerangka waktu tertentu.
2. Untuk memahami pemaknaan karyawan terhadap pengalaman kerja yang membentuk loyalitas mereka terhadap organisasi sepanjang waktu.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia dengan memberikan

pemahaman yang lebih komprehensif mengenai loyalitas karyawan sebagai konstruk psikologis yang bersifat dinamis dan adaptif. Melalui pendekatan longitudinal, penelitian ini melampaui perspektif statis yang selama ini mendominasi studi loyalitas, dengan mengungkap proses perubahan dan pergerakan loyalitas karyawan sepanjang waktu dalam konteks industri. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas penerapan teori pertukaran sosial dengan menegaskan peran pengalaman kerja, persepsi keadilan, dukungan organisasi, serta kualitas hubungan sosial sebagai faktor yang saling berinteraksi secara berkelanjutan dalam membentuk loyalitas karyawan, sehingga dapat menjadi landasan konseptual bagi pengembangan model loyalitas yang lebih kontekstual dan sensitif terhadap dinamika organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam memahami dinamika loyalitas karyawan yang berkembang melalui pengalaman kerja dan interaksi dalam lingkungan organisasi. Pemahaman mengenai proses perubahan loyalitas karyawan sepanjang waktu diharapkan dapat membantu organisasi mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan dalam membentuk keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Melalui pemahaman tersebut, organisasi dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pentingnya kualitas hubungan kerja,

komunikasi organisasi, serta praktik pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan keterikatan karyawan, peningkatan retensi, serta keberlanjutan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Karyawan dipahami sebagai individu yang bekerja pada suatu lembaga, kantor, atau perusahaan dengan memperoleh imbalan berupa gaji atau upah. Pengertian ini sejalan dengan definisi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang menyatakan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji (upah), serta dapat disebut sebagai pegawai atau pekerja (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016). Dari perspektif yuridis, istilah karyawan tidak secara eksplisit digunakan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun secara substansial maknanya sepadan dengan istilah pekerja/buruh. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, pekerja atau buruh diposisikan sebagai subjek hukum yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja, serta memperoleh perlindungan hukum terkait hak dan kewajibannya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja/buruh sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Definisi ini menegaskan bahwa status pekerja/buruh melekat pada adanya aktivitas kerja yang dilakukan untuk pihak lain dan adanya kompensasi sebagai imbal balik atas pekerjaan tersebut (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Lebih lanjut, pekerja/buruh

dipahami sebagai peserta dalam hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja serta mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, karyawan dalam konteks organisasi atau perusahaan dapat diposisikan sebagai pekerja/buruh yang secara formal terikat dalam hubungan kerja yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan.

Landasan regulasi utama yang mengatur keberadaan dan kedudukan karyawan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur secara komprehensif mengenai ketenagakerjaan, mulai dari definisi tenaga kerja, pekerja/buruh, hubungan kerja, perjanjian kerja, hingga perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan pekerja. Selain itu, regulasi ini berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menempatkan tenaga kerja sebagai pelaku sekaligus tujuan pembangunan nasional. Dengan demikian, karyawan tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai manusia yang memiliki harkat, martabat, serta hak-hak dasar yang wajib dilindungi oleh negara dan pemberi kerja.

Dari perspektif perkembangan, individu yang dapat dikategorikan sebagai karyawan adalah mereka yang secara fisik dan mental telah mampu menjalankan tugas pekerjaan serta memikul tanggung jawab profesional. Secara yuridis, Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 tahun, sehingga pada

prinsipnya hubungan kerja penuh diperuntukkan bagi individu yang telah mencapai usia dewasa. Berdasarkan klasifikasi Badan Pusat Statistik (BPS), penduduk usia kerja didefinisikan sebagai penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. Sementara itu, kelompok usia yang paling umum terlibat aktif sebagai karyawan dalam pasar kerja berada pada rentang usia produktif, yaitu sekitar 18-64 tahun. Rentang usia ini dianggap sebagai fase kehidupan di mana individu memiliki kapasitas fisik, kognitif, dan psikologis yang relatif optimal untuk bekerja, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, serta mengembangkan kompetensi profesional.

Karyawan memiliki peran strategis sebagai pelaksana operasional dan penggerak utama aktivitas organisasi. Dalam hubungan kerja, karyawan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, wewenang, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Selain melaksanakan pekerjaan, karyawan juga memiliki tanggung jawab untuk menaati peraturan perusahaan, menjaga etika kerja, serta berkontribusi secara profesional terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, karyawan berhak memperoleh perlindungan, pengupahan yang layak, serta lingkungan kerja yang aman dan manusiawi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, karyawan dapat dipahami sebagai individu yang tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai subjek yang memiliki hak, kewajiban, dan kontribusi penting dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi.

B. Loyalitas Karyawan

1. Definisi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan bentuk keterikatan psikologis dan sikap positif individu terhadap organisasi tempatnya bekerja yang tercermin dalam kesediaan untuk tetap bertahan serta berkontribusi secara optimal bagi perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya ditunjukkan melalui masa kerja yang panjang, tetapi juga melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, dan kemauan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi (Mardiyah et al., 2025). Pembentukan loyalitas karyawan terjadi melalui proses psikologis yang berkembang seiring dengan pengalaman kerja individu dalam organisasi. Loyalitas tumbuh ketika karyawan merasa dihargai, diperhatikan, serta memperoleh pemenuhan kebutuhan kerja yang sesuai dengan harapan dan nilai yang dianutnya. Proses ini menunjukkan bahwa loyalitas bukan kondisi statis, melainkan hasil interaksi berkelanjutan antara karyawan dan organisasi yang membentuk keterikatan emosional serta rasa memiliki terhadap perusahaan.

Tingkat loyalitas karyawan membawa konsekuensi yang signifikan bagi organisasi, baik secara positif maupun negatif. Loyalitas yang tinggi berkontribusi pada stabilitas tenaga kerja, peningkatan kinerja, serta efisiensi organisasi karena rendahnya tingkat turnover. Sebaliknya, loyalitas yang rendah dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan biaya rekrutmen

dan pelatihan karyawan baru, sehingga berdampak pada keberlangsungan operasional perusahaan (Basuni et al., 2024).

2. Karakteristik Loyalitas Karyawan

Karakteristik loyalitas karyawan menggambarkan bagaimana loyalitas termanifestasi dalam sikap psikologis dan perilaku kerja karyawan di dalam organisasi. Loyalitas tidak hanya tercermin dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari keterikatan emosional, komitmen, serta kecenderungan individu untuk tetap bertahan dan berkontribusi bagi organisasi. Menurut Meyer dan Allen (dalam Noraazian dan Khalip, 2016), karakteristik loyalitas karyawan dapat dipahami sebagai bentuk ekspresi dari keterikatan afektif, pertimbangan rasional untuk bertahan, serta rasa kewajiban moral terhadap organisasi.

a. Kesetiaan terhadap Organisasi

Kesetiaan terhadap organisasi merupakan karakteristik utama loyalitas karyawan yang ditandai dengan adanya rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang loyal cenderung mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tempat ia bekerja, sehingga nilai, tujuan, dan kepentingan organisasi dipandang sebagai bagian dari identitas dirinya (Latha & Kiranmayi, 2023). Rasa memiliki ini mendorong karyawan untuk menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, baik dalam situasi internal maupun ketika organisasi menghadapi tantangan dari lingkungan eksternal.

Kesetiaan juga tercermin dalam kecenderungan karyawan untuk membela organisasi serta menjaga citra organisasi di hadapan pihak lain. Karyawan tidak mudah menyalahkan organisasi ketika menghadapi kesulitan kerja, melainkan berusaha memahami kondisi yang ada. Dalam kerangka komitmen organisasi, karakteristik ini berkaitan erat dengan affective commitment, yaitu keterikatan emosional karyawan yang membuat mereka tetap setia karena adanya rasa bangga dan kedekatan psikologis dengan organisasi (Noraazian & Khalip, 2016).

b. Komitmen terhadap Pekerjaan dan Organisasi

Karakteristik loyalitas karyawan selanjutnya adalah komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Komitmen ini tercermin dari kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang loyal menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya, memiliki kepedulian terhadap kualitas hasil kerja, serta berupaya menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin (Robbins & Judge, 2009).

Selain menjalankan kewajiban formal, karyawan yang loyal juga menunjukkan kesediaan untuk memberikan kontribusi melebihi tuntutan minimum pekerjaan. Hal ini dapat berupa kesediaan membantu rekan kerja, berinisiatif dalam menyelesaikan masalah, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Dalam perspektif Organizational Commitment Theory, karakteristik ini berkaitan dengan kombinasi affective commitment dan normative commitment, di mana

karyawan merasa terikat secara emosional sekaligus memiliki rasa tanggung jawab moral untuk berkontribusi bagi keberlangsungan organisasi (Noraazian & Khalip, 2016).

c. Kesiediaan untuk Bertahan dalam Organisasi

Kesiediaan untuk bertahan merupakan karakteristik loyalitas yang berkaitan dengan niat karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Karyawan yang loyal cenderung memiliki keengganan untuk meninggalkan organisasi, meskipun dihadapkan pada tantangan pekerjaan atau keterbatasan tertentu. Keputusan untuk bertahan tidak selalu didasarkan pada kepuasan kerja semata, melainkan juga pada pertimbangan rasional mengenai manfaat, stabilitas, serta konsekuensi jika harus meninggalkan organisasi (Yao et al., 2019).

Karakteristik ini juga ditunjukkan melalui konsistensi karyawan dalam menjalankan perannya, meskipun menghadapi tekanan kerja atau perubahan kebijakan organisasi. Dalam Organizational Commitment Theory, kesiediaan untuk bertahan berkaitan dengan continuance commitment, yaitu komitmen yang muncul karena karyawan mempertimbangkan biaya dan risiko yang harus ditanggung apabila keluar dari organisasi (Noraazian & Khalip, 2016).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terbentuk secara tunggal, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi antara

karakteristik individu, kondisi organisasi, dan kualitas hubungan sosial di tempat kerja. Perbedaan loyalitas antar karyawan dapat dipahami sebagai hasil dari pengalaman subjektif individu dalam merespons lingkungan kerja serta kebijakan organisasi yang diterimanya (Allen dan Meyer, 1990 dalam Noraazian dan Khalip, 2016). Dalam hal ini, loyalitas dipandang sebagai fenomena dinamis yang dapat menguat atau melemah seiring perubahan faktor-faktor yang memengaruhinya.

a. Faktor Individual

Kesetiaan terhadap organisasi merupakan karakteristik utama loyalitas karyawan yang ditandai dengan adanya rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang loyal cenderung mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tempat ia bekerja, sehingga nilai, tujuan, dan kepentingan organisasi dipandang sebagai bagian dari identitas dirinya (Mowday, et al, 1982 dalam Kellerer dan Süß, 2025) . Rasa memiliki ini mendorong karyawan untuk menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, baik dalam situasi internal maupun ketika organisasi menghadapi tantangan dari lingkungan eksternal.

Kesetiaan juga tercermin dalam kecenderungan karyawan untuk membela organisasi serta menjaga citra organisasi di hadapan pihak lain. Karyawan tidak mudah menyalahkan organisasi ketika menghadapi kesulitan kerja, melainkan berusaha memahami kondisi yang ada. Dalam kerangka komitmen organisasi, karakteristik ini berkaitan erat

dengan affective commitment, yaitu keterikatan emosional karyawan yang membuat mereka tetap setia karena adanya rasa bangga dan kedekatan psikologis dengan organisasi (Noraazian & Khalip, 2016).

b. Faktor Organisasi

Faktor organisasi berkaitan dengan kebijakan, sistem, dan kondisi kerja yang disediakan oleh organisasi bagi karyawan. Sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dapat meningkatkan loyalitas karena karyawan merasa kontribusinya dihargai dan diakui secara layak. Sebaliknya, ketidakjelasan atau ketidakadilan dalam sistem organisasi berpotensi menurunkan loyalitas karyawan (Gunlu et al., 2010).

Dukungan organisasi juga menjadi faktor penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Ketika karyawan memersepsikan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan kebutuhan mereka, maka akan muncul rasa kewajiban untuk membalas dukungan tersebut melalui sikap loyal dan komitmen kerja. Konsep ini dikenal sebagai *perceived organizational support*, yang terbukti berhubungan positif dengan loyalitas dan komitmen organisasi (Eisenberger et al., 1986 dalam Iqbal et al., 2021). Selain itu, kesempatan untuk berkembang dan memperoleh promosi turut memperkuat loyalitas karena karyawan melihat adanya masa depan yang jelas dalam organisasi.

c. Faktor Relasional

Faktor relasional berkaitan dengan kualitas hubungan sosial yang terjalin di lingkungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan

rekan kerja. Hubungan yang positif, suportif, dan saling percaya antara karyawan dan atasan dapat meningkatkan rasa aman serta keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan yang adil dan peduli mendorong karyawan untuk menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi (Cho et al., 2009).

Selain hubungan dengan atasan, hubungan antar rekan kerja dan iklim kerja yang kondusif juga berperan dalam membentuk loyalitas. Lingkungan kerja yang kooperatif dan budaya organisasi yang mendukung dapat memperkuat rasa kebersamaan serta identifikasi karyawan terhadap organisasi. Loyalitas dalam hal ini tidak hanya merupakan keputusan individual, tetapi juga hasil dari relasi sosial yang terbangun secara berkelanjutan dalam konteks kerja (Yao et al., 2019).

C. Organizational Commitment Theory

1. Pengertian *Organizational Commitment*

Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Latha dan Kiranmayi, 2023), *organizational commitment* merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi serta memengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Dalam *Three-Component Model of Organizational Commitment*, komitmen organisasi dipahami sebagai konstruk multidimensional yang terdiri atas *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* merujuk pada keterikatan emosional dan identifikasi karyawan terhadap organisasi, *continuance commitment*

berkaitan dengan pertimbangan biaya dan konsekuensi yang dirasakan apabila meninggalkan organisasi, sedangkan normative commitment menggambarkan perasaan kewajiban moral individu untuk tetap bertahan dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997 dalam Noraazian & Khalip, 2016). Model ini menekankan bahwa ketiga komponen tersebut memiliki dasar motivasional yang berbeda dan dapat muncul secara bersamaan dalam diri individu.

Organizational commitment dapat dipahami sebagai sikap psikologis yang berkembang melalui interaksi individu dengan lingkungan kerja dan pengalaman organisasional yang dialami secara berkelanjutan. Komitmen tidak terbentuk secara tunggal, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi faktor emosional, rasional, dan normatif yang saling berkaitan. Meskipun tidak semua individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang sama, tingkat komitmen yang kuat cenderung berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dalam organisasi, keterlibatan kerja yang lebih tinggi, serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi. Kombinasi yang dimaksud menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya didorong oleh satu dimensi semata, melainkan oleh integrasi keterikatan emosional, pertimbangan biaya, dan rasa kewajiban moral yang terbentuk melalui pengalaman kerja, nilai personal, serta dukungan organisasi (Meyer et al., 2002 dalam Ahmad, 2018).

2. Aspek *Organizational Commitment*

Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Noraazian & Khalip, 2016), komitmen organisasi (*organizational commitment*) memiliki tiga aspek utama yang saling berkaitan, antara lain sebagai berikut.

a) *Affective Commitment*

Aspek komitmen organisasi ini berkaitan dengan keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Affective commitment ditandai dengan perasaan bangga, keterlibatan, serta identifikasi karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi, sehingga individu bertahan dalam organisasi karena keinginan pribadi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

b) *Continuance Commitment*

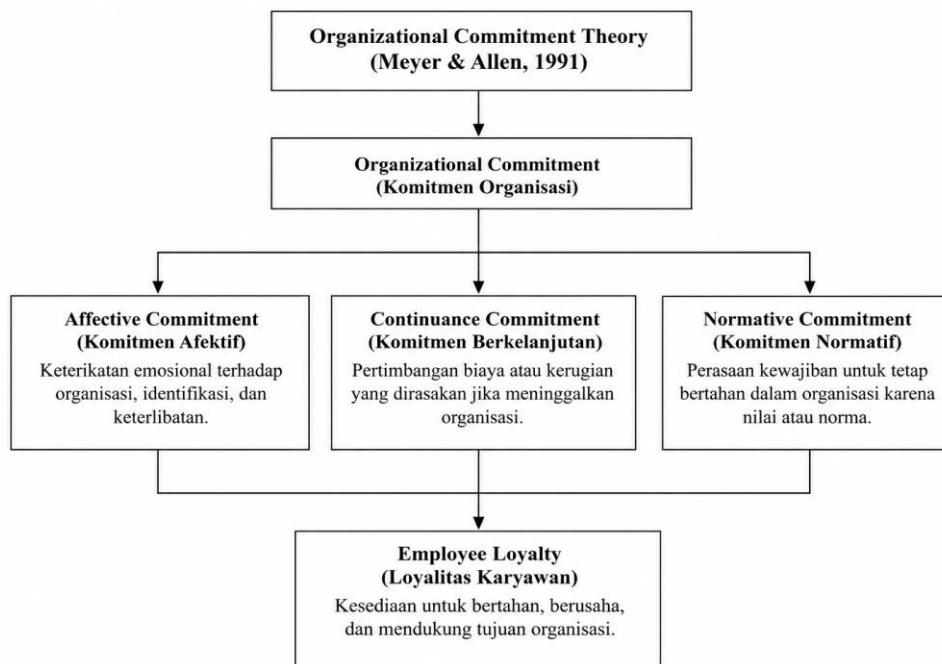
Aspek ini berhubungan dengan pertimbangan rasional individu mengenai biaya dan konsekuensi yang harus ditanggung apabila meninggalkan organisasi. Continuance commitment muncul ketika individu merasa bahwa keluar dari organisasi akan menimbulkan kerugian, baik secara ekonomi, sosial, maupun profesional, sehingga individu bertahan karena kebutuhan atau keterbatasan alternatif yang dimiliki.

c) *Normative Commitment*

Aspek normative commitment berkaitan dengan perasaan kewajiban moral individu untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen ini terbentuk melalui internalisasi nilai, norma, serta pengalaman sosial dan organisasional yang menanamkan keyakinan bahwa bertahan dalam

organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan sebagai bentuk loyalitas dan tanggung jawab moral terhadap organisasi.

Gambar 1 Kerangka Teoritis



D. Dinamika Loyalitas

1. Pengertian Dinamika Loyalitas

Dinamika loyalitas merujuk pada proses perubahan dan perkembangan loyalitas individu terhadap organisasi yang berlangsung secara terus-menerus sepanjang pengalaman kerjanya. Loyalitas tidak bersifat statis, melainkan terbentuk melalui rangkaian pengalaman kerja yang dialami individu sejak awal bergabung hingga kondisi kerja saat ini. Pengalaman tersebut dapat berupa hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, serta persepsi terhadap nilai dan tujuan organisasi. Seiring waktu, pengalaman-pengalaman ini meninggalkan jejak

psikologis yang memengaruhi sikap, keterikatan emosional, dan perilaku loyal individu terhadap organisasi (Mescheke, 2013).

Dinamika loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Faktor internal mencakup kepuasan kerja, kebutuhan psikologis, identifikasi individu dengan organisasi, serta komitmen organisasi yang bersifat afektif, normatif, maupun berkelanjutan. Sementara itu, faktor eksternal meliputi kepemimpinan etis, budaya organisasi, hubungan sosial di tempat kerja, serta sistem penghargaan dan keadilan organisasi. Ketidakseimbangan antara harapan karyawan dan realitas kerja dapat melemahkan loyalitas, sedangkan pengalaman kerja yang suportif, adil, dan bermakna cenderung memperkuat loyalitas dalam jangka panjang (Martensen & Gronholdt, 2006).

Menurut perspektif teori identitas sosial dan pertukaran sosial, dinamika loyalitas terjadi melalui hubungan timbal balik antara aspek kognitif, afektif, dan perilaku individu yang terus berkembang seiring perubahan konteks organisasi (Dutta & Dhir, 2025). Identifikasi karyawan terhadap organisasi, rasa memiliki, serta persepsi akan perlakuan yang adil mendorong terbentuknya loyalitas aktif, yang tidak hanya ditunjukkan melalui keinginan untuk bertahan, tetapi juga melalui kontribusi positif dan keterlibatan kerja. Sebaliknya, loyalitas pasif dapat muncul ketika individu bertahan dalam organisasi karena pertimbangan pragmatis, seperti

keamanan kerja atau keterbatasan alternatif, tanpa disertai keterikatan emosional yang kuat.

Dalam organisasi modern yang dinamis, loyalitas dipahami sebagai konstruk yang adaptif dan kontekstual, dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja, sistem kerja fleksibel, serta tuntutan profesional yang semakin kompleks. Oleh karena itu, dinamika loyalitas menggambarkan bagaimana loyalitas karyawan dapat menguat, melemah, atau berubah bentuk sebagai hasil dari proses adaptasi individu terhadap perubahan organisasi, budaya kerja, dan relasi sosial yang terus berkembang (Gorgenyi-Hegyes et al., 2021).

2. Dinamika Loyalitas Karyawan dalam Perspektif *Organizational Commitment*

Dalam perspektif *Organizational Commitment Theory*, loyalitas karyawan dipahami sebagai kondisi psikologis yang bersifat dinamis dan dapat mengalami perubahan seiring dengan pengalaman kerja serta interaksi berkelanjutan antara karyawan dan organisasi. Meyer dan Allen (1997, dalam Noraazian & Khalip, 2016) menegaskan bahwa loyalitas tidak terbentuk secara statis, melainkan berkembang melalui proses adaptasi individu terhadap lingkungan kerja, kebijakan organisasi, serta hubungan sosial di tempat kerja. Dengan demikian, loyalitas karyawan merupakan hasil dari evaluasi berulang terhadap hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi.

Dinamika loyalitas karyawan tercermin melalui perubahan kekuatan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif berkembang ketika karyawan merasakan keterikatan emosional, rasa memiliki, dan kesesuaian nilai dengan organisasi. Pengalaman kerja yang positif, seperti perlakuan yang adil, dukungan organisasi, dan hubungan kerja yang harmonis, dapat memperkuat keterikatan emosional tersebut. Sebaliknya, pengalaman kerja yang negatif berpotensi melemahkan komitmen afektif dan menyebabkan perubahan dalam bentuk loyalitas karyawan (Mueller et al., 1992) (Mueller et al., 1992 dalam Teo et al., 2020).

Selain itu, dinamika loyalitas juga dipengaruhi oleh komitmen berkelanjutan yang bersifat rasional dan kalkulatif. Pada kondisi tertentu, karyawan memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi karena mempertimbangkan biaya dan risiko yang harus ditanggung apabila meninggalkan organisasi, seperti kehilangan pendapatan, stabilitas kerja, atau peluang karier. Meyer dan Allen (1997, dalam Noraazian & Khalip, 2016) menjelaskan bahwa dominasi komitmen berkelanjutan dapat membuat loyalitas bersifat rapuh, karena sangat bergantung pada kondisi eksternal dan alternatif pekerjaan yang tersedia. Ketika kondisi tersebut berubah, loyalitas karyawan juga berpotensi mengalami penurunan.

Komitmen normatif turut membentuk dinamika loyalitas karyawan melalui internalisasi nilai dan norma organisasi. Loyalitas pada dimensi ini muncul dari rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan dan berkontribusi

bagi organisasi sebagai bentuk balas jasa atas dukungan dan kesempatan yang telah diberikan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan nilai kebersamaan, tanggung jawab, dan etika kerja dapat memperkuat komitmen normatif dan menjaga loyalitas karyawan dalam jangka panjang (Chauhan et al., 2023). Namun demikian, komitmen normatif juga dapat berubah apabila karyawan memersepsikan adanya ketidaksesuaian antara nilai organisasi dan praktik yang dijalankan.

Secara keseluruhan, dinamika loyalitas karyawan dalam perspektif Organizational Commitment Theory menunjukkan bahwa loyalitas merupakan konstruksi multidimensional yang terus berkembang dan dipengaruhi oleh pengalaman kerja serta konteks organisasi. Loyalitas tidak hanya ditentukan oleh satu bentuk komitmen, melainkan oleh interaksi ketiga komponen komitmen yang dapat saling menguatkan atau melemahkan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, setiap karyawan dapat menunjukkan pola dinamika loyalitas yang berbeda sesuai dengan pengalaman dan kondisi kerja yang dialaminya (Meyer & Allen, 1997 dalam Noraazian & Khalip, 2016).

E. Loyalitas Kerja dalam Perspektif Islam

Loyalitas kerja dalam perspektif Islam dipahami sebagai sikap moral dan spiritual yang menuntut individu untuk menjalankan pekerjaannya secara bertanggung jawab, konsisten, dan penuh amanah sebagai wujud pengabdian kepada Allah SWT. Islam memandang pekerjaan bukan semata aktivitas ekonomi, melainkan bagian dari ibadah

yang mengandung konsekuensi etis dan akuntabilitas spiritual. Oleh karena itu, seorang muslim dituntut untuk setia terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya serta tidak mengkhianati kepercayaan yang diberikan, sebagaimana ditegaskan Allah SWT dalam Al-Qur'an:

لَإِنْ أَلْقَى الْعَدَاةَ اللَّهُ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat (Q.S. An-Nisa [4]: 58).

Selain itu, Islam juga mendorong kesungguhan dan profesionalitas dalam bekerja, sebagaimana firman Allah SWT:

يُنَبِّئُكُمُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسُتْرُدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ ۚ فَوَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ يَبْعَثُكُمْ فِيهِمَا مَغْلِبًا وَمَنْ مَقْلِبًا ۚ إِنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ۚ

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah [9]: 105), yang menunjukkan bahwa setiap pekerjaan memiliki dimensi penilaian ilahiah. Nilai loyalitas kerja ini juga tercermin dalam kisah Nabi Yusuf AS yang tetap menjalankan amanah jabatannya dengan penuh integritas meskipun berada dalam

kondisi yang tidak menguntungkan, menunjukkan bahwa loyalitas dan tanggung jawab tidak bergantung pada situasi eksternal semata. Dengan demikian, loyalitas kerja dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal terhadap organisasi atau atasan, tetapi juga bersifat vertikal sebagai bentuk ketaatan kepada Allah SWT, sehingga mendorong individu untuk bekerja secara jujur, konsisten, dan berorientasi pada nilai-nilai kebaikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian kualitatif bersifat naturalistik dan interpretatif, di mana peneliti mempelajari objek kajian dalam *setting* alaminya serta berupaya menafsirkan makna yang dibangun oleh individu atau kelompok terhadap pengalaman mereka. Pandangan tersebut sejalan dengan Denzin dan Lincoln (2017) Denzin yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif bersifat naturalistik dan interpretatif, di mana peneliti mempelajari objek kajian dalam *setting* alaminya serta berupaya menafsirkan makna yang dibangun oleh individu atau kelompok terhadap pengalaman mereka. Dengan demikian, penelitian kualitatif tidak hanya berfokus pada apa yang terjadi, tetapi juga bagaimana dan mengapa fenomena tersebut terbentuk dalam konteks sosial tertentu. Oleh karena itu, pendekatan ini dinilai relevan untuk digunakan dalam penelitian mengenai dinamika loyalitas karyawan, karena fokus utama penelitian adalah memahami proses, interaksi, serta pengalaman karyawan dalam membangun loyalitas kerja di dalam organisasi.

Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memahami secara mendalam pengalaman subjektif karyawan dalam memaknai loyalitas terhadap organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki latar belakang pekerjaan, pengalaman kerja, serta persepsi yang berbeda terhadap kebijakan organisasi, hubungan kerja, dan lingkungan

kerja yang mereka alami. Perbedaan peran kerja, sistem pengelolaan sumber daya manusia, serta dinamika interaksi sosial dalam organisasi dapat memengaruhi bagaimana loyalitas terbentuk, dipertahankan, maupun mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali secara lebih komprehensif proses dinamika loyalitas karyawan sebagai bagian dari pengalaman psikologis dan relasi sosial yang berkembang dalam konteks organisasi kerja.

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus merupakan strategi penelitian kualitatif yang digunakan untuk menelaah secara mendalam suatu sistem yang terikat (*bounded system*), baik berupa individu, kelompok, organisasi, maupun peristiwa, dalam konteks kehidupan nyata (Yin, 2018). Pendekatan studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada satu kasus tertentu, yaitu dinamika loyalitas karyawan di PT X, yang dipandang sebagai satu kesatuan sistem organisasi dengan karakteristik dan konteks yang khas. Secara spesifik, kasus (*case*) dalam penelitian ini adalah transformasi sistem kerja PT X dari model desentralisasi menuju *shared service* beserta dampaknya terhadap dinamika loyalitas karyawan. Kasus ini memenuhi kriteria studi kasus sebagaimana dikemukakan oleh Yin (2018), yaitu (1) merupakan fenomena kontemporer yang tengah berlangsung, bukan peristiwa masa lalu; (2) diteliti dalam konteks kehidupan nyata (*real-life context*) tanpa batas yang jelas antara fenomena dan konteksnya, karena perubahan sistem tersebut

menyatu dengan keseharian kerja subjek; dan (3) melibatkan pertanyaan "bagaimana" dan "mengapa" yang menuntut penjelasan proses, bukan sekadar frekuensi atau insidensi.

Adapun batas kasus (*case boundary*) ditetapkan secara eksplisit sebagai berikut: (a) batas organisasional, yaitu unit *General Affairs* (GA) dan unit *People, General Affairs* (PGA) PT X, tempat keempat subjek penelitian bernaung; (b) batas temporal, yaitu periode transisi sistem kerja dari desentralisasi menuju *shared service* yang berlangsung dalam kurun waktu tertentu, termasuk periode munculnya indikasi rendahnya retensi karyawan pada level manajerial sebagaimana telah dipaparkan pada bagian Latar Belakang; dan (c) batas fenomenal, yaitu proses pembentukan dan pergeseran loyalitas karyawan sebagai respons terhadap hilangnya otonomi unit kerja akibat sentralisasi tersebut, bukan loyalitas karyawan secara umum di luar konteks perubahan struktural ini.

Penetapan batas kasus tersebut menjadi penting untuk membedakan penelitian ini dari kajian loyalitas karyawan pada umumnya, karena kekhususan kasus PT X terletak pada keterkaitan langsung antara perubahan struktural organisasi dan dinamika psikologis loyalitas yang dialami oleh karyawan di dalamnya, sehingga studi kasus tunggal (*single case study*) dipandang sebagai desain yang paling tepat untuk menjawab kompleksitas fenomena tersebut secara mendalam dan kontekstual.

Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena loyalitas karyawan secara mendalam dengan mempertimbangkan

berbagai aspek yang saling berkaitan, seperti karakteristik hubungan kerja dan dinamika interaksi dalam lingkungan industri. Melalui pendekatan ini, peneliti tidak hanya menggambarkan fenomena loyalitas secara deskriptif, tetapi juga menganalisis proses terbentuknya loyalitas, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta dinamika yang berkembang dalam konteks organisasi secara utuh. Dengan demikian, studi kasus dinilai tepat untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang menekankan pada pemahaman proses dan konteks, bukan pada generalisasi statistik.

Dari sisi epistemologis, pendekatan studi kasus berpijak pada paradigma konstruktivis yang memandang bahwa pengetahuan dibangun melalui proses interaksi antara peneliti dan partisipan dalam konteks sosial tertentu. Dalam kerangka ini, peneliti berupaya memahami realitas sosial berdasarkan sudut pandang subjek penelitian, dengan menyadari bahwa makna yang dimiliki individu terhadap suatu fenomena bersifat kontekstual dan dapat berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Secara ontologis, pendekatan studi kasus mengakui bahwa realitas sosial bersifat kompleks, dinamis, dan plural, serta dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti konteks organisasi, budaya kerja, pengalaman kerja, serta interaksi sosial yang terjadi di lingkungan kerja (Sugiyono, 2023). Oleh karena itu, dinamika loyalitas karyawan di PT X dipahami sebagai fenomena yang tidak bersifat tunggal maupun statis, melainkan terbentuk melalui proses interaksi antara faktor struktural organisasi dan pengalaman subjektif karyawan dalam menjalani hubungan kerja dengan perusahaan.

Pendekatan studi kasus juga memberikan ruang bagi eksplorasi mendalam mengenai perbedaan dinamika loyalitas antar individu dalam organisasi. Setiap karyawan dapat menunjukkan bentuk loyalitas yang berbeda, bergantung pada persepsi terhadap keamanan kerja, kualitas relasi dalam lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan yang mereka peroleh. Melalui studi kasus, peneliti dapat menelusuri perbedaan-perbedaan tersebut secara rinci dengan mengaitkannya pada konteks sistem pengelolaan organisasi dan dinamika interaksi yang berkembang di setiap unit kerja.

Dalam pelaksanaannya, penelitian studi kasus ini melibatkan pemilihan informan secara purposive, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan dipilih dari berbagai unit kerja di PT X dengan mempertimbangkan keberagaman pengalaman dan keterlibatan dalam proses kerja, sehingga data yang diperoleh mampu menggambarkan dinamika loyalitas karyawan secara komprehensif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi guna memperoleh data yang kaya, kontekstual, dan autentik terkait praktik kerja serta pengalaman loyalitas dalam organisasi.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara tematik. Data hasil wawancara dan observasi dianalisis untuk mengidentifikasi pola, kategori, dan tema-tema utama yang menggambarkan dinamika loyalitas karyawan dalam konteks studi kasus

yang diteliti. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini mengacu pada kriteria *trustworthiness* yang dikemukakan oleh Denzin dan Lincoln (2017), meliputi *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Kredibilitas data diperoleh melalui triangulasi sumber dan teknik, serta member checking kepada informan. Transferabilitas dijaga melalui deskripsi konteks penelitian yang rinci, sedangkan dependabilitas dan konfirmabilitas diperkuat melalui dokumentasi proses penelitian dan catatan reflektif peneliti.

Selain itu, peneliti juga memperhatikan aspek etika penelitian, antara lain dengan memberikan *informed consent* kepada setiap informan, menjaga kerahasiaan identitas dan data pribadi, serta memastikan bahwa partisipasi dalam penelitian bersifat sukarela tanpa paksaan. Peneliti juga memperhatikan kondisi kerja dan waktu informan agar proses pengumpulan data tidak mengganggu aktivitas operasional di lingkungan PT X. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya menghasilkan temuan yang valid dan bermakna, tetapi juga dilaksanakan secara etis dan bertanggung jawab.

B. Subjek Penelitian

Penelitian kualitatif tidak menekankan pada jumlah partisipan atau keterwakilan secara statistik, tetapi lebih menitikberatkan pada kedalaman informasi, kredibilitas, serta kekayaan data yang diperoleh dari informan (Raco, 2010). Oleh karena itu, pemilihan partisipan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu

memilih individu yang dianggap paling mampu memberikan informasi relevan tentang pengalaman keterikatan kerja dalam konteks unit kerja mereka. Guna memperkaya analisis komparasi lintas kasus (*cross-case*), subjek penelitian ini terdiri dari 4 (empat) orang informan utama. Adapun kriteria subjek penelitian ditetapkan sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di PT X.
2. Telah bekerja minimal satu tahun di PT X.
3. Bersedia memberikan informasi secara mendalam
4. Mewakili tingkat jabatan yang bervariasi

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT X, yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian karena berfungsi untuk memperoleh informasi yang relevan dengan fokus kajian. Tanpa pemahaman yang tepat mengenai teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mampu memperoleh data yang valid dan mendalam sesuai dengan tujuan penelitian (Abdussamad, 2021). Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan secara alami di lapangan dan berfokus pada makna yang terdapat di balik perilaku, ucapan, serta pengalaman subjektif partisipan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, sehingga teknik

pengumpulan data diarahkan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan kontekstual mengenai dinamika loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam digunakan sebagai teknik utama dalam pengumpulan data. Esterberg (2002, dalam Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga menghasilkan konstruksi makna tentang suatu topik tertentu. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman subjektif karyawan secara langsung terkait keterikatan kerja, gaya kepemimpinan, dan dinamika hubungan kerja di lingkungan PT X. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menyesuaikan pertanyaan dengan alur pembicaraan partisipan serta memperoleh data yang mendalam dan fleksibel.

2. Observasi

Selain wawancara, peneliti juga melakukan pengamatan langsung secara insidental di lingkungan kerja PT X selama proses pengambilan data berlangsung. Pengamatan ini bersifat suplemeneter dan tidak terstruktur, dilakukan secara alami ketika peneliti berada di lokasi penelitian untuk melaksanakan wawancara, guna memperoleh gambaran umum mengenai suasana kerja dan interaksi sosial di

lingkungan partisipan. Data dari pengamatan ini berfungsi sebagai konteks pendukung untuk memperkaya interpretasi terhadap hasil wawancara, bukan sebagai sumber data primer yang berdiri sendiri (Yusuf, 2014).

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data agar penelitian dapat berjalan secara sistematis dan terarah. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama karena peneliti secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan, pengolahan, serta penafsiran data di lapangan. Menurut Abdussamad (2021), peneliti sebagai instrumen utama dituntut memiliki kesiapan metodologis dan konseptual, serta kemampuan membangun hubungan yang baik dengan partisipan agar data yang diperoleh bersifat mendalam dan autentik. Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang secara langsung melakukan wawancara mendalam, observasi, serta interpretasi terhadap makna yang muncul dari pengalaman partisipan mengenai dinamika loyalitas karyawan. Peneliti juga bertanggung jawab menjaga kualitas dan keabsahan data melalui keterlibatan aktif selama proses penelitian berlangsung. Adapun instrumen penunjang yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara disusun sebagai panduan dalam melakukan wawancara mendalam dengan partisipan. Pedoman ini berisi daftar

pertanyaan terbuka yang disusun secara sistematis dan fleksibel agar peneliti dapat menggali pengalaman subjektif partisipan secara mendalam. Pertanyaan dalam pedoman wawancara mencakup aspek-aspek keterikatan kerja, hubungan dengan atasan, pengalaman kerja di unit masing-masing, serta persepsi terhadap gaya kepemimpinan. Menurut Abdussamad (2021), pedoman wawancara membantu peneliti menjaga fokus topik, mengatur alur percakapan, serta memastikan konsistensi data yang dikumpulkan.

2. Alat Perekam dan Catatan Lapangan

Alat perekam digunakan untuk merekam hasil wawancara agar data yang diperoleh akurat dan lengkap. Sementara itu, catatan lapangan berfungsi mencatat ekspresi, gestur, suasana wawancara, maupun konteks situasi yang tidak terekam secara verbal. Catatan lapangan juga digunakan untuk merekam hasil observasi mengenai interaksi antarpekerja dan gaya kepemimpinan di lingkungan kerja.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penting dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk meninjau, menafsirkan, dan memahami makna dari data yang telah dikumpulkan agar dapat menggambarkan serta menjelaskan fenomena yang diteliti. Fossey dkk. (dalam Yusuf, 2014) menyatakan bahwa analisis data kualitatif adalah proses meninjau, mensintesis, dan menginterpretasikan data guna menjelaskan dunia sosial yang sedang dipelajari. Proses ini bersifat dinamis dan berlangsung

terus-menerus sejak peneliti berada di lapangan hingga tahap penyusunan hasil penelitian.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui analisis tematik dalam kerangka studi kasus. Proses analisis diarahkan pada pengorganisasian, pengkategorian, serta penemuan pola-pola yang muncul dari data wawancara dan observasi. Data yang diperoleh direduksi, disajikan, dan diinterpretasikan secara sistematis untuk memahami dinamika loyalitas karyawan dalam batasan kasus yang diteliti, yaitu PT X.

Sebagai penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, analisis tidak berfokus pada pencarian makna universal pengalaman individu, melainkan pada pemahaman menyeluruh terhadap fenomena dalam konteks organisasi tertentu sebagai suatu sistem yang utuh. Analisis dilakukan dengan mengaitkan temuan lapangan dengan kerangka komitmen organisasi, sehingga dapat diidentifikasi pola keterikatan emosional, pertimbangan keberlanjutan hubungan kerja, serta rasa kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, studi kasus memungkinkan peneliti menjelaskan bagaimana dinamika loyalitas terbentuk, dipertahankan, dan berkembang dalam konteks organisasi yang spesifik, melalui hubungan antar faktor yang saling berinteraksi di dalamnya.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini mengacu pada model Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2013), yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data mentah yang diperoleh dari lapangan. Data yang banyak dan kompleks dirangkum dengan cara memilih hal-hal pokok, mengategorikan informasi, serta mencari tema atau pola yang relevan dengan fokus penelitian. Sesuai dengan kebutuhan untuk memahami kedalaman data secara utuh dan mendasar, proses reduksi data dan pengkodean (*coding*) dalam penelitian ini dilakukan sepenuhnya secara manual tanpa menggunakan bantuan perangkat lunak (*software*) analisis kualitatif. Melalui reduksi data, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai dinamika keterikatan kerja karyawan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menyajikan data dalam bentuk uraian naratif, bagan, atau matriks hubungan antar kategori. Penyajian data ini bertujuan agar peneliti dapat melihat keseluruhan pola dan keterkaitan antar-tema yang muncul selama proses penelitian. Dengan demikian, peneliti dapat memahami situasi yang diteliti secara menyeluruh dan merencanakan langkah analisis berikutnya secara lebih terarah.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*)

Tahap terakhir dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan yang bersifat sementara dan terus diverifikasi selama proses penelitian berlangsung. Kesimpulan awal dapat berubah apabila ditemukan data baru yang lebih kuat atau berbeda dari temuan sebelumnya. Namun, jika kesimpulan yang diperoleh konsisten dengan bukti-bukti yang ditemukan di lapangan, maka hasil tersebut dapat dianggap kredibel dan menggambarkan esensi fenomena yang diteliti.

G. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan. Menurut Sugiyono (2013), keabsahan data dalam penelitian kualitatif tidak diukur melalui uji validitas dan reliabilitas seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi melalui penerapan berbagai teknik yang menjamin kebenaran, konsistensi, dan keaslian data yang diperoleh dari lapangan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini mengacu pada empat kriteria *trustworthiness* yang dikemukakan oleh Denzin dan Lincoln (2017), yaitu *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Keempat kriteria tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Credibility* (Kredibilitas)

Kredibilitas berkaitan dengan tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian agar sesuai dengan realitas yang sebenarnya. Dalam

penelitian ini, kredibilitas dijaga terutama melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan menyilangkan data dari keempat informan yang memiliki variasi jabatan, masa kerja, dan pengalaman kerja yang berbeda, untuk memastikan konsistensi tema dan pola yang muncul. Pengamatan langsung yang dilakukan secara insidental selama proses wawancara turut digunakan sebagai konteks pendukung untuk memperkaya pemahaman peneliti terhadap situasi kerja partisipan. Selain itu, peneliti juga melakukan *member check*, yakni mengonfirmasi kembali hasil temuan kepada partisipan agar interpretasi peneliti tidak menyimpang dari makna pengalaman mereka.

2. *Transferability* (Keteralihan)

Transferability menunjukkan sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan atau dipahami dalam konteks lain yang memiliki kesamaan karakteristik. Untuk menjaga transferabilitas, peneliti memberikan deskripsi kontekstual yang rinci mengenai latar belakang organisasi PT X, kondisi kerja, serta karakteristik partisipan, sehingga pembaca dapat menilai relevansi hasil penelitian dengan konteks yang berbeda.

3. *Dependability* (Kebergantungan)

Dependability mengacu pada konsistensi proses penelitian yang dilakukan. Untuk menjaga kebergantungan data, peneliti membuat catatan audit trail yang memuat seluruh proses penelitian mulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis, hingga penarikan kesimpulan. Dengan demikian, proses penelitian dapat ditelusuri kembali dan

menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh bersumber dari prosedur yang sistematis dan logis.

4. *Confirmability* (Kepastian)

Confirmability berkaitan dengan objektivitas hasil penelitian, yakni sejauh mana temuan penelitian didasarkan pada data dan bukan pandangan subjektif peneliti. Dalam menjaga *confirmability*, peneliti melakukan refleksi diri secara berkelanjutan serta menyimpan dokumentasi lengkap terkait hasil wawancara dan transkrip data sebagai bukti objektif yang dapat diperiksa ulang.

Peneliti menerapkan empat kriteria keabsahan data untuk memastikan kualitas dan kredibilitas hasil penelitian. Penerapan kriteria tersebut bertujuan untuk memperkuat proses analisis serta meminimalkan kemungkinan bias peneliti dalam menarik kesimpulan (Asrulla et al., 2023). Dengan menggunakan teknik keabsahan data tersebut, diharapkan hasil penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang baik, mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika loyalitas karyawan di PT X.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Setting Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu unit kantor PT X yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Lokasi tersebut dipilih karena merupakan tempat bekerja para partisipan yang menjadi subjek penelitian, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan dengan fokus penelitian. Proses pengambilan data dilakukan secara langsung di lingkungan kerja PT X dengan menyesuaikan waktu dan kondisi operasional perusahaan agar tidak mengganggu aktivitas kerja partisipan.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di sektor agribisnis dan industri pangan terpadu, dengan cakupan operasional yang menjangkau distribusi produk ke berbagai wilayah di Indonesia secara berkelanjutan selama 24 jam. Karakteristik operasional tersebut menuntut koordinasi lintas unit yang intensif, pelaporan yang berkesinambungan, serta kesiapan sumber daya manusia untuk merespons dinamika lapangan secara cepat. Unit kerja yang menjadi lokasi penelitian, yaitu unit *General Affairs* (GA) dan *People, General Affairs* (PGA), berperan penting dalam menunjang kelancaran administrasi kepersonaliaan serta pengelolaan sumber daya manusia bagi keberlangsungan operasional tersebut.

Pada periode penelitian ini dilaksanakan, PT X sedang berada dalam masa transisi organisasi, yaitu peralihan sistem kerja dari model

desentralisasi menuju *shared service* yang terpusat. Peralihan ini menyebabkan sejumlah fungsi administratif dan kewenangan operasional yang sebelumnya dikelola secara mandiri oleh masing-masing unit seperti proses transfer gaji, pengelolaan BPJS, serta pengambilan keputusan personalia yang kini ditarik dan dikonsolidasikan ke kantor pusat (*Head Office*). Kondisi ini menciptakan dinamika tersendiri dalam keseharian kerja partisipan, di mana peran yang sebelumnya bersifat otonom bergeser menjadi lebih administratif dan terikat pada arahan pusat. Suasana transisi tersebut turut memengaruhi interaksi kerja sehari-hari di lingkungan penelitian, termasuk pola komunikasi antara unit dan pusat yang menjadi semakin intensif, serta kebutuhan adaptasi karyawan terhadap perubahan alur kerja yang berlangsung selama periode pengambilan data.

2. Data Diri Subjek

a. Subjek 1

Nama : A.W.U (PT)

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Usia : 35 Tahun

Jabatan : Staf Personal Administrator

Masa Kerja : 11 Tahun

Subjek merupakan seorang karyawan tetap di PT X yang menjabat sebagai Personal Administrator di bawah departemen General Affairs (GA). Subjek memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang konsisten di bidang personalia serta Human Resources

Development (HRD) sejak awal kelulusannya. Sebelum bergabung dengan perusahaan saat ini, subjek memiliki riwayat pekerjaan yang cukup dinamis dengan berpindah-pindah perusahaan (sekitar 7 hingga 8 kali), termasuk pengalaman sebagai sales mobil, asuransi, hingga staf HRD di luar kota. Dalam kehidupan pribadinya, subjek telah berkeluarga dan memiliki tanggung jawab sebagai kepala rumah tangga. Subjek menyebutkan bahwa faktor keluarga dan pemenuhan kebutuhan ekonomi menjadi motivasi utama serta "titik nadi" perubahannya menjadi pribadi yang lebih dewasa dan bertanggung jawab dalam bekerja. Kejadian emosional seperti meninggalnya sang ibu juga menjadi momen penting (turning point) yang mendewasakan pola pikir subjek dalam menjalani hidup dan karier.

b. Subjek 2

Nama : B.A (PB)

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Usia : 38 Tahun

Jabatan : Staf Operasional Lapangan

Masa Kerja : 11 Tahun

Subjek merupakan staf di departemen General Affairs (GA) PT X yang baru satu tahun terakhir ditarik dari bagian produksi untuk menangani tugas-tugas operasional lapangan. Tugas utamanya saat ini meliputi pengurusan perizinan (seperti sertifikat veteriner), karantina produk, serta pengawasan kendaraan di bawah instruksi pimpinan. Sebelum

berfokus pada industri manufaktur sosis, subjek memiliki latar belakang profesional yang sangat beragam, mulai dari bekerja sebagai staf di distributor pupuk, maskapai penerbangan (Lion Air), hingga memiliki pengalaman menjadi seorang dosen. Subjek saat ini berada pada fase dewasa madya yang sangat mempertimbangkan stabilitas dalam bekerja. Ia memiliki tanggung jawab besar sebagai kepala keluarga untuk menafkahi istri dan anak-anaknya. Jarak tempat tinggal yang cukup jauh dari kantor menjadi salah satu tantangan fisik harian, namun subjek tetap menjalankan tugasnya sebagai bentuk kewajiban moral dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Secara personal, subjek menggambarkan dirinya sebagai sosok yang fleksibel namun tetap memegang prinsip bahwa setiap pekerjaan harus memiliki dasar aturan yang jelas. Meskipun pernah merasakan penurunan loyalitas dan rasa jenuh akibat perubahan kebijakan atau faktor kelelahan fisik (kurang tidur), subjek memilih untuk tetap bertahan di perusahaan ini. Faktor usia yang hampir menginjak 40 tahun, kenyamanan lingkungan kerja yang positif, serta adanya sistem reward (bonus) menjadi alasan utama subjek tidak mengambil tawaran pekerjaan lain di luar, meskipun dengan tawaran gaji yang lebih besar.

c. Subjek 3

Nama : D.N.F (PD)

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Usia : 35 Tahun

Jabatan : Senior Vice President (SVP) People & General Affairs (PGA)

Masa Kerja : 3 Tahun

Subjek menjabat sebagai pimpinan di departemen PGA yang bertanggung jawab memastikan kelancaran operasional administratif serta pelaporan harian maupun bulanan di unit kerjanya. Subjek memiliki latar belakang pendidikan Sarjana Psikologi yang lulus pada tahun 2013. Sebelum menempati posisinya yang sekarang, subjek memiliki pengalaman profesional yang luas, termasuk bekerja selama 8 tahun di sebuah biro psikologi dan pernah bekerja di perusahaan ritel. Kariernya di bidang Human Resources sudah terbentuk sejak masa kuliah melalui bimbingan intensif dari dosen industrinya. Dalam kehidupan personal, subjek sangat mengedepankan nilai-nilai religiusitas dan tanggung jawab keluarga. Subjek harus menempuh perjalanan sejauh 32 kilometer setiap harinya untuk menuju kantor, namun ia memandang pekerjaan ini sebagai jawaban atas impiannya selama 10 tahun sejak lulus kuliah. Subjek merupakan sosok yang realistis dalam memandang karier; ia mengakui bahwa faktor ekonomi dan kesejahteraan anak-istri adalah prioritas utama yang membuatnya bertahan meskipun terkadang menghadapi kejenuhan atau konflik batin saat harus mengambil keputusan berat seperti pemutusan hubungan kerja. Baginya, pekerjaan saat ini bukan sekadar profesi, melainkan identitas diri yang memberikan makna melalui kebermanfaatan bagi

lingkungan sekitar dan pemenuhan tanggung jawab sebagai kepala rumah tangga.

d. Subjek 4

Nama : E.C.A (PE)

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Usia : 37 Tahun

Jabatan : Koordinator General Affairs (GA) Wilayah RPL

Masa Kerja : 8 Tahun

Subjek menjabat sebagai koordinator GA yang membawahi 15 wilayah RPL di seluruh Indonesia, bertindak sebagai konseptor dalam pengurusan perizinan, aset, dan asuransi kendaraan. Selama 8 tahun berkarier di perusahaan ini, subjek memiliki pengalaman yang cukup bervariasi, termasuk pernah memegang bagian operasional dan proyek sistem SAP. Sebelum bergabung dengan perusahaan saat ini, subjek memiliki pengalaman kerja di perusahaan lain dengan budaya kerja yang berbeda, yang menjadikannya sosok yang sangat adaptif terhadap perubahan manajerial. Secara personal, subjek merupakan individu yang mengutamakan rasionalitas dan realistis dalam memandang karier. Ia mengakui bahwa motivasi utamanya bekerja adalah faktor ekonomi, terutama untuk memenuhi kewajiban finansial keluarga dan cicilan aset. Meskipun sempat merasakan kejenuhan hingga terbersit keinginan untuk mengundurkan diri karena pola kepemimpinan atasan yang dirasa kurang menantang, subjek memilih untuk bertahan atas

saran istri dan pertimbangan stabilitas masa depan keluarga. Subjek memegang nilai kejujuran dan tanggung jawab sebagai prinsip utama dalam bekerja. Ia dikenal memiliki gaya kerja yang mandiri dan memiliki inisiatif tinggi dalam mengembangkan sistem, seperti mengubah pencatatan manual menjadi digitalisasi. Baginya, lingkungan kerja yang saling melindungi dan tidak saling menjatuhkan di perusahaan saat ini menjadi salah satu alasan kuat yang membuatnya merasa nyaman dan loyal, meskipun tantangan pekerjaan sering kali datang di luar jam kantor atau saat masa cuti.

B. Hasil Penelitian

1. Dinamika Loyalitas Karyawan

a. Subjek 1 (PT)

Tabel 1 Dinamika Loyalitas Subjek 1

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
Tahap Evaluasi Awal dan Pembentukan Persepsi Organisasi	Penerimaan Pekerjaan dan Konsistensi Divisi: Proses penempatan kerja yang selaras dengan pengalaman panjang di bidang personalia sejak awal lulus SMK (W.S1/PT.147c) (W.S1/PT.6b). Adaptasi Kepemimpinan:	Kecocokan Bidang dan Menikmati Pekerjaan: Pengalaman awal membentuk persepsi bahwa organisasi merupakan tempat yang tepat untuk menerapkan kompetensi spesifik bidang SDM tanpa perlu memaksakan diri di luar bidang keahlian (W.S1/PT.38) (W.S1/PT.115).

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
	Subjek memasuki organisasi dengan strategi mengamati alur kerja dan mempelajari seluk-beluk operasional sebelum mengambil sikap (W.S1/PT.24b).	
Tahap Pembentukan Keterikatan Emosional (Affective Commitment)	Manajemen mandiri: Menikmati rutinitas administrasi personalia meskipun status departemen berada di bawah naungan GA (W.S1/PT.131a). Mengatasi kejenuhan: Subjek merasakan kenyamanan melalui interaksi sosial dengan rekan kerja sebagai	Profesionalisme kerja dan Manajemen Diri: Pekerjaan memberikan rasa tenang dan kepuasan psikologis ketika tugas dapat diselesaikan secara presisi sesuai dengan alur logika yang dipegang teguh oleh subjek (W.S1/PT.45b) (W.S1/PT.140d).

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
	sarana untuk melepas kejenuhan administratif (W.S1/PT.52a).	
Tahap Pertimbangan Rasional untuk Bertahan (Continuance Commitment)	Masa Kerja dan Sistem Bonus: Akumulasi masa kerja yang signifikan sejak tahun 2017 dan perolehan bonus jabatan yang stabil (W.S1/PT.105a) (W.S1/PT.119). Perbandingan Peluang Eksternal : Subjek secara berkala membandingkan tawaran kerja eksternal namun tetap bertahan	Makna Kerja dan Faktor Ekonomi: Loyalitas dipertahankan sebagai strategi survival untuk menjamin 'dapur tetap ngebul' dan membiayai kebutuhan anak-istri di tengah ketidakpastian ekonomi makro (W.S1/PT.148c) (W.S1/PT.94a).

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
	karena selisih gaji yang dinilai tidak signifikan (W.S1/PT.117d).	
Tahap Pembentukan Rasa Kewajiban Moral (Normative Commitment)	Arahan Pusat: Kepatuhan menjalankan seluruh instruksi pusat secara tertib tanpa memicu komplain (W.S1/PT.116a). Kewajiban Finansial: Subjek merasa memiliki tanggung jawab etis untuk menuntaskan tagihan dan kewajiban	Alasan Resign dan Makna Kerja: Internalisasi loyalitas sebagai bentuk profesionalisme murni di mana subjek merasa berkewajiban untuk tetap berkontribusi selama hak dan fasilitas dasar dipenuhi secara adil oleh organisasi (W.S1/PT.101a) (W.S1/PT.85a).

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
	finansial keluarga melalui performa kerja yang profesional (W.S1/PT.67a).	

1) Tahap Evaluasi awal dan pembentukan persepsi organisasi

a) Pengalaman Kerja

(1) Penerimaan Pekerjaan dan Konsistensi Divisi

Pengalaman kerja subjek diawali dengan proses penempatan yang selaras dengan rekam jejak profesionalnya di bidang personalia sejak lulus SMK. Secara psikologis, konsistensi divisi ini berfungsi untuk meminimalkan hambatan adaptasi teknis karena subjek sudah menguasai kompetensi dasar yang dibutuhkan. Implementasi strateginya terlihat dari kemantapan subjek untuk tetap berfokus pada ranah sumber daya manusia sesuai dengan bidang keahlian yang telah ditekuni sebelumnya.

Saya sudah di personalia dari awal lulus SMK, mulai dari PT.M dulu (W.S1/PT.147c). Dikarenakan dulu mungkin pengalaman saya kan dari personalia, jadi ditempatkan di job desk personalia ini, berarti kan ya mungkin sesuai dengan bidang saya (W.S1/PT.6b).

(2) Adaptasi Kepemimpinan

Subjek mengawali interaksi dengan organisasi melalui strategi pengamatan terhadap alur kerja serta seluk-beluk operasional sebelum mengambil tindakan atau improvisasi

tertentu. Fungsi psikologis dari pendekatan ini adalah sebagai upaya perlindungan diri agar proses transisi berjalan aman tanpa gesekan dengan kebijakan manajemen. Strategi ini diwujudkan dengan sikap "mengosongkan pikiran" untuk menyerap budaya kerja baru secara objektif.

Di awal masuk sini saya mengosongkan pikiran dulu, mengikuti alur dulu, kita amati cara kerjanya, jangan langsung ambil sikap. Itu lebih aman buat diri kita. Kita pelajari seluk-beluknya baru kita berimprovisasi (W.S1/PT.24b).

b) Pemaknaan

(1) Kecocokan Bidang dan Menikmati Pekerjaan

Subjek memaknai pengalaman awalnya sebagai bentuk validasi bahwa organisasi adalah wadah yang tepat untuk menerapkan kompetensi spesifik bidang SDM. Fungsi psikologisnya adalah untuk menciptakan kepuasan kerja (job satisfaction) karena subjek merasa tidak tertekan untuk mengerjakan tugas di luar bidangnya. Implementasi pada subjek ditunjukkan melalui perasaan nyaman dan kemampuan untuk menikmati rutinitas harian yang sesuai dengan jati diri profesionalnya.

Iya personalia, heeh, emang cocok. Karena kalau ditaruh di marketing aku ya gak mau, soalnya bukan bidangu, maksudnya cocok di bidang ya SDM itu saya cocok gitu (W.S1/PT.148c). Kalau itu saya menikmati sih, Mbak. Tidak tahu, mungkin bidang saya memang di personalia dari dulu, makanya saya sebisa mungkin menikmati pekerjaan (W.S1/PT.94a).

2) Tahap Pembentukan Keterikatan Emosional (Affective Commitment)

a) Pengalaman Kerja

(1) Manajemen Mandiri

Pengalaman kerja subjek diwarnai dengan kepercayaan organisasi untuk menangani seluruh urusan kepersonaliaaan secara mandiri meskipun status departemennya berada di bawah naungan GA. Secara psikologis, kemandirian ini berfungsi meningkatkan rasa kebermanaan diri dan otonomi dalam bekerja. Strategi subjek adalah dengan menjalankan fungsi administrator personalia secara eksklusif sehingga identitas kerjanya tetap spesifik dan jelas.

GA (General Affairs). Ini bagian GA, ini bagian GA, ini bagian saya. Bukan bagian personalia, loh, bukan. Segala

urusan kepersonaliaan saya yang menangani. Orang-orang tahunya GA, departemen GA, padahal saya sendiri yang pegang personalia (W.S1/PT.131a).

(2) Mengatasi Kejenuhan

Subjek memiliki pengalaman dalam mengelola stres administratif melalui interaksi sosial yang santai dengan rekan kerja di sela-sela waktu operasional. Fungsi psikologisnya adalah sebagai mekanisme pelepasan ketegangan kognitif agar kondisi mental tetap stabil. Implementasi strateginya dilakukan dengan cara "ngobrol" sejenak untuk menyegarkan pikiran sebelum kembali menuntaskan pekerjaan.

Ya ngomong sama orang-orang itu sih ilang terus balik lagi kerja lagi gitu (W.S1/PT.52a).

b) Pemaknaan

(1) Profesionalisme Kerja dan Manajemen Diri

Subjek memaknai pekerjaan sebagai ranah logika di mana perasaan pribadi harus dikesampingkan demi pencapaian hasil yang presisi. Fungsi psikologis dari pemaknaan ini adalah untuk menjaga objektivitas dan profesionalisme murni dalam menghadapi konflik atau tekanan. Subjek

mengimplementasikannya melalui manajemen diri yang disiplin, di mana ia merasa tenang apabila tugas diselesaikan secara runut sesuai dengan pos-posnya.

kalau orang kerja itu kan gak boleh harus kita singkirkan perasaan ya. Secara logika kita pakai, kalau saya sih gitu sih secara logika kita pakai(W.S1/PT.45b). Jadi ya lebih tenang kalau dikerjakan sesuai pos-posnya (W.S1/PT.140d).

3) Tahap Pertimbangan Rasional untuk Bertahan (Continuance Commitment)

a) Pengalaman Kerja

(1) Masa Kerja dan Sistem Bonus

Pengalaman bertahan subjek didukung oleh akumulasi masa kerja yang signifikan sejak tahun 2017 serta perolehan bonus jabatan yang stabil dalam dua tahun terakhir. Secara psikologis, investasi waktu ini berfungsi sebagai pengikat rasional yang membuat subjek merasa "sayang" untuk meninggalkan organisasi. Strateginya adalah dengan mempertahankan performa agar tetap mendapatkan hak-hak finansial yang dijanjikan perusahaan.

Wah, sudah lama, Mbak. Saya masuk 2017 awal (W.S1/PT.105a). Kalau bonus, jujur saja baru dua tahun

ini dapat bonus. Sebelumnya tidak pernah. Perhitungan bonus itu yang menghitung downstream, saya tidak tahu berdasarkan apa. Mungkin dari performance appraisal juga pengaruh ke situ (W.S1/PT.119).

(2) Perbandingan Peluang Eksternal

Subjek memiliki pengalaman dalam membandingkan tawaran kerja dari perusahaan lain secara berkala. Fungsi psikologisnya adalah untuk mengevaluasi nilai tawar dirinya dan memastikan keamanan finansial. Implementasi strateginya adalah dengan memutuskan tetap bertahan karena selisih gaji yang ditawarkan pihak luar dinilai tidak signifikan jika dibandingkan dengan stabilitas yang sudah dimiliki saat ini.

Mau pindah pun sebenarnya banyak tawaran, tapi saya mikir alur gajinya di luar cuma selisih satu-dua juta, ya saya lebih pilih di sini. Kalau spesifik jauh berbeda angkanya, mungkin saya pindah (W.S1/PT.117d).

b) Pemaknaan

(1) Makna Kerja dan Faktor Ekonomi

Subjek memaknai loyalitas sebagai strategi bertahan hidup (survival strategy) untuk menjaga kestabilan ekonomi keluarga di tengah maraknya penutupan pabrik dan krisis

ekonomi. Fungsi psikologisnya adalah pemenuhan kebutuhan dasar akan rasa aman bagi anak dan istri. Subjek mengimplementasikan pandangan ini dengan prinsip "ikuti alur" agar pendapatan tetap aman dan kebutuhan rumah tangga terpenuhi.

Nggak usah dibuat ruwet, ikuti alur, nikmati saja. Yang penting dapur tetep ngebul, gaji tetep aman, itu sudah cukup buat saya (W.S1/PT.148c). dikarenakan ekonomi seperti ini lho pabrik banyak yang tutup (W.S1/PT.94a).

4) Tahap Pembentukan Rasa Kewajiban Moral (Normative Commitment)

a) Pengalaman Kerja

(1) Arahan Pusat

Pengalaman kerja subjek dicirikan oleh ketaatan tinggi dalam menjalankan seluruh instruksi pusat secara tertib tanpa memicu komplain. Secara psikologis, hal ini berfungsi untuk menjaga harmonisasi hubungan kerja dan menghindari sanksi administratif. Strateginya adalah dengan senantiasa mengikuti perubahan sistem dari pusat sebagai bagian dari ketaatan seorang karyawan.

Iya, tidak apa-apa. Kita tetap sesuai arahan pusat saja (W.S1/PT.116a).

(2) Kewajiban Finansial

Subjek memiliki pengalaman dalam mengelola beban tanggung jawab finansial keluarga yang harus dituntaskan secara rutin. Fungsi psikologisnya adalah sebagai pendorong etos kerja yang kuat karena subjek merasa memiliki "utang" tanggung jawab sebagai kepala rumah tangga. Implementasinya diwujudkan dengan bekerja secara profesional demi menjamin kelancaran pembayaran tagihan dan kebutuhan keluarga.

Sama tagihan itu sih mbak. Jadi masih ada kewajiban-kewajiban yang harus ditunaikan jadi kayak nggak bisa kita wes ya dibayar engko gak mungkin mbak (W.S1/PT.67a).

b) Pemaknaan

(1) Alasan Resign dan Makna Kerja

Subjek memaknai loyalitas sebagai komitmen timbal balik; ia merasa berkewajiban tetap berkontribusi selama hak dan fasilitasnya dipenuhi secara adil. Fungsi psikologisnya adalah untuk menjaga harga diri dan kehormatan profesional. Strategi subjek adalah dengan menetapkan batasan etis di mana ia hanya akan mundur jika organisasi tidak lagi memberikan hak yang

semestinya, sementara di luar kondisi itu, ia akan tetap memberikan kinerja terbaik.

Kalau seharusnya saya kerja dapat uang dan fasilitas sesuai dengan hak saya, tapi sama perusahaan justru tidak ditunaikan. Yah saya memilih mundur kalau kondisinya seperti itu (W.S1/PT.101a). kerja itu profesional gitu sih intinya kerja profesional apa jobnya kerjakan gitu (W.S1/PT.85a)

b. Subjek 2 (PB)

Tabel 2 Dinamika Loyalitas Subjek 2

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
Tahap Evaluasi Awal dan Pembentukan Persepsi Organisasi	Pengalaman dan Respon Mutasi: Proses mutasi dari bagian produksi ke posisi saat ini yang dijalani dengan sikap positif (W.S1/PB.5) (W.S1/PB.7a). Kendala Adaptasi: Subjek berupaya tetap menjalankan tugas meskipun menghadapi kendala adaptasi awal (W.S1/PB.6).	Semangat Mutasi: Pengalaman awal di departemen baru membentuk landasan persepsi bahwa pekerjaan operasional dapat dinikmati dan dijalani dengan baik (W.S1/PB.50).

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
Tahap Pembentukan Keterikatan Emosional (Affective Commitment)	Antusiasme Awal: Munculnya antusiasme kerja yang tinggi karena adanya tantangan baru (W.S1/PB.67a). Relasi Sosial: Subjek merasa terikat dengan lingkungan sosial, terutama rekan kerja yang suportif (W.S1/PB.55).	Rasa Syukur Mampu Bertahan dan Rasa Bangga: Keberhasilan mempertahankan posisi kerja di tengah situasi sulit menimbulkan rasa bangga dan identifikasi diri yang kuat terhadap organisasi (W.S1/PB.18) (W.S1/PB.58a).
Tahap Pertimbangan Rasional untuk Bertahan (Continuance Commitment)	Masa Kerja dan Bonus Reward: Adanya akumulasi investasi berupa masa kerja selama 6 tahun dan perolehan bonus jabatan rutin (W.S1/PB.8) (W.S1/PB.19).	Kewajiban Nafkah dan Tanggung Jawab Keluarga: Loyalitas dipandang sebagai instrumen untuk menjaga stabilitas ekonomi keluarga dan

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
	Faktor Usia: Subjek mempertimbangkan faktor usia yang hampir 40 tahun untuk berpindah kerja (W.S1/PB.21) (W.S1/PB.46a).	meminimalisir risiko ketidakpastian lingkungan kerja baru (W.S1/PB.53a) (W.S1/PB.72).
Tahap Pembentukan Rasa Kewajiban Moral (Normative Commitment)	Instruksi Atasan: Pelaksanaan ketaatan operasional berdasarkan instruksi atasan secara konsisten (W.S1/PB.1). Kewajiban Balas Jasa: Subjek merasa perlu membalas perlakuan baik perusahaan yang telah memberikan hak gaji secara layak (W.S1/PB.64).	Lingkungan Kewajiban: Internalisasi nilai etis di mana subjek merasa berkewajiban moral untuk mendahulukan tanggung jawab profesional dan mengikuti arus kebijakan organisasi (W.S1/PB.66).

1) Tahap Evaluasi awal dan pembentukan persepsi organisasi

a) Pengalaman Kerja

(1) Pengalaman Respon Mutasi

Pengalaman kerja subjek pada tahap ini diawali dengan adanya kebijakan mutasi dari bagian produksi ke departemen General Affairs (GA) untuk menangani operasional lapangan. Secara psikologis, respons positif subjek berfungsi sebagai bentuk kesiapan diri dalam menghadapi perubahan peran profesional yang berbeda dari sebelumnya. Implementasi strateginya ditunjukkan dengan kesediaan subjek untuk menjalani tugas baru tersebut dengan sikap terbuka dan optimisme.

Baru setahun. Di tahun kemarin saya start dimulai. Sebelumnya di produksi sebagai staf. Terus saya ditarik di sini (W.S1/PB.5). Ya apa ya, ya senang-senang aja, apa aja dijalanin (W.S1/PB.7a).

(2) Kendala Adaptasi

Subjek mengalami tantangan teknis dalam menyesuaikan diri dengan ritme kerja di departemen baru yang memiliki pola operasional berbeda. Fungsi psikologis dari pengalaman ini adalah melatih daya tahan (persistence)

subjek di tengah ketidakpastian awal. Strategi yang diterapkan subjek adalah dengan tetap berupaya menjalankan seluruh tugas yang diberikan meskipun proses adaptasi belum sepenuhnya sempurna demi menjaga kelancaran kerja.

Kendala pasti ada, cuma ya alhamdulillah jalan terus (W.S1/PB.6).

b) Pemaknaan

(1) Semangat Mutasi

Subjek memaknai perpindahan departemen ini sebagai sumber kegembiraan dan antusiasme baru karena sifat pekerjaannya yang lebih dinamis. Fungsi psikologisnya adalah untuk membangun fondasi persepsi positif bahwa tantangan baru dapat dinikmati dan dijalani dengan baik. Implementasi pada subjek terlihat dari meningkatnya semangat kerja (excited) saat memulai rutinitas di lingkungan operasional lapangan.

Iya lebih excited lagi (W.S1/PB.50).

2) Tahap Pembentukan Keterikatan Emosional (Affective Commitment)

a) Pengalaman Kerja

(1) Antusiasme Awal

Pengalaman kerja subjek diwarnai dengan munculnya energi positif yang besar sebagai respons atas tugas-tugas lapangan yang menantang. Secara psikologis, antusiasme ini berfungsi sebagai kekuatan pendorong (*driving force*) yang memperkuat keterikatan awal subjek terhadap organisasi. Strateginya adalah dengan memanfaatkan tantangan pekerjaan tersebut sebagai motivasi harian untuk berangkat kerja.

He eh. Oh, nambah-nambah. Pasti. Kemarin kan ada perasaan semangat apa itu kan? Untuk jadi suatu kekuatan di awal pasti excited. Karena kan baru pertamanya, ya (W.S1/PB.67a).

(2) Relasi Sosial

Subjek memiliki pengalaman interaksi sosial yang mendalam dengan rekan-rekan kerja yang dianggap suportif. Fungsi psikologisnya adalah untuk memenuhi kebutuhan akan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan dukungan emosional di tempat kerja. Implementasi strateginya diwujudkan dengan menempatkan faktor manusia dan rekan sejawat sebagai prioritas utama yang membuatnya merasa dekat dengan perusahaan.

Semuanya. Orangnya, jenis pekerjaannya. Nomor satu orang, teman-teman samping kanan kiri. Itu nomor satu (W.S1/PB.55).

b) Pemaknaan

(1) Rasa Syukur Mampu Bertahan dan Rasa Bangga

Subjek memaknai keberhasilannya mempertahankan posisi kerja sebagai sebuah pencapaian yang patut disyukuri di tengah maraknya fenomena layoff. Fungsi psikologis dari pemaknaan ini adalah untuk menciptakan identifikasi diri yang kuat terhadap organisasi. Subjek mengimplementasikannya melalui rasa bangga karena masih diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk terus berkontribusi.

Iya lebih excited lagi. Ya bangga, masih bisa bertahan itu bangga. Karena kita harus bangga mbak, banyak orang kurang beruntung dari kita, kurang sehat dari saya, ya kita tetap bangga (W.S1/PB.18). Yah saya bangga karena masih dipercaya disini (W.S1/PB.58a).

3) Tahap Pertimbangan Rasional untuk Bertahan (Continuance Commitment)

a) Pengalaman Kerja

(1) Masa Kerja dan Bonus Reward

Pengalaman bertahan subjek didasarkan pada akumulasi investasi masa kerja selama 6 tahun serta adanya sistem reward berupa bonus jabatan rutin per tiga bulan. Secara psikologis, fasilitas ini berfungsi sebagai "jangkar" rasional yang menjamin stabilitas finansial subjek. Strateginya adalah dengan mempertimbangkan keuntungan material yang sudah didapat sebagai alasan untuk tidak meninggalkan posisi saat ini.

Di sosis itu 6 tahun (W.S1/PB.8). Ada, bonus. Bonusnya di sini bikin stay. Kita kan menjual jasa, jadi kita gaji perusahaan untuk apa? Ada reward, gajinya kita per tiga bulan ada hoki. Presensi kita, bonus jabatan kita, reward-nya kita ada per tiga bulan. Itu pasti bikin betah (W.S1/PB.19).

(2) Faktor Usia

Subjek secara sadar mengalami kekhawatiran terkait kondisi fisik dan usia yang hampir menginjak 40 tahun jika harus memulai karier dari nol. Fungsi psikologisnya adalah sebagai mekanisme perlindungan diri dari risiko

ketidakpastian di lingkungan baru. Implementasi strateginya adalah dengan memilih tetap bertahan karena merasa proses penyesuaian di tempat baru akan sangat menguras tenaga dan mental.

Umur. Saya sudah hampir 40, mikir lagi usia segini mau pindah lagi ya apa seperti ini, dengan umurku sudah segini pasti mikir. Fisik juga, tremor bener, wis tuwek. Terus lingkungan, trauma memperbarui lingkungan lagi, nyari yang nyaman itu angel (W.S1/PB.21). Mikir lagi usia segini mau pindah lagi ya apa seperti ini, dengan umurku sudah segini pasti mikir (W.S1/PB.46a).

b) Pemaknaan

(1) Kewajiban Nafkah dan Tanggung Jawab Keluarga

Subjek memaknai loyalitas sebagai instrumen vital untuk menjaga stabilitas ekonomi rumah tangga demi menafkahi istri dan anak. Fungsi psikologisnya adalah penyelarasan antara peran profesional dengan tanggung jawab moral sebagai kepala keluarga. Strategi subjek adalah dengan memisahkan semangat diri pribadi dengan semangat kerja demi menunaikan kewajiban nafkah tersebut.

Yah beda. Pokoknya saya selalu bedain semangat buat kerja sama diri. Kerja kan soalnya kewajiban jadi yah mau

gak mau harus dikerjain mau sambal males sekalipun. Tapi kalo maunya aku sih tidur-tidur gitu, tapi balik lagi kan harus biayain anak istri (W.S1/PB.53a). Oh yah tentu sangat berpengaruh sekali yah. Karena kita harus sadar sama kewajiban kita ke keluarga. Kerjaan mau bagaimana nantinya, itu kan tanggung jawab kita (W.S1/PB.72).

4) Tahap Pembentukan Rasa Kewajiban Moral (Normative Commitment)

a) Pengalaman Kerja

(1) Instruksi Atasan

Pengalaman kerja subjek dicirikan oleh pelaksanaan tugas yang disiplin sesuai dengan arahan pimpinan operasional. Secara psikologis, ketaatan ini berfungsi untuk meminimalkan kesalahan prosedur dan menjaga profesionalitas. Strategi subjek adalah dengan selalu memastikan adanya dasar aturan atau instruksi yang jelas sebelum melakukan suatu tindakan lapangan.

Saya? Jadi pembantu umum. Tugasnya pengawasan lapangan, tugasnya sesuai instruksi Bapak D (W.S1/PB.1).

(2) Kewajiban Balas Jasa

Subjek memiliki pengalaman batin di mana ia merasa perlu membalas perlakuan baik perusahaan yang telah memberikan hak gajinya secara konsisten. Fungsi

psikologisnya adalah internalisasi rasa "tahu diri" sebagai bentuk etika kerja timbal balik. Implementasinya diwujudkan dengan mendahulukan kewajiban pekerjaan di atas hak-hak pribadi demi kepentingan organisasi.

He eh, otomatis. Kita dibayar secara tidak langsung sudah harus tahu diri aja (W.S1/PB.64).

b) Pemaknaan

(1) Lingkungan Kewajiban

Subjek memaknai loyalitas sebagai kewajiban moral untuk mengikuti arus kebijakan organisasi selama hal tersebut masih dalam batas kewajaran. Fungsi psikologisnya adalah untuk mencegah munculnya konflik internal atau keinginan memberontak terhadap sistem. Strategi subjek adalah dengan memegang prinsip bahwa bekerja harus mengikuti alur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Balik lagi ke lingkungan. Kalau kita memaksakan sesuatu yang tidak mungkin, pasti tambah berontak. Mendahulukan kewajiban daripada hak, itu pasti (W.S1/PB.66).

c. Subjek 3 (PD)

Tabel 3 Dinamika Loyalitas Subjek 3

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
Tahap Evaluasi Awal dan Pembentukan Persepsi Organisasi	Kebutuhan saat Kuliah: Proses pencarian kerja yang didorong oleh kebutuhan ekonomi sejak masa kuliah (W.S1/PD.22). Ekspektasi Sistem dan Penyesuaian Budaya: Subjek memasuki organisasi dengan ekspektasi modernitas sistem (W.S1/PD.52) dan menyesuaikan diri dengan iklim kerja yang ada (W.S1/PD.5).	Mekanisme Coping dan Konsekuensi kerja: Pengalaman awal di organisasi membentuk fondasi persepsi bahwa pekerjaan adalah sebuah pilihan hidup yang harus dinikmati konsekuensinya (W.S1/PD.57) (W.S1/PD.104).

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
Tahap Pembentukan Keterikatan Emosional (Affective Commitment)	Persepsi Perusahaan: Pencapaian impian lama untuk bergabung dengan organisasi setelah penantian panjang (W.S1/PD.56). Kebanggaan Organisasi dan Hubungan Profesional: Subjek menunjukkan kebanggaan saat menggunakan identitas perusahaan dan terlibat dalam peran strategis sebagai konseptor (W.S1/PD.266) (W.S1/PD.48).	Identitas Kuat dan Keterlekatan Label: Pekerjaan dimaknai sebagai bagian integral dari identitas diri, di mana subjek merasa utuh dan bernilai melalui kontribusi profesionalnya (W.S1/PD.283) (W.S1/PD.282).

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
Tahap Pertimbangan Rasional untuk Bertahan (Continuance Commitment)	Impian Karir dan Kebutuhan Keluarga: Adanya akumulasi investasi waktu selama 14 tahun dan perolehan fasilitas kesejahteraan keluarga yang stabil (W.S1/PD.113) (W.S1/PD.94). Faktor Kompensasi dan Pertimbangan Rasional: Subjek secara rasional membandingkan tawaran gaji dan risiko operasional sebelum berpindah (W.S1/PD.17) (W.S1/PD.137).	Kebutuhan Keluarga dan Konsekuensi Jabatan: Loyalitas dipertahankan demi menjaga keberlangsungan nafkah keluarga, di mana tekanan kerja tinggi dimaknai sebagai konsekuensi logis dari posisi manajerial (W.S1/PD.20c) (W.S1/PD.95).

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
Tahap Pembentukan Rasa Kewajiban Moral (Normative Commitment)	Kepatuhan Organisasi: Internalisasi ketaatan terhadap instruksi pimpinan laksana pengabdian dalam sebuah struktur hierarki (W.S1/PD.43). Konflik Moral dan Beban Emosional: Subjek memikul beban emosional saat melakukan pemutusan hubungan kerja sebagai wujud tanggung jawab profesional (W.S1/PD.58) (W.S1/PD.276).	Kewajiban Profesional dan Keyakinan Nilai Loyalitas dikristalisasi menjadi kewajiban moral untuk menjaga kepercayaan yang diberikan organisasi; memandang kepatuhan sebagai bentuk amanah profesional (W.S1/PD.42e) (W.S1/PD.122).

1) Tahap Evaluasi awal dan pembentukan persepsi organisasi

a) Pengalaman Kerja

(1) Kebutuhan saat Kuliah

Pengalaman kerja awal subjek didorong oleh desakan ekonomi yang muncul sejak masa perkuliahan akibat subsidi orang tua yang tidak mencukupi kebutuhan. Secara psikologis, pengalaman ini berfungsi membangun kemandirian profesional dan kesadaran akan nilai uang lebih dini. Implementasi strateginya terlihat ketika subjek aktif mencari pekerjaan tambahan sebagai tester di biro psikologi dan asisten dosen guna menunjang kebutuhan finansialnya.

Waktu semester 3 itu aku menghadap ke beliau, 'Pak, adakah pekerjaan buatku?'. Sebenarnya ada di semester 3 karena subsidi dari pemerintah, subsidi dari Emak itu kan tidak cukup (W.S1/PD.22).

(2) Ekspektasi Sistem dan Penyesuaian Budaya

Ekspektasi Sistem dan Penyesuaian Budaya: Subjek memasuki organisasi dengan ekspektasi terhadap modernitas sistem, namun mendapati realitas administratif yang masih bersifat konvensional. Fungsi psikologis dari pengalaman ini adalah melatih regulasi emosi terhadap guncangan ekspektasi (expectation gap). Subjek

mengimplementasikannya dengan strategi "mengikuti alur" dan menyesuaikan diri dengan iklim kerja organisasi tanpa memaksakan idealisme pribadinya.

Ya pikirku dulu di biro itu kan masih perusahaan keluarga gitu. Absennya saja masih ceklok. Terus di sini itu saya kiranya sudah kayak di Alfa begitu sudah canggihlah. Ternyata masuk sini absen 'Thank you!', ya Allah kembali lagi (W.S1/PD.52). Awal kaget sih nggak, karena ini bukan perusahaan pertama buat saya. Tinggal menyesuaikan dengan iklimnya. Namanya ikut orang ya dinikmati saja (W.S1/PD.5).

b) Pemaknaan

(1) Mekanisme Coping dan Konsekuensi Kerja

Subjek memaknai pekerjaan sebagai sebuah pilihan hidup di mana setiap tekanan atau ketidaknyamanan adalah konsekuensi logis yang harus diterima. Fungsi psikologisnya adalah sebagai mekanisme pertahanan diri (defense mechanism) agar subjek tetap kuat dalam menghadapi beban kerja harian. Implementasinya dilakukan melalui pemberian sugesti positif pada diri sendiri bahwa kesulitan yang dihadapi merupakan "bonus" dari pilihan karier yang diambil.

Mm... ya, ya berusaha menikmati. Berusaha... ya, ya menikmati sih. Kayak berusaha yang ya menikmati karena sudah pilihan. Jadi itu sudah pilihan, entah di dalamnya itu kita kesel, kita marah, kita tertekan, ya wis anggap aja itu bonus. Anggap itu bonus, atau kenikmatannya di situ. Bukan plusnya yang itu menjadi nikmat, justru yang minusnya itu yang saya berusaha untuk itu pikiran saya supaya menyugesti itu menjadi sebuah nikmat. Iya lah... sama ya proses... ibarat sebuah pilihan, kalau itu sudah pilihan kita, ya sudah, ya harus dinikmati bagaimana baik buruknya di dalam situ ya harus kita enjoy nikmati (W.S1/PD.57). Ya balik meneh muara pertanyaan sampeyan muter ning endi wis jawabane padha ya sama. Tinggal lek saya rasakan ya ya wis itu sudah pilihan saya sudah angan-angan saya (W.S1/PD.104).

2) Tahap Pembentukan Keterikatan Emosional (Affective Commitment)

a) Pengalaman Kerja

(1) Persepsi Perusahaan

Pengalaman kerja subjek diwarnai oleh keberhasilan bergabung dengan PT X yang telah menjadi impiannya selama sepuluh tahun sejak kelulusan. Secara psikologis,

pencapaian ini menimbulkan kepuasan mendalam dan meningkatkan harga diri profesional subjek. Strategi subjek adalah dengan konsisten mengamati peluang di perusahaan tersebut hingga akhirnya berhasil menempati posisi strategis.

Iya memimpikan di sini, ya tidak tahu ya keren saja melihat tulisan J melengkung ada happy man-nya di tengah. Ya sudah cuma ya lebih baiklah sekarang. Awal dulu 'Thank you!' karena kita masih belum kita masih tertutup terus setelah kita dibuka ya sudah lumayanlah (W.S1/PD.56).

(2) Kebanggaan Organisasi dan Hubungan Profesional

Subjek menunjukkan pengalaman keterikatan melalui rasa bangga menggunakan identitas perusahaan serta menjalin komunikasi yang baik dengan mantan atasan maupun rekan sejawat. Secara psikologis, hal ini memperkuat identifikasi diri subjek terhadap nilai-nilai organisasi. Implementasinya terlihat dari keterlibatan subjek sebagai konseptor manajerial yang merasa memiliki pengaruh nyata dalam unit kerjanya.

Yo dari menikah pas sebelum menikah yo keren ae ndelok gambar happy man ambk bulan melengkung. Tapi ya wis dadi yo mau kabeh-kabehe dinikmati. Ada rasa bangga pas pakai id card ini (W.S1/PD.266). Yang sebelumnya power

ya kalau dulu kita sebagai pelaksana kalau ini kita sebagai pelaksana dan sebagai konseptornya juga. Ya merasakan sih mungkin oh mungkin bosku ini begini tidak ya begini. Dan alhamdulillah komunikasi saya dengan tempat saya kerja yang sebelumnya masih bagus kadang masih kontak (W.S1/PD.48).

b) Pemaknaan

(1) Identitas Kuat dan Keterlekatan Label

Subjek memaknai posisinya saat ini sebagai bagian integral dari identitas dirinya, di mana ia merasa bernilai saat mampu memberikan kebermanfaatan bagi orang lain. Fungsi psikologisnya adalah pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri melalui peran profesional. Strateginya diwujudkan dengan membiarkan label jabatan tersebut menempel erat sebagai cara subjek mendefinisikan jati dirinya.

Pekerjaan ini bukan cuma soal posisi SVP PGA. Soal bagaimana aku ngerasa berguna. 'Ngajari pinter' rasane kayak gitu. Identitas saya sudah terlalu lengket neng kene (W.S1/PD.283). Aku bakal ngerasa kehilangan bagian dari diriku sendiri. Label itu wis nempel (W.S1/PD.282).

3) Tahap Pertimbangan Rasional untuk Bertahan (Continuance Commitment)

a) Pengalaman Kerja

(1) Impian Karir dan Kebutuhan Keluarga

Pengalaman bertahan subjek didasarkan pada akumulasi investasi waktu selama belasan tahun dan pemanfaatan fasilitas kesejahteraan bagi keluarga. Secara psikologis, ini merupakan perwujudan tanggung jawab moral subjek sebagai kepala rumah tangga. Implementasinya adalah subjek tetap bekerja keras demi menjaga kelangsungan hidup istri dan anak-anaknya.

Saya sudah menganggap oh aku meh wis sing crita ameh kerja ning X ameh kerja ning X ameh kerja ning X alhamdulillah tembus 9 10 tahun bisa tercapai (W.S1/PD.113). Ya ya masih belum ada yang menawarkan sih ya lek bekerja apa pun kan bisanya memang di X ini tidak bisa langsung membuat saya kaya raya tapi masih bisa menghidupi anak dan istri saya (W.S1/PD.94).

(2) Faktor Kompensasi dan Pertimbangan Rasional

Subjek memiliki pengalaman dalam membandingkan tawaran gaji dari pihak luar dengan risiko operasional yang harus ditempuh. Fungsi psikologisnya adalah menjaga rasa aman finansial dan stabilitas masa depan. Strateginya adalah dengan menetapkan ambang batas rasional berupa

standar gaji "dua digit" sebagai syarat utama jika ingin berpindah kerja.

Kalau ada kesempatan yang lebih baik dengan gaji dua digit lebih besar ya saya pindah. Selama belum ada, ya dinikmati (W.S1/PD.17). Ya banyak faktor yang kita ya memang gaji memang poin utamanya. Apa yang tidak cost untuk operasional kita baik untuk berangkat dan pulangnyakan harus dihitung-hitung dihitung-hitungkan cukup tidak jangan sampai ya wis kita sudah tempat jauh lha tapi gajine gak cukup dan sebagainya ya rugi dong kita ya sama kayak dikerjai bukan kerja gitu namanya dikerjain (W.S1/PD.137).

b) Pemaknaan

(1) Kebutuhan Keluarga dan Konsekuensi Jabatan

Subjek memaknai loyalitas sebagai instrumen untuk menjaga nafkah, di mana tekanan kerja 24 jam dianggap sebagai konsekuensi yang sepadan dengan imbalan yang diterima. Secara psikologis, pemaknaan ini menciptakan ketangguhan dalam menghadapi stres kerja manajerial. Implementasinya adalah subjek tetap siaga merespons pekerjaan meski di luar jam kantor demi keberlangsungan ekonomi keluarga.

oh dan aku masih butuh uang, ya sudah. Ya aku tidak munafik, aku masih butuh duit untuk menghidupi istri dan anak saya, ya sudah (W.S1/PD.20c). Iya pasti toh, dia itu CEO-CEO e biasane mikir toh mikir toh belakang (W.S1/PD.95).

4) Tahap Pembentukan Rasa Kewajiban Moral (Normative Commitment)

a) Pengalaman Kerja

(1) Kepatuhan Organisasi

Pengalaman kerja subjek dicirikan oleh internalisasi kepatuhan terhadap instruksi pimpinan sebagai bentuk pengabdian profesional. Fungsi psikologisnya adalah untuk menjaga keteraturan struktur dan harmoni dalam organisasi. Strategi subjek adalah dengan tetap menjalankan titah manajemen meskipun terdapat perbedaan pandangan pribadi di dalamnya.

Kalau kita sudah tidak sevisi dan misi sudah ambil kertas putih, apa kamu akan dipecat? Ya tidak. Kita mau digaji. Kalau kita pesangon tak hitungkan pesangonnya tak usulkan. Oke, oke. Tidak mungkinlah perusahaan membuat kebijakan yang menyesatkan kalau perusahaan holding besar ya. Pasti family gitu ya yang di tempat saya dulu kan masih sistem family ya masih ada kebijakan khusus. Itu pun

ya tidak mungkin loh ibarat kata kalau family itu kan kayak kita ikut di sebuah kerajaan toh. Paduka Raja sudah mengeluarkan titah, ya sudah kita laksanakan tidak bisa (W.S1/PD.43).

(2) Konflik Moral dan Beban Emosional

Subjek mengalami pengalaman emosional yang berat saat harus mengeksekusi kebijakan pemutusan hubungan kerja terhadap timnya. Secara psikologis, ini menimbulkan konflik batin namun sekaligus mendewasakan pola pikir profesionalnya. Implementasinya dilakukan dengan tetap melakukan mitigasi terbaik bagi karyawan yang terdampak sebagai bentuk tanggung jawab etis.

Ya kalau harus pecat orang. Karena di sini kan tidak harus orang itu dipecat. Itu beberapa kali memang hati nurani itu berkata 'lek bisa ojo dipecat, coba dipindah' dan sebagainya. Kalau itu sudah diputuskan untuk harus dieksekusi, ya bagaimana lagi. Ya balik ke yang pertanyaan sampeyan tadi, apa ada putusan sampeyan dadi ya dinikmati, tapi ya namanya manusia punya tatanan hati ya memang iku, masalah kita ngomong tega nggak tega ya harus tega (W.S1/PD.58). Sing paling berat itu perasaan setelahnya. Keputusane mungkin rasional, tapi wajah orang sing tak berhentikan itu ndak bisa langsung hilang.

Sampai nggawe nangis, rasane mbeduduk neng dodo (W.S1/PD.276).

b) Pemaknaan

(1) Kewajiban Profesional dan Keyakinan Nilai

Subjek memaknai loyalitas sebagai kewajiban moral untuk menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh organisasi. Fungsi psikologisnya adalah untuk menjaga integritas dan martabat diri sebagai seorang profesional. Strategi subjek adalah dengan memandang kepatuhan sistem bukan sebagai paksaan, melainkan sebagai amanah yang harus dituntaskan secara paripurna.

Karena pasti apa-apa ngeyel dulu, karena saya membayangkan oh ini tidak sesuai tidak relate tapi PR saya juga kalau itu harus jalan bagaimana caranya ini saya harus mendevelop ke orang-orang yang sepemikiran dengan saya harus mendevelop ya butuh effort ya memang ya sudah ya kalau sudah capek capek ya sudah kita kan digaji di sini (W.S1/PD.42e). Kekuatan sugesti itu nomor satu menurut saya (W.S1/PD.122).

d. Subjek 4 (PE)

Tabel 4 Dinamika Loyalitas Subjek 4

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
Tahap Evaluasi Awal dan Pembentukan Persepsi Organisasi	Komitmen Tugas Utama: Proses adaptasi awal melalui perpindahan posisi kerja dan keterlibatan dalam proyek SAP (W.S1/PE.4). Ketahanan Menghadapi Masalah: Subjek berupaya menyesuaikan diri dengan otoritas tiap departemen yang berbeda (W.S1/PE.10). Berjiwa Terbuka:	Resolusi Konflik Internal dan Proses Kerja: Pengalaman awal di organisasi membentuk landasan persepsi bahwa kemampuan adaptasi dan pola pikir adalah kunci utama dalam menghadapi kompleksitas koordinasi antarunit (W.S1/PE.52) (W.S1/PE.73).

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
	serta menerima tugas di luar lingkup kerja utama (W.S1/PE.16).	
Tahap Pembentukan Keterikatan Emosional (Affective Commitment)	Peran Kerja Bermakna dan Kepatuhan Aturan Kantor: Menyadari peran strategis sebagai konseptor yang dibutuhkan oleh unit-unit di seluruh wilayah (W.S1/PE.100) (W.S1/PE.3). Gaya Kepemimpinan Atasan:	Peran dan Identitas Kerja: Pekerjaan memberikan rasa memiliki dan makna sosial melalui peran yang bermanfaat bagi orang lain, sehingga identitas diri sebagian besar terbentuk melalui peran profesional tersebut (W.S1/PE.100) (W.S1/PE.99).

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
	Subjek merasakan kenyamanan melalui interaksi sosial dan budaya kekeluargaan yang saling melindungi (W.S1/PE.51).	
Tahap Pertimbangan Rasional untuk Bertahan (Continuance Commitment)	Komitmen Tugas Utama dan Fokus Target Kerja: Mempertimbangkan akumulasi investasi masa kerja selama 8 tahun dan keberadaan cicilan yang menjadi tanggung jawab utama (W.S1/PE.4) (W.S1/PE.49). Benefit dalam Bekerja:	Tekanan Deadline dan Stabilitas Pekerjaan: Loyalitas dipertahankan atas dasar kalkulasi realistis demi stabilitas finansial keluarga, di mana subjek memilih keamanan ekonomi dibanding mengambil risiko perkembangan karier baru di faktor usia saat ini (W.S1/PE.89) (W.S1/PE.98).

Tahapan Proses	Pengalaman Kerja	Pemaknaan
	Subjek juga mengandalkan fasilitas klaim kesehatan perusahaan yang menanggung kebutuhan anak dan istri (W.S1/PE.19).	
Tahap Pembentukan Rasa Kewajiban Moral (Normative Commitment)	Kepastian Status Karyawan dan Budaya Organisasi Positif: Menjalankan instruksi atasan secara disiplin meskipun terdapat kejenuhan administratif atau perbedaan pendapat (W.S1/PE.39) (W.S1/PE.14). Tanggng Jawab: Subjek berusaha tidak meninggalkan beban kerja bagi rekan tim demi menjaga keharmonisan (W.S1/PE.88).	Rasa Memiliki Perusahaan dan Pemaknaan Loyalitas: Internalisasi loyalitas sebagai tanggung jawab etis untuk menjaga kelancaran operasional; memandang ketaatan terhadap sistem sebagai bentuk balas jasa atas status perusahaan yang stabil (W.S1/PE.64) (W.S1/PE.85).

1) Tahap Evaluasi awal dan pembentukan persepsi organisasi

a) Pengalaman Kerja

(1) Komitmen Tugas Utama

Pengalaman kerja awal subjek dimulai pada tahun 2018, diwarnai dengan proses adaptasi melalui perpindahan posisi kerja serta keterlibatan aktif dalam proyek strategis seperti SAP. Secara psikologis, variasi tugas ini berfungsi untuk membangun kematangan profesional dan kepercayaan diri terhadap penguasaan sistem organisasi. Implementasi strateginya terlihat dari kesediaan subjek untuk terus belajar dan mendalami setiap peran baru yang diberikan oleh perusahaan.

Aku mulai 2018, berarti sekarang sudah 8 tahun ya. Sempat pindah-pindah, terutama sih pernah di operasional, pernah pegang project SAP gitu (W.S1/PE.4).

(2) Ketahanan Menghadapi Masalah

Subjek memiliki pengalaman dalam menghadapi kompleksitas birokrasi di mana setiap departemen memiliki otoritas berbeda yang terkadang memicu hambatan koordinasi. Fungsi psikologis dari pengalaman ini adalah melatih ketajaman berpikir dan daya tahan mental dalam menyelesaikan konflik operasional. Strategi subjek adalah

dengan tetap melakukan konfirmasi dan koordinasi intensif guna memastikan pekerjaan tetap berjalan sesuai tujuan organisasi.

Beda. Perusahaan sebelumnya itu semua ditentukan pusat. Kalau di sini masing-masing departemen punya otoritas sendiri-sendiri. Ada plus minusnya. Enakan yang terpusat karena koordinasinya satu. Di sini kadang tiap departemen punya kebijakan sendiri yang tidak tertulis di SOP, itu bikin koordinasi kacau, apalagi kita yang di GA yang hubungannya sama finance dan procurement (W.S1/PE.10).

(3) Berjiwa Terbuka

Pengalaman kerja subjek juga mencakup keterbukaan dalam menerima instruksi tugas di luar lingkup kerja (outscope) utama selama mendapatkan persetujuan manajemen. Secara psikologis, sikap ini menunjukkan fleksibilitas dan kesiapan untuk berkembang melampaui batasan deskripsi pekerjaan rutin. Implementasinya diwujudkan dengan sikap proaktif dalam membantu penyelesaian masalah di departemen lain jika diperlukan.

Iya kita open lah (W.S1/PE.16).

b) Pemaknaan

(1) Resolusi Konflik Internal dan Proses Kerja

Subjek memaknai pengalaman awalnya sebagai pembelajaran bahwa kunci utama dalam organisasi adalah pola pikir (mindset) yang adaptif dan jeli melihat situasi. Fungsi psikologisnya adalah untuk memberikan rasa kendali atas tantangan kerja yang dinamis. Subjek mengimplementasikannya dengan cara menemukan "pola" kerja yang tepat sehingga setiap hambatan koordinasi antar unit dapat diselesaikan dengan baik.

Kunci satu di pola pikir dek ini lho kuncine itu (W.S1/PE.52). Ya susah, tapi kalau kita udah nemu polanya ya nanti bakal berjalan dengan baik (W.S1/PE.73).

2) Tahap Pembentukan Keterikatan Emosional (Affective Commitment)

a) Pengalaman Kerja

(1) Peran Kerja Bermakna dan Kepatuhan Aturan Kantor

Subjek menyadari peran strategisnya sebagai konseptor yang dibutuhkan oleh berbagai unit di seluruh wilayah operasional. Secara psikologis, pengalaman ini memenuhi kebutuhan subjek akan aktualisasi diri dan perasaan dihargai secara profesional. Implementasi strateginya

adalah dengan menyajikan performa kerja yang presisi agar setiap unit merasa terbantu oleh keberadaan peran subjek.

Paling terasa itu rasa punya perannya, Mbak. Di sini orang-orang nyari saya kalau ada masalah. Kalau saya di rumah saja, saya merasa bukan siapa-siapa lagi (W.S1/PE.100). Iya, cuma eksekutornya kan Pak B, ya kita di sini yang sebagai konseptornya lah (W.S1/PE.3).

(2) Gaya Kepemimpinan Atasan

Pengalaman kerja subjek didukung oleh interaksi sosial yang hangat dan budaya kekeluargaan yang saling melindungi di lingkungan kerja. Fungsi psikologisnya adalah untuk menciptakan kenyamanan emosional dan rasa aman dari ancaman politik kantor. Subjek mengimplementasikannya melalui komunikasi terbuka dengan atasan dan rekan kerja untuk membangun harmoni tim.

Lha di sini banyak makna kok bukan hanya kerja toh tapi ya kita tahu apa pentingnya pertama itu kekeluargaan sih di sini terkenal lah kekeluargaannya jadi gimana kita melindungi tim dan lain sebagainya belajar banyak tentang lebih banyak menghargai orang di sini itu (W.S1/PE.51).

b) Pemaknaan

(1) Peran dan Identitas Kerja

Subjek memaknai pekerjaannya bukan sekadar aktivitas rutin, melainkan sarana untuk menjadi bermanfaat bagi orang lain. Fungsi psikologisnya adalah pembentukan identitas diri yang kuat melalui label profesional yang ia sandang. Strategi subjek terlihat dari apresiasinya terhadap ritual harian, seperti memakai seragam dan berangkat pagi, yang ia anggap sebagai bagian tak terpisahkan dari jati dirinya.

Paling terasa itu rasa punya perannya, Mbak. Di sini orang-orang nyari saya kalau ada masalah. Kalau saya di rumah saja, saya merasa bukan siapa-siapa lagi (W.S1/PE.100). Suasana paginya, Mbak. Ritual pakai seragam, berangkat pagi, itu sudah jadi bagian dari hidup saya belasan tahun (W.S1/PE.99).

3) Tahap Pertimbangan Rasional untuk Bertahan (Continuance Commitment)

a) Pengalaman Kerja

(1) Komitmen Tugas Utama dan Fokus Target Kerja

Pengalaman bertahan subjek selama delapan tahun didorong oleh akumulasi investasi waktu serta tanggung

jawab finansial berupa cicilan aset. Secara psikologis, beban ekonomi ini berfungsi sebagai pengikat rasional yang menuntut subjek untuk mempertahankan stabilitas pendapatan. Implementasinya adalah dengan tetap fokus pada target penyelesaian tugas guna menjaga keamanan posisi pekerjaannya.

Aku mulai 2018, berarti sekarang sudah 8 tahun ya. Sempat pindah-pindah, terutama sih pernah di operasional, pernah pegang project SAP gitu (W.S1/PE.4). Pertama sudah sing jelas sudah ada cicilan itu sih yang paling utama (W.S1/PE.49).

(2) Benefit dalam Bekerja

Subjek mengandalkan fasilitas perusahaan, terutama klaim kesehatan yang menanggung kebutuhan medis anak dan istri secara signifikan. Fungsi psikologisnya adalah untuk mengurangi kecemasan terhadap risiko biaya hidup yang tak terduga. Strategi subjek adalah dengan memprioritaskan keberlangsungan fasilitas tersebut sebagai alasan logis untuk tetap loyal kepada organisasi.

Di sini yang paling bagus itu klaim kesehatan. Kita berobat mandiri nanti dibantu perusahaan 90%. Anak istri juga di-cover 70%. Itu terasa banget kalau anak sakit. Kedua, banyak pelatihan pengembangan diri kayak FP

(Foundation Program) atau MMP (Managerial Program). Kita bebas belajar apa saja, tidak dibatasi departemen (W.S1/PE.19).

b) Pemaknaan

(1) Tekanan Deadline dan Stabilitas Pekerjaan

Subjek memaknai loyalitas sebagai kalkulasi realistis demi stabilitas finansial keluarga di tengah faktor usia yang tidak lagi muda. Fungsi psikologisnya adalah untuk menyeimbangkan antara ambisi pribadi dengan kebutuhan keamanan ekonomi rumah tangga. Strateginya diwujudkan dengan memilih tetap bertahan di lingkungan yang sudah stabil daripada mengambil risiko karier baru yang belum tentu menjamin kesejahteraan serupa.

Jujur ya Mbak... kalau tidak stabilnya itu sampai mengancam gaji atau masa depan, mungkin saya terpaksa harus realistis ya. Saya pilih cari yang lebih aman buat dapur rumah. Tapi kalau masih bisa diperbaiki, saya bertahan (W.S1/PE.89). Untuk saat ini, saya pilih tetap di pekerjaan yang stabil. Faktor umur juga, Mbak. Saya nggak berani ambil risiko tinggi lagi kalau cuma buat 'berkembang'. Yang penting aman buat keluarga (W.S1/PE.98)..

4) Tahap Pembentukan Rasa Kewajiban Moral (Normative Commitment)

a) Pengalaman Kerja

(1) Kepastian Status Karyawan dan Budaya Organisasi Positif

Subjek memiliki pengalaman dalam menjalankan instruksi atasan secara disiplin meskipun terdapat kejenuhan atau perbedaan pendapat administratif. Secara psikologis, ketaatan ini berfungsi sebagai bentuk komitmen moral terhadap struktur organisasi. Implementasi strateginya adalah dengan mengutamakan ketaatan sistem demi kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan.

Misal bangun gedung itu nggak usah pakai besi... naik motor nggak usah pakai helm... Tapi nek bosnya otoriter ya kita harus mengikuti... Nek wonge otoriter kita bantah, oh dimakan kita, kita nggak dipercaya lagi (W.S1/PE.39). Pernah, tapi karena tuntutan ekonomi ya mau bagaimana lagi. Sebenarnya tawaran di luar banyak yang lebih tinggi, tapi di sini lingkungannya enak dan lebih sustainable (W.S1/PE.14).

(2) Tanggng Jawab

Subjek menunjukkan pengalaman tanggung jawab etis dengan tidak meninggalkan beban pekerjaan bagi rekan satu tim jika terjadi kendala. Fungsi psikologisnya adalah

untuk menjaga harga diri profesional dan integritas dalam bekerja. Strateginya adalah dengan memastikan setiap tugas diselesaikan secara tuntas sebelum waktu istirahat atau masa cuti tiba.

Ya paling utama itu rasa tanggung jawab sama keluarga, Mbak. Terus saya mikir, saya ini sudah lama di sini, sudah paham seluk-beluknya. Kalau saya pergi sekarang, rasanya seperti meninggalkan beban ke teman-teman yang lain (W.S1/PE.88).

b) Pemaknaan

(1) Rasa Memiliki Perusahaan dan Pemaknaan Loyalitas

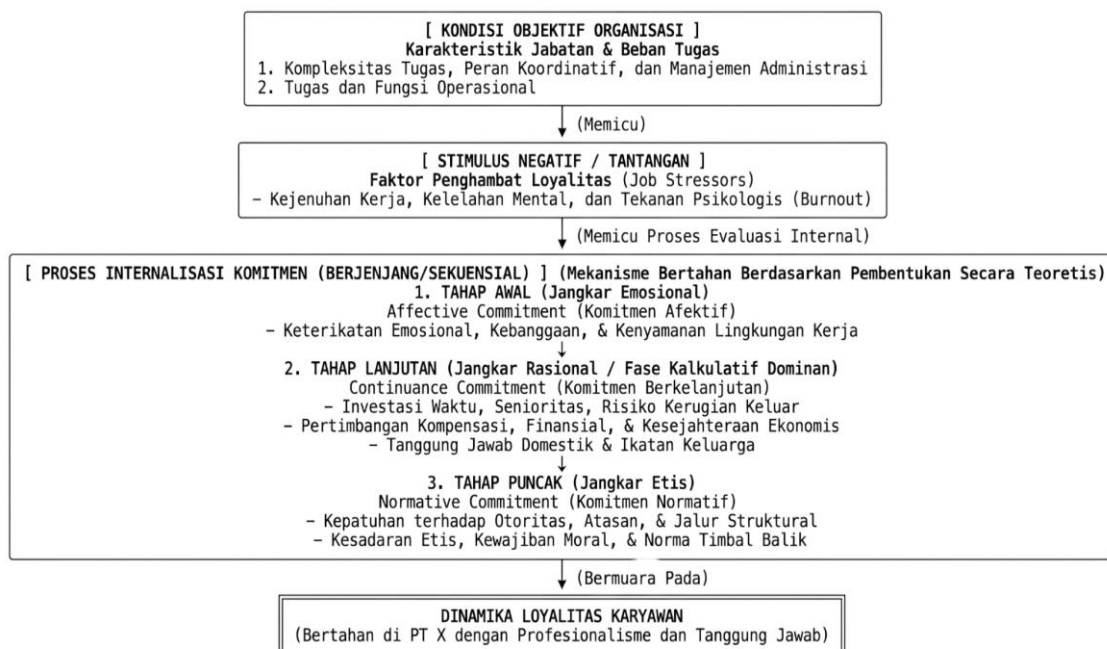
Subjek menginternalisasi loyalitas sebagai tanggung jawab etis untuk membalas jasa perusahaan yang telah memberikan status pekerjaan yang stabil. Fungsi psikologisnya adalah untuk menciptakan keselarasan antara nilai pribadi dengan tujuan organisasi. Strategi subjek adalah dengan memandang setiap aturan perusahaan bukan sebagai beban, melainkan sebagai bentuk amanah operasional yang harus dijaga keberlangsungannya.

Kalau sudah disuruh melakukan sesuatu yang melanggar hukum berat atau merugikan orang banyak secara langsung. Kalau cuma masalah prosedur teknis, saya

masih toleransi. Tapi kalau sudah soal kejujuran yang fatal, saya angkat tangan (W.S1/PE.64). loyalitas terhadap organisasi tidak dimaknai secara idealistis maupun emosional semata, tetapi dibangun melalui kombinasi antara persepsi stabilitas perusahaan, peluang berkembang, fleksibilitas kerja, kemampuan adaptasi, serta pertimbangan keluarga. pekerjaan penting untuk keberlangsungan hidup dan perkembangan diri, tetapi tidak sampai menjadi satu-satunya identitas diri (W.S1/PE.85).

C. Pembahasan

Gambar 2 Bagan Dinamika Loyalitas di PT X



Hasil penelitian ini memberikan perspektif baru yang melengkapi dan memperkaya *Organizational Commitment Theory* yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen. Secara konseptual dasar, teori tersebut menjelaskan loyalitas melalui tiga komponen utama yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* yang diasumsikan beroperasi secara sejajar (paralel) dengan tingkat dominasi yang berbeda-beda pada tiap individu. Namun, melalui analisis studi kasus yang mendalam di PT X, penelitian ini menemukan bahwa pada praktiknya, ketiga komponen komitmen tersebut tidak muncul secara bersamaan, melainkan saling berjaln membentuk sebuah proses psikologis yang berjenjang (sekuensial). Loyalitas karyawan di PT X merupakan fenomena yang dinamis. Diawali dari evaluasi kognitif terhadap lingkungan kerja,

diikat sementara oleh keterikatan emosional (afektif), diuji oleh realitas tekanan pekerjaan hingga memunculkan kalkulasi rasional (berkelanjutan), dan pada akhirnya mengkristal menjadi sebuah kewajiban moral (normatif). Temuan ini mempertegas pandangan Mescheke (2013) bahwa loyalitas tidak terbentuk secara instan, melainkan merupakan proses yang terus berkembang dan dinegosiasikan sesuai dengan pengalaman kerja individu. Selain kebaruan pada alur yang berjenjang, temuan penelitian ini juga mengungkap adanya pergeseran makna loyalitas ke ranah pragmatis. Berbeda dengan narasi ideal yang sering kali mengaitkan loyalitas murni dengan aktualisasi diri dan rasa cinta pada organisasi, karyawan di PT X (khususnya yang berada pada fase dewasa madya) mempertahankan loyalitasnya sebagai strategi bertahan hidup (*survival strategy*). Loyalitas tidak hanya dimaknai sebagai keterikatan terhadap organisasi, tetapi bertransformasi menjadi wujud tanggung jawab domestik terhadap keluarga, upaya menjaga stabilitas ekonomi rumah tangga, serta pelaksanaan amanah dalam bekerja. Meskipun demikian, penting ditegaskan bahwa pergeseran makna tersebut tidak menempatkan loyalitas semata-mata sebagai konsekuensi deterministik dari tekanan ekonomi atau perubahan sistem organisasi. Loyalitas pada penelitian ini tetap merupakan proses psikologis personal, di mana perubahan struktural dan tekanan ekonomi berperan sebagai pemicu kontekstual, bukan penentu tunggal, karena keputusan karyawan untuk bertahan senantiasa melalui rangkaian

evaluasi kognitif dan keterikatan afektif individu sebelum akhirnya mengkristal menjadi kalkulasi rasional dan kewajiban moral.

1. Dinamika Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di PT X merupakan fenomena yang dinamis dan berkembang melalui pengalaman kerja, interaksi sosial, serta pemaknaan individu terhadap organisasi. Loyalitas tidak muncul secara instan, melainkan terbentuk melalui proses evaluasi yang berkelanjutan terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, serta manfaat yang diperoleh dari organisasi. Temuan ini sejalan dengan pandangan Mescheke (2013) yang menyatakan bahwa loyalitas merupakan proses yang terus berkembang sesuai dengan pengalaman kerja individu. Selain itu, hasil penelitian juga mendukung pandangan Meyer dan Allen bahwa komitmen organisasi terbentuk melalui interaksi faktor emosional, rasional, dan normatif yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, nilai personal, serta dukungan organisasi (Meyer et al., 2002 dalam Ahmad, 2018).

Lebih lanjut, temuan penelitian ini pada dasarnya mengonfirmasi substansi dari Organizational Commitment Theory (Meyer & Allen, 1997 dalam Noraazian & Khalip, 2016), di mana ketiga komponen utamanya yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* terbukti secara nyata dialami oleh seluruh subjek. Namun demikian, penelitian ini memberikan kritik dan merekonstruksi asumsi struktural dari teori tersebut. Jika secara konseptual awal ketiga

komponen ini diasumsikan beroperasi secara sejajar dan independen, temuan lapangan justru membuktikan bahwa ketiganya saling berjaln membentuk sebuah proses psikologis yang berjenjang (sekuensial). Selain merekonstruksi alur komitmen tersebut, penelitian ini juga menemukan karakteristik khas terkait motif yang mendasarinya. Loyalitas di PT X tidak hanya dimaknai sebatas keterikatan emosional terhadap organisasi secara idealis, tetapi telah bergeser pada ranah pragmatis, yakni sebagai bentuk tanggung jawab terhadap keluarga, upaya menjaga stabilitas ekonomi rumah tangga, serta pelaksanaan amanah moral dalam bekerja.

a. Tahap Evaluasi Awal dan Pembentukan Persepsi Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di PT X diawali oleh proses evaluasi kognitif terhadap organisasi, yang terbentuk melalui pengalaman awal bekerja dan penyesuaian terhadap lingkungan kerja. Pada tahap ini, subjek belum menunjukkan keterikatan emosional, melainkan berupaya memahami karakteristik sistem kerja serta konsekuensi yang menyertainya.

Pola evaluasi awal pada keempat subjek menunjukkan dua jalur yang berbeda namun saling melengkapi: kesesuaian kompetensi dan negosiasi ekspektasi. Subjek PT dan PB memasuki peran baru dengan modal yang mempercepat adaptasi, Subjek PT karena rekam jejak di bidang personalia sejak lulus SMK yang membuatnya merasa "*sesuai dengan bidang saya*" (W.S1/PT.147c), dan Subjek PB melalui sikap

terbuka menghadapi mutasi mendadak ke unit GA, "ya senang-senang aja, apa aja dijalani" (W.S1/PB.7a). Sebaliknya, PD dan PE memasuki organisasi dengan ekspektasi yang harus dinegosiasikan ulang: PD sempat kaget mendapati sistem kerja yang ternyata masih konvensional dibanding bayangannya (W.S1/PD.52), sementara PE menghadapi kompleksitas koordinasi antar-departemen yang kebijakannya "tidak tertulis di SOP" (W.S1/PE.10) sehingga menuntutnya menemukan "pola pikir" yang tepat (W.S1/PE.52). Pada kedua jalur ini, adaptasi berhasil bukan karena kecocokan otomatis dengan sistem, melainkan karena kesediaan subjek menyesuaikan ekspektasi pribadi terhadap realitas organisasi.

Temuan ini memperkaya *Organizational Commitment Theory* (Meyer & Allen, 1997 dalam Noraazian & Khalip, 2016) dengan menunjukkan bahwa evaluasi awal tidak semata soal penilaian sistem kerja, tetapi juga kapasitas individu menegosiasikan kesenjangan antara harapan dan realitas proses inilah yang menjadi pintu masuk sebelum keterikatan emosional terbentuk.

b. Keterikatan Emosional sebagai Fondasi Loyalitas

Setelah melalui evaluasi kognitif, karyawan PT X mulai menunjukkan keterikatan emosional yang tidak lagi bersifat pasif, melainkan berkembang menjadi rasa bangga dan identifikasi diri terhadap peran yang dijalankan.

Sumber keterikatan ini bervariasi mengikuti apa yang paling bermakna bagi tiap individu. PT membangun keterikatan dari otonomi dan penguasaan penuh atas ranah kerjanya, ditegaskan lewat batas peran yang ia jaga ketat, "ini bagian saya, bukan bagian personalia" (W.S1/PT.131a). Subjek PB dan Subjek PD sama-sama menemukan keterikatan lewat pencapaian dan pengakuan Subjek PB melalui rasa bangga bertahan di tengah maraknya *layoff* (W.S1/PB.18), Subjek PD melalui terwujudnya impian sepuluh tahun bergabung dengan PT X (W.S1/PD.56) hingga melebur menjadi bagian identitas dirinya, "identitas saya sudah terlalu lengket" (W.S1/PD.283). Subjek PE menemukan keterikatan lewat rasa dibutuhkan sebagai konseptor yang dicari banyak unit, "kalau saya di rumah saja, saya merasa bukan siapa-siapa lagi" (W.S1/PE.100).

Variasi ini memperkaya konsep *affective commitment* Meyer dan Allen dimana keterikatan afektif di PT X bukan produk kepuasan kerja generik, melainkan hasil pemaknaan personal atas peran: otonomi bagi Subjek PT, pengakuan dan pencapaian bagi Subjek PB dan Subjek PD, serta rasa dibutuhkan bagi Subjek PE.

c. Pertimbangan Rasional sebagai Penguat Loyalitas

Loyalitas pada tahap ini diperkuat oleh kalkulasi untung-rugi: investasi masa kerja, sistem bonus, faktor usia, dan tanggung jawab ekonomi keluarga dipertimbangkan terhadap risiko meninggalkan

organisasi. Keempat subjek menunjukkan pola kalkulasi yang serupa namun dengan penekanan berbeda. Subjek PT dan Subjek PB sama-sama menimbang investasi waktu (masuk 2017 dan bonus baru stabil dua tahun terakhir bagi Subjek PT; enam tahun kerja dan bonus tiga bulanan bagi Subjek PB) terhadap tawaran eksternal yang dinilai tidak cukup signifikan untuk berpindah, Subjek PT menyebut selisih gaji di luar "*cuma satu-dua juta*" (W.S1/PT.117d), sementara PB mempertimbangkan faktor usia yang "*sudah hampir 40*" (W.S1/PB.21). Subjek PD dan Subjek PE menekankan sisi keluarga dan fasilitas: Subjek PD membandingkan peluang berpindah hanya jika ada "*gaji dua digit lebih besar*" (W.S1/PD.17), sedangkan Subjek PE menimbang cicilan (W.S1/PE.49) dan klaim kesehatan keluarga yang mencakup 90% biaya berobat (W.S1/PE.19).

Temuan ini memperluas konsep *continuance commitment* Meyer dan Allen mengenai pertimbangan rasional para subjek tidak hanya soal biaya kehilangan pekerjaan, tetapi juga tanggung jawab sebagai kepala keluarga, sehingga organisasi dipandang sebagai sarana menjaga keberlangsungan hidup keluarga, bukan sekadar sumber penghasilan.

d. Loyalitas sebagai Kewajiban Moral

Pada tahap puncak ini, loyalitas berkembang menjadi kewajiban etis yang terinternalisasi dimana karyawan bertahan bukan karena

ingin atau butuh semata, melainkan karena meyakini adanya amanah yang harus ditunaikan.

Kewajiban moral ini tampil dalam bentuk yang berbeda pada tiap subjek, namun tetap memiliki batas prinsip yang jelas. Subjek PT menaati arahan pusat meski kehilangan sebagian kewenangannya, namun menegaskan akan mundur jika hak-haknya tidak lagi ditunaikan (W.S1/PT.101a) ia menunjukkan kepatuhan yang bersyarat, bukan mutlak. Subjek PB memaknai loyalitas sebagai balas jasa, "mendahulukan kewajiban daripada hak" (W.S1/PB.66), mencerminkan nilai ihsan dalam bekerja. Subjek PD menjalankan keputusan organisasi meski menimbulkan konflik batin, seperti saat harus melaksanakan PHK dan tetap merasa "nggawe nangis" (W.S1/PD.276) dimana hal tersebut menunjukkan amanah yang dijalankan dengan tetap mempertahankan nilai kemanusiaan. PE menaati kebijakan atasan namun menegaskan batas tegas menolak pelanggaran kejujuran, "kalau sudah soal kejujuran yang fatal, saya angkat tangan" (W.S1/PE.64), sejalan dengan prinsip *amar ma'ruf nahi munkar*.

Temuan ini memperluas *normative commitment* Meyer dan Allen yaitu kewajiban moral pada keempat subjek tidak hanya ditujukan pada organisasi, tetapi juga rekan kerja dan keluarga, sekaligus tetap dibatasi nilai personal soal kejujuran dan keadilan yang sejalan dengan konsep amanah, ihsan, dan mas'uliyah dalam perspektif Islam.

e. Pengaruh Perubahan Struktural terhadap Kecepatan Adaptasi dan Loyalitas

Keempat tahap dinamika loyalitas yang telah diuraikan di atas tidak berlangsung dalam ruang hampa, melainkan dipengaruhi secara langsung oleh perubahan struktural yang dialami PT X, yaitu transformasi sistem kerja dari desentralisasi menuju shared service. Perubahan ini menyebabkan sejumlah unit kerja kehilangan kewenangan yang sebelumnya melekat pada peran mereka. Hal ini tergambar dari pernyataan subjek PT yang sebelumnya memiliki kendali penuh atas proses administratif personalia, "*Dulu kan misalnya gini ya, dulu saya bisa transfer gaji sendiri. Dulu tugas saya transfer gaji sendiri, sekarang ditarik HO semua, disentralisasi*" (W.S1/PT.8). Kewenangan yang sebelumnya menjadi sumber identitas kerja dan otonomi subjek, sebagaimana tercermin dalam pernyataan "*Segala urusan kepersonaliaan saya yang menangani... padahal saya sendiri yang pegang personalia*" (W.S1/PT.131a), kini beralih ke kantor pusat, sehingga peran subjek bergeser dari pengambil keputusan menjadi pelaksana pelaporan.

Hilangnya otonomi tersebut berdampak pada kecepatan adaptasi karyawan, khususnya pada karyawan dengan masa kerja panjang dan berada pada rentang usia dewasa madya. Karyawan pada kelompok ini

umumnya telah membangun pola kerja dan identitas profesional yang mapan berdasarkan sistem lama, sehingga perubahan mendadak menuju sistem yang lebih tersentralisasi menuntut proses adaptasi kognitif yang lebih panjang dibandingkan karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Proses evaluasi kognitif pada tahap awal pembentukan loyalitas (sebagaimana diuraikan pada bagian a) menjadi lebih kompleks, karena karyawan tidak hanya menilai kembali sistem, budaya, dan relasi organisasi secara umum, tetapi juga harus merekonstruksi ulang peran dan identitas kerja yang sebelumnya telah terbentuk secara stabil.

Kondisi ini sejalan dengan indikasi kasus yang menjadi titik tolak penelitian, yaitu pola keluar-masuk karyawan pada level manajerial dalam kurun waktu kurang dari tiga bulan yang berulang selama periode transisi sistem berlangsung. Pola tersebut mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan mampu menavigasi proses adaptasi terhadap hilangnya otonomi kerja secara berhasil. Sebagian karyawan mengalami hambatan dalam merekonstruksi ulang makna dan perannya dalam sistem baru, sehingga proses evaluasi kognitif tidak berlanjut menuju tahap keterikatan afektif, melainkan berujung pada keputusan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, pada keempat subjek penelitian ini, proses adaptasi tersebut berhasil dilalui melalui rekonstruksi makna kerja, baik melalui penemuan peran baru yang tetap bermakna (subjek PT), maupun melalui penguatan tanggung

jawab kekeluargaan dan moral yang menjembatani ketidaknyamanan atas hilangnya otonomi tersebut.

Temuan ini menunjukkan bahwa perubahan struktural organisasi bukan sekadar variabel kontekstual yang berdiri terpisah dari proses psikologis loyalitas, melainkan menjadi salah satu pemicu yang memengaruhi kecepatan dan keberhasilan karyawan dalam melalui tahapan evaluasi kognitif menuju keterikatan afektif. Dengan demikian, dinamika loyalitas karyawan di PT X tidak dapat dipahami secara utuh tanpa mempertimbangkan bagaimana perubahan sistem kerja tersebut membentuk ulang ruang otonomi dan identitas profesional karyawan dalam organisasi.

2. Pemaknaan Loyalitas Karyawan

a. Loyalitas sebagai Bentuk Profesionalisme Kerja

Bagi para subjek, loyalitas tidak semata soal kesediaan bertahan, tetapi kesungguhan menjalankan tugas sesuai standar yaitu dengan berfokus pada kualitas kerja, bukan lamanya masa kerja.

Subjek PT dan Subjek PB memaknai profesionalisme sebagai kepatuhan pada sistem dan instruksi, Subjek PT merasa "lebih tenang kalau dikerjakan sesuai pos-posnya" (W.S1/PT.140d), sementara PB menempatkan instruksi atasan sebagai pedoman utama (W.S1/PB.1). Subjek PD dan Subjek PE menekankan sisi tanggung jawab terhadap hasil, Subjek PD tetap mengimplementasikan kebijakan organisasi

meski tak selalu sependapat (W.S1/PD.42e), sedangkan Subjek PE menegaskan batas profesionalisme pada prinsip kejujuran, menolak tindakan yang melanggarnya (W.S1/PE.64).

Pola ini menunjukkan bahwa di PT X, loyalitas memiliki dimensi profesional yang kuat dimana kesetiaan diwujudkan melalui kualitas dan tanggung jawab kerja, bukan sekadar keterikatan afektif terhadap organisasi.

b. Loyalitas sebagai Tanggung Jawab terhadap Keluarga dan Strategi Stabilitas Hidup

Bagi keempat subjek, pekerjaan bukan sekadar sumber penghasilan, melainkan sarana menunaikan tanggung jawab sebagai pencari nafkah sekaligus strategi menghindari risiko ketidakpastian ekonomi. Kedua motif ini meliputi kewajiban keluarga dan kebutuhan stabilitas yang berjaln erat dan saling memperkuat dalam pengambilan keputusan untuk bertahan.

Subjek PT menegaskan bahwa selama "dapur tetap ngebul", bertahan menjadi pilihan yang paling rasional (W.S1/PT.148c). Subjek PB memandang pekerjaan sebagai kewajiban terhadap istri dan anak yang tidak bisa ditawar oleh kenyamanan pribadi. Subjek PD secara terbuka mengakui masih "butuh duit untuk menghidupi istri dan anak" (W.S1/PD.20c), sekaligus menghitung untung-rugi berpindah kerja hanya jika ada tawaran gaji signifikan lebih tinggi (W.S1/PD.17).

Subjek PE menimbang cicilan keluarga (W.S1/PE.49) berdampingan dengan fasilitas klaim kesehatan yang mengcover keluarganya hingga 70% (W.S1/PE.19), serta faktor usia yang membuatnya memilih "tetap di pekerjaan yang stabil" (W.S1/PE.98) demi keamanan keluarga.

Pola ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya dipandang sebagai tempat bekerja, tetapi sebagai sarana menjalankan peran sosial sebagai kepala keluarga sekaligus perisai dari ketidakpastian ekonomi dari dua fungsi yang tidak dapat dipisahkan dalam pemaknaan loyalitas di PT X.

c. Loyalitas sebagai Amanah Moral dan Spiritual

Dimensi terakhir ini memaknai pekerjaan sebagai kepercayaan (amanah) yang harus dijaga lewat kejujuran dan tanggung jawab, bukan sekadar aktivitas ekonomi. Subjek PT dan Subjek PB memaknai amanah sebagai kesungguhan menjalankan tugas dan mendahulukan kewajiban atas hak, "mendahulukan kewajiban daripada hak, itu pasti" (W.S1/PB.66). Subjek PD menjalankan amanah jabatan meski menimbulkan beban emosional, seperti ketika harus mengeksekusi PHK dan tetap merasakan "mbeduduk neng dodo" (W.S1/PD.276) dimana hal tersebut menunjukkan amanah yang dijaga dengan tetap mempertahankan nilai kemanusiaan. Subjek PE menegaskan batas moral tegas menolak pelanggaran kejujuran (W.S1/PE.64), sekaligus

memandang tanggung jawabnya berdampak pada rekan kerja, bukan hanya organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas di PT X mengandung dimensi moral-spiritual yang khas dari informan muslim yaitu amanah, ihsan, dan mas'uliyah menjadi kerangka nilai yang memberi makna lebih dalam pada pekerjaan, melampaui sekadar hubungan transaksional individu-organisasi.

3. Model Dinamika Loyalitas Karyawan di PT X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di PT X terbentuk melalui proses yang dinamis dan berlangsung secara bertahap. Loyalitas tidak muncul secara instan, melainkan berkembang melalui pengalaman kerja yang dialami karyawan, proses evaluasi terhadap organisasi, pembentukan keterikatan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, pertimbangan untuk tetap bertahan, hingga terbentuknya pemaknaan tertentu terhadap loyalitas itu sendiri. Seluruh proses tersebut kemudian memengaruhi perilaku loyal yang ditunjukkan karyawan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Berdasarkan hasil analisis, peneliti merumuskan model dinamika pemaknaan loyalitas karyawan di PT X sebagai berikut:

Gambar 3 Model Dinamika Pemaknaan Loyalitas Karyawan di PT X



Berdasarkan hasil penelitian, loyalitas karyawan di PT X terbentuk melalui proses yang dinamis dan berlangsung secara bertahap. Proses tersebut diawali dari pengalaman kerja yang mendorong karyawan melakukan evaluasi terhadap organisasi dan lingkungan kerjanya. Hasil evaluasi tersebut kemudian memengaruhi kemampuan individu dalam beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, budaya organisasi, serta hubungan sosial di tempat kerja. Adaptasi yang berhasil selanjutnya membentuk keterikatan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang dirasakan bermakna bagi individu. Keterikatan tersebut menjadi fondasi awal dalam perkembangan loyalitas karyawan.

Setelah keterikatan terbentuk, karyawan melakukan berbagai pertimbangan mengenai keputusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Pertimbangan tersebut meliputi aspek ekonomi, keamanan pekerjaan, kesempatan kerja di luar organisasi, serta tanggung jawab

terhadap keluarga. Pada tahap ini, loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh kenyamanan bekerja, tetapi juga oleh penilaian terhadap manfaat yang diperoleh dari organisasi. Semakin besar manfaat yang dirasakan, semakin kuat kecenderungan individu untuk mempertahankan pekerjaannya. Oleh karena itu, loyalitas berkembang melalui perpaduan antara pengalaman kerja dan pertimbangan rasional yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa loyalitas yang telah terbentuk kemudian dimaknai secara berbeda oleh para subjek. Loyalitas dimaknai sebagai profesionalisme dalam menjalankan pekerjaan, tanggung jawab terhadap keluarga, strategi mempertahankan stabilitas hidup, serta amanah moral dan spiritual yang harus dijaga. Keempat pemaknaan tersebut menunjukkan bahwa loyalitas tidak hanya berkaitan dengan hubungan antara individu dan organisasi. Loyalitas juga berkaitan dengan peran sosial, kebutuhan hidup, dan nilai-nilai personal yang dimiliki individu. Dengan demikian, loyalitas menjadi konsep yang memiliki makna luas dalam kehidupan para karyawan.

Temuan penelitian menunjukkan adanya kesesuaian dengan *Organizational Commitment Theory* yang menjelaskan loyalitas melalui aspek keterikatan emosional, pertimbangan rasional, dan kewajiban moral. Namun, penelitian ini menemukan bahwa keluarga dan kebutuhan akan stabilitas hidup memiliki peran yang sangat dominan dalam membentuk maupun memaknai loyalitas karyawan. Selain itu, loyalitas

tidak berhenti pada terbentuknya komitmen terhadap organisasi, tetapi berkembang menjadi proses pemaknaan yang memengaruhi perilaku kerja sehari-hari. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas merupakan fenomena yang bersifat multidimensional dan dipengaruhi oleh berbagai aspek kehidupan individu. Oleh karena itu, loyalitas karyawan di PT X dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara pengalaman kerja, kebutuhan keluarga, stabilitas hidup, dan nilai moral yang dimiliki karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, loyalitas karyawan di PT X terbentuk melalui proses yang dinamis dan berlangsung secara bertahap. Proses tersebut diawali oleh pengalaman kerja yang mendorong karyawan melakukan evaluasi terhadap organisasi, baik terkait sistem kerja, lingkungan kerja, hubungan sosial, maupun manfaat yang diperoleh dari perusahaan. Hasil evaluasi tersebut memengaruhi kemampuan individu dalam beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi sehingga membentuk keterikatan terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Keterikatan yang terbentuk kemudian diperkuat oleh berbagai pertimbangan untuk tetap bertahan dalam organisasi, seperti keamanan pekerjaan, kesejahteraan yang diperoleh, masa kerja yang telah dibangun, serta tanggung jawab terhadap keluarga. Dengan demikian, loyalitas karyawan di PT X tidak muncul secara instan, melainkan berkembang melalui interaksi antara pengalaman kerja, keterikatan emosional, pertimbangan rasional, dan tanggung jawab moral yang dimiliki individu. Perlu ditegaskan bahwa meskipun proses ini banyak dipicu oleh perubahan struktural organisasi dan tekanan kebutuhan ekonomi keluarga, loyalitas tetap merupakan hasil dari proses psikologis yang berpusat pada individu, bukan sekadar respons otomatis terhadap kondisi sistemik maupun ekonomi semata. Secara khusus, dinamika tersebut tidak lepas dari konteks

transformasi sistem kerja PT X dari desentralisasi menuju *shared service* yang menjadi titik tolak penelitian ini, di mana hilangnya otonomi unit kerja akibat perubahan tersebut turut menjadi pemicu bagi karyawan untuk mengevaluasi ulang makna dan bentuk komitmennya terhadap organisasi, sebagaimana tercermin pula pada indikasi rendahnya retensi karyawan level manajerial pada periode transisi berlangsung.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa loyalitas dimaknai secara beragam oleh para karyawan sesuai dengan pengalaman dan kondisi kehidupan masing-masing. Loyalitas dimaknai sebagai profesionalisme dalam bekerja yang diwujudkan melalui tanggung jawab dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Selain itu, loyalitas juga dimaknai sebagai bentuk tanggung jawab terhadap keluarga karena pekerjaan dipandang sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menjaga kesejahteraan anggota keluarga. Bagi para subjek, loyalitas turut dimaknai sebagai strategi untuk mempertahankan stabilitas hidup, terutama dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi dan keterbatasan peluang kerja. Di samping itu, loyalitas juga dipahami sebagai amanah moral dan spiritual yang harus dijaga melalui sikap jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas dalam menjalankan pekerjaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di PT X merupakan fenomena multidimensional yang tidak hanya berkaitan dengan hubungan individu dan organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh konteks kehidupan yang lebih luas. Loyalitas terbentuk melalui proses pengalaman

kerja yang panjang dan kemudian dimaknai berdasarkan kebutuhan keluarga, upaya menjaga stabilitas hidup, profesionalisme kerja, serta nilai-nilai moral yang diyakini individu. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas tidak dapat dipahami hanya sebagai kesediaan untuk bertahan dalam organisasi, melainkan sebagai hasil dari proses pemaknaan yang berkembang melalui pengalaman hidup dan pengalaman kerja karyawan. Dengan demikian, loyalitas pada karyawan PT X merupakan bentuk komitmen yang lahir dari perpaduan antara faktor organisasional, sosial, ekonomi, dan personal yang saling berinteraksi dalam kehidupan kerja individu.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT X disarankan untuk terus mempertahankan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mampu mendukung terbentuknya loyalitas karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek pekerjaan, tetapi juga oleh hubungan interpersonal yang positif, rasa aman dalam bekerja, serta kemampuan organisasi dalam mendukung kebutuhan kehidupan karyawan dan keluarganya. Oleh karena itu, perusahaan dapat memperkuat budaya kerja yang menjunjung kerja sama, komunikasi yang terbuka, dan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertahankan program kesejahteraan yang telah dirasakan manfaatnya oleh karyawan, seperti

fasilitas kesehatan dan dukungan terhadap kebutuhan keluarga. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi sekaligus meningkatkan komitmen mereka dalam menjalankan pekerjaan secara optimal.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji loyalitas karyawan pada konteks organisasi yang berbeda sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai dinamika dan pemaknaan loyalitas dalam berbagai lingkungan kerja. Peneliti berikutnya juga dapat melibatkan subjek dengan karakteristik yang lebih beragam, seperti perbedaan generasi, masa kerja, jabatan, maupun jenis industri, untuk melihat kemungkinan adanya variasi dalam proses terbentuknya loyalitas. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengeksplorasi hubungan loyalitas dengan variabel lain, seperti kepuasan kerja, keterikatan kerja (*work engagement*), kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), atau budaya organisasi. Penggunaan pendekatan metodologis yang berbeda, seperti mixed methods atau studi komparatif antarorganisasi, juga dapat dipertimbangkan untuk memperkaya temuan penelitian. Dengan demikian, penelitian mengenai loyalitas karyawan diharapkan dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2017-0027>
- Al-Twal, A., Alawamleh, M., & Jarrar, D. M. F. (2024). An investigation of the role of Wasta social capital in enhancing employee loyalty and innovation in organizations. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00372-w>
- Anlesinya, A., & Susomrith, P. (2025). Performance management practices, meaningful work and loyalty of public employees: a conditional mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2024-0532>
- Asrulla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332. <https://doi.org/10.31004/JPTAM.V7I3.10836>
- AYDIN KÜÇÜK, B. (2020). The Social and Economic Exchange Relationships in the Context of Organizational Commitment. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2337–2348. <https://doi.org/10.33206/mjss.640929>

- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *Karyawan - KBBI VI Daring*. Kementerian Pendidikan Dasar Dan Menengah Republik Indonesia.
<https://kbbi.kemendikdasmen.go.id/entri/Karyawan>
- Basuni, H., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(4), 242–253.
<https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i4.2237>
- Chauhan, R. S., Howe, D. C., & Nachmias, S. (2023). Organizational commitment: an ever-shifting concept forever changed by COVID-19. *Human Resource Development International*, 26(2), 232–239.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047150>
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374–381.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.007>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2017). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. SAGE Publications.
- Dutta, T., & Dhir, S. (2025). Employee Loyalty: Measurement and Validation. *Global Business Review*, 26(2), 346–363.
<https://doi.org/10.1177/0972150921990809>
- Fan, X., Li, J., Mao, Z. (Eddie), & Lu, Z. (2021). Can ethical leadership inspire employee loyalty in hotels in China? -From the perspective of the social

- exchange theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49(November), 538–547. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.11.006>
- Fitriani, N., . H., & R Sudiarditha, I. K. (2024). Uncovering Research Clusters in Job Satisfaction and Organizational Commitment: A VOSviewer Approach. *International Journal of Research and Review*, 11(6), 536–545. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20240659>
- Godwin, M., Okon, D., & Monday, O. T. (2025). *International Journal of Social Sciences and Management Review Technological Change And Workforce Commitment In Nigeria ' S Mobile Telecommunications Sector*. October, 119–135.
- Gorgenyi-Hegyes, E., Nathan, R. J., & Fekete-Farkas, M. (2021). Workplace health promotion, employee wellbeing and loyalty during covid-19 pandemic-large scale empirical evidence from Hungary. *Economies*, 9(2). <https://doi.org/10.3390/economies9020055>
- Gould-Williams, J., & Davies, F. (2005). Using social exchange theory to predict the effects of HRM practice on employee outcomes: An analysis of public sector workers. *Public Management Review*, 7(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/1471903042000339392>
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693–717. <https://doi.org/10.1108/09596111011053819>

- Iqbal, S., Zia, S., & Khizar, U. (2021). Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment among University Employees: Moderating Role of Job Experience. *IRASD Journal of Management*, 3(3), 200–207. <https://doi.org/10.52131/jom.2021.0303.0038>
- Kang, M., & Sung, M. (2019). To leave or not to leave: the effects of perceptions of organizational justice on employee turnover intention via employee-organization relationship and employee job engagement. *Journal of Public Relations Research*, 31(5–6), 152–175. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2019.1680988>
- Kellerer, M., & Süß, S. (2025). Implications of multiple commitment targets for turnover intentions and actual turnover: a systematic literature review. In *Management Review Quarterly* (Vol. 76, Issue 1). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11301-025-00500-0>
- Latha, V., & Kiranmayi, Y. (2023). Organizational Commitment: A Review of Conceptual Framework of Three-Component Model. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5(6), 1–7. <https://www.ijfmr.com/papers/2023/6/10977.pdf>
- Maksim, M., & Śliwicki, D. (2025). Factors Determining Employee Loyalty During the COVID-19 Pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 17(1). <https://doi.org/10.3390/su17010303>
- Mardiyah, N. M. P., Baidlowi, I., & Poernomo, A. H. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di

- Koperasi Semarak Dana Mojokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 285–299. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i3.3715>
- Martensen, A., & Gronholdt, L. (2006). *Internal Marketing : A Study of Employee Loyalty, Its Determinants and Consequences*.
- Mescheke, S. (2013). Employee loyalty. In *Restaurant Business* (Vol. 112, Issue 5). <https://doi.org/10.1007/978-3-030-68425-9>
- Mueller, C. W., Wallace, J. E., & Price, J. L. (1992). Employee Commitment: Resolving some Issues. *Work and Occupations*, 19(3), 211–236. <https://doi.org/10.1177/0730888492019003001>
- Nguyen, C. M. A., & Ha, M. T. (2023). The interplay between internal communication, employee engagement, job satisfaction, and employee loyalty in higher education institutions in Vietnam. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01806-8>
- Noraazian, & Khalip. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 16–23. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2464>
- Raco. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Grasindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behaviour* (Second). Pearson Education South Africa.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Surat An-Nisa': Arab, Latin dan Terjemah Lengkap*. (n.d.). Retrieved February 7, 2026, from <https://quran.nu.or.id/an-nisa>
- Surat At-Taubah: Arab, Latin dan Terjemah Lengkap*. (n.d.). Retrieved February 8, 2026, from <https://quran.nu.or.id/at-taubah#103>
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88(April), 102415. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Tuoi, D. T., Hong, N. T., Phuong, T. T. M., & Hung, T. X. (2025). The influence of labor remuneration on employee loyalty to the firm. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(4), 1131–1144. <https://doi.org/10.55214/25768484.v9i4.6186>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 19 Dewan Perwakilan Rakyat 159 (2003).
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76(September 2017), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>

- Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods. In *SAGE Open* (Vol. 53, Issue 5). <https://doi.org/10.1177/109634809702100108>
- Yusuf, M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. In *Kencana* (Vol. 1999, Issue December).

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Kisi-Kisi Panduan Wawancara

Aspek	Indikator
Affective Commitment	• Rasa bangga terhadap organisasi • Keterikatan emosional dengan organisasi • Keselarasan nilai individu dengan nilai organisasi • Kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi
Continuance Commitment	• Pertimbangan ekonomi dalam bertahan bekerja • Keamanan kerja • Ketersediaan alternatif pekerjaan lain • Konsekuensi yang dirasakan apabila meninggalkan organisasi
Normative Commitment	• Rasa kewajiban moral untuk bertahan • Loyalitas moral terhadap organisasi • Rasa tanggung jawab sebagai karyawan • Evaluasi keputusan bekerja di organisasi

LAMPIRAN II

Panduan Wawancara Karyawan PT X

Nomor Informan:

Hari/Tanggal Wawancara:

I. Pendahuluan

1. Mengucapkan terima kasih atas kesediaan informan untuk berpartisipasi dalam wawancara.
 2. Menjelaskan maksud dan tujuan penelitian mengenai dinamika loyalitas karyawan di PT X.
 3. Menyampaikan estimasi waktu wawancara $\pm$ 30–45 menit.
 4. Meminta izin untuk melakukan pencatatan dan perekaman wawancara serta menjelaskan kegunaannya untuk kepentingan akademik.
-

II. Identitas Informan

1. Inisial Informan :
 2. Jenis Kelamin :
 3. Usia :
 4. Status Karyawan (Tetap/Kontrak/Harian Lepas) :
 5. Jabatan/Unit Kerja :
 6. Pendidikan Terakhir :
 7. Lama Bekerja :
-

III. Pertanyaan Wawancara

Peneliti meminta informan untuk menjelaskan secara singkat uraian tugas dan pengalaman kerja yang dijalani selama bekerja di PT X.

Affective Commitment

1. Sejauh mana Anda bersedia mengerahkan usaha yang melebihi tuntutan pekerjaan untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan?
2. Bagaimana pandangan Anda ketika menceritakan PT X kepada teman atau keluarga sebagai tempat bekerja?
3. Apakah Anda pernah merasa loyalitas Anda terhadap organisasi ini berkurang? Dalam situasi seperti apa hal tersebut terjadi?
4. Bagaimana kesediaan Anda menerima berbagai jenis tugas demi tetap bekerja dan berkontribusi di organisasi ini?

5. Menurut Anda, apakah nilai-nilai pribadi Anda sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi? Jelaskan.
6. Apakah Anda merasa bangga menjadi bagian dari PT X? Mengapa?
7. Bagaimana peran organisasi dalam memotivasi Anda untuk memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan?

Continuance Commitment

8. Apakah Anda pernah berpikir bahwa bekerja di organisasi lain dengan jenis pekerjaan yang sama akan lebih menguntungkan? Jelaskan pertimbangan Anda.
9. Menurut Anda, seberapa besar kemungkinan Anda meninggalkan organisasi ini jika terjadi perubahan kecil dalam kondisi kerja Anda?
10. Bagaimana pandangan Anda mengenai keuntungan atau kerugian yang akan diperoleh jika Anda tidak bekerja secara permanen di organisasi ini?

Normative Commitment

11. Sejauh mana Anda merasa kesulitan atau mudah menerima kebijakan organisasi yang berkaitan dengan karyawan?
12. Seberapa besar kepedulian Anda terhadap nasib dan masa depan PT X?
13. Menurut Anda, apakah PT X merupakan organisasi terbaik yang pernah Anda tempati untuk bekerja? Mengapa?
14. Apakah Anda merasa keputusan bekerja di organisasi ini merupakan keputusan yang tepat bagi diri Anda? Jelaskan alasannya.
15. Jika diberi kesempatan untuk menilai kembali keputusan tersebut, apakah Anda menganggap bekerja di organisasi ini sebagai pilihan yang benar secara moral dan pribadi?

Penutup

16. Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan terkait pengalaman kerja dan loyalitas Anda terhadap PT X?

(Catatan: butir 16 bersifat opsional dan tidak dihitung sebagai item)

LAMPIRAN III

Loogbook Wawancara

No.	Nama (Inisial)	Tanggal	Sesi	Metode Wawancara	Durasi (Menit)
1.	PT	13-4-2026	1	Offline	45
2.	PE	14-4-2026	1	Offline	32
3.	PB	14-4-2026	1	Offline	43
4.	PT	15-4-2026	2	Offline	40
5.	PB	16-4-2026	2	Offline	56
6.	PE	17-4-226	2	Offline	54
7.	PD	17-4-2026	1	Offline	104
8.	PT	17-4-2026	3	Offline	30
9.	PB	20-4-2026	3	Offline	47
10.	PE	22-4-2026	3	Offline	30
11.	PE	23-4-2026	4	Offline	30
12.	PD	23-4-2026	2	Offline	90
13.	PD	25-4-2026	3	Offline	40

LAMPIRAN IV

Kategorisasi dan Pemadatan Fakta Subjek 1

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Kalau itu saya menikmati sih, Mbak. Tidak tahu, mungkin bidang saya memang di personalia dari dulu, makanya saya sebisa mungkin menikmati pekerjaan.	Subjek mengekspresikan kepuasan dan kecocokan personal terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni saat ini.	Menikmati pekerjaan	W.S1/PT.115	Menikmati pekerjaan personalia (115) ; Merasa cocok dengan bidang personalia sejak awal karier (115b)	Menikmati pekerjaan personalia	Keterikatan Emosional, Kebanggaan, dan Kenyamanan Lingkungan Kerja	Affective Commitment (Komitmen Afektif)	Dinamika Loyalitas Karyawan
GA (General Affairs). Ini bagian GA, ini bagian GA, ini bagian saya. Bukan bagian personalia, loh, bukan. Segala urusan kepersonaliaan saya yang menangani. Orang-orang tahunya GA, departemen GA, padahal saya sendiri	Subjek memaparkan tanggung jawabnya dalam mengelola fungsi sumber daya manusia secara mandiri	Manajemen mandiri	W.S1/PT.131	Seluruh urusan personalia ditangani sendiri meski berada di bawah GA (131a) ; Identitas kerja personalia kurang dikenali orang	Seluruh urusan personalia ditangani sendiri			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
yang pegang personalia. Jadi orang-orang sini bilang, 'Oh iku GA,' lah gitu, padahal saya GA. Ya saya diam saja. Ya wis. Jadi saya memanfaatkan teman-teman magang ini. Termasuk kalau MCU gitu ya saya memanfaatkan, saya memanfaatkan teman-teman yang lain itu saya memanfaatkan semua sebisa mungkin saya memanfaatkan.	meskipun secara struktural berada di departemen GA.			lain (131b) ; Memanfaatkan bantuan magang dan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan (131c)				
Iya personalia, heeh, emang cocok. Karena kalau ditaruh di marketing aku ya gak mau, soalnya bukan bidangku, maksudnya cocok di bidang ya SDM itu saya cocok gitu.	Subjek mengekspresikan kepuasan dan kecocokan personal terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni saat ini.	Kecocokan bidang	W.S1/PT.38	Merasa cocok di bidang SDM/personalia (38a) ; Menolak pekerjaan di luar bidang kompetensi (38b)	Merasa cocok di bidang SDM/personalia			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Lingkungan kerja gak ada yang nyaman mbak, dimanapun kalau kita mencari kenyamanan gak bakalan dapet.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Skeptisisme kenyamanan	W.S1/ PT.40	Tidak percaya adanya lingkungan kerja yang benar-benar nyaman (40a)	Tidak percaya adanya lingkungan kerja yang benar-b			
Wah, sudah lama, Mbak. Saya masuk 2017 awal.	Subjek memberikan informasi mengenai durasi masa bakti yang telah dimulai sejak awal tahun 2017.	Masa kerja	W.S1/ PT.10 5	Sudah bekerja sejak tahun 2017 (105a)	Sudah bekerja sejak tahun 2017			
Kalau bonus, jujur saja baru dua tahun ini dapat bonus. Sebelumnya tidak pernah.	Subjek menjelaskan dinamika penerimaan	Sistem bonus	W.S1/ PT.11 9	Baru menerima bonus dalam dua tahun terakhir (119a)	Baru menerima bonus dalam dua tahun terakhir			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Perhitungan bonus itu yang menghitung downstream, saya tidak tahu berdasarkan apa. Mungkin dari performance appraisal juga pengaruh ke situ.	bonus finansial sebagai bagian dari sistem reward perusahaan dalam beberapa tahun terakhir.			; Tidak mengetahui sistem perhitungan bonus secara pasti (119b)				
Pasti kita terima selama itu demi kebaikan proses. Dan biasanya selalu melalui sosialisasi dulu. Tidak mungkin mendadak, seperti perubahan pakai aplikasi, itu sudah disosialisasikan jauh-jauh hari. Kalau tiba-tiba jalan ya itu proses tidak profesional.	Subjek menunjukkan penerimaan terhadap perubahan sistem operasional selama hal tersebut melalui tahapan sosialisasi yang memadai.	Kebijakan perusahaan	W.S1/ PT.12 2	Menerima kebijakan selama dianggap baik (122a) ; Menilai sosialisasi penting sebelum perubahan sistem (122b) ; Menganggap perubahan mendadak tidak	Menerima kebijakan selama dianggap baik	Investasi Waktu, Senioritas, dan Persepsi Risiko Kerugian Keluar	Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)	

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				profesional (122c)				
Pengalaman itu kan ibaratnya sudah mumpuni ya. Saya membandingkan pengalaman di perusahaan dulu dengan di sini. Di awal masuk sini saya mengosongkan pikiran dulu, mengikuti alur dulu, kita amati cara kerjanya, jangan langsung ambil sikap. Itu lebih aman buat diri kita. Kita pelajari seluk-beluknya baru kita berimprovisasi. Apalagi kalau ganti Head of Department, gaya kerjanya pasti beda dan itu pengaruh sekali ke kualitas kerja dan ekspektasi. Yang penting kita menyajikan yang terbaik saja.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Adaptasi pimpinan	W.S1/PT.125	Merasa pengalaman kerja sudah mumpuni (125a) ; Memilih beradaptasi sebelum mengambil sikap (125b) ; Menilai gaya pimpinan mempengaruhi kualitas kerja (125c) ; Berusaha memberikan hasil kerja terbaik (125d)	Merasa pengalaman kerja sudah mumpuni			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Ya mungkin ini keadaan yang harus dijalani, tapi sebisa mungkin saya jadikan pilihan. Saya sudah di personalia dari awal lulus SMK, mulai dari Maspion dulu. Kalau boleh milih ulang... mungkin pengen nyoba yang nggak administratif banget ya. Tapi ya, kenyataannya bidang saya di sini. Yang penting sekarang ya menyajikan yang terbaik saja.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Penerimaan pekerjaan	W.S1/ PT.14 7	Pekerjaan dipandang sebagai keadaan yang dijalani (147a) ; Berusaha menerima pekerjaan sebagai pilihan hidup (147b) ; Memiliki pengalaman panjang di bidang personalia (147c) ; Memiliki keinginan mencoba bidang lain (147d) ; Tetap berusaha memberikan hasil terbaik (147e)	Pekerjaan dipandang sebagai keadaan yang dijalani			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Dulu saya terakhir di PT T sebagai staf HRD di sana. Tidak sampai satu tahun di sana karena saya ditugaskan di luar kota, tapi reimbursement-nya terlalu lama, pakai uang saya dulu. Saya nombok dulu. Sampai dua bulan saya tanya ke kabag saya, katanya ‘sebentar Mas,’ tapi sebentar terus. Akhirnya saya mengundurkan diri. Kalau di sini, manajemennya lebih bagus.	Subjek melakukan penilaian komparatif dengan menyatakan bahwa sistem manajemen di perusahaan saat ini jauh lebih baik daripada tempat kerja sebelumnya.	Alasan resign	W.S1/PT.17	Pernah resign karena reimbursement terlambat (17a) ; Mengalami kerugian pribadi akibat sistem kerja lama (17b) ; Menilai manajemen di PT X lebih baik (17c)	Pernah resign karena reimbursement terlambat			
. Sebelumnya tidak pernah. Perhitungan bonus itu yang menghitung downstream, saya tidak tahu berdasarkan apa. Mungkin dari	Subjek menjelaskan dinamika penerimaan bonus finansial sebagai bagian dari	Sistem bonus	W.S1/PT.18	Baru menerima bonus dalam dua tahun terakhir (18a) ; Tidak mengetahui sistem perhitungan	Baru menerima bonus dalam dua tahun terakhir			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
performance appraisal juga pengaruh ke situ.	sistem reward perusahaan dalam beberapa tahun terakhir.			bonus secara pasti (18b)				
Pasti kita terima selama itu demi kebaikan proses. Dan biasanya selalu melalui sosialisasi dulu. Tidak mungkin mendadak, seperti perubahan pakai aplikasi, itu sudah disosialisasikan jauh-jauh hari. Kalau tiba-tiba jalan ya itu proses tidak profesional.	Subjek menunjukkan penerimaan terhadap perubahan sistem operasional selama hal tersebut melalui tahapan sosialisasi yang memadai.	Kebijakan perusahaan	W.S1/PT.21	Menerima kebijakan selama dianggap baik (21a) ; Menilai sosialisasi penting sebelum perubahan sistem (21b) ; Menganggap perubahan mendadak tidak profesional (21c)	Menerima kebijakan selama dianggap baik			
Pengalaman itu kan ibaratnya sudah mumpuni ya. Saya	Subjek memaparkan dinamika	Adaptasi	W.S1/PT.24	Merasa pengalaman kerja sudah	Merasa pengalaman			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
membandingkan pengalaman di perusahaan dulu dengan di sini. Di awal masuk sini saya mengosongkan pikiran dulu, mengikuti alur dulu, kita amati cara kerjanya, jangan langsung ambil sikap. Itu lebih aman buat diri kita. Kita pelajari seluk-beluknya baru kita berimprovisasi. Apalagi kalau ganti Head of Department, gaya kerjanya pasti beda dan itu pengaruh sekali ke kualitas kerja dan ekspektasi. Yang penting kita menyajikan yang terbaik saja.	pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	pimpinan		mumpuni (24a) ; Memilih beradaptasi sebelum mengambil sikap (24b) ; Menilai gaya pimpinan mempengaruhi kualitas kerja (24c) ; Berusaha memberikan hasil kerja terbaik (24d)	kerja sudah mumpuni			
Iya, saya. Rekrutmen. Kadang-kadang kalau kayak kemarin di bagian gudang kan minta tolong ke saya	Subjek merinci keterlibatannya dalam proses	Administrasi rekrutmen	W.S1/PT.35	Mengurus proses rekrutmen administratif (35a) ;	Mengurus proses rekrutmen administratif			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
dikarenakan... dikarenakan cuti apa namanya, cuti umrah-umrah. Otomatis ya saya handle. Ya cuma teman-teman melengkapi data, saya hubungi orangnya, apa datanya sudah lengkap apa belum, saya hanya mengawasi di situ, terus habis itu scan, habis itu saya kirim email gitu sih. Hanya... tidak maksudnya dalam hal pemilihan orang, kalau pemilihan orang tanggung jawab pimpinan.	administrasi pengadaan tenaga kerja hingga pemeliharaan kesehatan karyawan.			Membantu kebutuhan tenaga kerja saat ada cuti (35b) ; Mengawasi kelengkapan dokumen pelamar (35c) ; Keputusan akhir rekrutmen ada pada pimpinan (35d)				
Oh bisa keluar masuk mungkin. Aku dulu luar masuk jadi pabrik setahun tak rasa nggak enak keluar ngelamar lagi soalnya gak ada beban kalau sudah ada beban.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang	Riwayat kerja	W.S1/ PT.58	Dulu sering berpindah pekerjaan (58a) ; Tidak ada tanggungan membuat lebih	Dulu sering berpindah pekerjaan			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			berani resign (58b)				
Dulu ya kurang lebih ping pitu ping wolu gitu tapi saya dulu pernah di sales juga sales mobil pernah, asuransi, terus sales kartu kredit juga pernah pernah juga yang di mall-mall gitu itu sih namanya kita kan masih nyari jati jati diri ya mbak ya.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Pencarian jati diri	W.S1/PT.59	Memiliki pengalaman kerja berpindah-pindah (59a) ; Masa muda dipandang sebagai pencarian jati diri (59b)	Memiliki pengalaman kerja berpindah-pindah			
Tetap di sini dari dulu. Dikarenakan dulu mungkin pengalaman saya kan dari personalia, jadi ditempatkan di job desk personalia ini, berarti kan ya mungkin	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang	Konsistensi divisi	W.S1/PT.6	Tetap berada di divisi yang sama sejak awal bekerja (6a) ; Penempatan kerja sesuai	Tetap berada di divisi yang sama sejak awal bekerj			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
sesuai dengan bidang saya.	dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			pengalaman personalia (6b)				
Ya pastikan makanya itu perusahaan mana dulu gitu kalau ada saya mau gitu tanya perusahaan mana dulu kita liat lingkungannya dulu kan kan juga pengaruh juga.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Pertimbangan pindah	W.S1/PT.62	Mempertimbangkan perusahaan sebelum pindah kerja (62a) ; Lingkungan kerja tetap dipertimbangkan (62b)	Mempertimbangkan perusahaan sebelum pindah kerja			
Cara kerja itu nggak bisa sama satu perusahaan satu perusahaan udah beda jadi kita harus mengikuti.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang	Budaya kerja	W.S1/PT.65	Setiap perusahaan memiliki budaya kerja berbeda (65a) ; Perlu adaptasi ulang saat	Setiap perusahaan memiliki budaya kerja berbeda			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			pindah kerja (65b)				
Ya saya jawab seperti tadi. Upah, mutasi, MCU, termasuk berhubungan dengan rumah sakit jika ada kecelakaan kerja.	Subjek merinci keterlibatannya dalam proses administrasi pengadaan tenaga kerja hingga pemeliharaan kesehatan karyawan.	Admin istrasi upah	W.S1/PT.11 3	Menjelaskan pekerjaan mencakup upah, mutasi, MCU, dan urusan kecelakaan kerja (113a)	Menjelaskan pekerjaan mencakup upah, mutasi, MCU,			
Iya, tidak apa-apa. Kita tetap sesuai arahan pusat saja. Yang penting gajinya kan tetap. Kalau berkurang baru saya protes itu.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan	Arahan pusat	W.S1/PT.11 6	Mengikuti arahan pusat tanpa keberatan (116a) ; Gaji menjadi pertimbangan utama (116b)	Mengikuti arahan pusat tanpa keberatan			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	sesuai dengan regulasi perusahaan.							
Karena dari dulu pengalaman saya di personalia, saya pertama kali lulus sudah masuk ke personalia. Pertama kali kerja di PT M itu personalia, pertama kali outsourcing. Dulu saya mengantarkan berkas. Jadi dari awal masuk dunia kerja memang sudah pengalaman di personalia sama HRD. Dan yang paling lama itu di sini. Mau pindah pun sebenarnya banyak tawaran, tapi saya mikir alur gajinya di luar cuma selisih satu-dua juta, ya saya lebih pilih di sini. Kalau spesifik	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Pengalaman kerja	W.S1/PT.117	Memiliki pengalaman panjang di bidang personalia dan HRD (117a) ; PT X menjadi tempat kerja terlama (117b) ; Pernah mendapat tawaran kerja lain (117c) ; Memilih bertahan karena selisih gaji tidak signifikan (117d)	Memiliki pengalaman panjang di bidang personalia d			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
jauh berbeda angkanya, mungkin saya pindah.								
Ya kalau capek, bohong kalau nggak pernah kepikiran gitu. Namanya manusia ya, Mbak. Dulu pas di Techongi juga gitu, manajemen ruwet, saya langsung mengundurkan diri. Tapi di sini saya mikir lagi... tawaran di luar ada, tapi gajinya receh, selisih dikit. Di sini manajemen lebih better. Jadi ya... dinikmati saja pekerjaannya.	Subjek mengakui adanya kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja, namun memilih untuk tetap bertahan demi stabilitas ekonomi.	Eksplorasi bidang	W.S1/PT.143	Pernah berpikir ingin berhenti kerja (143a) ; Pengalaman kerja sebelumnya memengaruhi keputusan sekarang (143b) ; Membandingkan tawaran kerja berdasarkan gaji dan manajemen (143c) ; Memilih menikmati pekerjaan saat ini (143d)	Pernah berpikir ingin berhenti kerja			
Tentang tanggung jawab sama kebaikan bersama, Mbak. Nggak usah	Subjek menekankan aspek	Makna kerja	W.S1/PT.148	Memaknai kerja sebagai tanggung	Memaknai kerja sebagai			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
dibuat ruwet, ikuti alur, nikmati saja. Yang penting dapur tetep ngebul, gaji tetep aman, itu sudah cukup buat saya.	tanggung jawab domestik sebagai alasan fundamental yang mendorong keberlanjutan masa kerjanya.			jawab (148a) ; Menjalani pekerjaan secara sederhana (148b) ; Mengutamakan kestabilan ekonomi keluarga (148c) ; Merasa cukup jika kebutuhan hidup terpenuhi (148d)	tanggung jawab			
Job desk garis besarnya itu seperti upah kasual, terus upah borongan, karyawan baru masuk kasual, karyawan keluar kasual. Terus, termasuk bulanan juga, ya, karyawan masuk bulanan. Terus habis itu, karyawan kasual, ya.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai	Admin istrasi upah	W.S1/PT.2	Mengurus upah kasual (2a) ; Mengurus upah borongan (2b) ; Mengurus administrasi karyawan masuk dan	Mengurus upah kasual			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Jadi upah, UMT (Uang Makan Transport).	dengan regulasi perusahaan.			keluar (2c) ; Mengurus UMT (2d)				
Iya, upah kasual itu meliputi lembur dan lain-lain, ya. Terus UMT karyawan bulanan. Upah borongan. Terus sama... banyak sih, Mbak, tidak itu saja. Lebih banyak ke administratif. Kan namanya personal administration, jadi personalnya administrasi, gitu sih. Terus mutasi. Mutasi juga diurus. Terus banyak sekali. Terus apa lagi, ya? Medical Check-Up (MCU). MCU karyawan juga saya. Jadi ibaratnya sampai dari nol sampai jadinya Medical Check-Up itu saya yang	Subjek merinci keterlibatannya dalam proses administrasi pengadaan tenaga kerja hingga pemeliharaan kesehatan karyawan.	Administrasi personalia	W.S1/PT.3	Mengurus lembur dan administrasi upah (3a) ; Fokus pekerjaan pada administrasi personalia (3b) ; Mengurus mutasi karyawan (3c) ; Mengurus MCU dari awal hingga pelaksanaan (3d) ; Mengatur koordinasi pelaksanaan MCU (3e)	Mengurus lembur dan administrasi upah			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
ngerekap semua, termasuk pelaksanaannya, termasuk mengatur orang-orangnya bagaimana, itu saya yang mengatur.								
Nyaman sih, orang kerja gak ada nyaman, paksaan itu kebutuhan mbak.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Skeptisisme kenya manan	W.S1/PT.37	Tidak ada pekerjaan yang benar-benar nyaman (37a) ; Bekerja dipandang sebagai kebutuhan/paksaan ekonomi (37b)	Tidak ada pekerjaan yang benar-benar nyaman			
Respon saya ya selama salary cocok ya gak apa-apa sih. Selama salarinya cocok dan jobdesk yang dikerjakan	Subjek mengekspresikan kepuasan dan kecocokan personal	Faktor ekonomi	W.S1/PT.39	Gaji menjadi pertimbangan utama (39a) ; Tetap bersedia pindah jika	Gaji menjadi pertimbangan utama			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
juga nggak jauh beda seperti ini.	terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni saat ini.			jobdesk serupa (39b)				
Kan kita butuhkan gaji, ada aja tantangannya.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Faktor ekonomi	W.S1/PT.41	Gaji sebagai kebutuhan utama bekerja (41a) ; Tantangan kerja dianggap hal wajar (41b)	Gaji sebagai kebutuhan utama bekerja	Pertimbangan Kompensasi, Finansial, dan Kesejahteraan Ekonomis		
Penting mbak, kalau gak ada ekonomi mati kita. Semuanya mati. Hidup habis kita.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang	Faktor ekonomi	W.S1/PT.42	Ekonomi dipandang sangat penting bagi kehidupan (42a) ; Kehidupan dianggap bergantung	Ekonomi dipandang sangat penting bagi kehidupan			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			pada penghasilan (42b)				
Gitu sih kalau aku, masalah kalau kita keluar kerja terus otomatis mbak, heeh otomatis kan ekonomi lagi balik lagi, kasus perceraian banyak karena faktor ekonomi, pembunuhan banyak karena faktor ekonomi.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Faktor ekonomi	W.S1/PT.43	Kehilangan pekerjaan berdampak pada ekonomi (43a) ; Masalah sosial dipandang banyak dipicu ekonomi (43b)	Kehilangan pekerjaan berdampak pada ekonomi			
Yang tak pikirkan ekonomi jadi nggak ada faktor lain.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang	Faktor ekonomi	W.S1/PT.55	Bertahan bekerja terutama karena faktor ekonomi (55a)	Bertahan bekerja terutama karena faktor ekonomi			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.							
Iya, downstream-nya. Dulu kan misalnya gini ya, dulu saya bisa transfer gaji sendiri. Dulu tugas saya transfer gaji sendiri, sekarang ditarik HO semua, desentralisasi. Termasuk dulu saya bisa transfer upah borongan sendiri, jadi berhubungan langsung sama pihak banknya. Saya termasuk sama BPJS juga bisa saya masukkan sendiri. Saya bisa sendiri mengoperasikannya, saya dapat kodenya itu. Tapi sekarang semua sudah ditarik HO semua, jadi kita hanya laporan,	Subjek menjelaskan pergeseran alur kerja administratif akibat adanya sentralisasi fungsi ke kantor pusat atau downstream.	Sentralisasi wewenang	W.S1/PT.8	Dulu memiliki kewenangan penuh transfer gaji dan BPJS (8a) ; Sistem kini desentralisasi ke HO (8b) ; Tugas sekarang lebih pada laporan dan rekap (8c) ; Merasa pekerjaan lebih ringan setelah desentralisasi (8d)	Dulu memiliki kewenangan penuh transfer gaji dan B			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
rekap. Kita laporan ke downstream. Jadi agak lebih enak gitu, ya tidak?								
dikarenakan ekonomi seperti ini lho pabrik banyak yang tutup.	Subjek menjelaskan pergeseran alur kerja administratif akibat adanya sentralisasi fungsi ke kantor pusat atau downstream.	Faktor ekonomi	W.S1/PT.94	Kondisi ekonomi membuat memilih bertahan bekerja (94a)	Kondisi ekonomi membuat memilih bertahan bekerja			
jadi ya wes kita kita bekerja di sini nyari aman.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai	Faktor ekonomi	W.S1/PT.95	Bertahan bekerja demi keamanan ekonomi (95a)	Bertahan bekerja demi keamanan ekonomi			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	dengan regulasi perusahaan.							
Iya, di sini karena sudah ada anak istri, Mbak. Jadi kan beda sama sampeyan yang masih baru-baru, semangatnya itu beda.	Subjek menekankan aspek tanggung jawab domestik sebagai alasan fundamental yang mendorong keberlanjutan masa kerjanya.	Tanggung jawab keluarga	W.S1/ PT.11 0	Bertahan bekerja karena tanggung jawab keluarga (110a) ; Perbedaan motivasi kerja antara lajang dan berkeluarga (110b)	Bertahan bekerja karena tanggung jawab keluarga			
Yang saya aneh begini, Mbak. Ini departemen saya, ke personalianya ditaruh saya saja gitu kan, dengan kapasitas tambah-tambah terus. Kok tidak didampingi dengan ada orang, maksudnya in-charge	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan	Beban kerja	W.S1/ PT.12 6	Mengeluhkan beban kerja yang terus bertambah (126a) ; Tidak memiliki pendamping kerja tetap (126b) ;	Mengeluhkan beban kerja yang terus bertambah			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
langsung memegang atau bagaimana gitu sih. Itu yang jadi keluhan saya. Jadi saya memperbanyak teman magang. Itu pun juga tidak efektif menurut saya.	sesuai dengan regulasi perusahaan.			Menggunakan bantuan anak magang (126c) ; Menilai bantuan magang kurang efektif (126d)				
Jadi saya harus mengajari mereka lagi. Kan magang saya ambil magang dari SMK, itu per enam bulan sekali ganti-ganti.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Pelatihan magang	W.S1/ PT.12 7	Harus terus melatih anak magang baru (127a) ; Pergantian magang setiap enam bulan (127b)	Harus terus melatih anak magang baru			
Mengajari lagi. Jadi akhirnya saya malas banget mengajari. Akhirnya ya... saya butuh apa, saya beri	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional	Pelatihan magang	W.S1/ PT.12 8	Merasa lelah mengajari magang berulang kali (128a) ;	Merasa lelah mengajari magang berulang kali			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
tahu mereka kerjakan, kalau tidak bisa kembalikan lagi ke saya gitu sih.	dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			Memberi tugas sederhana kepada anak magang (128b)				
Tidak ada, semua masuk ke saya. Tapi ya tetap teman magang ini, kalau ada pekerjaan kecil-kecil saya ajari, terus dia bisa, ya sudah kerjakan. Kayak kamu tadi itu loh, ini dari Pak Beni, saya masih menggarap waduh bagaimana ini Rek. Aku menolak pun juga Pak Beni kayaknya mencureng saja, ya sudah tidak bisa, terpaksa sampeyan tak manfaatkan tadi itu.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Kebutuhan partner	W.S1/PT.133	Tidak memiliki partner kerja tetap (133a) ; Anak magang membantu pekerjaan kecil (133b) ; Sulit menolak permintaan pekerjaan tambahan (133c)	Tidak memiliki partner kerja tetap			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Ya pas nanganin mutasi sama MCU itu, Mbak. Itu kan harus dari nol. Kadang ngerasa sendirian ya itu tadi, personalia kok cuma saya saja. Memang polanya begitu, saya juga nggak tahu kenapa. Saya butuh pendamping yang in charge tetep, bukan anak magang yang enam bulan ganti-ganti terus saya harus ngajari dari nol lagi. Itu capek di situ sebenarnya.	Subjek merinci keterlibatannya dalam proses administrasi pengadaan tenaga kerja hingga pemeliharaan kesehatan karyawan.	Beban kerja	W.S1/PT.14 5	Merasa pekerjaan berat karena proses panjang (145a) ; Merasa bekerja sendirian (145b) ; Membutuhkan pendamping kerja tetap (145c) ; Lelah harus terus melatih anak magang baru (145d)	Merasa pekerjaan berat karena proses panjang			
Ya karena sudah ada anak istri, Mbak. Tanggung jawabnya beda sama sampeyan yang masih baru. Kalau saya nggak kerja, siapa yang biayai?. Mau pindah-pindah juga resikonya besar kalau	Subjek menekankan aspek tanggung jawab domestik sebagai alasan fundamental	Tanggung jawab keluarga	W.S1/PT.14 6	Keluarga menjadi alasan bertahan bekerja (146a) ; Memiliki tanggung jawab finansial keluarga (146b) ;	Keluarga menjadi alasan bertahan bekerja			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
belum dapet ganti yang pasti. Kalau belum berkeluarga, mungkin saya lebih berani ambil sikap kayak dulu.	yang mendorong keberlanjutan masa kerjanya.			Mempertimbangkan risiko sebelum pindah kerja (146c) ; Mengakui perubahan cara berpikir setelah berkeluarga (146d)				
Yang saya aneh begini, Mbak. Ini departemen saya, ke personalianya ditaruh saya saja gitu kan, dengan kapasitas tambah-tambah terus. Kok tidak didampingi dengan ada orang, maksudnya in-charge langsung memegang atau bagaimana gitu sih. Itu yang jadi keluhan saya. Jadi saya memperbanyak teman magang. Itu pun juga	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Beban kerja	W.S1/ PT.25	Mengeluhkan beban kerja yang terus bertambah (25a) ; Tidak memiliki pendamping kerja tetap (25b) ; Menggunakan bantuan anak magang (25c) ; Menilai bantuan magang kurang efektif (25d)	Mengeluhkan beban kerja yang terus bertambah			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
tidak efektif menurut saya.								
Jadi saya harus mengajari mereka lagi. Kan magang saya ambil magang dari SMK, itu per enam bulan sekali ganti-ganti.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Pelatihan magang	W.S1/PT.26	Harus terus melatih anak magang baru (26a) ; Pergantian magang setiap enam bulan (26b)	Harus terus melatih anak magang baru			
Mengajari lagi. Jadi akhirnya saya malas banget mengajari. Akhirnya ya... saya butuh apa, saya beri tahu mereka kerjakan, kalau tidak bisa kembalikan lagi ke saya gitu sih.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan	Pelatihan magang	W.S1/PT.27	Merasa lelah mengajari magang berulang kali (27a) ; Memberi tugas sederhana kepada anak magang (27b)	Merasa lelah mengajari magang berulang kali			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	regulasi perusahaan.							
Tidak ada, semua masuk ke saya. Tapi ya tetap teman magang ini, kalau ada pekerjaan kecil-kecil saya ajari, terus dia bisa, ya sudah kerjakan. Kayak kamu tadi itu loh, ini dari Pak Beni, saya masih menggarap waduh bagaimana ini Rek. Aku menolak pun juga Pak Beni kayaknya mencureng saja, ya sudah tidak bisa, terpaksa sampeyan tak manfaatkan tadi itu.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Kebutuhan partner	W.S1/PT.32	Tidak memiliki partner kerja tetap (32a) ; Anak magang membantu pekerjaan kecil (32b) ; Sulit menolak permintaan pekerjaan tambahan (32c)	Tidak memiliki partner kerja tetap			
Iya dipertimbangkan dulu tak bicarakan sama istri gimana perusahaan ini terus cari di internet kan bisa isu-isu gak mungkin pak orang itu dapet tawaran gaji segini langsung pindah	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang	Pertimbangan keluarga	W.S1/PT.63	Keputusan pindah kerja dibicarakan dengan istri (63a) ; Mencari informasi perusahaan terlebih dahulu	Keputusan pindah kerja dibicarakan dengan istri			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
gak mungkin banyak pertimbangan sih.	dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			(63b) ; Tidak gegabah menerima tawaran kerja (63c)				
Ya tergantung cara kita mengaturnya mbak cara mengatur kehidupan keluarga bersama kantor ini harus bisa sih.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Work-life balance	W.S1/PT.69	Loyalitas dipandang sebagai kemampuan menyeimbangkan kerja dan keluarga (69a)	Loyalitas dipandang sebagai kemampuan menyeimbangkan			
tak rasa sih nggak efisien itu mbak dikarenakan kita fisik capek pulang pun juga sama keluarga pun nggak nggak ini.	Subjek mengakui adanya kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja, namun	Efisien si kerja	W.S1/PT.70	Bekerja berlebihan dianggap tidak efisien (70a) ; Kelelahan kerja mengurangi	Bekerja berlebihan dianggap tidak efisien			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	memilih untuk tetap bertahan demi stabilitas ekonomi.			waktu keluarga (70b)				
Yang tak rasa selama teman magang masih bisa membantu ya betulan aja mbak sih.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Manajemen magang	W.S1/PT.71	Memanfaatkan bantuan anak magang untuk meringankan pekerjaan (71a)	Memanfaatkan bantuan anak magang untuk meringankan			
tapi kok tambah laut kok tambah dibanyak-banyak banyak akhirnya saya panggil teman magang ini.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional	Beban kerja	W.S1/PT.74	Beban kerja meningkat terus (74a) ; Meminta anak magang karena pekerjaan	Beban kerja meningkat terus	Tanggung Jawab Domestik dan Ikatan Keluarga		

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			bertambah (74b)				
hari minggu biasanya aku ajak anak-anak ke mana gitu terus ketawa terus jalan-jalan gitu.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Quality time	W.S1/PT.83	Mengatasi suntuk dengan quality time bersama keluarga (83a)	Mengatasi suntuk dengan quality time bersama keluarga			
Iya, di sini karena sudah ada anak istri, Mbak. Jadi kan beda sama sampeyan yang masih baru-baru, semangatnya itu beda.	Subjek menekankan aspek tanggung jawab domestik sebagai	Tanggung jawab keluarga	W.S1/PT.9	Bertahan bekerja karena tanggung jawab keluarga (9a) ; Perbedaan motivasi kerja	Bertahan bekerja karena tanggung jawab keluarga			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	alasan fundamental yang mendorong keberlanjutan masa kerjanya.			antara lajang dan berkeluarga (9b)				
Ya saya lihat dulu. Saya lihat sama job saya. Kalau kita mampu melaksanakan, tidak apa-apa. Tapi kalau kita tidak mampu, ya saya bilang di depan saya tidak mampu, Pak, dikarenakan job saya ini, ini, ini sudah penuh. Dengan skema saya seperti ini sudah penuh. Tapi kalau ibaratnya job ini bisa saya akali, ya tidak apa-apa. Tapi kalau job di luar personalia ya tidak bisa, Mbak. Saya departemen PGA, tidak bisa	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Kapasitas kerja	W.S1/PT.10	Bersedia membantu jika masih sesuai kapasitas kerja (10a) ; Menolak pekerjaan jika beban sudah penuh (10b) ; Menjaga batas pekerjaan sesuai bidang personalia (10c) ; Menilai pekerjaan di luar bidang sebagai tidak profesional (10d)	Bersedia membantu jika masih sesuai kapasitas kerj			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
menggarap marketing, ya tidak ada namanya begitu. Orang kerja berarti tidak kerja itu, Mbak, serabutan namanya.								
Ya saya lihat dulu. Saya lihat sama job saya. Kalau kita mampu melaksanakan, tidak apa-apa. Tapi kalau kita tidak mampu, ya saya bilang di depan saya tidak mampu, Pak, dikarenakan job saya ini, ini, ini sudah penuh. Dengan skema saya seperti ini sudah penuh. Tapi kalau ibaratnya job ini bisa saya akali, ya tidak apa-apa. Tapi kalau job di luar personalia ya tidak bisa, Mbak. Saya departemen PGA, tidak bisa menggarap marketing,	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Kapasitas kerja	W.S1/PT.111	Bersedia membantu jika masih sesuai kapasitas kerja (111a) ; Menolak pekerjaan jika beban sudah penuh (111b) ; Menjaga batas pekerjaan sesuai bidang personalia (111c) ; Menilai pekerjaan di luar bidang sebagai tidak profesional (111d)	Bersedia membantu jika masih sesuai kapasitas kerj			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
ya tidak ada namanya begitu. Orang kerja berarti tidak kerja itu, Mbak, serabutan namanya.								
Kalau yang tidak di depan komputer, seperti lewat WA, pasti saya tanggap. Kecuali kalau yang berat-berat harus di depan komputer seperti menggarap SAP, ya saya lanjutkan besok. Saya pilih-pilih saja. Tapi menurut saya kerjaan kantor digarap di rumah itu tidak efisien.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Batas jam kerja	W.S1/PT.123	Tetap merespons pekerjaan ringan di luar jam kerja (123a) ; Menunda pekerjaan berat hingga jam kerja berikutnya (123b) ; Menilai pekerjaan kantor di rumah tidak efisien (123c)	Tetap merespons pekerjaan ringan di luar jam kerja			
Mungkin sama, mungkin ada tambahan-tambahan pekerjaan kayak tadi itu loh. Kan	Subjek memaparkan dinamika pengalaman	Beban kerja	W.S1/PT.135	Pekerjaan rutin sering disertai tugas tambahan	Pekerjaan rutin sering disertai tugas tambahan			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
kalau saya yang mengerjakan otomatis yang lainnya terganggu. Ya kayak begini ini. Tapi tidak mungkin dong sampeyan tak lempar ke orang ya buat apa. Otomatis kan saya sendiri, tergantung ini tadi sampeyan tulis itu. Jadi di situ sih kalau menurut saya, cukup satu orang saja gitu.	profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			(135a) ; Beban kerja lain terganggu ketika ada tugas tambahan (135b) ; Merasa pekerjaan personalia cukup ditangani satu orang (135c)				
Ya capek pasti ada, Mbak. Tapi kalau ditanya pikiran dibawa... ya kadang kalau nggarap SAP atau yang berat-berat gitu ya kepikiran, 'Besok ini gimana ya?'. Tapi ya sebisa mungkin walau pulang kantor ya sudah, saya pilah-pilah. Kecuali kalau ada WA masuk nanyain jam atau	Subjek mengakui adanya kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja, namun memilih untuk tetap bertahan demi	Batas jam kerja	W.S1/PT.13 9	Merasakan lelah fisik dan pikiran kerja (139a) ; Pekerjaan tertentu terbawa sampai rumah (139b) ; Berusaha memisahkan kerja dan rumah (139c) ;	Merasakan lelah fisik dan pikiran kerja			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
absen, ya tetep saya tanggepi. Nggak bisa bener-bener lepas juga sebenarnya.	stabilitas ekonomi.			Tetap merespons pekerjaan di luar jam kerja (139d)				
Ya pas transkrip desentralisasi ke downstream itu, Mbak. Orang-orang taunya ke saya, padahal saya harus ngajukan ke pusat dulu. Rasanya berat karena kapasitas nambah terus tapi nggak didampingi orang in charge tetap. Cuma ya gimana, kalau nggak jalan ya ruwet. Mau nggak mau ya harus 'puter otak' terus.	Subjek menjelaskan pergeseran alur kerja administratif akibat adanya sentralisasi fungsi ke kantor pusat atau downstream.	Beban kerja	W.S1/PT.14 2	Beban kerja bertambah akibat perubahan sistem (142a) ; Menjadi pusat pertanyaan karyawan (142b) ; Tidak memiliki pendamping kerja tetap (142c) ; Harus terus mencari solusi pekerjaan (142d)	Beban kerja bertambah akibat perubahan system			
Pernah, Mbak. Banyak tawaran sebenarnya. Tapi ya itu tadi, saya bandingkan dulu	Subjek mengakui adanya kelelahan	Pertimbangan	W.S1/PT.14 4	Membandingkan tawaran kerja berdasarkan	Membandingkan tawaran kerja			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
angkanya. Kalau nggak melejit jauh ya eman, saya di sini sudah lama, sudah tahu seluk-beluknya. Kecuali kalau ditawari pimpinan jadi Head, wah yo ojo, capek nanti. Saya lebih pilih yang stabil saja.	fisik dan mental akibat beban kerja, namun memilih untuk tetap bertahan demi stabilitas ekonomi.	stabilitas		pendapatan (144a) ; Sudah memahami sistem kerja di tempat sekarang (144b) ; Menghindari jabatan dengan beban lebih besar (144c) ; Lebih memilih stabilitas kerja (144d)	berdasarkan pendapatan			
Kalau yang tidak di depan komputer, seperti lewat WA, pasti saya tanggap. Kecuali kalau yang berat-berat harus di depan komputer seperti menggarap SAP, ya saya lanjutkan besok. Saya pilih-pilih saja. Tapi menurut saya kerjaan kantor digarap	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan	Batas jam kerja	W.S1/PT.22	Tetap merespons pekerjaan ringan di luar jam kerja (22a) ; Menunda pekerjaan berat hingga jam kerja berikutnya (22b) ; Menilai pekerjaan	Tetap merespons pekerjaan ringan di luar jam kerja			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
di rumah itu tidak efisien.	regulasi perusahaan.			kantor di rumah tidak efisien (22c)				
Mungkin sama, mungkin ada tambahan-tambahan pekerjaan kayak tadi itu loh. Kan kalau saya yang mengerjakan otomatis yang lainnya terganggu. Ya kayak begini ini. Tapi tidak mungkin dong sampeyan tak lempar ke orang ya buat apa. Otomatis kan saya sendiri, tergantung ini tadi sampeyan tulis itu. Jadi di situ sih kalau menurut saya, cukup satu orang saja gitu.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Beban kerja	W.S1/PT.34	Pekerjaan rutin sering disertai tugas tambahan (34a) ; Beban kerja lain terganggu ketika ada tugas tambahan (34b) ; Merasa pekerjaan personalia cukup ditangani satu orang (34c)	Pekerjaan rutin sering disertai tugas tambahan			
Jenuh ya pernah. Kayak gini saya jenuh ini. Jenuh ngumpulin data-data dari kemarin ini.	Subjek mengakui adanya kelelahan fisik dan mental akibat	Kejenuhan kerja	W.S1/PT.51	Mengalami kejenuhan karena pekerjaan administratif berulang (51a)	Mengalami kejenuhan karena pekerjaan administratif			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	beban kerja, namun memilih untuk tetap bertahan demi stabilitas ekonomi.							
Ya ngomong sama orang-orang itu sih ilang terus balik lagi kerja lagi gitu.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Mengatasi kejenuhan	W.S1/PT.52	Mengatasi kejenuhan dengan berbicara bersama orang lain (52a) ; Setelah itu kembali bekerja (52b)	Mengatasi kejenuhan dengan berbicara bersama orang			
Ya kewalahannya pernah mbak kewalahan ya pernah pastinya tapi dengan adanya teman magang itu bisa	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional	Manajemen magang	W.S1/PT.75	Pernah merasa kewalahan bekerja (75a) ; Bantuan magang	Memulai pekerjaan baru dianggap melelahkan secara			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
mengurangi intensitas kita.	dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			mengurangi beban kerja (75b)				
Jadi gak capek sih capek saya kalau pulang ada capeknya.	Subjek mengakui adanya kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja, namun memilih untuk tetap bertahan demi stabilitas ekonomi.	Kelelahan kerja	W.S1/PT.79	Mengakui kelelahan fisik setelah bekerja (79a)	Pernah merasa kewalahan bekerja			
Iya, saya saja.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman	Manajemen mandiri	W.S1/PT.129	Menangani seluruh administrasi	Bertugas merekap BPJS tenaga kerja dan kesehatan			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			personalia sendiri (129a)				
Nggak kan ibaratnya teman magang kan tak minta ke gurunya dari SMK Mojoanyar jadi satu bulan sebelum habis itu sudah saya sudah indent.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Manajemen magang	W.S1/PT.72	Secara aktif memastikan keberlanjutan tenaga magang (72a)	Menangani seluruh administrasi personalia sendiri			
Sebagai Personal Administrator.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman	Personal Administrator	W.S1/PT.1	Bekerja sebagai Personal	Secara aktif memastikan keberlanjutan tenaga magan			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			Administrator (1a)				
lebih pengaruh mbak dengan kita bertambah umur ya pasti bedalah.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Kematangan usia	W.S1/PT.100	Pertambahan usia mempengaruhi cara berpikir dan mengambil keputusan (100a)	Bekerja sebagai Personal Administrator			
Iya, rutin. Sudah ada pos-posnya sendiri. Beda seperti marketing	Subjek memaparkan dinamika pengalaman	Rutinitas kerja	W.S1/PT.11	Pekerjaan bersifat rutin dan terstruktur (11a) ;	Bekerja sebagai Personal Administrator			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
yang targetnya beda tiap bulan.	profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			Membandingkan pekerjaan personalia dengan marketing yang dinamis (11b)				
Ya gitu lah, Mbak. Namanya kerja ya rutin, Mas. Pagi datang, ya opo carane absen Jojo itu nggak error dulu. Nanti nunggu laporan downstream, rekap-rekap, ya mengalir saja sesuai alur. Nggak ada yang aneh-aneh sih sebenarnya.	Subjek menjelaskan pergeseran alur kerja administratif akibat adanya sentralisasi fungsi ke kantor pusat atau downstream.	Rutinitas kerja	W.S1/PT.138	Rutinitas kerja yang berulang (138a) ; Fokus pada kelancaran sistem kerja harian (138b) ; Pekerjaan dijalani mengikuti alur (138c)	Harus berpikir kreatif menyelesaikan pekerjaan			
Ya enak libur, Mbak. Tapi ya itu, nanti kepikiran kerjaan numpuk pas masuk. Ibarate kalau nggak	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional	Manajemen diri	W.S1/PT.140	Tetap memikirkan pekerjaan saat libur (140a) ; Merasa	Rutinitas kerja yang berulang			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
dikerjakan sekarang, besok siapa yang ngerjakan?. Kan nggak efisien kalau ditumpuk-tumpuk. Jadi ya lebih tenang kalau dikerjakan sesuai pos-posnya.	dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan (140b) ; Menghindari penumpukan pekerjaan (140c) ; Merasa tenang jika pekerjaan selesai sesuai alur (140d)				
Simpan sendiri lah, Mbak. Kan ini masalah pekerjaan, bukan pribadi. Kalau pribadi saya tak amuk deh. Tapi kalau kerjaan, ya dilogika saja. Kepikiran sampai susah tidur? Ya pernah kalau pas sistem error atau ada komplain banyak. Pertama kali ya saya share ke grup, saya tanyakan solusinya	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Kompleksitas masalah	W.S1/PT.141	Masalah kerja lebih sering dipendam sendiri (141a) ; Pekerjaan disikapi dengan logika (141b) ; Pernah kepikiran sampai susah tidur (141c) ; Mencari solusi melalui	Tetap memikirkan pekerjaan saat libur	Kejenuhan Kerja, Kelelahan Mental, dan Tekanan Psikologis (Burnout)	Faktor Penghambat Loyalitas (Job Stressors)	

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
gimana. Nggak bisa meneng-meneng.				komunikasi kelompok (141d)				
Langkah pertama ya saya tanyakan dulu kenapa bisa jadi begitu. Kita rembuk dulu. Tapi di sini sejauh ini kalau perjalanan dinas (BPD) selalu dibayar, jadi tidak mungkin sampai mengendap berbulan-bulan.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Resolusi masalah	W.S1/PT.19	Memilih menyelesaikan masalah melalui diskusi (19a) ; Merasa perusahaan cukup baik dalam pembayaran perjalanan dinas (19b)	Masalah kerja lebih sering dipendam sendiri			
Keinginan ya tergantung, Mbak. Seperti sekarang ini, saya juga menangani invoice sigap (pembayaran sigap). Di sini outsourcing ada tiga: Sigap, Shelter, dan... apa satu lagi? Pokoknya ada tiga. Itu	Subjek menunjukkan penerimaan terhadap perubahan sistem operasional selama hal tersebut melalui	Administrasi outsourcing	W.S1/PT.20	Menangani invoice outsourcing (20a) ; Menjelaskan adanya beberapa vendor outsourcing (20b)	Memilih menyelesaikan masalah melalui diskusi			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
kebijakannya mengikuti perusahaan kita.	tahapan sosialisasi yang memadai.							
Nah, itu tadi tipe orang berbeda-beda, ada yang cerewet begitu. Saya kan harus mengajukan ke downstream dulu, tapi orang-orang tahunya ke saya. Memang sejak desentralisasi ke downstream tahun ini, orang-orang masih belum terbiasa. Apalagi absen sekarang pakai Jojo, dulu kan pakai ceklok. Jadi banyak kendala. Kalau ada error dari pusat ya saya tampung, saya share di grup biar pusat yang menangani karena itu ranah IT.	Subjek menjelaskan pergeseran alur kerja administratif akibat adanya sentralisasi fungsi ke kantor pusat atau downstream.	Penanganan keluhan	W.S1/PT.23	Menghadapi keluhan karyawan akibat perubahan sistem (23a) ; Menjadi perantara antara karyawan dan downstream/IT (23b) ; Adaptasi terhadap sistem absensi baru (23c)	Menangani invoice outsourcing			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Khusus unit gitu. Memang polanya seperti itu, saya juga tidak tahu kenapa polanya seperti itu.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Sistem personalia	W.S1/PT.29	Sistem personalia unit hanya ditangani satu orang (29a) ; Tidak memahami alasan pola organisasi tersebut (29b)	Menghadapi keluhan karyawan akibat perubahan siste			
Nah bagaimana caranya kita, Mbak, putar otak. Jadi gitu, bagaimana caranya kita putar otak jadi kita tidak bisa stagnan ya di sini, jangan sampai stagnan tidak bisa. Setiap hari harus bisa berubah. Makanya ini bisa berubah.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Berpikir kreatif	W.S1/PT.33	Harus berpikir kreatif menyelesaikan pekerjaan (33a) ; Menolak stagnasi dalam bekerja (33b) ; Menuntut kemampuan adaptasi setiap hari (33c)	Sistem personalia unit hanya ditangani satu orang			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Kecewa ya pasti ada, tapi gimana caranya kita menyikapinya gitu sih.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Pengelolaan emosi	W.S1/PT.44	Mengakui adanya rasa kecewa dalam kerja (44a) ; Menekankan pentingnya cara menyikapi masalah (44b)	Harus berpikir kreatif menyelesaikan pekerjaan			
Kecewa, bukan kecewa sih, kecewa itu padanannya patah hati aja, bingung aku paksa mbak. kalau orang kerja itu kan gak boleh harus kita singkirkan perasaan ya. Secara logika kita pakai, kalau saya sih gitu sih secara logika kita pakai.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Profesionalisme kerja	W.S1/PT.45	Menolak membawa perasaan dalam pekerjaan (45a) ; Mengutamakan logika dalam bekerja (45b)	Mengakui adanya rasa kecewa dalam kerja			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Jadi kekecewaan sih ya tak rasa sih ya gak ada, karena logika yang saya pakai gitu lho.	Subjek menjelaskan pergeseran alur kerja administratif akibat adanya sentralisasi fungsi ke kantor pusat atau downstream.	Pengelolaan emosi	W.S1/ PT.46	Mengurangi rasa kecewa dengan berpikir logis (46a)	Menolak membawa perasaan dalam pekerjaan			
Iya kalau pertama itu kayak kemarin itu lho, Vio itu ya. Kalau pertama ya nggak, kedua ketiga kok tanya terus gitu ya kita otomatis menggerundel dong. Waduh anak ini kok tanya terus padahal sudah tak kasih tahu caranya terus dia tanya lagi orang baru tanya lagi ya, ya tetep kita handle gitu sih.	Subjek menjelaskan pergeseran alur kerja administratif akibat adanya sentralisasi fungsi ke kantor pusat atau downstream.	Pengelolaan emosi	W.S1/ PT.47	Merasa kesal ketika pertanyaan berulang terus muncul (47a) ; Tetap membantu meski merasa jengkel (47b)	Mengurangi rasa kecewa dengan berpikir logis			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Perasaan menggerundel ada tapi kecewa gitu bukan. Kalau kecewa sih gak tau ya.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Pengelolaan emosi	W.S1/ PT.48	Merasa kesal tetapi tidak sampai kecewa (48a)	Merasa kesal ketika pertanyaan berulang terus muncul			
Gak gak boleh, itu berarti main perasaan lah.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional	Profesionalisme kerja	W.S1/ PT.49	Menolak penggunaan perasaan dalam pekerjaan (49a)	Merasa kesal tetapi tidak sampai kecewa			
Kalau di kerjaan jangan perasaan, main logika gitu titik.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional	Profesionalisme kerja	W.S1/ PT.50	Bekerja harus menggunakan logika (50a)	Menolak penggunaan perasaan dalam pekerjaan			
Gak mungkin lah kita liatin ini terus sampe mati mbak, tambah	Subjek memaparkan dinamika	Fokus kerja	W.S1/ PT.53	Terlalu fokus terus-menerus dianggap	Bekerja harus menggunakan logika			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
salah kabeh malah garapane.	pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			membuat pekerjaan makin salah (53a)				
iya betul tapi jangan jalan-jalan terus hilang itu namanya kabur.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Kebutuhan jeda	W.S1/PT.54	Mengambil jeda dianggap perlu tetapi tidak boleh menghindari dari pekerjaan (54a)	Terlalu fokus terus-menerus dianggap membuat peker			
Ya dulu nggak betah dikit keluar gitu.	Subjek memaparkan dinamika	Riwayat resign	W.S1/PT.60	Mudah resign ketika merasa	Mengambil jeda dianggap			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			tidak betah (60a)	perlu tetapi tidak boleh m			
Iya belum belum inilah belum ajek belum ajek masih mencari jati diri.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Refleksi diri	W.S1/PT.61	Menganggap diri dulu belum stabil dan masih mencari jati diri (61a)	Mudah resign ketika merasa tidak betah	Kompleksitas Tugas, Peran Koordinatif, dan Manajemen Administrasi	Karakteristik Jabatan & Beban Tugas	
Ya penting nggak penting sih mbak tak rasa sih.	Subjek memaparkan dinamika	Loyalitas	W.S1/PT.68	Loyalitas dianggap	Menganggap diri dulu belum			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	situasi onal		relatif/situasional (68a)	stabil dan masih mencar			
Oh kalau zaman dulu pekerjaan tak rasa sih masih bisa dihandle sendiri.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Adaptasi awal	W.S1/PT.73	Awalnya pekerjaan masih bisa ditangani sendiri (73a)	Loyalitas dianggap relatif/situasional			
Iya nggak mungkin lho mbak data gini langsung	Subjek menjelaskan pergeseran	Proses kerja	W.S1/PT.76	Pekerjaan membutuhkan proses belajar	Awalnya pekerjaan masih bisa			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
digarap wah sakti mandraguna.	alur kerja administratif akibat adanya sentralisasi fungsi ke kantor pusat atau downstream.			dan supervisi (76a)	ditangani sendiri			
jadi bukan saya ngerjain semua terus matek mbak jadi ya gimana caranya kita berpikir secara efisien efektif terus ya gitu sih.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Koordinasi kerja	W.S1/PT.78	Membagi koordinasi kerja agar lebih efisien (78a) ; Berusaha bekerja efektif agar tidak kewalahan (78b)	Pekerjaan membutuhkan proses belajar dan supervisi			
opo sing ana-ana wae ngalir aja mbak waktunya ngalir aja.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman	Perjalanan karir	W.S1/PT.84	Memandang perjalanan kerja berjalan mengalir tanpa	Membagi koordinasi kerja agar lebih efisien	Tugas dan Fungsi Operasional		

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			momen dramatis (84a)				
kerja itu profesional gitu sih intinya kerja profesional apa jobnya kerjakan gitu.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Makna kerja	W.S1/PT.85	Memaknai kerja sebagai profesionalisme dan menjalankan tugas (85a)	Memandang perjalanan kerja berjalan mengalir tanpa			
mungkin di saya menikah itu lebih dewasa mbak.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman	Dampak pernikahan	W.S1/PT.87	Pernikahan membuat diri lebih dewasa (87a)	Memaknai kerja sebagai profesionalisme dan menjala			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.							
momen ibu saya meninggal jeder itu merubah pikiran saya.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Titik balik	W.S1/PT.88	Kematian ibu menjadi titik perubahan hidup (88a)	Pernikahan membuat diri lebih dewasa			
Uang. Singkat saja dapet uang oke bayar apa utang wis gitu intinya.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman	Makna kerja	W.S1/PT.89	Pekerjaan dimaknai sebagai sumber uang untuk	Kematian ibu menjadi titik perubahan hidup			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			memenuhi kebutuhan (89a)				
nek PNS mungkin bisa dikatakan mengabdikan kalau swasta kan kerja gitu sih.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Stabilitas kerja	W.S1/PT.90	Pekerjaan swasta tidak dimaknai sebagai pengabdian (90a)	Pekerjaan dimaknai sebagai sumber uang untuk memenuhi			
nggak mbak lebay mbak kalau kayak gitu mbak kalau kita dikeluarkan nanti bayar toh.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman	Realisme kerja	W.S1/PT.91	Menolak pandangan romantis tentang	Pekerjaan swasta tidak dimaknai			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			loyalitas perusahaan (91a)	sebagai pengabdian			
kerja itu dimana-mana podo wae intinya iki kerja podo wae.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Realis me kerja	W.S1/PT.93	Menganggap semua pekerjaan pada dasarnya sama (93a)	Menolak pandangan romantis tentang loyalitas perus			
gaji selain itu pak selain gaji lulus SMA itu saya pernah nyoba stan.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman	Eksplorasi karir	W.S1/PT.96	Pernah mempertimbangkan jalur karir lain setelah	Menganggap semua pekerjaan pada dasarnya sama			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			lulus sekolah (96a)				
jejang karirnya iya gitu jejang karirnya.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Jenjang karir	W.S1/PT.97	Jenjang karir menjadi pertimbangan memilih pekerjaan (97a)	Pernah mempertimbangkan jalur karir lain setelah l			
lokasi kerjanya lokasinya di mana kerjanya di mana	Subjek memaparkan dinamika pengalaman	Lokasi kerja	W.S1/PT.98	Lokasi kerja menjadi pertimbangan memilih	Jenjang karir menjadi pertimbangan			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
tempatnya jauh atau nggak dari rumah.	profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			pekerjaan (98a)	memilih pekerja			
Gak perlu ya pak ya uang itu apa apa pun tantangannya sing penting duit.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Realis me kerja	W.S1/PT.99	Gengsi tidak penting dibanding penghasilan (99a)	Lokasi kerja menjadi pertimbangan memilih pekerjaa			
Oh... kalau itu tidak, Mbak. Soalnya kan saya unit. Yang banyak berubah itu downstream,	Subjek menjelaskan pergeseran alur kerja	Ketaha nan kerja	W.S1/PT.7	Tidak terlalu terdampak perubahan struktural HR	Tidak terlalu terdampak perubahan struktural HR			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
orang HO (Head Office). Saya statusnya ikut unit.	administratif akibat adanya sentralisasi fungsi ke kantor pusat atau downstream.			(7a) ; Perubahan lebih banyak terjadi di HO/downstream (7b)				
Kalau seharusnya saya kerja dapat uang dan fasilitas sesuai dengan hak saya, tapi sama perusahaan justru tidak ditunaikan. Yah saya memilih mundur kalau kondisinya seperti itu.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Alasan resign	W.S1/PT.101	Akan resign jika hak dan fasilitas tidak dipenuhi perusahaan (101a)	Tidak terlalu terdampak perubahan struktural HR			
Apa mungkin ya... mungkin saya sih belum pernah diberi tahu ya sama pimpinan. Apa mungkin memang	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional	Prediksi sistem	W.S1/PT.31	Menduga sistem personalia memang dirancang satu	Menduga sistem personalia memang			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
funksinya personalia dia hanya satu orang tapi bisa memanfaatkan orang lain? Kan biasanya gitu ya, bisa menjamah semuanya gitu.	dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.			orang dengan bantuan pihak lain (31a)	dirancang satu or			
Sama tagihan itu sih mbak. Jadi masih ada kewajiban-kewajiban yang harus ditunaikan jadi kayak nggak bisa kita wes ya dibayar engko gak mungkin mbak.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.	Kewajiban finansial	W.S1/PT.67	Tagihan dan kewajiban finansial menjadi dorongan bekerja (67a)	Menduga sistem personalia memang dirancang satu or			
yang kemarin jadi ibaratnya kok dijanjikan-janjikan tok uangku akhirnya saya memutuskan keluar.	Subjek memaparkan dinamika pengalaman profesional	Alasan keluar	W.S1/PT.92	Keluar kerja karena hak finansial tidak segera dibayar (92a)	Tagihan dan kewajiban finansial menjadi dorongan b			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	dan operasional harian yang dijalankan sesuai dengan regulasi perusahaan.							

LAMPIRAN V

Kategorisasi dan Pemadatan Fakta Subjek 2

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Belajar mau, cuma suruh mempraktikkan emoh [ketawa].	Saya memiliki minat untuk belajar, namun saya merasa enggan ketika diminta untuk mempraktikkannya secara langsung.	Minat Belajar	W.S1/ PB.15	15a. Suka belajar 15b. Kurang suka praktik langsung	Kenyamanan Lingkungan & Kebanggaan	Keterikatan Emosional, Kebanggaan, dan Kenyamanan Lingkungan Kerja	Affective Commitment (Komitmen Afektif)	Dinamika Loyalitas Karyawan
Idealis itu bisa berkembang ketika kita di dunia politik, banyak omong mumpung nyari dukungan.	Idealisme cenderung lebih mudah berkembang dalam dunia politik, terutama saat seseorang sedang berupaya mencari dukungan.	Idealisme Politik	W.S1/ PB.33	33a. Membandingkan dunia kerja dengan dunia politik 33b. Menganggap idealisme lebih cocok di politik				

Terus lingkungan, trauma memperbaiki lingkungan lagi, nyari yang nyaman itu angel.	Faktor lingkungan sangat berpengaruh; saya merasa trauma untuk beradaptasi dengan lingkungan baru karena sulitnya menemukan tempat kerja yang nyaman.	Kenyamanan Lingkungan	W.S1/ PB.48	48a. Takut beradaptasi dengan lingkungan baru 48b. Mengutamakan kenyamanan lingkungan kerja				
Semuanya. Orangnya, jenis pekerjaannya. Nomor satu orang, teman-teman samping kanan kiri. Itu nomor satu.	Semua aspek pekerjaan itu penting, baik orang maupun jenis tugasnya, namun rekan kerja di sekitar kita tetap menjadi prioritas utama.	Relasi Sosial	W.S1/ PB.55	55a. Keterikatan dipengaruhi banyak faktor; 55b. Relasi sosial menjadi faktor utama kenyamanan; 55c. Lingkungan kerja interpersonal lebih penting daripada aspek teknis pekerjaan				
Yah saya bangga karena masih dipercaya disini. Saya bersyukur sih soalnya beberapa	Saya merasa bangga karena masih dipercaya bekerja di sini dan bersyukur	Kebanggaan Keamanan	W.S1/ PB.58	58a. Rasa bangga berasal dari kepercayaan perusahaan; 58b. Rasa syukur karena				

waktu lalu banyak yang kena lay off jadi saya kayak harus bersyukur karena masih di percaya buat kerja di sini.	karena terhindar dari pemutusan hubungan kerja (lay-off) yang menimpa banyak orang.			terhindar dari PHK; 58c. Keamanan kerja meningkatkan keterikatan				
Sebagai personalia itu kan pengecekan absensi logikanya... itu dulu mbak, zaman dulu. Nek sekarang pakai sistem jadi mereka sendiri yang tanggung jawab.	Dahulu, tugas personalia identik dengan pengecekan absensi manual, namun sekarang sistem digital menuntut setiap individu untuk bertanggung jawab atas absensinya sendiri.	Tanggung Jawab	W.S1/ PB.11	11a. Sistem lama bergantung pada personalia 11b. Sistem baru meningkatkan tanggung jawab individu				
Enggak mbak. Sebelumnya di distributor pupuk, terus di Lion Air, jadi dosen pernah.	Saya memiliki pengalaman kerja yang beragam, mulai dari bekerja di distributor pupuk, maskapai	Pengalaman Lintas	W.S1/ PB.14	14a. Memiliki pengalaman lintas bidang pekerjaan	Investasi Waktu & Faktor Usia	Investasi Waktu, Senioritas, dan Persepsi Risiko Kerugian Keluar	Continuance Commitment (Komitmen)	

	penerbangan, hingga menjadi dosen.						Berke lanjut an)	
Kalau Mbaknya masih dalam kuliah, apa istilahnya? Idealis. Idealis boleh, tak kasih saran. Tapi ketika dalam dunia kerja, Mbak Selfie, idealis akan membunuhmu. Idealis mati dalam perkembangan karier. Berarti kalau di dunia kerja itu harus ngikutin arusnya. Tapi kita punya prinsip enggak apa-apa untuk pegangan diri kita sendiri.	Saat masih kuliah kita boleh idealis, namun dalam dunia kerja kita dituntut untuk mengikuti arus organisasi demi perkembangan karier, meskipun tetap memegang prinsip pribadi.	Realis me Kerja	W.S1/ PB.16	16a. Menilai idealisme tidak realistis di dunia kerja 16b. Pengalaman kerja mengubah cara pandang 16c. Dunia kerja menuntut mengikuti arus 16d. Tetap memiliki prinsip pribadi				
Ya bangga, masih bisa bertahan itu bangga. Karena kita harus bangga	Saya merasa bangga masih bisa bertahan di pekerjaan ini	Rasa Syukur mampu	W.S1/ PB.18	18a. Bangga mampu bertahan di perusahaan 18b. Membandingkan diri				

mbak, banyak orang kurang beruntung dari kita, kurang sehat dari saya, ya kita tetap bangga.	dan selalu bersyukur karena menyadari masih banyak orang lain yang kondisinya kurang beruntung dibanding saya.	Bertahan		dengan orang lain yang kurang beruntung 18c. Mensyukuri kondisi pekerjaan				
Ada, bonus. Bonusnya di sini bikin stay. Kita kan menjual jasa, jadi kita gaji perusahaan untuk apa? Ada reward, gajinya kita per tiga bulan ada hoki. Presensi kita, bonus jabatan kita, reward-nya kita ada per tiga bulan. Itu pasti bikin betah.	Adanya sistem bonus dan penghargaan (reward) yang diberikan setiap tiga bulan merupakan faktor utama yang membuat saya betah bertahan di perusahaan ini.	Bonus Reward	W.S1/ PB.19	19a. Bonus menjadi faktor bertahan 19b. Reward meningkatkan kenyamanan kerja 19c. Sistem penghargaan dianggap penting				
Nanti kalau baru pertama kali kerja, enggak bisa tak	Pengalaman pertama kali bekerja adalah	Pengalaman Kerja	W.S1/ PB.31	31a. Pengalaman kerja dianggap sulit dijelaskan secara				

jelasin, bener, cuma bisa merasakan.	sesuatu yang sulit dijelaskan secara teori dan hanya bisa dipahami melalui perasaan saat menjalaninya secara langsung.			teori 31b. Pemahaman kerja diperoleh melalui pengalaman langsung				
Ya bangga, masih bisa bertahan itu bangga.	Saya merasa bangga karena mampu mempertahankan posisi dan pekerjaan saya hingga saat ini.	Bangga Bertahan	W.S1/ PB.38	38a. Bertahan dianggap pencapaian 38b. Memiliki rasa bangga terhadap keberlangsungan kerja				
Umur. Saya sudah hampir 40, mikir lagi usia segini mau pindah lagi ya apa seperti ini, dengan umurku sudah segini pasti mikir.	Mengingat usia saya yang hampir mencapai 40 tahun, saya mempertimbangkan kembali risiko jika harus berpindah pekerjaan dan memulai	Faktor Usia	W.S1/ PB.46	46a. Faktor usia mempengaruhi keputusan bertahan 46b. Ragu memulai adaptasi baru				

	adaptasi di lingkungan baru.							
Baru setahun. Di tahun kemarin saya start dimulai. Sebelumnya di produksi sebagai staf. Terus saya ditarik di sini.	Saya baru menjalani posisi ini selama satu tahun, setelah sebelumnya ditarik dari bagian staf produksi untuk bertugas di sini.	Pengalaman Mutasi	W.S1/ PB.5	5a. Masa kerja di posisi sekarang masih baru 5b. Pernah berada di divisi produksi 5c. Dipindahkan ke posisi sekarang				
Iya lingkungan itu pengaruh besar banget ke kerja. Kalau dulu pernah ada di lingkungan yang nggak cocok gitu jadi apa-apa jadi nggak nyaman. Mau kerja jadi ngerasa nggak nyaman.	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar; pengalaman berada di lingkungan yang tidak kondusif membuat aktivitas bekerja terasa tidak nyaman.	Pengaruh Lingkungan	W.S1/ PB.57	57a. Lingkungan kerja sangat memengaruhi performa dan kenyamanan; 57b. Pengalaman lingkungan negatif menimbulkan ketidaknyamanan kerja; 57c. Kondisi sosial kerja memengaruhi emosi bekerja				
Lingkungan pertama. Karena pengaruh ke	Faktor utama alasan saya bertahan adalah	Prioritas	W.S1/ PB.59	59a. Lingkungan kerja menjadi faktor utama bertahan; 59b.				

kerjaan juga. Kalau lingkungannya positif masih enak untuk menghadapi. Lah kalo lingkungannya nggak enak kan ga enak mau kerja sekalipun. Nah terus kalo dari lingkungannya udah aman kan udah pasti nyaman tuh. Baru yang ketiga umur. Itu sih alasan saya buat bertahan di kerjaan.	lingkungan kerja yang positif dan aman, baru kemudian mempertimbangkan faktor usia.	Lingku ngan		Lingkungan positif membantu menghadapi tekanan kerja; 59c. Kenyamanan muncul setelah lingkungan dianggap aman; 59d. Faktor usia menjadi pertimbangan terakhir				
Iya, harus dicek dulu departemennya gimana, supervisornya siapa. Kita kan sudah ada perbandingan.	Sebelum memutuskan pindah, penting untuk mengevaluasi kondisi departemen dan karakter atasan sebagai bahan	Struktu r Atasan	W.S1/ PB.61	61a. Struktur departemen menjadi pertimbangan pindah kerja; 61b. Karakter atasan memengaruhi keputusan kerja; 61c. Pengalaman kerja sebelumnya				

	perbandingan dengan tempat kerja saat ini.			menjadi bahan pembanding				
He eh. Oh, nambah-nambah. Pasti. Kemarin kan ada perasaan semangat apa itu kan? Untuk jadi suatu kekuatan di awal pasti excited. Karena kan baru pertamanya, ya.	Pada fase awal bekerja, terdapat perasaan antusias dan semangat yang sangat tinggi yang menjadi kekuatan pendorong dalam beradaptasi.	Antusiasme Awal	W.S1/ PB.67	67a. Antusiasme tinggi di awal bekerja 67b. Perasaan semangat meningkat pada fase awal 67c. Motivasi awal berasal dari pengalaman baru				
Iya lebih excited lagi.	Saya merasa jauh lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saat ini.	Antusiasme Mutasi	W.S1/ PB.68	68a. Perpindahan departemen meningkatkan antusiasme 68b. Adaptasi perubahan dianggap sebagai pengalaman positif				
Pernah, pas ada yang nawarin pekerjaan, dua tahun masuk sini. Gajinya bisa lebih	Saya pernah mendapatkan tawaran pekerjaan dengan gaji	Gaji Jarak	W.S1/ PB.20	20a. Pernah mempertimbangkan pindah kerja 20b. Tertarik karena gaji lebih besar 20c.				

besar, tapi waktu operasionalnya jauh sekitar 1 jam dari rumah.	yang lebih besar, namun saya menolaknya karena jarak tempuh ke lokasi kerja mencapai satu jam dari rumah.			Menimbang jarak dan waktu tempuh				
Ngaruh. Tapi kalau lingkungannya enggak sehat, gajinya banyak tapi enggak nyaman di budaya perusahaannya, di lingkungannya, ya susah.	Meskipun gaji yang ditawarkan besar, namun jika budaya dan lingkungan perusahaan tidak sehat, maka akan sulit bagi saya untuk merasa nyaman.	Gaji Budaya	W.S1/ PB.56	56a. Gaji tetap dianggap penting; 56b. Lingkungan kerja lebih menentukan daripada nominal gaji; 56c. Budaya kerja negatif menurunkan kenyamanan kerja				
He eh, otomatis. Kita dibayar secara tidak langsung sudah harus tahu diri aja.	Sebagai karyawan yang menerima upah, secara otomatis kita harus memiliki kesadaran moral untuk	Kewajiban Balas Jasa	W.S1/ PB.64	64a. Bekerja dianggap kewajiban timbal balik; 64b. Ada kesadaran moral karena menerima gaji; 64c. Loyalitas dipandang sebagai bentuk balas jasa				

	memenuhi kewajiban kita terhadap perusahaan.							
Emm gak ada sih. Kadang sebenarnya saya males buat berangkat soalnya jauh, tapi yah gimana kan harus ngasih makan orang lain (anak-istri). Saya selalu bedain semangat diri saya pribadi sama semangat buat kerja gitu.	Meskipun terkadang merasa malas karena jarak kantor yang jauh, tanggung jawab untuk menafkahi anak dan istri tetap menjadi motivasi utama saya untuk bekerja.	Kewajiban Menafkahi	W.S1/ PB.52	532a. Tidak ada faktor khusus yang meningkatkan semangat kerja; 532b. Jarak kerja memunculkan rasa malas; 532c. Kewajiban keluarga menjadi pendorong utama tetap bekerja; 532d. Pemisahan antara kondisi emosional pribadi dan tanggung jawab kerja				
Yah beda. Pokoknya saya selalu bedain semangat buat kerja sama diri. Kerja kan soalnya kewajiban jadi yah mau gak mau harus dikerjain	Saya selalu memisahkan semangat pribadi dengan kewajiban profesional; meski lelah, saya tetap bekerja demi	Kewajiban Nafkah	W.S1/ PB.53	53a. Pekerjaan dipandang sebagai kewajiban; 53b. Tetap bekerja meski kondisi emosional negatif; 53c. Keinginan pribadi dikorbankan demi keluarga; 53d.				

mau sambal males sekalipun. Tapi kalo maunya aku sih tidur-tidur gitu, tapi balik lagi kan harus biayain anak istri.	membiayai kebutuhan keluarga.			Faktor nafkah menjadi alasan utama mempertahankan kerja				
Pernah dulu di kerjaan yang lama. Masih bertahan dulu karena mau kejar jabatan yang lebih tinggi, tapi karena saat itu kebetulan orang tua lagi sakit dan gak ada yang jaga jadi yah saya keluar. Dulu sempat di nego dulu sama manajemen buat tetep stay aja tapi buat jaga orang tua saya dikasih cuti. Tapi yah ada pertimbangan lain, yah lingkungannya	Saya pernah keluar dari pekerjaan lama meski sempat bertahan demi karier, karena harus merawat orang tua yang sakit dan merasa lingkungannya sudah tidak sehat.	Karier Keluarga	W.S1/ PB.62	62a. Pernah bertahan karena mengejar karier; 62b. Kondisi keluarga memaksa keluar kerja; 62c. Perusahaan sempat mempertahankan narasumber; 62d. Lingkungan kerja negatif memperkuat keputusan resign				

yang nggak sehat itu tadi yah udah sekalian aja saya keluar.								
Yah ada rasa kewajiban buat memenuhi nafkah istri.	Saya merasa memiliki tanggung jawab dan kewajiban moral untuk memenuhi kebutuhan nafkah istri saya.	Kewajiban Nafkah	W.S1/ PB.63	63a. Ada kewajiban moral sebagai pencari nafkah; 63b. Peran suami menjadi alasan bertahan bekerja				
Oh yah tentu sangat berpengaruh sekali yah. Karena kita harus sadar sama kewajiban kita ke keluarga. Kerjaan mau bagaimana nantinya, itu kan tanggung jawab kita.	Kesadaran akan tanggung jawab terhadap keluarga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keputusan dan keberlangsungan pekerjaan saya.	Tanggung Jawab Keluarga	W.S1/ PB.72	72a. Keluarga menjadi faktor utama keputusan kerja 72b. Kesadaran tanggung jawab keluarga tinggi 72c. Kewajiban keluarga mengalahkan kondisi kerja				
Ada dasarnya dulu. Karena kalau semua enggak ada	Setiap tindakan dalam pekerjaan harus memiliki	Prosedur Kerja	W.S1/ PB.12	12a. Membutuhkan dasar kerja yang jelas 12b.				

dasarnya, nanti ada yang keliru, tiba-tiba ada catatan ini butuh biaya. Ini mau ke mana dulu, ini mau ke Malang atau ke mana, emang dasarnya emang ada apa enggak? Nanti kalau ada salahnya, baliknya ke mana?	dasar yang kuat agar tidak terjadi kesalahan dalam pertanggungjawaban operasional maupun biaya.			Menghindari risiko kesalahan 12c. Menekankan pentingnya aturan dan prosedur 12d. Takut tanggung jawab dibebankan kembali				
Banyak ya, di bagian GA (General Affair) itu kan banyak. Ada bagian pengurusan perizinan, pengurusan kendaraan. Istilahnya kita di departemen pengendali semua departemen. Kayak Bapak Dion ini di bagian	Departemen GA (General Affair) memiliki cakupan tugas yang luas, mulai dari pengurusan perizinan dan kendaraan hingga memonitor operasional seluruh departemen.	Kompleksitas Tugas	W.S1/ PB.2	2a. Menjelaskan kompleksitas tugas GA 2b. Adanya pembagian kerja spesifik 2c. Peran departemen sebagai pengendali lintas fungsi 2d. Tanggung jawab pribadi pada bidang perizinan				

keuangan. Kalau Bapak Rizal itu bagian di kendaraan, semua kendaraan yang memonitor Bapak Rizal. Kalau saya handle perizinan-perizinan, terus ada lagi Pak Wahyu itu untuk perizinan limbahnya.								
Kalau saya membantu sales pembuatan sertifikat veteriner untuk kirim produk antarpulau, antarprovinsi. Terus perlakuan tindakan karantina. Jadi karantina itu sebelum produk akan dikirim ke antarkota, antarprovinsi,	Tugas saya meliputi pendampingan bagian penjualan dalam pembuatan sertifikat veteriner serta penanganan prosedur karantina sesuai SOP yang berlaku di setiap daerah.	Operasi onal SOP	W.S1/ PB.3	3a. Mendukung kebutuhan operasional sales 3b. Mengurus sertifikasi dan karantina 3c. Menyesuaikan SOP tiap daerah				

antarpulau, itu ada perlakuan tindakan karantina yang setiap daerah itu ada SOP-nya sendiri-sendiri.								
Enggak masalah, kan itu bentuknya komunikasi, bukan seterusnya. Kayak ini, ada jam segini, emang aku baru belajar nih enggak tahu juga.	Hambatan komunikasi yang saya hadapi bukanlah masalah permanen, melainkan bagian dari proses belajar yang sedang saya jalani saat ini.	Komunikasi Jobdesk	W.S1/ PB.13	13a. Bersedia mengerjakan tugas di luar daftar kerja 13b. Memahami pentingnya komunikasi 13c. Perlu memahami konteks pekerjaan				
Kayak Pak Rizal, kita mending jujur. Perusahaan wong koyo ngene enggak mungkin kita jalani, lurus itu harus ngikuti perusahaan.	Dalam menghadapi kondisi perusahaan, kita harus bersikap jujur dan berkomitmen untuk mengikuti arah kebijakan yang telah	Budaya Perusahaan	W.S1/ PB.17	17a. Menilai kejujuran penting 17b. Menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan	Kesejahteraan Finansial	Pertimbangan Kompensasi, Finansial, dan Kesejahteraan Ekonomis		

	ditetapkan organisasi.							
Kalau semua sudah ada dasarnya, kita bisa seminggu, bisa diandalkan.	Apabila segala sesuatunya dilakukan berdasarkan landasan yang jelas, maka kinerja kita akan lebih terukur dan dapat diandalkan.	Dasar Prosedur	W.S1/ PB.22	22a. Membutuhkan dasar kerja yang jelas 22b. Kejelasan aturan meningkatkan keandalan kerja				
Nanti kalau enggak ada aturannya, ternyata ada kebutuhan dari sales untuk kirim barang ke luar kota karena memang urgen, kalau dasarnya enggak ada, mending enggak.	Saya memilih untuk tidak menjalankan instruksi yang mendesak dari bagian penjualan apabila tidak ada aturan atau dasar hukum yang mendasarinya.	Aturan Risiko	W.S1/ PB.24	24a. Menolak tindakan tanpa aturan 24b. Menghindari risiko kerja walau kondisi mendesak				
Dalam satu departemen	Penting bagi kita untuk memahami	Konteks Kerja	W.S1/ PB.28	28a. Pentingnya memahami konteks kerja tim				

dipahami dulu konteksnya.	konteks dan situasi yang terjadi di dalam lingkup satu departemen terlebih dahulu.							
Perusahaan wong koyo ngene enggak mungkin kita jalani, lurus itu harus ngikuti perusahaan.	Sebagai bagian dari organisasi, kita harus menyelaraskan diri dan mengikuti ketentuan yang berlaku di perusahaan secara konsisten.	Konteks Kerja	W.S1/ PB.37	37a. Menilai pekerja harus mengikuti sistem perusahaan 37b. Kejujuran harus menyesuaikan kondisi organisasi				
Karena kita harus bangga mbak, banyak orang kurang beruntung dari kita, kurang sehat dari saya, ya kita tetap bangga.	Kita sepatutnya merasa bangga dan bersyukur atas kondisi saat ini, karena masih banyak orang lain yang kurang beruntung atau kesehatannya	Faktor Usia	W.S1/ PB.39	39a. Membandingkan diri dengan orang lain yang kurang beruntung 39b. Bersyukur masih memiliki pekerjaan dan kesehatan				

	tidak sebaik kita.							
Itu melalui website semua sekarang, kalau dulu manual.	Saat ini semua proses administrasi dilakukan melalui sistem situs web, berbeda dengan sistem manual yang digunakan pada masa lalu.	Realisme Kerja	W.S1/ PB.4	4a. Perubahan sistem kerja manual ke digital 4b. Adaptasi teknologi kerja				
Kita kan menjual jasa, jadi kita gaji perusahaan untuk apa?	Sebagai penyedia jasa bagi perusahaan, kita memiliki kewajiban untuk memberikan kinerja terbaik sebagai timbal balik atas gaji yang diterima.	Hambatan Karier	W.S1/ PB.41	41a. Memaknai hubungan kerja sebagai transaksi jasa				
Ada reward, gajinya kita per tiga bulan ada hoki.	Adanya sistem penghargaan (reward) dan bonus rutin	Reward Motivasi	W.S1/ PB.42	42a. Adanya reward berkala 42b. Reward meningkatkan motivasi	Tanggung Jawab Nafkah Keluarga	Tanggung Jawab Domestik dan		

	setiap tiga bulan merupakan keberuntungan yang memotivasi saya dalam bekerja.					Ikatan Keluarga		
Presensi kita, bonus jabatan kita, reward-nya kita ada per tiga bulan. Itu pasti bikin betah.	Faktor kedisiplinan presensi, bonus jabatan, dan penghargaan triwulanan secara signifikan meningkatkan kenyamanan dan keinginan saya untuk tetap bertahan.	Bonus Jabatan	W.S1/ PB.43	43a. Bonus berbasis presensi dan jabatan 43b. Reward meningkatkan rasa betah				
Fisik juga, tremor bener, wis tuwek.	Faktor usia dan keterbatasan kondisi fisik menjadi pertimbangan nyata dalam menjalankan rutinitas	Kondisi Fisik	W.S1/ PB.47	47a. Kondisi fisik mulai menurun 47b. Merasa tidak muda lagi				

	pekerjaan sehari-hari.							
Iya lebih excited lagi.	Saya merasakan peningkatan antusiasme dan semangat yang lebih besar dalam menjalankan peran saya saat ini.	Semangat Mutasi	W.S1/ PB.50	530a. Mutasi departemen meningkatkan semangat kerja; 530b. Perubahan posisi dipersepsi sebagai peluang baru				
Sekarang udah mulai biasa lagi karena udah tau daily-nya kayak gimana.	Saat ini saya sudah mulai terbiasa karena telah memahami rutinitas dan aktivitas harian dalam pekerjaan ini.	Rutinitas Stabil	W.S1/ PB.51	531a. Penurunan excitement karena rutinitas; 531b. Familiaritas terhadap pekerjaan membuat emosi lebih stabil				
Kendala pasti ada, cuma ya alhamdulillah jalan terus.	Meskipun menghadapi berbagai kendala dalam pekerjaan, saya bersyukur karena semua proses masih	Kendala Adaptasi	W.S1/ PB.6	6a. Mengakui adanya kendala adaptasi 6b. Tetap menjalankan pekerjaan				

	dapat berjalan dengan lancar.							
Kalau aku lebih ke pilihan hidup. Memilih untuk berkembang atau stagnan.	Bekerja merupakan sebuah pilihan hidup bagi saya, antara memutuskan untuk terus berkembang atau tetap berada dalam kondisi stagnan.	Pilihan Hidup	W.S1/ PB.65	65a. Bekerja dipandang sebagai pilihan hidup; 65b. Ada orientasi pada perkembangan diri; 65c. Tidak bekerja optimal dianggap stagnasi				
Ya apa ya, ya senang-senang aja, apa aja dijalani.	Saya berusaha menikmati dan menjalani setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dengan sikap yang positif.	Respon Mutasi	W.S1/ PB.7	7a. Respons positif terhadap mutasi kerja 7b. Sikap menerima kondisi pekerjaan				
Di sosis itu 6 tahun.	Saya memiliki rekam jejak masa kerja selama enam tahun saat bertugas di	Masa Kerja	W.S1/ PB.8	8a. Masa kerja panjang di perusahaan				

	bagian produksi sosis.							
Kalau aku lebih ke pilihan hidup. Memilih untuk berkembang atau stagnan.	Bagi saya, pekerjaan adalah sarana untuk memilih jalan hidup yang terus berkembang agar tidak terjebak dalam stagnasi.	Pilihan Hidup	W.S1/ PB.83	83a. Bekerja dipandang sebagai pilihan hidup83b. Pekerjaan menjadi sarana berkembang83c. Tidak berkembang dimaknai stagnasi	Ketidakjelasan Prosedur	Kejenuhan Kerja, Kelelahan Mental, dan Tekanan Psikologis (Burnout)	Faktor Penghambat Loyaltas (Job Stressors)	
Saya? Jadi pembantu umum [ketawa]. Tugasnya pengawasan lapangan, tugasnya sesuai instruksi Bapak Dion.	Saya memosisikan diri sebagai staf umum yang bertugas melakukan pengawasan di lapangan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan.	Instruksi Atasan	W.S1/ PB.1	1a. Mendefinisikan diri sebagai pembantu umum 1b. Tugas utama berupa pengawasan lapangan 1c. Orientasi kerja berdasarkan instruksi atasan	Beban Tugas Koordinatif	Kompleksitas Tugas, Peran Koordinatif, dan Manajemen Administrasi	Karakteristik Jabatan & Beban Tugas	
Oh, pernah. Itu pas laporan kura-kura [ketawa]. Laporan kurang itu gara-gara Pak Tata	Saya pernah mengalami masalah loyalitas akibat kendala sistem	Tanggung Jawab	W.S1/ PB.10	10a. Pernah mengalami penurunan loyalitas 10b. Dipicu masalah laporan dan sistem				

dimasukkan. Jadi laporan telat, laporan kurang, itu kan tanggung jawabnya Pak Tata, tapi tanggung jawab mereka sendiri dong sing absen. Minggu kan enggak tahu input, zaman biyen kan minggu libur. Aku tahu peribahasa anjing menggonggong kafilah berlalu. Kita kan hanya sebagai pelaksana aja. Kalau enggak ada yang nyuruh, saya enggak mungkin mengerjakan. Intinya karena tidak tahu operasional dan	pelaporan absensi dan ketidaktahuan pihak lain terhadap operasional, sehingga saya memilih bertindak sesuai instruksi saja.			kerja 10c. Merasa hanya pelaksana 10d. Menolak bertindak tanpa instruksi 10e. Kritik terhadap pihak yang tidak memahami operasional				
--	--	--	--	--	--	--	--	--

sok tahu, ya jadinya begitu.								
Kalau kebijakan lebih ke proses ya, jadi ya susah itu pasti ada, cuma kan tetap kita lakukan, enggak mungkin enggak kita lakukan. Kalau saya jadi pengaturnya ritmenya ya saya yang menentukan, tapi karena kita yang menjalankan, ya wes jalan.	Meskipun kebijakan organisasi terkadang sulit dijalankan, saya tetap melaksanakannya karena menyadari peran saya sebagai pelaksana dalam struktur perusahaan.	Instruksi Organisasi	W.S1/ PB.9	9a. Perubahan kebijakan dianggap wajar 9b. Kesulitan tetap dijalankan 9c. Tidak memiliki kontrol penuh terhadap kebijakan 9d. Menjalankan instruksi organisasi	Fungsi Operasional & Adaptasi	Tugas dan Fungsi Operasional		
Balik lagi ke lingkungan. Kalau kita memaksakan sesuatu yang tidak mungkin, pasti tambah berontak. Mendahulukan kewajiban daripada hak, itu pasti.	Loyalitas sangat dipengaruhi oleh lingkungan; memaksakan kondisi yang tidak ideal akan memicu resistensi, sehingga penting untuk	Lingkungan Kewajiban	W.S1/ PB.66	66a. Lingkungan kerja tetap dianggap faktor utama loyalitas; 66b. Pemaksaan kerja dapat memicu perlawanan; 66c. Loyalitas muncul ketika pekerja mendahulukan kewajiban				

	mendahulukan kewajiban daripada hak.							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

LAMPIRAN VI

Kategorisasi dan Pemadatan Fakta Subjek 3

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Cuman lek tipe saya adalah saya lebih kurang suka kalau harus presentasi gini-gini yang penting lakukan pekerjaan yang benar baik sudah nanti biar orang itu yang menilai sendiri 'oh iyo wis jalan bapak iki oh iyo wis jalan bapak iki'.	Saya cenderung kurang menyukai aktivitas presentasi formal; bagi saya, yang terpenting adalah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar agar orang lain dapat menilai sendiri hasil kerja saya.	Orientasi Hasil Kerja	W.S1 /PD.1 21	121a. Tidak nyaman dengan aktivitas presentasi formal.121b. Lebih memilih bekerja nyata daripada menampilkan diri.121c. Ingin dinilai berdasarkan hasil kerja.121d. Mempercayai hasil kerja akan terlihat dengan sendirinya.	Dinamika Peran Profesional	Keterikatan Emosional, Kebanggaan, dan Kenyamanan Lingkungan Kerja	Affective Commitment (Komitmen Afektif)	Dinamika Loyalitas Karyawan
Ya wis terus diklasifikasikan tidak mampu dan tidak mau.	Akhirnya, saya dikategorikan sebagai orang yang tidak mampu dan	Kategorisasi Negatif	W.S1 /PD.1 56	156a. Merasa diberi label tidak mampu dan tidak mau berusaha.156b. Mengalami	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	tidak mau berusaha.			kategorisasi negatif dari lingkungan.				
‘Lho Mas isane dadi meneh budhal budhal meneh budhal.’	"Lho Mas, ternyata bisa bertugas kembali? Ayo segera berangkat."	Motivasi Eksternal	W.S1 /PD.2 26	226a. Dorongan dari lingkungan untuk mencoba peluang226b. Dukungan sosial terhadap karier226c. Motivasi eksternal untuk berkembang	Dinamika Peran Profesional			
Sebagai? Recruitment dan Assesment Specialist Region 4.	Saya menjabat sebagai Recruitment and Assessment Specialist Region 4.	Pengakuan Kompetensi	W.S1 /PD.2 35	235a. Identitas profesional mulai kuat235b. Kebanggaan terhadap jabatan235c. Pengakuan kompetensi kerja	Dinamika Peran Profesional			
Terus dapet tawaran di Bernardi ya akhirnya Bernardi. Bernardi itu nah di perusahaan	Kemudian saya mendapatkan tawaran di Bernardi dan	Peluang Berkembang	W.S1 /PD.2 41	241a. Memilih perusahaan berkembang241b. Keinginan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
berkembang itu kan memang kita apa ya update ya.	akhirnya saya menerimanya. Di perusahaan yang sedang berkembang seperti Bernardi, kita memang dituntut untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan.			terus belajar dan update241c. Lingkungan kerja dinilai dari peluang berkembang				
Gak ana baru industri titik tiga titik nol gak ana sing liyane sepertinya wis aku harus ambil keputusan harus metu dari sini.	Karena tidak ada perkembangan baru terkait industri maupun hal lainnya, saya merasa harus segera mengambil keputusan untuk keluar dari tempat tersebut.	Keluar Zona Nyaman	W.S1 /PD.2 47	247a. Keputusan resign karena stagnasi247b. Kesadaran perlunya perubahan247c. Meninggalkan zona nyaman demi berkembang	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Ya itu wis aku merasa stuck itu ya wis aku tertinggal di antara kawan-kawanku.	Saya merasa terjebak dalam kondisi stagnan dan tertinggal dibandingkan teman-teman sejawat saya.	Tekanan Karier	W.S1 /PD.2 49	249a. Perasaan tertinggal dari rekan sejawat249b. Perbandingan sosial profesional249c. Tekanan perkembangan karier	Dinamika Peran Profesional			
Lah ana saiki ana bully ngono bisa ngomong saiki ya kanca-kancaku sing tak jak dolanan mbiyen ya akeh sing mlebu penjara paling.	Jika sekarang ada istilah perundungan, saya bisa mengatakannya sekarang. Banyak teman sepermainan saya dulu yang akhirnya masuk penjara.	Refleksi Perilaku	W.S1 /PD.2 57	257a. Refleksi perubahan zaman terhadap bullying257b. Lingkungan pertemanan negatif masa lalu257c. Kesadaran dampak perilaku sosial	Dinamika Peran Profesional			
Proses itu dadi koyok kopi mase pait ya. Dewe mangan parasetamol mase pait ya wong ngerti obat-	Menjalani proses itu ibarat meminum kopi pahit atau menelan	Makna Penderitaan	W.S1 /PD.2 63	Menggambarkan proses hidup sebagai sesuatu yang pahit (263a).	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
obatane opo kok dipangan. Karena butuh sembuh. Ya butuh sembuh toh ya wis itu namanya proses itu ndak ana sing nyaman. Ngomong-ngomong wae aku wis mari zaman dulu kuliah sampe nyambut gawe akeh sing tak lalui proses itu.	parasetamol; rasanya memang tidak enak, tetapi tetap dilakukan karena kita ingin sembuh. Begitulah proses, tidak ada yang terasa nyaman. Sejak masa kuliah hingga bekerja, sudah banyak proses sulit yang saya lalui.			Menganggap penderitaan sebagai konsekuensi menuju perbaikan (263b). Meyakini bahwa proses hidup memang tidak nyaman (263c). Merefleksikan panjangnya perjalanan hidup dan kerja (263d).				
Aku kalau menyikapinya menunggu momen, menunggu momen kalau saat kebijakan itu menurutku ini di suatu hari nanti akan ada ini ini, ya tak tunggu momen itu. Sampai ketika	Saya biasanya menyikapi sesuatu dengan menunggu momen yang tepat. Jika saya merasa suatu kebijakan akan berdampak tertentu di masa	Pembelajaran Kolektif	W.S1 /PD.4 1	41a. Menunggu momentum untuk membuktikan pendapat. 41b. Memberi masukan sebelum masalah terjadi 41c. Frustrasi	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
kejadian momen itu terjadi der? Iya sambil menari-nari sedikit, ha ha ha. Makanya ini bukan oh ya kan saya dulu kan ngomong harus begini tidak. Saya ingatkan baik-baik, gini gitu. Contoh dulu waktu saya masih masuk di sini apa namanya kayak ketertiban itu masih kurang ya, mungkin aturan sudah dibuat cuma ketertibannya masih kurang. Tas-tas masih banyak di bawah, saya ngomong, 'Ayo ditaruh,' dari departemennya juga tidak terlalu menggubris, tas barang bawaan teman-teman gitu kan. Sudah ada loker cuma	depan, saya akan menunggu hingga hal itu benar-benar terjadi. Saya tidak bermaksud menggurui, tetapi saya selalu mengingatkan dengan baik. Contohnya, saat saya baru masuk, tingkat ketertiban masih rendah meskipun sudah ada aturan. Banyak karyawan meletakkan tas di sembarang tempat dan tidak mau menggunakan			terhadap rendahnya disiplin kerja 41d. Menyerahkan situasi kepada Tuhan 41e. Menganggap musibah sebagai pembelajaran kolektif 41f. Validasi diri setelah kejadian membuktikan prediksinya				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
lokernya mereka tidak mau menitipkan di loker alasannya banyak, tidak amanlah, hilanglah dan sebagainya. Ya sudah saya punya Tuhan saya kembalikan ke, 'Ya Allah kasihlah saya jalan.' Ternyata menunggu agak lama momen itu, di suatu saat oh terbakar itu pasti nanti. Waktu itu di gudang karton saya itu banyak yang bawa tas, banyak bawa rokok, terbakar habislah, terbakar itu lantai tiga. Sebenarnya terbakar benaran. Cuma tidak sampai merembet, terbakar benaran saya ditelepon, 'Pak,	loker dengan berbagai alasan. Saya hanya bisa berserah diri dan menunggu. Akhirnya, terjadi kebakaran di gudang karton karena banyak yang membawa tas dan rokok ke sana. Meskipun terdengar aneh, saya merasa bersyukur kejadian itu terjadi karena akhirnya menyadarkan semua orang akan pentingnya ketertiban.							

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
kebakaran, Pak, gudang karton!'. 'Alhamdulillah terbakar!', aku bilang alhamdulillah. Itu Pak Sugi itu dan teman itu, tidak kaget aku, cuma berdoa, 'Semoga terbakar itu, biar aku... tidak apa-apa perlu maksudnya sebuah pengorbanan itu perlu untuk orang itu biar sadar.' Semoga terbakar-terbakar benaran. Dan akhirnya apa? Orang-orang sadar.								
Ya sudah, takdir kok. Mau mengulangi lagi? Tidak bisa, itu di Lauhul Mahfuz. Saya tuh punya teman-teman meskipun brengsek meskipun tak-nya mesum tapi	Semuanya sudah menjadi takdir yang tidak bisa diulang karena telah tertulis di Lauhul Mahfuz. Meskipun saya	Keyakinan Takdir	W.S1 /PD.5 4	54a. Mempercayai takdir hidup54b. Menganggap perjalanan hidup sudah ditetapkan Tuhan54c. Lingkungan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
mereka masih ‘Kita tuh sudah tercatat di Lauhul Mahfuz. Kita nanti mati tanggal berapa umur berapa sudah dicatat.’	memiliki teman-teman dengan perilaku yang kurang baik, mereka tetap meyakini bahwa ajal dan usia setiap manusia sudah ditentukan oleh Tuhan.			sosial ikut membentuk pemaknaan hidup				
Saya memperlakukan itu lek... kayak tes-tes seperti itu ya... saya perlakukan seperti kalau itu terjadi di saya sendiri. Setidaknya saya juga ikut merasakan sensasinya dia jadi saya tidak asal ngomong. Karena ya kalau kepleset ngomong itu risikonya banyak. Kalau kita dihadapkan kalau saya	Saat melakukan tes atau penilaian, saya mencoba memposisikan diri sebagai orang tersebut agar saya bisa merasakan apa yang mereka alami dan tidak asal bicara. Salah bicara dalam mengambil	Empati Bawahan	W.S1 /PD.60	60a. Berusaha menempatkan diri pada posisi bawahan. 60b. Berhati-hati dalam komunikasi saat melakukan keputusan kerja. 60c. Menyadari risiko hukum dan sosial dari keputusan kerja.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
ditanya keputusan apa yang paling berat, kalau kita ngomong mau memutus orang kalau kita kepleset ngomong itu risikonya besar, paling jelek dipenjara.	keputusan berat, seperti pemutusan hubungan kerja, memiliki risiko yang besar, bahkan bisa berujung pada konsekuensi hukum.							
Ya pastilah. Ya makanya saya berusaha sebelum saya melakukan atau mem-punishment seseorang saya berusaha bertukar tempat dengan dia. Mencoba pola pikirnya dia kalau saya ngomong nanti gini kira-kira defense otaknya dia apa ngarah ke mana ya larinya. Apakah lari ke arah setuju atau tidak. Nah sebelum itu juga	Tentu saja. Sebelum memberikan sanksi, saya berusaha berempati dengan memposisikan diri di pihak mereka. Saya mencoba memahami pola pikir dan kemungkinan reaksi mereka, apakah akan	Strategi Komunikasi	W.S1 /PD.6 1	61a. Mengantisipasi reaksi emosional bawahan sebelum memberi hukuman. 61b. Menggunakan strategi komunikasi interpersonal. 61c. Mencari dukungan sosial dari rekan sekitar sebelum mengambil	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
saya masih bisa meng-counter dari... minta tolong meng-counter dari sebelah-sebelahnya. Itu juga salah satu cara supaya saya tidak terlalu hati saya tidak terlalu bergejolak ya.	setuju atau menolak. Saya juga mencari masukan dari pihak lain sebagai bahan pertimbangan agar keputusan yang saya ambil tidak membebani perasaan saya.			keputusan. 61d. Mengelola gejolak emosional pribadi saat menghukum bawahan.				
Kita buntu kita tanya ke beberapa orang. Kecuali kita berkeluh ke wanita lain itu jangan. Beliau itu kalau saya buntu itu mudeg beliau yang jadi tempat untuk bagaimana ini Pak baiknya. Kita sering melengkapi.	Jika menghadapi jalan buntu, sebaiknya kita bertanya kepada beberapa orang, namun hindari berkeluh kesah kepada wanita lain. Beliau adalah sosok yang saya tuju saat merasa buntu untuk	Dukungan Sosial	W.S1 /PD.70	70a. Mengatasi kebuntuan dengan berdiskusi pada orang lain. 70b. Memiliki figur dukungan di lingkungan kerja. 70c. Menjalinkan relasi kerja yang saling melengkapi.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	mencari solusi terbaik; kami saling melengkapi satu sama lain.							
Beliaunya tahu kita bisa cuman ada tipe orang yang pinter presentasi tapi di lapangannya kurang. Ada yang di lapangannya oke kalau disuruh presentasi kurang. Tipe saya adalah saya lebih kurang suka kalau harus presentasi. Yang penting lakukan pekerjaan yang benar baik sudah nanti biar orang itu yang menilai sendiri.	Beliau tahu kemampuan saya, namun memang ada tipe orang yang pandai berpresentasi tetapi kurang di lapangan, atau sebaliknya. Saya sendiri lebih menyukai bekerja langsung di lapangan daripada harus berpresentasi. Bagi saya, yang terpenting adalah bekerja dengan benar	Fokus Lapangan	W.S1 /PD.7 7	77a. Menyadari adanya perbedaan kemampuan presentasi dan kemampuan lapangan. 77b. Mengidentifikasi diri sebagai pekerja lapangan dibanding tampil formal. 77c. Lebih nyaman menunjukkan hasil kerja dibanding pencitraan diri.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	dan biarkan hasilnya yang berbicara.							
Ya memang benar ada dulu atasan saya sebelum-sebelumnya ya kadang saya dulu pada saat saya masih jadi jongos perkarane ngene kon gak iso mbetekno kon gak iso nggaweke.	Memang benar, dulu ketika saya masih di posisi bawah, atasan saya pernah menegur karena saya dianggap tidak mampu menyelesaikan atau memahami tugas dengan baik.	Pengalaman Subordinasi	W.S1 /PD.1 01	101a. Pernah diperlakukan keras oleh atasan 101b. Mengalami tekanan verbal saat menjadi bawahan 101c. Mengingat pengalaman subordinasi masa lalu	Dinamika Peran Profesional			
Ya nggak tahu ya lek lek saya rasakan saat ini pada saat menduduki kursi kramat ini ya itu, tapi ya masih ingat cuman masih ingat caranya cuman ya gak kayak dulu gitu lho.	Saya kurang tahu pasti apa yang saya rasakan saat menjabat posisi ini, namun saya masih mengingat cara-cara lama meskipun intensitasnya	Perubahan Kapasitas	W.S1 /PD.1 03	103a. Menyadari perubahan diri sejak menjabat posisi tinggi 103b. Masih memiliki kemampuan lama tetapi tidak seoptimal dulu	Dinamika Peran Profesional	Investasi Waktu, Senioritas, dan Persepsi Risiko Kerugian Keluar	Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)	

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	tidak seperti dulu lagi.							
Saya sudah menganggap oh aku meh wis sing crita ameh kerja ning Java ameh kerja ning Java alhamdulillah tembus 9 10 tahun bisa tercapai. Sampai aku aku diweweh yo apa ya?	Saya selalu bercita-cita untuk bekerja di Java, dan alhamdulillah setelah 9 hingga 10 tahun, keinginan itu tercapai. Saya pun merasa sangat bersyukur atas pencapaian tersebut.	Afirmasi Diri	W.S1 /PD.1 14	157a. Memiliki sugesti dan keyakinan kuat terhadap tujuan hidup.157b. Mengulang harapan sebagai bentuk afirmasi diri.157c. Merasa pencapaian bekerja di Java menjadi realisasi mimpi lama.157d. Mengaitkan keberhasilan dengan kekuatan pikiran dan keyakinan.	Dinamika Peran Profesional			
Ya selama kita masih bisa mendapatkan kepercayaan dan kok masih bisa ini ya...	Selama kita masih dipercaya, hal itu sangat	Orientasi Output	W.S1 /PD.1 15	158a. Merasa aman selama masih dipercaya atasan.158b.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
cuman gaya setel kepemimpinan seseorang kan beda-beda. Kalau saya lebih berkiblat pokok pekerjaan beres bagaimana caramu melaluinya itu saya dukung. Kamu mau apa mau tidur di jam kerja apa penting saya minta sesuatu kamu bisa dan tugasmu selesai ya wis.	berarti. Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda; gaya saya adalah fokus pada hasil akhir. Saya mendukung cara kerja apa pun asalkan tugas selesai tepat waktu dan sesuai permintaan, bahkan jika karyawan ingin beristirahat sejenak di jam kerja.			Memahami gaya kepemimpinan tiap orang berbeda.158c. Berorientasi pada hasil kerja dibanding proses formal.158d. Memberikan fleksibilitas kepada bawahan selama target tercapai.158e. Menilai kinerja berdasarkan output.				
Nah selama ya saya ngukur dari taraf itu selama indikator itu belum terjun bebas ya jauh kepercayaan saya	Selama indikator kinerja masih baik, kepercayaan	Stabilitas Operasional	W.S1 /PD.1 17	117a. Memiliki indikator pribadi untuk menilai tingkat kepercayaan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
masih diperhitungkan memang terkadang ya saya ditegur sama atasan saya karena ‘munculla, awakmu saat ini muncul’ karena tapi saya bukan tipe orang yang sering muncul show up, show off harus di sini ini nggak yang penting pekerjaan di unit atau proses di unit itu bisa smooth tanpa gangguan tanpa pertengkaran percekcoakan wis menurut saya sudah cukup.	terhadap saya tetap terjaga. Meskipun terkadang atasan menegur agar saya lebih menonjolkan diri, saya bukan tipe orang yang suka pamer. Bagi saya, kelancaran proses kerja di unit tanpa adanya konflik sudah merupakan pencapaian yang cukup.			atasan.117b. Menilai dirinya masih dipercaya selama performa stabil.117c. Mendapat dorongan atasan untuk lebih terlihat.117d. Tidak nyaman dengan show off atau tampil menonjol.117e. Lebih fokus menjaga kelancaran kerja tim.117f. Mengutamakan stabilitas operasional dibanding pengakuan personal.				
Sekali lagi nek gak dipercaya ya karena selama kita masih bisa	Jika tidak lagi dipercaya, situasinya akan	Indikator Kepercayaan	W.S1 /PD.1 18	118a. Mengibaratkan kepercayaan	Dinamika Peran			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
memegang kepercayaan mereka ya bisa aman lah setidaknya kita kan juga punya indikator ya sama kayak motor lek gak isi bensin tau bensin mau habis dari mana kan dari indikator kan.	sulit. Namun, selama kita bisa menjaga kepercayaan tersebut, posisi kita akan aman. Kita memiliki indikator kinerja yang jelas, ibarat indikator bensin pada motor yang memberitahu kita kapan harus mengisi ulang.			seperti indikator bensin.118b. Memiliki sensitivitas terhadap perubahan kepercayaan atasan.118c. Merasa aman selama indikator kepercayaan masih baik.	Profesional			
Nggak ada yang berubah, paling berat badan tambah gemuk. Kalau perlakuan ke teman-teman (bawahan), saya berusaha menjadi partner, bukan atasan. Saya pernah di posisi	Tidak banyak yang berubah dari saya, kecuali berat badan yang bertambah. Dalam memperlakukan bawahan, saya berusaha	Empati Pengalaman	W.S1 /PD.1 2	12a. Tidak merasa berubah secara pribadi 12b. Memposisikan diri sebagai partner bawahan 12c. Empati karena	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
mereka, jadi saya paham.	menjadi rekan kerja daripada atasan, karena saya pernah berada di posisi mereka sehingga saya memahami kondisinya.			pengalaman masa lalu				
Nah banyak cara atau bagaimana mendapatkan kepercayaan konsistensinya lha gitu kita berusaha mencoba jadi opininya dia apa kesenangannya dia apa kowe supados keberlanjutan kita masih ada kan perlu dijaga juga.	Ada banyak cara untuk mendapatkan kepercayaan, salah satunya adalah dengan konsistensi. Kita perlu memahami opini dan minat orang lain agar hubungan kerja dapat terus berlanjut dan terjaga dengan baik.	Strategi Bertahan	W.S1 /PD.1 24	124a. Menganggap kepercayaan perlu dijaga secara konsisten.124b. Berusaha memahami opini dan preferensi atasan.124c. Menyesuaikan diri demi keberlanjutan posisi kerja.124d. Menjaga relasi sebagai strategi	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				bertahan di organisasi.				
Pindahlah (menjawab mantab dan lantang).	Saya memutuskan untuk pindah.	Loyalitas Relatif	W.S1 /PD.1 29	129a. Secara tegas bersedia pindah kerja.129b. Loyalitas tidak bersifat absolut.129c. Memprioritaskan peluang yang lebih menguntungkan.	Dinamika Peran Profesional			
Ya kayak di tempat saya yang lama sih dan saya terlalu apa ya sudah di situ stuck cuman nggak mau keluar dari cangkang-cangkang beratku ngono gak gelem metu seko cangkang e males.	Seperti di tempat kerja yang lama, saya merasa terjebak dalam zona nyaman dan enggan untuk mencoba hal baru karena merasa malas untuk keluar dari kondisi tersebut.	Zona Nyaman	W.S1 /PD.1 32	132a. Pernah merasa terjebak di pekerjaan lama.132b. Merasa nyaman dalam zona nyaman sehingga sulit keluar.132c. Mengakui adanya rasa malas mencoba hal baru.132d.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				Menyadari keterjebakan dalam rutinitas kerja.				
Pada akhirnya sampai ber-bertahun-tahun 8 tahun di situ nggak mau untuk membuat mencoba hal baru ya memang faktor-faktor yang mendorong kita untuk menantang memang belum muncul sih.	Akhirnya, selama delapan tahun saya bertahan di sana tanpa mencoba hal baru karena memang belum ada faktor pendorong yang cukup kuat untuk menantang diri saya.	Stagnasi Karier	W.S1 /PD.1 33	133a. Bertahan lama karena minim dorongan perubahan.133b. Tidak terdorong mencoba tantangan baru.133c. Menyadari stagnasi berlangsung bertahun-tahun.	Dinamika Peran Profesional			
Yang membuat berat ya nggak ada sih Mbak membuat berat ya balik lagi sih kita harus sering bercermin ke diri kita sendiri. Merasa enak nggak enak, mampu tidaknya.	Sebenarnya tidak ada hal yang terasa berat; kuncinya adalah kita harus sering melakukan introspeksi diri untuk mengukur	Refleksi Diri	W.S1 /PD.1 35	135a. Tidak merasa ada hambatan besar untuk pindah.135b. Menekankan pentingnya refleksi diri.135c.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	kenyamanan dan kemampuan kita sendiri.			Mempertimbangkan kenyamanan dan kemampuan pribadi sebelum mengambil keputusan.135d. Mengukur kesiapan diri secara realistis.				
Dua kemungkinan kalau dikasih besar untuk berpindah itu sangat besar ya kemungkinannya berpindah posisi maksudnya ya berpindah posisi dan berpindah departemen dan berpindah cabang itu kan sangat besar lha kita harus sudah tahu konsekuensinya itu.	Ada peluang besar untuk melakukan rotasi, baik itu berpindah posisi, departemen, maupun cabang perusahaan. Tentu saja, kita harus sudah memahami segala konsekuensi yang menyertainya.	Adaptasi Jabatan	W.S1 /PD.1 38	138a. Menyadari kenaikan posisi membawa konsekuensi besar.138b. Memahami perpindahan jabatan dapat memicu perubahan lingkungan kerja.138c. Menilai perubahan posisi perlu kesiapan mental dan adaptasi.138d.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				Mempertimbangkan konsekuensi sebelum menerima perubahan kerja.				
Hal yang nggak bisa bertoleransi... belum nemu saya sampeyan tanya bertoleransi ya belum nemu asline masih bertahan ya... mungkin untuk bertahanya toh?	Sejauh ini saya belum menemukan hal yang benar-benar tidak bisa saya toleransi; saya masih bisa bertahan dengan kondisi yang ada.	Toleransi Tekanan	W.S1 /PD.1 39	139a. Belum menemukan hal yang benar-benar tidak bisa ditoleransi.139b. Menganggap dirinya masih mampu bertahan.139c. Menunjukkan toleransi tinggi terhadap tekanan kerja.	Dinamika Peran Profesional			
Banyak kejadian yang mendewasakan kita, mulai dari kecelakaan, pencurian, dan lain-lain. Itu bisa dijadikan contoh buat briefing ke teman-teman.	Banyak kejadian yang mendewasakan kita, seperti kecelakaan atau pencurian. Pengalaman-pengalaman	Pembelajaran Tim	W.S1 /PD.1 4	14a. Pengalaman kerja membentuk kedewasaan 14b. Pengalaman dijadikan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	tersebut dapat dijadikan bahan pembelajaran saat memberikan pengarahan kepada rekan kerja.			pembelajaran tim				
Ya belum nemu asline ya selama masih bisa menjaga kewarasan ya bisa oke lah.	Sebenarnya saya belum menemukan masalah yang berarti; selama masih bisa menjaga kesehatan mental, semuanya masih terasa baik-baik saja.	Kesehatan Psikologis	W.S1 /PD.1 40	140a. Menempatkan kewarasan mental sebagai batas utama bertahan kerja.140b. Menganggap selama mental masih terjaga maka pekerjaan masih dapat dijalani.140c. Menyadari pentingnya kesehatan psikologis dalam bekerja.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Enough belum nemu jangan sampai sih.	Saya belum sampai pada titik jenuh yang ekstrem, dan saya berharap hal itu tidak pernah terjadi.	Ketahanan Kerja	W.S1 /PD.1 42	142a. Belum menemukan titik menyerah dalam pekerjaan.142b. Berharap tidak sampai mengalami titik tersebut.142c. Menunjukkan keinginan terus bertahan.	Dinamika Peran Profesional			
Ya karena enough itu tadi enough hal yang di sebelumnya berpindah ke sini enough karena ya memang kebutuhan semakin banyak terus sudah buntu, buntu itu dalam arti sudah stuck.	Alasan saya pindah ke sini adalah karena merasa sudah cukup dengan kondisi sebelumnya; kebutuhan hidup semakin meningkat sementara di tempat lama saya merasa sudah mencapai	Kejenuhan Karier	W.S1 /PD.1 43	143a. Pernah mencapai titik enough di pekerjaan lama.143b. Faktor kebutuhan hidup meningkat menjadi pemicu pindah.143c. Merasa buntu dan stagnan dalam pekerjaan lama.143d. Mengalami	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	jalan buntu atau stagnan.			kejenuhan karier.				
Stuck itu kita nggak bisa ke mana-mana terus ilmunya yang kita pelajari itu-itu wae kan ada timbul rasa jenuh.	Kondisi stagnan membuat kita merasa tidak bisa berkembang dan hanya mempelajari hal yang itu-itu saja, sehingga muncul rasa jenuh.	Stagnasi Pembelajaran	W.S1 /PD.1 44	144a. Merasa tidak berkembang di pekerjaan lama.144b. Mengalami pengulangan ilmu dan rutinitas yang sama.144c. Timbul rasa jenuh akibat stagnasi pembelajaran.	Dinamika Peran Profesional			
Timbul rasa jenuh nek di hams kan ilmu tuh malah istilahnya malah kita disuruh belajar satu malah akeh kan ya itu nek kita flat-flat aja ya ya wis itu dadi ya mau mencari kesenangan untuk jantung lebih	Ketika muncul rasa jenuh, di tempat baru ini kita justru dituntut untuk belajar banyak hal. Jika kita hanya berdiam diri tanpa perkembangan,	Variasi Kerja	W.S1 /PD.1 45	145a. Menilai pekerjaan saat ini memberi banyak pembelajaran baru.145b. Merasa tertantang dengan dinamika kerja	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
berdetak lebih kencang ya harus mencari perguruan yang lebih banyak wawasannya atau kerjanya dadi dadi dadi.	maka kita perlu mencari tantangan baru di tempat yang menawarkan wawasan lebih luas agar semangat kerja kembali meningkat.			saat ini.145c. Mengasosiasikan tantangan dengan rasa hidup dan semangat.145d. Mencari lingkungan yang memperluas wawasan dan pengalaman.145e. Menganggap variasi kerja penting untuk menjaga motivasi.				
Kalau minder... ya iku mau saya ketemu dosen saya beliau iya merusak pikiran saya dan mental saya. Minder nggak e karena saya dari zaman kecil sudah dianggap di-judgment tidak mampu.	Terkait rasa rendah diri, pertemuan dengan dosen saya sempat mengganggu pikiran dan mental saya. Namun, saya tidak merasa	Konsep Diri	W.S1 /PD.1 46	146a. Pernah mengalami kerusakan mental akibat penilaian orang lain.146b. Merasa di-judge tidak mampu sejak kecil.146c. Mengalami rasa	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	minder karena sejak kecil saya sudah terbiasa dianggap tidak mampu oleh orang lain.			minder akibat labeling sosial.146d. Pengalaman masa kecil mempengaruhi konsep diri.				
Kalau ada kesempatan yang lebih baik dengan gaji dua digit lebih besar ya saya pindah. Selama belum ada, ya dinikmati.	Jika ada kesempatan kerja yang lebih baik dengan tawaran gaji dua digit yang lebih tinggi, saya akan pindah. Namun selama belum ada, saya akan menikmati pekerjaan yang sekarang.	Faktor Kompensasi	W.S1 /PD.1 7	17a. Loyalitas dipengaruhi kompensasi 17b. Tetap bertahan karena belum ada alternatif lebih baik	Dinamika Peran Profesional			
Di Alfa aku wis meh tanda tangan kontrak nek Mas setuju tanda tangan kontrak.	Di Alfamart, saya sebenarnya sudah hampir menandatangani kontrak kerja	Kepastian Karier	W.S1 /PD.1 91	2356a. Hampir diterima kerja2356b. Kepastian karier mulai	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	jika saat itu disetujui.			terbentuk ²³ 56c. Pengalaman validasi profesional				
Pas neng Alfamart itu lah sandalku itu ngidak permen karet dan akhirnya aku ngidak leaflet di leaflet lokernya si Alfamart itu tadi yang deket loker.	Saat sedang berada di Alfamart, sandal saya tidak sengaja menginjak permen karet yang kemudian membuat brosur lowongan kerja di dekat loker menempel pada sandal saya.	Peluang Tak Terduga	W.S1 /PD.2 23	223a. Kesempatan kerja muncul secara tidak terduga ^{223b} . Pengalaman kebetulan yang mengubah arah hidup ^{223c} . Memaknai peluang dari situasi sederhana	Dinamika Peran Profesional			
Terus kumal ngono 'Iki opo sandalku?'	Brosur itu terlihat lusuh, lalu saya bergumam, "Ada apa dengan sandal saya ini?"	Ketertarikan Peluang	W.S1 /PD.2 24	224a. Respons spontan terhadap situasi ^{224b} . Awal ketertarikan pada peluang kerja ^{224c} . Pengalaman	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				kecil yang berkesan				
Dan orang itu muter-muter depanku muter-muter ana tiga empat kali jadi aku dijanggah dari jam 9 sampe jam 14 jam 2.	Orang tersebut berjalan bolak-balik di depan saya sebanyak tiga hingga empat kali, sehingga saya harus menunggu dari pukul 09.00 hingga 14.00.	Kesabaran Evaluasi	W.S1 /PD.2 32	232a. Pengalaman menunggu penuh ketidakpastian232b. Tekanan psikologis selama seleksi232c. Kesabaran menghadapi evaluasi	Dinamika Peran Profesional			
Dan megang regional waktu itu megang regional timur mulai dari Jawa, Bali, Kalimantan mbek Sulawesi.	Saat itu saya bertanggung jawab atas wilayah regional timur yang mencakup Jawa, Bali, Kalimantan, dan Sulawesi.	Peningkatan Status	W.S1 /PD.2 34	234a. Mendapat tanggung jawab besar234b. Pengalaman profesional meningkat234c. Peningkatan status pekerjaan	Dinamika Peran Profesional			
Terus dapet tawaran di Bernardi ya akhirnya Bernardi.	Kemudian saya mendapatkan tawaran	Adaptasi Kesempatan	W.S1 /PD.2 40	240a. Perpindahan pekerjaan demi	Dinamika Peran			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	pekerjaan di Bernardi dan akhirnya memutuskan untuk bergabung di sana.			peluang baru240b. Pengambilan keputusan karier240c. Adaptasi terhadap kesempatan baru	Profesional			
Metu dari sini nanti sampeyan tanya alasanku stuck nek apa mungkin jenuh sudah enough.	Jika Anda bertanya alasan saya mengundurkan diri, itu karena saya merasa stagnan dan jenuh dengan kondisi pekerjaan tersebut.	Batas Toleransi	W.S1 /PD.2 48	248a. Rasa jenuh dalam pekerjaan lama248b. Perasaan stuck dalam karier248c. Kesadaran terhadap batas toleransi pribadi	Dinamika Peran Profesional			
Aku masih ngene-ngene wae ya wis lah gas neng kene ya wis aku dapet next level neng kene.	Karena merasa karier saya tidak berkembang, saya memutuskan untuk	Motivasi Berkembang	W.S1 /PD.2 51	251a. Keinginan naik level karier251b. Motivasi untuk berkembang lebih tinggi251c. Keputusan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	mengambil kesempatan di sini demi mencapai jenjang yang lebih tinggi.			pindah demi kemajuan				
Oke oke wis migrasilah ke sini.	Akhirnya saya memutuskan untuk pindah dan bergabung di perusahaan ini.	Adaptasi Lingkungan	W.S1 /PD.2 55	255a. Perpindahan ke tempat kerja baru255b. Adaptasi terhadap lingkungan baru255c. Awal fase karier baru	Dinamika Peran Profesional			
Hmm yo pas mreng karena pengen wong sing tak pengeni neng kene. Meskipun aku rada tertatih tapi ya rapopo ya namanya proses itu tadi dari segi gaji pas-pasan. Dadi lebih ke keinginan karena sudah mimpinya kerja	Alasan saya pindah ke sini adalah karena keinginan untuk bekerja di tempat yang saya impikan sejak lama, meskipun awalnya terasa berat dan gaji	Impian Pribadi	W.S1 /PD.2 65	Mengakui masuk kerja karena keinginan pribadi (265a). Tetap bertahan walau kondisi finansial terbatas (265b). Menghubungkan pekerjaan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
di sini. Yo mimpinya neng kene mumpung durung ana tawaran liyane.	yang ditawarkan pasangan.			dengan impian pribadi (265c). Tetap membuka kemungkinan pindah jika ada tawaran lebih baik (265d).				
Yo dari menikah pas sebelum menikah yo keren ae ndelok gambar happy man ambk bulan melengkung. Tapi ya wis dadi yo mau kabeh-kabehe dinikmati. Ada rasa bangga pas pakai id card ini.	Sebelum menikah, saya sudah merasa bangga saat melihat logo perusahaan ini. Kini, saya menikmati setiap prosesnya dan merasa bangga saat mengenakan tanda pengenal perusahaan.	Kebanggaan Organisasi	W.S1 /PD.2 66	Memiliki citra ideal terhadap perusahaan sejak lama (266a). Memilih menikmati seluruh proses kerja (266b). Merasa bangga menjadi bagian organisasi (266c).	Dinamika Peran Profesional			
Hmm, yo pas mrene karena pengen, wong sing tak pengeni neng kene. Meskipun aku rada tertatih, dadi yo	Saya pindah ke sini karena keinginan pribadi. Meskipun	Tanggung Jawab	W.S1 /PD.2 67	Masuk kerja karena keinginan pribadi (267a). Memilih	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
mau kabeh-kabehe dinikmati. Nek ditanya jujur, jawabane itu dinamis. Ada masa di mana aku bener-bener menikmati ritmene, tapi ada masa di mana ini murni tanggung jawab sing 'terlanjur' kudu dirampungno.	prosesnya cukup berat, saya berusaha menikmatinya. Perasaan saya cukup dinamis; terkadang saya sangat menikmati ritme kerjanya, namun ada kalanya saya bekerja murni karena tanggung jawab yang harus diselesaikan.			menikmati proses meski berat (267b). Mengakui loyalitas dan perasaan kerja bersifat berubah-ubah (267c). Bertahan karena kombinasi kenikmatan dan tanggung jawab (267d).				
Sing nahan aku neng kene sejatine rasa aman sing wis kebetuk. Ono kenyamanan dalam ketidaknyamanan sing wis tak hafal polane. Wis kadung nyaman neng zona iki.	Hal yang membuat saya bertahan di sini adalah rasa aman dan kenyamanan dalam pola kerja yang sudah saya	Rasa Aman	W.S1 /PD.2 70	Bertahan karena rasa aman yang terbentuk (270a). Terbiasa dengan tekanan yang sudah dikenali (270b). Nyaman pada	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	pahami dengan baik. Saya merasa sudah terlanjur nyaman berada di zona ini.			kondisi kerja saat ini (270c).				
Mumpung durung ana tawaran liyane. Aku bertahan karena aku pengen. Aku merasa belum punya tempat lain yang bisa membuat aku merasa 'utuh' atau 'loncer' kayak di sini.	Saya bertahan karena belum ada tawaran lain dan saya merasa ingin berada di sini. Sejauh ini, belum ada tempat lain yang membuat saya merasa "utuh" atau bisa berkembang secara optimal seperti di tempat ini.	Optimalisasi Kerja	W.S1 /PD.271	Masih membuka kemungkinan pindah kerja (271a). Bertahan karena keinginan pribadi (271b). Merasa pekerjaan saat ini memberi rasa utuh dan optimal (271c).	Dinamika Peran Profesional			
Seringkali diam-diam aku isih mikirno neng omah. Terbawa sampai saat ini.	Sering kali saya masih memikirkan urusan rumah saat berada di	Dampak Emosional	W.S1 /PD.277	Membawa masalah kerja ke rumah (277a). Pengalaman emosional	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	kantor, dan kebiasaan itu terbawa hingga sekarang.			menetap lama (277b).				
Bukan karena ndak ada alasan untuk pergi. Tapi karena alasan untuk tinggal isih sithik luwih kuat. Muga-muga dadi berkah.	Saya bertahan bukan karena tidak memiliki alasan untuk pergi, melainkan karena alasan untuk tetap tinggal masih terasa jauh lebih kuat. Semoga hal ini menjadi berkah.	Makna Spiritual	W.S1 /PD.2 85	Mengakui ada alasan untuk keluar (285a). Alasan bertahan masih lebih dominan (285b). Memaknai pekerjaan secara spiritual (285c).	Dinamika Peran Profesional			
Kalau berpindah sih tidak, ya karena itu tadi ya semakin buntu ya semakin saya pasrahkan kepada Allah.	Saya tidak berencana untuk pindah; saat menghadapi jalan buntu, saya memilih untuk berserah diri kepada Allah.	Berserah Diri	W.S1 /PD.3 9	39a. Tidak ingin pindah kerja 39b. Berserah diri pada Tuhan saat sulit	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
‘Ya Allah carikan aku cara, bagaimana caranya aku bisa adaptasi?’ Selama jawaban itu belum ketemu, ya dijalani.	Saya berdoa agar Allah memberikan cara untuk beradaptasi. Selama saya belum menemukan jawabannya, saya akan terus menjalani pekerjaan ini.	Solusi Adaptasi	W.S1 /PD.40	40a. Berdoa untuk menemukan solusi adaptasi 40b. Tetap bertahan sambil mencari cara	Dinamika Peran Profesional			
Ya balik lagi orang kita ikut kerja orang kok. ‘Kok Bapak santai saja?’ Ya bukan santai karena balik lagi saya sudah pernah dihadapkan di momen yang lebih buruk daripada momen yang mungkin saya akan alami. Kalau kita membuat prinsip seperti itu insya Allah kalau ngomong tidak	Bagaimanapun juga, kita bekerja untuk orang lain. Saya tetap tenang menghadapi situasi sulit karena pernah mengalami kondisi yang jauh lebih buruk. Saya meyakini bahwa segala	Daya Tahan	W.S1 /PD.44	44a. Menganggap ketidakadilan sebagai hal wajar 44b. Pengalaman masa lalu membentuk daya tahan mental 44c. Ketidakadilan diserahkan kepada Tuhan 44d.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
adil-tidak adil ya sampeyan kembalikan ke Tuhan dari yang di atas. Kita ngomong ya kan yang membuat manusia, Pak, tapi manusia yang membuat siapa? Tidak adil ya sudah dongkol ya tidak adil itu ada itu lumrah. Karena namanya manusia kan punya namanya hawa nafsu punya hasrat.	ketidakadilan di dunia sebaiknya dikembalikan kepada Tuhan, karena rasa dongkol merupakan hal yang lumrah bagi manusia yang memiliki nafsu dan keinginan.			Memahami manusia memiliki keterbatasan dan hawa nafsu				
Yang sebelumnya power ya kalau dulu kita sebagai pelaksana kalau ini kita sebagai pelaksana dan sebagai konseptornya juga. Ya merasakan sih mungkin oh mungkin bosku ini begini tidak ya begini. Dan alhamdulillah komunikasi saya	Jika sebelumnya saya hanya berperan sebagai pelaksana, kini saya menjabat sebagai pelaksana sekaligus konseptor. Saya menyadari	Hubungan Profesional	W.S1 /PD.4 8	48a. Peningkatan peran dan tanggung jawab48b. Mulai memahami perspektif pimpinan48c. Menjaga hubungan baik dengan tempat kerja lama	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
dengan tempat saya kerja yang sebelumnya masih bagus kadang masih kontak.	perbedaan peran tersebut, dan alhamdulillah komunikasi dengan tempat kerja sebelumnya masih terjalin dengan baik.							
Kekurangan jauh dari rumah. Kalau dulu di biro rumah saya kan di gedangan, gedangan ke sini kan ya luar biasa dekatnya toh. Kalau dulu 10 menit, Mbak, dari biro ke rumah itu hanya 10 menit saya.	Kekurangan bekerja di sini adalah jaraknya yang jauh dari rumah. Dulu, rumah saya di Gedangan sangat dekat dengan kantor, hanya membutuhkan waktu sekitar 10 menit untuk sampai.	Perbandingan Kenyamanan	W.S1 /PD.50	50a. Jarak kerja menjadi kekurangan utama50b. Membandingkan kenyamanan tempat kerja lama dan sekarang	Dinamika Peran Profesional			
Iya memimpikan di sini, ya tidak tahu ya keren saja melihat	Bekerja di sini adalah impian saya karena	Persepsi Perusahaan	W.S1 /PD.56	56a. Memiliki impian bekerja di perusahaan	Dinamika Peran			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
tulisan J melengkung ada happy man-nya di tengah. Ya sudah cuma ya lebih baiklah sekarang. Awal dulu 'Thank you!' karena kita masih belum kita masih tertutup terus setelah kita dibuka ya sudah lumayanlah.	logonya terlihat sangat menarik. Awalnya saya merasa kurang terbuka, namun sekarang kondisi saya sudah jauh lebih baik dan berkembang.			sejak lama56b. Memiliki kebanggaan simbolik terhadap perusahaan56c. Persepsi terhadap perusahaan berubah setelah mengenal lebih dalam	Profesional			
Ya pasti setiap kali saya dihadapkan pada posisi seperti itu, sekali lagi saya dulu juga pernah di posisinya dia yang saya cerita itu toh. Dan bagaimana bergejolaknya hati saya, semerawutnya pikiran saya itu pasti juga dialami orang itu yang saya omongi itu gitu lho. Dan	Setiap kali menghadapi situasi sulit, saya teringat pernah berada di posisi mereka. Saya memahami kegelisahan hati dan pikiran mereka. Meskipun saya hanya menjalankan	Konsekuensi Emosional	W.S1 /PD.59	59a. Menggunakan pengalaman pribadi untuk memahami bawahan. 59b. Menunjukkan empati terhadap pekerja yang dipecat. 59c. Menanggung konsekuensi emosional dari keputusan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
meskipun di situ saya menjalankan perintah dari manajemen melakukan itu, ya orang itu berdoa jelek kan yo ke saya. Nek ya saya pikir nek itu berbalik ke saya sendiri bagaimana? Cuman ya sudah, ya seperti itu, ya bismillah dan bagaine.	perintah manajemen, saya sadar akan risiko doa buruk dari mereka, namun saya tetap menjalaninya dengan bismillah.			organisasi. 59d. Berserah diri setelah menjalankan keputusan sulit.				
Ya sakne (kasihan), yang masih sakne karena di lain kehidupan dia masih di sini ada yang melakukan kesalahan dan itu bener-bener fatal masih bisa, bahkan lebih dari satu orang toh, masih bisa saya mitigasi untuk saya selamatkan orang-orang itu. Tapi di momen itu sih yang	Saya merasa kasihan kepada rekan-rekan yang melakukan kesalahan fatal. Saya telah berupaya melakukan mitigasi untuk menyelamatkan mereka, namun takdir mereka ternyata hanya sampai di situ.	Penerimaan Takdir	W.S1 /PD.63	63a. Merasa kasihan terhadap bawahan yang dipecat. 63b. Membandingkan kasus pemecatan dengan kasus lain yang masih bisa diselamatkan. 63c. Menggunakan pemaknaan takdir untuk	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
rada ya wis terlepas takdirnya dia sampai sakmene. Mungkin nek dia lebih diekstensi nanti dia akan melakukan kesalahan dan lebih fatal bisa berakibat ke saya ya bisa.	Jika kesalahan tersebut dibiarkan, dampaknya bisa sangat buruk bagi saya.			menerima keputusan sulit.				
Kasihannya penyesalane kadang apa sing... Paling tidak saya sudah 'Pak ini aku ambil ini-ini tapi nanti saya masih punya pikiran gini'. 'Ini biar kau validasi sharingnya'. 'Siapa kita pilih ternyata keputusan langkah pencegahannya kita sudah ada dan atasan kita sudah tahu.' Aku sing buntu mikir iki tak perbaiki mau keputusannya. Saya	Saya merasa empati terhadap penyesalan mereka. Saya sudah berkoordinasi dengan atasan mengenai langkah pencegahan yang akan diambil, dan alhamdulillah semua keputusan tersebut mendapatkan	Mitigasi Keputusan	W.S1 /PD.6 6	66a. Mencari validasi atasan sebelum mengambil keputusan penting. 66b. Menyiapkan langkah mitigasi sebelum keputusan dijalankan. 66c. Memaknai pengalaman sulit sebagai pembelajaran.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
alhamdulillah semua wis dikasih jalan.	jalan keluar yang baik.							
Kalau meledak ya wis mbledos-mbledos dewe. Kita kerja bareng bukan ngerjain bareng. Di saat dirimu nggak mampu aku siap dadi bemper. Tapi lek setiap hal ini mok baleni wae ya nek aku ditabrak bolak-balik ya penyet sisan.	Kita bekerja sebagai sebuah tim, bukan bekerja secara individu. Saya siap membantu saat rekan kerja mengalami kesulitan, namun jika kesalahan yang sama terus diulang, hal itu tentu akan merugikan saya juga.	Batas Toleransi	W.S1 /PD.6 7	67a. Menahan emosi hingga mencapai titik ledakan. 67b. Menekankan pentingnya kerja sama tim. 67c. Bersedia melindungi bawahan selama masih wajar. 67d. Memiliki batas toleransi terhadap perilaku bawahan.	Dinamika Peran Profesional			
Lek gak sanggupe bukan gak sanggup, kayak jam e kurang. Dipimpinnya banyak macem-macem ning kene. Ini harus ini ini dikelola ini. Kalau bener-bener penat iki	Bukannya saya tidak sanggup bekerja, namun saya merasa kekurangan waktu karena banyaknya tuntutan yang	Kompleksitas Tuntutan	W.S1 /PD.6 9	69a. Merasa waktu kerja tidak cukup karena beban pekerjaan tinggi. 69b. Mengalami kompleksitas tuntutan kerja	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
ya itu berapa filosofi yang tak pelajari di kehidupan yang sebelumnya.	harus dikelola. Saat merasa sangat penat, saya menggunakan filosofi hidup dari pengalaman masa lalu sebagai cara untuk mengatasinya.			dari banyak pimpinan. 69c. Menggunakan pengalaman hidup sebelumnya sebagai pegangan menghadapi stres kerja.				
Di tempat saya yang lama saya terlalu stuck. Nggak mau keluar dari cangkang. Sudah bertahun-tahun 8 tahun di situ nggak mau mencoba hal baru. Faktor-faktor yang mendorong kita untuk menantang memang belum muncul.	Di tempat kerja yang lama, saya merasa sangat stagnan dan enggan keluar dari zona nyaman selama delapan tahun karena belum ada faktor pendorong untuk mengambil tantangan baru.	Tantangan Diri	W.S1 /PD.83	83a. Merasa stagnan dalam pekerjaan lama. 83b. Takut keluar dari zona nyaman. 83c. Menyadari pentingnya tantangan untuk perkembangan diri.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Yang bikin bertahan? Memecahkan rekor.	Hal yang membuat saya bertahan adalah keinginan untuk memecahkan rekor tertentu.	Pembuktian Diri	W.S1 /PD.9 2	92a. Termotivasi bertahan karena pencapaian personal 92b. Ada unsur kompetisi dan pembuktian diri	Dinamika Peran Profesional			
Aku belum ada yang menawarkan untuk tiga digit. Lek sudah ada yang mau menawarkan saya tiga digit ya saya akan berpindah ke situ.	Sejauh ini belum ada tawaran pekerjaan dengan gaji mencapai tiga digit. Jika ada tawaran seperti itu, saya pasti akan pindah.	Faktor Finansial	W.S1 /PD.9 3	93a. Loyalitas dipengaruhi faktor finansial 93b. Bersedia pindah jika ada tawaran lebih besar 93c. Tidak mengidealkan loyalitas absolut	Dinamika Peran Profesional			
Ya gaji sebulannya.	Faktor utama pertimbangan saya adalah gaji bulanan.	Prioritas Ekonomi	W.S1 /PD.1 36	136a. Gaji menjadi pertimbangan utama perpindahan kerja. 136b. Faktor ekonomi menjadi prioritas	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				keputusan karier.				
Ya banyak faktor yang kita ya memang gaji memang poin utamanya. Apa yang tidak cost untuk operasional kita baik untuk berangkat dan pulang nya kan harus dihitung-hitung cukup tidak jangan sampai ya wis kita sudah tempat jauh lha tapi gajine gak cukup dan sebagainya ya rugi dong kita ya sama kayak dikerjai bukan kerja gitu namanya dikerjain.	Ada banyak faktor yang dipertimbangkan, namun gaji tetap menjadi poin utama. Kita harus memperhitungkan biaya operasional perjalanan agar pendapatan yang diterima sebanding dengan usaha yang dikeluarkan.	Pertimbangan Rasional	W.S1/PD.137	137a. Menganggap gaji sebagai faktor utama namun bukan satu-satunya.137b. Memperhitungkan biaya operasional kerja.137c. Menilai pekerjaan harus menguntungkan secara finansial.137d. Menganggap pekerjaan yang tidak mencukupi kebutuhan sebagai bentuk dikerjai.137e. Memiliki pertimbangan	Dinamika Peran Profesional	Pertimbangan Kompensasi, Finansial, dan Kesejahteraan Ekonomis		

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				rasional dalam memilih pekerjaan.				
Dulu sebelum saya masuk, ada yang cuma bertahan satu bulan, bahkan paling cepat 3 hari sudah keluar. Saya butuh waktu setengah tahun untuk mengendalikan kondisi di sini. oh dan aku masih butuh uang, ya sudah. Ya aku tidak munafik, aku masih butuh duit untuk menghidupi istri dan anak saya, ya sudah.	Sebelum saya bergabung, banyak karyawan yang hanya bertahan dalam hitungan hari. Saya membutuhkan waktu setengah tahun untuk menstabilkan kondisi di sini. Saya tidak memungkiri bahwa saya bertahan karena membutuhkan uang untuk menghidupi anak dan istri saya.	Kebutuhan Keluarga	W.S1 /PD.20	20a. Posisi kerja memiliki tingkat turnover tinggi 20b. Membutuhkan waktu adaptasi panjang 20c. Bertahan karena kebutuhan ekonomi keluarga	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Terus kerjo opo? Kerjo opo ya pernah kerja sebagai pialang.	Saya memiliki pengalaman bekerja di berbagai bidang, salah satunya adalah sebagai pialang.	Adaptasi Ekonomi	W.S1 /PD.2 19	219a. Mengambil pekerjaan apa saja 219b. Fleksibilitas pekerjaan demi bertahan hidup 219c. Adaptasi terhadap kebutuhan ekonomi	Dinamika Peran Profesional			
Waktu semester 3 itu aku menghadap ke beliau, 'Pak, adakah pekerjaan buatku?'. Sebenarnya ada di semester 3 karena subsidi dari pemerintah, subsidi dari Emak itu kan tidak cukup.	Saat semester tiga, saya meminta bantuan pekerjaan kepada beliau karena kiriman uang dari orang tua tidak mencukupi kebutuhan saya.	Kebutuhan Mahasiswa	W.S1 /PD.2 2	22a. Mencari pekerjaan sejak kuliah 22b. Kebutuhan ekonomi sejak mahasiswa	Dinamika Peran Profesional			
Kalau kita sudah tidak sevisi dan misi sudah ambil kertas putih, apa	Jika visi dan misi sudah tidak sejalan,	Kepatuhan	W.S1 /PD.4 3	43a. Kepatuhan terhadap keputusan	Dinamika Peran			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
kamu akan dipecat? Ya tidak. Kita mau digaji. Kalau kita pesangon tak hitungkan pesangonnya tak usulkan. Oke, oke. Tidak mungkin lah perusahaan membuat kebijakan yang menyesatkan kalau perusahaan holding besar ya. Pasti family gitu ya yang di tempat saya dulu kan masih sistem family ya masih ada kebijakan khusus. Itu pun ya tidak mungkin loh ibarat kata kalau family itu kan kayak kita ikut di sebuah kerajaan toh. Paduka Raja sudah mengeluarkan titah, ya	sebaiknya kita memilih untuk berhenti secara baik-baik. Perusahaan besar yang memiliki sistem kekeluargaan biasanya memiliki kebijakan khusus terkait pesangon, dan sebagai bawahan kita harus menghormati keputusan manajemen tersebut.	Organisasi		perusahaan ^{43b} . Loyalitas dipengaruhi kebutuhan ekonomi ^{43c} . Keyakinan bahwa perusahaan memiliki pertimbangan rasional ^{43d} . Analogi perusahaan sebagai kerajaan yang harus ditaati	Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
sudah kita laksanakan tidak bisa.								
Kalau misalkan kebutuhan ekonomi sudah aman terus keluarga support terus ada pekerjaan yang salary-nya cocok, akankah pindah? Pindahlah.	Jika kebutuhan ekonomi sudah tercukupi, keluarga memberikan dukungan, dan ada tawaran pekerjaan dengan gaji yang sesuai, maka saya akan memutuskan untuk pindah.	Peluang Karier	W.S1 /PD.8 1	81a. Kesiediaan berpindah kerja ketika ada peluang lebih baik. 81b. Loyalitas kerja dipengaruhi kondisi ekonomi dan peluang karier.	Dinamika Peran Profesional			
Iya pasti toh, dia itu CEO-CEO e biasane mikir toh mikir toh belakang.	Tentu saja, para CEO biasanya memiliki pertimbangan yang matang di balik setiap keputusan.	Konsekuensi Jabatan	W.S1 /PD.9 5	95a. Menyadari gaji besar sebanding dengan tekanan besar 95b. Memahami posisi tinggi memiliki konsekuensi berat	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Ya pastilah Mbak, pasti toh itu orang normal pun sudah akan berpikir waduh iki Gen Z, posisi e Gen Z kadang tak interview kamu minta ekspektasi gaji berapa saya minta 15 juta ndasmu kowe...	Tentu saja, orang pada umumnya akan berpikir kritis saat menghadapi Gen Z. Terkadang saat wawancara, ada kandidat Gen Z yang meminta gaji 15 juta rupiah, padahal kualifikasinya belum memadai.	Nilai Kerja	W.S1 /PD.96	96a. Mengkritik ekspektasi gaji tinggi generasi muda 96b. Menilai tuntutan harus sebanding dengan kontribusi 96c. Menekankan pentingnya nilai kerja nyata	Dinamika Peran Profesional			
Keluarga juga sudah tahu porsinya. Istri juga dulu pernah kerja, jadi sudah sama-sama paham. Paling bersedih kalau pas anak ada acara sekolah (outing) tapi saya ada meeting luar kota. Dari awal anak-	Keluarga sudah memahami porsi masing-masing. Istri saya yang pernah bekerja juga memiliki pemahaman yang sama. Hal yang paling	Pengorbanan Keluarga	W.S1 /PD.10	10a. Keluarga memahami tuntutan pekerjaan 10b. Ada pengorbanan momen keluarga 10c. Memberikan pemahaman	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
anak sudah saya kasih pemahaman tentang pekerjaan bapaknya dan tanggung jawabnya.	menyedihkan adalah saat anak ada acara sekolah (outing), namun saya harus rapat di luar kota. Sejak awal, saya sudah memberikan pemahaman kepada anak-anak mengenai pekerjaan dan tanggung jawab ayahnya.			tanggung jawab pada anak				
Jadi sudah ditanamkan kalau kamu nggak mampu ya ya nggak tahu ya karena orang dulu ya saya pada akhirnya sekarang ini saya merasakan dasar treatment-kan ke anak saya karena ya kalau saya dulu nggak didik	Saya dididik dengan keras; jika tidak mampu, konsekuensinya harus diterima. Kini saya menerapkan pola asuh yang sama kepada	Ketanggihan Diri	W.S1/ PD.1 48	148a. Mendapat internalisasi label tidak mampu sejak kecil.148b. Merefleksikan pola didikan keras dari orang tua.148c. Menganggap	Dinamika Peran Profesional	Tanggung Jawab Domestik dan Ikatan Keluarga		

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
nggak di-underestimate gitu mungkin saya nggak bisa jadi yang sekarang ini.	anak saya, karena saya merasa jika dahulu tidak dididik dengan tegas dan diremehkan, saya tidak akan menjadi pribadi seperti sekarang.			underestimate turut membentuk dirinya saat ini.148d. Mengambil pelajaran pola asuh untuk diterapkan pada anaknya.148e. Memaknai pengalaman negatif sebagai pembentuk ketangguhan diri.				
Ini impian saya sejak lulus kuliah tahun 2013. Setiap lewat sini saya berangan-angan suatu saat kerja di sini. Nunggu 10 tahun baru diijabah. Bangga bisa menghidupi keluarga dari sini.	Ini adalah impian saya sejak lulus kuliah tahun 2013. Setiap melewati tempat ini, saya berangan-angan untuk bekerja di sini. Setelah	Kebanggaan Personal	W.S1 /PD.1 8	18a. Bekerja di perusahaan adalah impian pribadi 18b. Ada kebanggaan personal 18c. Bangga dapat menafkahi keluarga	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	menunggu 10 tahun, doa saya terkabul. Saya merasa bangga bisa menafkahi keluarga dari pekerjaan ini.							
Penyemangat ya keluarga di rumah. Kalau kehilangan semangat ya kalau ada masalah yang berulang-ulang. Tapi saya sandarkan lagi ke Yang Kuasa melalui doa dan salat.	Keluarga di rumah adalah penyemangat utama saya. Saya biasanya kehilangan semangat jika menghadapi masalah yang berulang, namun saya selalu menyerahkan segalanya kepada Yang Maha Kuasa melalui doa dan salat.	Coping Spiritualitas	W.S1 /PD.1 9	19a. Keluarga sebagai sumber motivasi 19b. Masalah berulang menurunkan semangat 19c. Spiritualitas sebagai coping	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Nek gak ono tanggungan? Mungkin aku ndak se-effort ngene rasane. Tapi masalahne, pekerjaan ini sudah jadi bagian dari cara saya mendefinisikan diri sendiri. Identitas itu wis nempel.	Jika tidak memiliki tanggungan, mungkin saya tidak akan berusaha sekeras ini. Namun, pekerjaan ini telah menjadi bagian dari cara saya mendefinisikan identitas diri saya.	Identitas Pekerjaan	W.S1 /PD.268	Tanggung jawab keluarga meningkatkan usaha bekerja (268a). Pekerjaan menjadi bagian identitas diri (268b). Merasa identitas melekat pada pekerjaan (268c).	Dinamika Peran Profesional			
Ya menurut saya ya berat karena itu tadi karena dia banyak tanggungannya... Belajar memendam perasaan juga sih. Yang jelas ya intinya dia tulang punggung.	Menurut saya bebannya cukup berat karena dia memiliki banyak tanggungan. Dia juga belajar memendam perasaan karena posisinya sebagai tulang	Beban Emosional	W.S1 /PD.64	64a. Beban emosional meningkat ketika bawahan memiliki tanggungan keluarga. 64b. Menahan dan memendam emosi pribadi saat bekerja.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	punggung keluarga.							
Yang bikin bertahan? Memecahkan rekor. Aku belum ada yang menawarkan untuk tiga digit. Kalau ada yang menawarkan saya tiga digit ya saya akan berpindah. Kerja apa pun kan biasanya memang di hams ini tidak bisa langsung membuat saya kaya raya tapi masih bisa menghidupi anak dan istri saya.	Hal yang membuat saya bertahan adalah keinginan untuk memecahkan rekor. Saya belum mendapatkan tawaran gaji tiga digit; jika ada, saya akan mempertimbangkan untuk pindah. Meskipun pekerjaan saat ini tidak langsung membuat kaya raya, namun masih cukup untuk menafkahi anak dan istri saya.	Motivasi Personal	W.S1 /PD.71	71a. Bertahan kerja karena motivasi personal dan pencapaian diri. 71b. Faktor finansial menjadi pertimbangan utama perpindahan kerja. 71c. Pekerjaan saat ini dipandang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Paling cuma dikomplain sama istri. Kalau anak sih nggak. Istri suka bilang, 'mbok ya ada waktu luang'. Sabtu atau Minggu kadang saya masih ditelepon urusan kerjaan.	Saya sering dikomplain oleh istri karena kurangnya waktu luang, sementara anak-anak tidak. Istri sering meminta saya untuk meluangkan waktu karena pada hari Sabtu atau Minggu saya masih sering dihubungi terkait urusan pekerjaan.	Konflik Waktu	W.S1 /PD.9	9a. Keluarga terdampak pekerjaan 9b. Konflik waktu kerja dan keluarga	Dinamika Peran Profesional			
Ya betul betul betul. Sama terus juga sama lek temen-temen nggak mampu wis mentok gak iso gak iso mentok gak bisa ini komunikasikan dengan saya nanti saya	Jika rekan kerja merasa kesulitan atau buntu dalam pekerjaannya, saya meminta mereka untuk mengomunikasi	Komunikasi Masalah	W.S1 /PD.9 1	91a. Percaya pentingnya komunikasi masalah kerja 91b. Menjadi penolong bagi tim yang kesulitan 91c.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
bantu untuk putus mana yang ruwet itu menghilangkan pekerjaan.	kannya agar saya dapat membantu menyelesaikan hambatan tersebut.			Berusaha membantu menyederhanakan masalah bawahan				
Ya ya masih belum ada yang menawarkan sih ya lek bekerja apa pun kan bisanya memang di X ini tidak bisa langsung membuat saya kaya raya tapi masih bisa menghidupi anak dan istri saya.	Sampai saat ini belum ada tawaran lain yang datang. Meskipun pekerjaan di tempat sekarang tidak langsung membuat kaya, namun penghasilannya masih memadai untuk menghidupi keluarga.	Kebutuhan Keluarga	W.S1 /PD.94	94a. Menyadari pekerjaan tidak membuat kaya 94b. Memaknai pekerjaan sebagai pemenuhan kebutuhan keluarga 94c. Bertahan karena kebutuhan keluarga terpenuhi	Dinamika Peran Profesional			
Ya pada akhirnya ya ada efeknya ya hal-hal yang kecil kadang kita gampang marah.	Kelelahan atau tekanan kerja terkadang berdampak pada emosi, sehingga	Tekanan Kerja	W.S1 /PD.100	100a. Menyadari dampak stres pada emosi 100b. Menjadi lebih mudah	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	hal-hal kecil bisa membuat saya mudah marah.			marah akibat tekanan kerja				
Ya balik, sebuah kesulitan kalau kita anggap sulit itu akan sulit. Ya kan? Kamu mengerjakan tugas, 'Aduh, kapan selesainya?', ya sudah. Apakah itu selesai? Ya tidak tahu kan. Ya sudah, jadi aku coba tanya. Sama, aku memegang prinsipnya dari dosenku dulu industri.	Sebuah kesulitan akan terasa sulit jika kita terus menganggapnya demikian. Saya mencoba menerapkan prinsip dari dosen industri saya untuk tetap tenang dalam menghadapi tugas.	Cara Pandang	W.S1 /PD.2 1	21a. Kesulitan dipengaruhi cara pandang 21b. Menolak fokus pada beban masalah 21c. Memegang prinsip hidup dari dosen	Dinamika Peran Profesional	Kejenuhan Kerja, Kelelahan Mental, dan Tekanan Psikologis (Burnout)	Faktor Penghambat Loyalitas (Job Stressors)	
'Kerjane Jakarta ndhasmu kerjane Jakarta' mangkelno ana.	Saya merasa kesal ketika ada yang meremehkan atau menyindir pekerjaan saya di Jakarta.	Coping Humor	W.S1 /PD.2 16	216a. Kekecewaan terhadap impian kerja besar 216b. Frustrasi terhadap realitas hidup 216c.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				Humor sebagai coping stress				
Lah wis di situ bener-bener plus aku bener-bener plus itu ndak ana upgrade ilmu ndak ana upgrade ilmu blas.	Di tempat tersebut, saya benar-benar merasa stagnan karena tidak ada kesempatan untuk memperbarui atau meningkatkan ilmu pengetahuan saya.	Kejenuhan Profesional	W.S1/ PD.2 45	245a. Merasa stagnan secara kompetensi245b . Tidak ada perkembangan ilmu baru245c. Kejenuhan profesional	Dinamika Peran Profesional			
Sing paling berat itu perasaan setelahnya. Keputusan mungkin rasional, tapi wajah orang sing tak berhentikan itu ndak bisa langsung hilang. Sampai nggawe nangis, rasane mbeduduk neng dodo.	Hal terberat adalah perasaan setelah mengambil keputusan rasional untuk memberhentikan seseorang. Bayangan wajah orang tersebut sulit	Beban Emosional	W.S1/ PD.2 76	Beban emosional setelah memecat karyawan (276a). Tetap terbebani secara emosional meski keputusan logis (276b). Mengalami kesedihan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	hilang dari ingatan dan menyisakan rasa sesak di dada hingga membuat saya ingin menangis.			mendalam (276c).				
Nek sugesti itu hilang? Sing tersisa mungkin hanya kelelahan. 'Sikring pedhot'.	Jika sugesti positif itu hilang, maka yang tersisa hanyalah kelelahan luar biasa yang bisa menyebabkan kondisi mental menurun drastis.	Kelelahan Mental	W.S1 /PD.2 80	Menyadari sugesti sebagai penopang utama kerja (280a). Mengalami kelelahan mental total (280b).	Dinamika Peran Profesional			
Capek memang kudu terus meyakinkan diri sendiri setiap pagi. Tapi itu caraku bertahan. Namanya juga proses.	Memang melelahkan harus terus meyakinkan diri sendiri setiap pagi, namun itulah cara saya bertahan dalam	Strategi Survival	W.S1 /PD.2 81	Merasa lelah mempertahankan motivasi (281a). Menjadikan self-suggestion sebagai strategi survival (281b).	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	menjalani proses ini.			Menganggap kesulitan sebagai proses hidup (281c).				
Sering. Ya berusaha dikerjakan dulu semampunya, sak cukupnya datanya dikirim dulu sebagai bentuk usaha kita.	Saya sering berusaha mengerjakan tugas semampunya terlebih dahulu dengan data yang tersedia sebagai bentuk tanggung jawab saya.	Kelelahan Kerja	W.S1 /PD.7	7a. Mengalami kelelahan kerja 7b. Tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan	Dinamika Peran Profesional			
Saya menyikapi beban kerja ya balik lagi ke tadi ya sama kita sudah tahu porsinya. Bapak baju biru itu juga lek ngomong stres ya tingkat stresnya ya tinggi toh. Makanya balik lagi kita menjaga kewarasannya kita.	Saya menyikapi beban kerja dengan memahami porsi masing-masing. Tingkat stres dalam pekerjaan ini memang tinggi, sehingga menjaga	Kesehatan Mental	W.S1 /PD.7 2	72a. Menyadari tingginya tingkat stres dalam pekerjaan. 72b. Menekankan pentingnya menjaga kewarasan mental. 72c. Tekanan kerja	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Pada akhirnya ya ada efeknya ya hal-hal yang kecil kadang kita gampang marah. Semakin kok kita semakin konseptual ke arah motor itu berkurang.	kesehatan mental menjadi sangat penting agar tidak mudah marah atau kehilangan fokus pada hal-hal teknis.			memengaruhi emosi sehari-hari. 72d. Merasa kemampuan teknis berkurang karena tuntutan konseptual pekerjaan.				
Kalau jenuh ya ada, lumrah namanya manusia. Cuma balik lagi, dinikmati saja.	Rasa jenuh adalah hal yang lumrah bagi manusia; saya memilih untuk tetap menikmatinya.	Penerimaan Keadaan	W.S1 /PD.8	8a. Mengalami kejenuhan kerja 8b. Menganggap jenuh sebagai hal wajar 8c. Memilih menerima keadaan	Dinamika Peran Profesional			
Saya saya menyikapi beban kerja ganyanya itu ya balik lagi ke tadi ya sama kita sudah tahu porsinya...	Saya menyikapi beban kerja tersebut dengan kembali memahami porsi dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.	Normalisasi Stres	W.S1 /PD.9 7	97a. Menyadari kapasitas dan porsi kerja masing-masing 97b. Menormalisasi stres kerja	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
makanya balik lagi kita menjaga kewarasannya kita.	Oleh karena itu, sangat penting bagi kita untuk senantiasa menjaga kesehatan mental dan kejernihan pikiran.	Risiko Stres	W.S1 /PD.98	98a. Menjaga kesehatan mental dianggap penting 98b. Menyadari risiko stres kerja tinggi	Dinamika Peran Profesional			
Kalau saat ini saya sebagai SVP PGA di PT X. Tugasnya memastikan operasional PGA berjalan dengan benar, terus juga report baik itu daily dan monthly.	Saat ini saya menjabat sebagai SVP PGA di PT Ciomas Adisatwa, dengan tanggung jawab memastikan operasional PGA berjalan dengan benar serta menyusun laporan harian maupun bulanan.	Tanggung Jawab	W.S1 /PD.1	1a. Menjelaskan posisi kerja sebagai SVP PGA 1b. Bertanggung jawab pada operasional dan pelaporan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Masa bodo wis, aku di-judge ya wis ah. Dan itu terbawa sampai saat ini, meskipun orang itu baik orang itu tahu aku seperti yang dia mau. Nek aku dadi marinir di SMA 'Aku dadi marinir di rumah potong ayam.' 'Bagian apa?' 'Bagian motong ayam.' Ya nek mereka sudah dewasa dan tahu biar mereka tahu sendiri.	Saya tidak terlalu mempedulikan penilaian orang lain terhadap saya. Meskipun saya bekerja di rumah potong ayam, saya menerimanya dengan lapang dada. Biarlah orang lain menilai sendiri setelah mereka melihat kenyataannya.	Sikap Cuek	W.S1 /PD.1 76	Mulai tidak terlalu mempedulikan penilaian orang (176a). Sikap cuek terbentuk hingga dewasa (176b). Menggunakan humor untuk menghadapi penilaian orang (176c). Membiarkan orang memahami dirinya sendiri (176d).	Dinamika Peran Profesional	Kompleksitas Tugas, Peran Koordinatif, dan Manajemen Administrasi	Karakteristik Jabatan & Beban Tugas	
Aku tipe sing bisa 'menutup' itu neng depan orang lain. 'Face ID'-ku tetep terjaga. Tapi neng omah, ceritane beda, isane mung curhat mbek orang terdekat.	Saya tipe orang yang mampu menyembunyikan masalah di depan orang lain dan tetap terlihat profesional.	Persona Profesional	W.S1 /PD.2 78	Menyembunyikan emosi di depan publik (278a). Menjaga persona profesional (278b). Menyalurkan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	Namun, di rumah saya hanya bisa mencurahkan isi hati kepada orang terdekat.			emosi pada orang terdekat (278c).				
Ya saya merasakannya sendiri sekarang kadang hal-hal sing dulu tak kerjain saya bisa sekarang nggak bisa moro-moro gak iso ya bener adanya memang karena semakin kok kita semakin konseptual ke arah motor itu berkurang.	Saya merasakannya sendiri bahwa seiring bertambahnya usia dan fokus pada aspek konseptual, kemampuan motorik atau teknis tertentu terkadang mulai berkurang.	Fokus Konseptual	W.S1 /PD.1 02	102a. Merasa kemampuan teknis berkurang 102b. Semakin fokus konseptual daripada teknis 102c. Menyadari perubahan kapasitas kerja seiring jabatan	Dinamika Peran Profesional			
Ya balik meneh muara pertanyaan sampeyan muter ning endi wis jawabane padha ya sama. Tinggal lek saya rasakan ya ya wis itu sudah pilihan saya	Semua ini sudah menjadi pilihan dan impian saya, sehingga saya harus menjalaninya	Konsekuensi	W.S1 /PD.1 04	104a. Menganggap pekerjaan adalah pilihan hidup 104b. Memiliki cita-cita bekerja di posisi tersebut	Dinamika Peran Profesional	Tugas dan Fungsi Operasional		

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
sudah angan-angan saya.	dengan penuh tanggung jawab.			104c. Menormalisasi seluruh konsekuensi kerja				
Iya betul sekali, betul sekali.	Saya sangat setuju dengan pernyataan tersebut.	Kebermaknaan Tugas	W.S1 /PD.1 05	105a. Menegaskan keyakinan bahwa tidak diberi tugas itu berbahaya	Dinamika Peran Profesional			
Berbahaya itu sudah kita nggak diharapkan. Tidak diharapkan, tidak dianggap.	Kondisi yang berbahaya adalah ketika keberadaan kita sudah tidak lagi diharapkan atau dianggap oleh lingkungan sekitar.	Kontribusi Kerja	W.S1 /PD.1 06	106a. Takut dianggap tidak berguna 106b. Mengaitkan tidak diberi tugas dengan penolakan organisasi 106c. Merasa keberadaan diukur dari kontribusi kerja	Dinamika Peran Profesional			
Enggak... Tapi sebuah nek saya, satu hal itu akan muncul kalau	Menurut saya, sesuatu akan benar-benar	Menghindari	W.S1 /PD.1 07	107a. Menolak larut dalam ketakutan 107b.	Dinamika Peran			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
kita kontinu memikirkan itu dan bakal terjadi.	terjadi jika kita terus-menerus memikirkannya secara kontinu.	Overthinking		Percaya sugesti negatif dapat menjadi kenyataan 107c. Menghindari overthinking	Profesional			
Some day itu akan terjadi, gak ada yang gak mungkin...	Suatu hari hal tersebut pasti akan terjadi, karena tidak ada yang tidak mungkin.	Ketidakpastian Depan	W.S1 /PD.1 08	108a. Menyadari kemungkinan kehilangan pekerjaan 108b. Menerima ketidakpastian masa depan	Dinamika Peran Profesional			
normalnya orang ikut dirinya paling merasa sempurna terus.	Secara alami, seseorang cenderung merasa dirinya paling sempurna dibandingkan orang lain.	Kritik Diri	W.S1 /PD.1 09	109a. Mengkritik manusia yang merasa selalu benar	Dinamika Peran Profesional			
Saya bilang kerja di rumah potong ayam. Sebagai apa? Buruh. Anak-anak saya juga kalau	Saya lebih suka mengatakan bahwa saya bekerja sebagai buruh di rumah	Kesetaraan Identitas	W.S1 /PD.1 1	11a. Merendahkan identitas jabatan 11b. Menolak perlakuan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
ditanya temannya, jawabnya 'Papa kerja di rumah potong ayam'. Saya nggak mau orang tahu jabatan saya terus perlakuannya berbeda ke saya. Saya pengen orang apa adanya ke saya.	potong ayam. Saya tidak ingin orang lain mengetahui jabatan saya agar mereka tidak memberikan perlakuan yang berbeda. Saya ingin orang-orang bersikap apa adanya kepada saya.			istimewa 11c. Ingin diperlakukan setara				
Dan kita mungkin 'wah bos ra diweh' ya itu bakal terjadi.	Terkadang kita merasa atasan tidak memberikan arahan, dan hal itu memang bisa terjadi dalam pekerjaan.	Kehilangan Posisi	W.S1 /PD.1 11	111a. Menyadari kemungkinan kehilangan posisi/kepercayaan	Dinamika Peran Profesional			
Kekuatan sugesti itu nomor satu menurut saya.	Menurut pendapat saya, kekuatan	Keyakinan nilai	W.S1 /PD.1 12	112a. Meyakini sugesti mempengaruhi	Dinamika Peran			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	sugesti adalah faktor yang paling utama.			kehidupan 112b. Menggunakan keyakinan mental sebagai pegangan hidup	Profesional			
Saya sudah menganggap oh aku meh wis sing crita ameh kerja ning X ameh kerja ning X ameh kerja ning X alhamdulillah tembus 9 10 tahun bisa tercapai.	Saya bersyukur karena impian saya untuk bekerja di perusahaan X akhirnya tercapai setelah menunggu selama 9 hingga 10 tahun.	Impian Karier	W.S1 /PD.1 13	113a. Memiliki mimpi bekerja di perusahaan tertentu 113b. Merasa impian kariernya tercapai 113c. Menghubungkan keberhasilan dengan sugesti positif	Dinamika Peran Profesional			
Tidak percaya lagi itu tadi Mbak karena lek tidak percaya seseorang ya sama saya pun ke bawahan saya ke tim saya lek muncul perasaan tidak percaya itu karena tidak puas dengan kinerjanya dia. Terus	Hilangnya rasa percaya biasanya muncul ketika saya merasa tidak puas dengan kinerja tim atau jika mereka melakukan	Evaluasi Kinerja	W.S1 /PD.1 16	116a. Mengaitkan hilangnya kepercayaan dengan performa buruk. 116b. Menilai blunder keputusan sebagai	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
beberapa kali melakukan blunder pengambilan putusan.	kesalahan fatal dalam pengambilan keputusan.			penyebab turunnya trust.116c. Menggunakan standar evaluasi kinerja yang sama kepada bawahan.				
Sama saya juga punya indikator aku wis rada ra dipercaya iki wayahe iki atau asline kalau ketemu masalah kayak menyalahgunakan kepercayaan sudah diberikan ya ya bagaimana caranya kita memperbaiki sebelum itu malah lebih lebih akut atau lebih parah gitu lho.	Saya memiliki indikator tersendiri jika mulai tidak dipercaya. Jika terjadi penyalahgunaan kepercayaan, saya akan segera mencari cara untuk memperbaikinya sebelum masalah tersebut menjadi lebih parah.	Kesadaran Reflektif	W.S1 /PD.1 19	119a. Menyadari tanda-tanda mulai hilangnya kepercayaan.119 b. Menganggap penyalahgunaan kepercayaan sebagai masalah serius.119c. Berusaha memperbaiki keadaan sebelum memburuk.119d . Memiliki kesadaran reflektif	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				terhadap relasi kerja.				
Ya bukan mengandalkan orang lain, beliaunya mungkin tahu... beliaunya tahu kita bisa cuman ada tipe orang yang pinter presentasi, pinter presentasi tapi di lapangannya kurang kan juga ada gitu. Ada yang di lapangannya oke kalau disuruh presentasi kurang atau ya ada yang dua-duanya bisa ya ada.	Kita tidak seharusnya hanya mengandalkan orang lain. Ada tipe orang yang mahir dalam presentasi namun kurang di lapangan, ada yang ahli di lapangan namun kurang dalam presentasi, dan ada pula yang menguasai keduanya.	Kekuatan Lapangan	W.S1 /PD.1 20	120a. Menilai kemampuan orang berbeda-beda.120b. Membandingkan kemampuan presentasi dan kemampuan lapangan.120c. Menyadari dirinya lebih kuat di lapangan daripada tampil formal.120d. Mengakui ada orang yang mampu keduanya.	Dinamika Peran Profesional			
Suatu saat kalau tiba-tiba biasanya tugas nggak dikasih lagi... mm... nggak dikasih lagi ya kita koreksi diri kita apa	Jika suatu saat tugas tidak lagi diberikan kepada kita, maka kita perlu melakukan	Introspeksi Diri	W.S1 /PD.1 25	125a. Merespon kehilangan tugas dengan introspeksi diri.125b. Mencari	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
yang salah apa yang kurang benar.	koreksi diri untuk mengetahui kekurangan atau kesalahan yang telah dilakukan.			kesalahan atau kekurangan pribadi.125c. Tidak langsung menyalahkan organisasi.				
Terus kita baper terus nesu mutu hal-hal dasteran ae ojo clana dasteran ae.	Kita tidak boleh terlalu terbawa perasaan (baper) atau marah secara berlebihan terhadap hal-hal yang sepele.	Kontrol Diri	W.S1 /PD.1 27	127a. Menolak sikap terlalu baper terhadap pekerjaan.127b. Menganggap kemarahan berlebihan tidak produktif.127c. Menggunakan humor untuk meredakan emosi.	Dinamika Peran Profesional			
Kesel sama nggak sih ini... kesal sama nggaknya sih tergantung kita lha kitanya sendiri nek untuk menyikapinya sih ya ndak-ndak ini sih ya itu mau nek kita	Rasa lelah itu relatif, tergantung bagaimana kita menyikapinya. Jika kita terlalu sensitif atau mudah terbawa	Kontrol Emosi	W.S1 /PD.1 28	128a. Menganggap rasa kesal tergantung cara menyikapi.128b. Menekankan pentingnya kontrol	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
baperan ya wis ambyar ndak-ndak usah.	perasaan, maka semuanya akan terasa semakin berat.			diri.128c. Menolak sikap emosional berlebihan.128d. Mengaitkan baper dengan kehancuran emosi sendiri.				
Setidaknya ekosistem yang sudah terjalin itu kita jalankan mana yang belum tepat ditepatkan.	Setidaknya kita harus menjalankan ekosistem yang sudah terbentuk dan memperbaiki hal-hal yang sekiranya belum tepat.	Pendekatan Adaptif	W.S1 /PD.1 31	131a. Berusaha menjalankan sistem yang sudah ada.131b. Melakukan perbaikan seperlunya tanpa merombak total.131c. Memilih pendekatan adaptif dan gradual.	Dinamika Peran Profesional			
Ya saya nggak mau terjadi hal seperti itu lagi ya ya bagaimana caranya...	Saya tidak ingin hal seperti itu terulang kembali, sehingga saya	Keinginan Berkembang	W.S1 /PD.1 34	134a. Tidak ingin kembali mengalami stagnasi.134b. Memiliki	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	harus mencari cara untuk mencegahnya.			keinginan terus berkembang.				
Halo...(Menelpon)	Halo, saya sedang menelepon.	Interupsi Kerja	W.S1 /PD.1 41	141a. Interupsi aktivitas kerja saat wawancara berlangsung.	Dinamika Peran Profesional			
Gak apa-apa Pak.	Tidak apa-apa, Pak.	Redam Emosi	W.S1 /PD.1 47	147a. Menahan atau meredam emosi saat membahas masa lalu.	Dinamika Peran Profesional			
Berontak dulu, lumrah. Tapi kalau atasan sudah bilang 'wis lah garapen', ya saya bantu kerjakan. Kadang hal sepele kayak air mati, harusnya ke teknik tapi lapornya ke PGA, ya tetap kita bantu.	Wajar jika awalnya ada penolakan, namun jika atasan sudah memberikan instruksi, saya akan tetap membantu mengerjakannya. a. Terkadang saya juga membantu menangani hal	Kelancaran Kerja	W.S1 /PD.1 5	15a. Menolak secara emosional di awal 15b. Tetap menjalankan tugas di luar jobdesk 15c. Membantu demi kelancaran kerja	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	sepele seperti masalah teknis air yang seharusnya bukan bagian dari tugas PGA.							
Ya masih sejarah dalam waktu saya sekolah SD itu pernah dapet peringkat kelas itu yang oke.	Saya memiliki catatan prestasi saat duduk di bangku SD, di mana saya pernah mendapatkan peringkat kelas yang cukup baik.	Validasi Kemampuan	W.S1 /PD.1 55	155a. Mengingat prestasi akademik sebagai momen penting.155b. Prestasi menjadi validasi kemampuan diri.	Dinamika Peran Profesional			
Namanya ikut orang ya harus dipaksa masuk (cocok). Paling ya soal kompetensi orang, kalau menurut saya orang ini nggak cocok di posisi tertentu tapi atasan tetap mau dia di situ,	Bekerja dengan orang lain menuntut kita untuk bisa beradaptasi. Jika saya merasa seseorang tidak kompeten di posisi tertentu	Penilaian Kritis	W.S1 /PD.1 6	16a. Menyesuaikan diri dengan kebijakan perusahaan 16b. Memiliki penilaian kritis terhadap kompetensi SDM 16c.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
ya saya kasih catatan (early warning) saja.	namun atasan tetap mempertahankannya, saya akan memberikan catatan sebagai peringatan dini.			Memberikan peringatan sebagai bentuk tanggung jawab				
Ya sudah, lanjut pergulatan berikutnya sebelum lulus Bapak itu pengen aku daftar polisi.	Sebelum lulus, ayah saya sangat berharap agar saya mendaftar sebagai anggota kepolisian.	Harapan Profesi	W.S1 /PD.1 64	Ayah memiliki harapan profesi tertentu (164a)	Dinamika Peran Profesional			
Daripada mandiri, daripada mandiri. Karena yang diuji kita yang SBMPTN ini kan ya dari yang mandiri itu toh.	Saya lebih memilih jalur SBMPTN daripada jalur mandiri, karena persaingan dan kualitas ujiannya lebih menantang.	Seleksi Pendidikan	W.S1 /PD.1 68	Menghindari jalur yang mahal (168a). Memahami sistem seleksi pendidikan (168b).	Dinamika Peran Profesional			
Terus semuanya kan nggak lulus. Iku maneh, heh? Ibuku	Ketika saya gagal, ibu saya kembali	Label Negatif	W.S1 /PD.1 69	Kembali gagal dalam seleksi (169a).	Dinamika Peran			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
kumat maneh, tet-tet label label yang dulu datang lagi.	memberikan label negatif seperti yang pernah saya terima sebelumnya.			Mendapat kembali label negatif dari ibu (169b).	Profesional			
Terus sama Bapak karena kakakku sekali tes SBMPTN itu langsung masuk.	Hal itu terjadi karena kakak saya berhasil lulus tes SBMPTN dalam sekali percobaan.	Perbandingan Saudara	W.S1 /PD.1 71	Dibandingkan dengan saudara (171a)	Dinamika Peran Profesional			
Setahun saya merasa dan aku kan milih psikologi toh. Apa sih psikologi ini apa? Pelajaran psikologi bagaimana kok aku dulu dicap borderline sampe nggak lulus tes psikotesnya polisi apa sih? Bisa masuk, lepas dengan judgement orang-orang yang dulu-dulu itu.	Selama setahun saya mendalami ilmu psikologi untuk memahami mengapa dahulu saya dianggap borderline dan gagal dalam tes psikotes kepolisian. Akhirnya saya berhasil	Pembuktian Diri	W.S1 /PD.1 75	Memilih jurusan psikologi berdasarkan ketertarikan pribadi (175a). Rasa ingin tahu terhadap psikologi (175b). Mencari jawaban atas label masa lalu (175c). Ingin membuktikan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	membuktikan kemampuan saya dan lepas dari penilaian negatif orang lain.			diri terhadap penilaian orang lain (175d).				
Di situ aku masuk kuliah itu semester tiga ketemu dosen-dosen yang merubah mindset saya dan sebagainya itu berubah dari situ. Saya ikut biro psikologi sampai pada momen itu karena hampir keliling Jawa Timur kan. Bapakku bironya bukan Rumah Sakit dr. Soetomo-nya cuma nama bironya Biro dr. Soetomo. Tempatnya di Surabaya. Dia memegang hampir semua, waktu itu pas waktu itu hampir dia	Pada semester tiga perkuliahan, saya bertemu dengan dosen-dosen yang berhasil mengubah pola pikir saya. Saya kemudian bergabung dengan sebuah biro psikologi di Surabaya yang menangani hampir seluruh SMA dan SMK di Jawa Timur.	Perubahan Mindset	W.S1 /PD.1 77	Mendapat figur dosen yang mengubah pola pikir (177a). Aktif dalam biro psikologi (177b). Menjelaskan konteks biro psikologi (177c). Menjelaskan lokasi kerja (177d). Terlibat dalam biro dengan cakupan luas (177e).	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
megang hampir semua SMK dan SMA.								
Semester 4, 5, 6, 5 aku KKN terus 6 dari dosenku biro itu ngomong, 'Wis ndang lulus wis intinya dapet ijazah ndang kerja.' Lah wis baris itu semester 7 tak garap skripsi mari lulus terus wisuda.	Saat saya berada di semester enam, dosen saya menyarankan agar saya segera menyelesaikan kuliah dan mendapatkan ijazah untuk bekerja. Akhirnya, pada semester tujuh saya fokus mengerjakan skripsi hingga lulus dan wisuda.	Orientasi Pragmatis	W.S1 /PD.1 80	22710a. Dorongan dosen untuk segera bekerja22710b. Orientasi pragmatis terhadap pendidikan22710c. Penyelesaian studi secara cepat	Dinamika Peran Profesional			
Wisuda pas saat cari kerja, tapi dari zaman aku kuliah itu berangkat sendiri, golek kos-kosan wis	Sejak masa kuliah hingga mencari kerja, saya sudah terbiasa mandiri,	Daya Tahan	W.S1 /PD.1 81	22711a. Kemandirian sejak kuliah22711b. Adaptasi hidup mandiri22711c.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
dewe golek kos-kosan dewe.	termasuk dalam mencari tempat tinggal atau kos sendiri.			Pembentukan daya tahan pribadi				
Terlepas lulus kuliah ambil kerja pas itu dulu kan karena bironya dekat dengan kaprodi dan kaprodi aku jadi asisten dosen itu satu kontrakan asisten dosen dan dosen-dosen.	Setelah lulus kuliah, saya mendapatkan pekerjaan karena kedekatan biro tempat saya bekerja dengan ketua program studi. Saya bahkan sempat tinggal satu kontrakan dengan asisten dosen dan para dosen lainnya.	Jaringan Karier	W.S1 /PD.1 85	2350a. Relasi akademik membantu akses kerja2350b. Menjadi asisten dosen2350c. Jaringan sosial mendukung karier	Dinamika Peran Profesional			
Oke alah ana tes neng Alfamart, Alfamidi Alfamart recruitment-ne Alfamart kan di setiap toko setiap toko utamanya ada.	Saya mencoba mengikuti tes rekrutmen di Alfamart yang diadakan di	Motivasi Kerja	W.S1 /PD.1 86	2351a. Mulai aktif mencari pekerjaan2351b. Memanfaatkan peluang kerja yang ada2351c.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	toko-toko utamanya.			Motivasi memperoleh pekerjaan				
Ya wis aku itu sama jalan ikut interview yang di Glubot waktu di Glubot itu sainganku dari Ubaya, dari Unair terus dari Universitas dari tempat Mojo juga psikologinya kan lebih oke.	Saya juga mengikuti wawancara di Glubot. Saat itu, pesaing saya berasal dari universitas ternama seperti Ubaya dan Unair yang memiliki program studi psikologi yang sangat baik.	Tekanan Kompetisi	W.S1 /PD.1 87	2352a. Merasa bersaing dengan lulusan kampus besar2352b. Kesadaran posisi kampus sendiri2352c. Tekanan kompetisi profesional	Dinamika Peran Profesional			
Iki ana ya psikologi neng IAIN iso ngaji iso ngaji berarti wis tak dalile iso aku.	Saya merasa memiliki nilai tambah karena sebagai lulusan IAIN, saya memiliki kemampuan dasar agama	Stigma Sosial	W.S1 /PD.1 88	2353a. Stereotip terhadap lulusan IAIN2353b. Candaan sebagai mekanisme pertahanan diri2353c. Kesadaran stigma sosial	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	yang baik selain ilmu psikologi.							
Terus iku ternyata di antara semua orang-orang menurutku kompetibel itu ternyata aku masih loncer.	Ternyata, di antara para kandidat yang kompeten tersebut, kemampuan saya dinilai sangat menonjol.	Peningkatan Efficacy	W.S1 /PD.1 89	2354a. Kejutan atas keberhasilan diri2354b. Merasa mampu bersaing2354c. Peningkatan self-efficacy	Dinamika Peran Profesional			
Barengan ucapannya untuk Alfamart barengan cuma ndak pas timing-nya ndak pas ama di Alfamart.	Waktu pengumuman penerimaan di Alfamart dan tempat lain hampir bersamaan, namun waktunya kurang tepat bagi saya.	Dilema Memilih	W.S1 /PD.1 90	2355a. Mendapat beberapa peluang kerja sekaligus2355b. Dilema memilih pekerjaan2355c. Pertimbangan waktu dan kesempatan	Dinamika Peran Profesional			
Masinis saya nunggu yang dari Glubot itu, di Glubot saya dipanggil terakhir.	Saya menunggu hasil dari Glubot, di mana saya dipanggil	Harapan Peluang	W.S1 /PD.1 93	2358a. Menunggu kepastian karier2358b.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	pada urutan terakhir.			Ketegangan proses seleksi2358c. Harapan terhadap peluang besar				
‘Nah ini Bapak sudah bisa dikatakan 90% diterima di kami di Glubot, Bapak tapi harus ke Jakarta interview dengan waktu itu direktur.’	Saya dinyatakan memiliki peluang 90% untuk diterima di Glubot, namun saya harus berangkat ke Jakarta untuk mengikuti wawancara akhir dengan direktur.	Pengakuan Profesional	W.S1 /PD.1 94	2359a. Pengakuan profesional tingkat lanjut2359b. Kesempatan karier lebih besar2359c. Tuntutan mobilitas kerja	Dinamika Peran Profesional			
Apa aku bujuk kegetan ya Jakarta.	Apa aku terlalu berbohong yah (sampai diterima) di jakarta.	Keraguan Diri	W.S1 /PD.1 95	2360a. Kecemasan menghadapi tantangan besar 2360b. Keraguan terhadap kemampuan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				diri2360c. Reaksi spontan terhadap peluang				
‘Nanti harus membuat project dan itu nanti dipresentasikan ke direktornya.’	Saya diminta untuk membuat sebuah proyek yang nantinya harus dipresentasikan langsung di hadapan direktur.	Tekanan Performa	W.S1 /PD.1 96	2361a. Tuntutan kompetensi profesional tinggi2361b. Tekanan performa kerja2361c. Kebutuhan menunjukkan kemampuan	Dinamika Peran Profesional			
Bulan satu wis rada putus asa ya wis ya tetep tes-tes itu.	Pada bulan Januari, saya sempat merasa hampir putus asa, namun saya tetap berusaha mengikuti berbagai tes pekerjaan.	Persistensi Diri	W.S1 /PD.1 98	2363a. Perasaan putus asa dalam pencarian kerja2363b. Tetap berusaha meski gagal2363c. Persistensi menghadapi tekanan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Temen-temen wis diterima itu beban mental itu datang lagi.	Melihat teman-teman sudah mulai diterima bekerja menjadi beban mental tersendiri bagi saya.	Perbandingan Sosial	W.S1 /PD.1 99	2364a. Tekanan sosial dari keberhasilan teman2364b. Perbandingan sosial negatif2364c. Muncul rasa tertinggal	Dinamika Peran Profesional			
Kalau strukturalnya, saya melapor ke PGA yang wilayah namanya Pak Erik Pras. Cuman kalau secara unit saya juga harus melapor ke Pak Beni selaku kepala unit. Kadang juga melapor ke personalia dan general affair, itu ada kadivnya lagi. Jadi melapor bisa ke atas, ke kiri, atau ke bawah. Tapi kalau secara direct atasan langsung	Secara struktural, saya bertanggung jawab kepada Bapak Erik Pras selaku PGA wilayah. Namun, secara unit saya juga melapor kepada Bapak Beni selaku kepala unit, serta terkadang berkoordinasi dengan kepala divisi	Struktur Kompleks	W.S1 /PD.2	2a. Memiliki banyak jalur koordinasi 2b. Struktur kerja kompleks dan fleksibel	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
ya Pak Erik Pras itu tadi.	Personalia dan General Affair.							
Temen kuliah meskipun satu angkatan pasti akan hilang kalau sudah kerja.	Teman-teman kuliah, meskipun satu angkatan, biasanya akan mulai sibuk dengan urusan masing-masing setelah memasuki dunia kerja.	Realitas Profesional	W.S1 /PD.200	200a. Relasi pertemanan berubah setelah kerja200b. Dunia kerja dipandang kompetitif200c. Realitas sosial profesional	Dinamika Peran Profesional			
Bulan kedua direkom sama yang punya biro psikologi, 'Ono butuh guru BK, meneh teko lamaran interview wah aku dadi guru iki keren.'	Pada bulan kedua, pemilik biro psikologi merekomendasikan saya untuk posisi guru BK. Saya merasa sangat antusias dan menganggap profesi guru adalah hal yang membanggakan.	Harapan Baru	W.S1 /PD.203	203a. Mendapat bantuan jaringan profesional203b. Muncul harapan baru pekerjaan203c. Profesi guru dipersepsikan positif	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Waktu itu jadi guru BK-nya di SMA di SMA sisan, wis pikiranku elek-elek tok metu wis alhamdulillah.	Saya diterima menjadi guru BK di sebuah SMA. Saya merasa sangat bersyukur bisa mendapatkan pekerjaan tersebut.	Optimis me Kerja	W.S1 /PD.2 04	204a. Muncul optimisme setelah peluang kerja204b. Harapan terhadap stabilitas hidup204c. Perubahan emosi dari pesimis menjadi lega	Dinamika Peran Profesional			
Tak telpon yang bapak yang lowongan itu, 'Mas urunge Mas aku gak iso.'	Saya menghubungi pihak yang menawarkan lowongan tersebut untuk menginformasikan bahwa saya tidak bisa mengambil posisi itu.	Keputusan Risiko	W.S1 /PD.2 07	207a. Membatalkan peluang kerja207b. Komunikasi profesional dalam kondisi sulit207c. Keputusan penuh risiko	Dinamika Peran Profesional			
'Lho gak opo-opo tah?' 'Wis gak opo-	Saya sempat memastikan kembali apakah	Sensitivitas	W.S1 /PD.2 08	208a. Perasaan bersalah terhadap	Dinamika Peran			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
opo tenan opo Pak? Temen tah?’	keputusan saya tersebut tidak menjadi masalah bagi mereka.	Interpersonal		pembatalan ^{208b} . Kekhawatiran mengecewakan orang lain ^{208c} . Sensitivitas interpersonal	Profesional			
Wah iku runtuh kabeh buyar kabeh.	Rasanya semua rencana dan harapan saya saat itu menjadi berantakan.	Kehancuran Rencana	W.S1 /PD.2 13	213a. Perasaan kehilangan besar ^{213b} . Kekecewaan terhadap kondisi hidup ^{213c} . Kehancuran rencana pribadi	Dinamika Peran Profesional			
‘Mbek sampeyan ya Le nggih aku budhal.’ Jadi sempet aku ilang sebulan.	Saya memutuskan untuk mendampingi ayah saya dan sempat tidak aktif mencari kerja selama satu bulan.	Pemulihan Emosional	W.S1 /PD.2 15	215a. Masa vakum dari aktivitas karier ^{215b} . Kehilangan arah sementara ^{215c} . Proses pemulihan emosional	Dinamika Peran Profesional			
Wis budhal Bapak wis start dari awal baca koran dulu.	Saya mulai mencari pekerjaan lagi	Adaptasi Kondisi	W.S1 /PD.2 17	217a. Memulai ulang pencarian kerja ^{217b} .	Dinamika Peran			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	dari awal dengan membaca informasi lowongan di surat kabar.			Tidak menyerah setelah gagal ^{217c} . Adaptasi terhadap kondisi baru	Profesional			
Belum ana apa jenenge istilah jobstreet wis ana ya kayak postingan-postingan kayak sekarang lowongan kerja dadi ancara wis start dari awal lagi nyari.	Saat itu belum ada platform seperti Jobstreet, sehingga saya harus berjuang dari awal lagi untuk mencari informasi lowongan kerja.	Upaya Aktif	W.S1 /PD.2 18	218a. Proses mencari kerja secara tradisional ^{218b} . Kesulitan akses informasi kerja ^{218c} . Upaya aktif memperoleh pekerjaan	Dinamika Peran Profesional			
Investasi futures sing emas gold silver mboh opo lah kan mana yang menghasilkan ya oke.	Saya sempat mencoba berinvestasi di bidang berjangka (futures) seperti emas dan perak untuk mencari penghasilan tambahan.	Fokus Keberlangsungan	W.S1 /PD.2 20	220a. Orientasi kerja pada penghasilan ^{220b} . Praktis dalam memilih pekerjaan ^{220c} . Fokus pada keberlangsungan hidup	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Investasi futures sing emas gold silver mboh opo lah kan mana yang menghasilkan ya oke sing nggawa teknik tok belum.	Saya mencoba berbagai peluang investasi yang sekiranya dapat menghasilkan keuntungan.	Fleksibilitas Kerja	W.S1 /PD.2 21	221a. Orientasi pragmatis terhadap pekerjaan221b. Prioritas pada penghasilan dibanding bidang kerja221c. Fleksibilitas menerima pekerjaan	Dinamika Peran Profesional			
Lokasi tempat tes-nya dekat kontrakanku yang di Jemursari Surabaya situ.	Lokasi tempat tes pekerjaan tersebut berada di dekat kontrakan saya di daerah Jemursari, Surabaya.	Kondisi Praktis	W.S1 /PD.2 27	227a. Faktor lokasi mempermudah peluang kerja227b. Kesempatan kerja terasa lebih dekat dan realistis227c. Pengaruh kondisi praktis dalam keputusan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Tes budhal meneh iku wis mulai stage-stage-nya sudah mulai daftar.	Saya mulai mengikuti tahapan-tahapan tes pekerjaan tersebut dari awal.	Konsistensi Seleksi	W.S1 /PD.2 28	228a. Mengikuti proses seleksi bertahap228b. Kesungguhan dalam mencari pekerjaan228c. Konsistensi menghadapi proses panjang	Dinamika Peran Profesional			
Wis Bapak aku tak neng Alfa wae interview terakhir di Alfa itu kan saya diundang jam 9 pagi interview-nya itu kisaran jam 14.	Akhirnya saya memutuskan untuk mengikuti wawancara terakhir di Alfamart. Saya datang pukul 9 pagi, namun baru mendapatkan giliran wawancara sekitar pukul 2 siang.	Komitmen Proses	W.S1 /PD.2 31	231a. Komitmen menjalani proses seleksi231b. Kesabaran menghadapi proses panjang231c. Fokus pada peluang kerja	Dinamika Peran Profesional			
Terus usaha tidak mengkhianati hasil	Usaha dan pengorbanan saya akhirnya	Validasi Perjuangan	W.S1 /PD.2 33	233a. Keyakinan bahwa usaha membuahkan	Dinamika Peran			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
pengorbanan tidak hasil wis diterima itu.	membuahkan hasil; saya dinyatakan diterima bekerja.			hasil233b. Pengorbanan dianggap bermakna233c. Validasi perjuangan hidup	Profesional			
Jadi ndak itu ndak yang begitu opo jenenge gak begitu sing begitu mengikuti perkembangan zaman.	Perusahaan tersebut tidak terlalu mengikuti perkembangan zaman secara dinamis.	Ketidakpuasan Organisasi	W.S1 /PD.2 43	243a. Perusahaan dianggap kurang progresif243b. Minim inovasi organisasi243c. Ketidakpuasan terhadap perkembangan perusahaan	Dinamika Peran Profesional			
Pokoake perusahaan lancar cuan ya wis cukup.	Bagi mereka, yang terpenting adalah operasional perusahaan berjalan lancar dan menghasilkan	Fokus Profit	W.S1 /PD.2 44	244a. Fokus perusahaan pada profit244b. Kurangnya orientasi pengembangan SDM244c. Organisasi	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	keuntungan yang cukup.			berjalan secara pragmatis				
Opo gak ana opo ra ono sing anyar-anyar paling mung ana industri 4.0.	Tidak banyak inovasi baru yang diterapkan, paling hanya sebatas pengetahuan umum mengenai industri 4.0.	Inovasi Organisasi	W.S1 /PD.2 46	246a. Kurangnya inovasi organisasi246b. Pembelajaran kerja terasa monoton246c. Perusahaan dianggap tertinggal	Dinamika Peran Profesional			
Ternyata beneran sing sejawat-sejawatku itu rata-rata sudah jadi paling tidak SPV lah dadi SPV sudah bahkan ada yang manager.	Saya menyadari bahwa rekan-rekan sejawat saya rata-rata sudah mencapai posisi supervisor bahkan manajer.	Evaluasi Diri	W.S1 /PD.2 50	250a. Kesadaran kesenjangan posisi karier250b. Muncul dorongan mengejar perkembangan250c. Evaluasi diri berdasarkan pencapaian orang lain	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Wis opo sih aku mending milih lunga wae nggo ngisi hayati aku.	Hal itu membuat saya berpikir untuk mencari peluang di tempat lain demi pengembangan diri saya.	Makna Pribadi	W.S1 /PD.2 54	254a. Mencari kepuasan batin dalam kerja254b. Keputusan kerja berbasis makna pribadi254c. Meninggalkan pekerjaan demi kebutuhan psikologis	Dinamika Peran Profesional			
Terus jadi saya waktu mengerjakan skripsi tidak terlalu saya seriusi, yang penting saya segera lulus, saya dapat ijazah, saya segera kerja.	Saat mengerjakan skripsi, saya tidak terlalu fokus pada kesempurnaan; yang terpenting bagi saya adalah segera lulus, mendapatkan ijazah, dan bisa segera bekerja.	Alat Formalitas	W.S1 /PD.2 6	26a. Berorientasi cepat bekerja 26b. Pendidikan dipandang sebagai alat formalitas	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Menikmati itu... jujur wae, seringnya memang hasil sugesti. Kayok parasetamol mase pait ya wong ngerti obat-obatane opo kok dipangan karena butuh sembuh. Aku maksa diri melihat sisi nikmatnya supaya tetap waras, supaya sikringku gak pedhot.	Menikmati pekerjaan sering kali merupakan hasil dari sugesti diri. Ibarat meminum obat yang pahit karena ingin sembuh, saya memaksa diri untuk melihat sisi positif agar tetap sehat secara mental dan tidak mengalami kelelahan yang berlebihan.	Berpikir Positif	W.S1 /PD.2 69	Menikmati pekerjaan sebagai hasil self-suggestion (269a). Memaknai penderitaan sebagai sesuatu yang perlu dijalani demi tujuan (269b). Memaksa diri berpikir positif agar tetap stabil mental (269b).	Dinamika Peran Profesional			
Saya sadar abdi negara saingannya se-Indonesia. Ya memang kalau kita pintar-pintar pun kalau dengan yang jampi-	Saya menyadari bahwa persaingan untuk menjadi abdi negara sangatlah ketat di seluruh	Jalur Swasta	W.S1 /PD.2 7	27a. Pesimis terhadap sistem kompetisi CPNS 27b. Memilih jalur swasta	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
jampi tetap ya kalah telak.	Indonesia. Terkadang, kemampuan intelektual saja bisa kalah oleh faktor-faktor non-teknis lainnya.							
Biasanya 'kenyamanan atas ketidakpastian yang sudah terukur' itulah yang menang. Faktor 'lucky' itu rada akeh timbang wong loro mau.	Biasanya, kemampuan untuk merasa nyaman di tengah ketidakpastian yang terukur adalah kunci keberhasilan. Faktor keberuntungan terkadang memiliki peran yang lebih besar daripada sekadar kerja keras.	Risiko Dikenali	W.S1 /PD.2 72	Lebih memilih risiko yang sudah dikenali (272a). Mengakui faktor keberuntungan dalam keputusan hidup (272b).	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Mungkin pas aku merasa sudah 'cukup', sudah 'enough'. Pas aku ngerasa ndak ono maneh ilmu sing masuk. Atau pas nilai-nilai pribadiku wis terlalu jauh benturan mbek kebijakan sing ana.	Saya akan merasa cukup ketika merasa tidak ada lagi ilmu baru yang bisa diserap, atau ketika nilai-nilai pribadi saya sudah terlalu bertentangan dengan kebijakan perusahaan yang ada.	Batas Psikologis	W.S1 /PD.273	Memiliki batas psikologis terhadap pekerjaan (273a). Akan berhenti jika tidak ada perkembangan belajar (273b). Konflik nilai menjadi alasan potensial keluar (273c).	Dinamika Peran Profesional			
Biasanya faktor diri sendiri sing paling menentukan. Diri sendiri itu sing dadi 'Mahkamah Agung' buat ambil keputusan.	Faktor diri sendiri adalah penentu yang paling utama. Diri sendirilah yang menjadi pengambil keputusan akhir dalam setiap langkah yang diambil.	Otoritas Keputusan	W.S1 /PD.274	Diri sendiri sebagai penentu utama keputusan (274a). Menempatkan diri sebagai otoritas tertinggi(274b).	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Karena ini sudah jadi bagian dari identitas. Aku pasti ngerasa tanggung jawab profesional itu kudu diselesaikan sampai tuntas. Sampai 'mari', sebelum benar-bener bisa melepasnya.	Karena pekerjaan ini telah menjadi bagian dari identitas saya, saya merasa memiliki tanggung jawab profesional untuk menyelesaikannya hingga tuntas sebelum benar-benar melepaskannya.	Identitas Diri	W.S1 /PD.275	Pekerjaan menyatu dengan identitas diri (275a). Merasa wajib menyelesaikan tanggung jawab (275b). Sulit meninggalkan pekerjaan sebelum selesai (275c).	Dinamika Peran Profesional			
Itu meyakinkan diri sendiri. Mekanisme pertahanananku agar tidak 'burnout'. Tetap bisa berdiri tegak, kayak 'ujung karet' sing kuat.	Hal itu adalah cara saya meyakinkan diri sendiri sekaligus mekanisme pertahanan agar tidak mengalami kelelahan mental	Resiliensi Diri	W.S1 /PD.279	mekanisme pertahanan diri (279a). Menghindari burnout (279b). Berusaha tetap resilien (279c).	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	(burnout). Saya harus tetap kuat dan teguh dalam menghadapi tekanan.							
Ya kehidupan saya dulu lebih banyak di kampus daripada di kos.	Dahulu, saya menghabiskan lebih banyak waktu untuk beraktivitas di kampus daripada di tempat kos.	Totalitas Kerja	W.S1 /PD.28	28a. Totalitas dalam aktivitas kampus dan kerja	Dinamika Peran Profesional			
Aku bakal ngerasa kehilangan bagian dari diriku sendiri. Label itu wis nempel.	Saya akan merasa kehilangan bagian dari diri saya jika harus melepas pekerjaan ini, karena identitas profesional saya sudah sangat melekat.	Keterlektan Label	W.S1 /PD.282	Kehilangan pekerjaan dipersepsikan sebagai kehilangan diri (282a). Merasa label pekerjaan melekat permanen (282b).	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Pekerjaan ini bukan cuma soal posisi SVP PGA. Soal bagaimana aku ngerasa berguna. 'Ngajari pintar' rasane kayak gitu. Identitas saya sudah terlalu lengket neng kene.	Pekerjaan ini bukan sekadar jabatan SVP PGA, melainkan tentang bagaimana saya bisa merasa berguna bagi orang lain. Identitas saya sudah sangat menyatu dengan lingkungan kerja ini.	Identitas Kuat	W.S1 /PD.2 83	Pekerjaan dimaknai lebih dari jabatan formal (283a). Merasa bernilai melalui pekerjaan (283b). Menikmati peran membantu dan membimbing orang lain (283c). Keterlekatan identitas yang sangat kuat (283c).	Dinamika Peran Profesional			
Melepase ndak bakal semudah membalikkan telapak tangan. Wis dadi bagian dari sejarah urupku.	Melepaskan pekerjaan ini tidak akan semudah membalikkan telapak tangan, karena ini sudah menjadi bagian	Perjalanan Hidup	W.S1 /PD.2 84	Sulit melepaskan pekerjaan (284a). Pekerjaan menjadi bagian perjalanan hidup (284b).	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	penting dalam sejarah hidup saya.							
Dulu masuk ruangan itu ada skripsi, disobek-sobek. 'Ini Rp3 juta, buat lagi.'	Saya teringat pengalaman masa lalu ketika draf skripsi saya disobek-sobek dan saya diminta untuk membuatnya kembali dengan biaya tertentu.	Peluang Akademik	W.S1 /PD.29	29a. Mengalami tekanan keras dalam proses belajar 29b. Mengambil peluang kerja akademik	Dinamika Peran Profesional			
Dulu kan saya juga dipercaya seperti koperasi itu.	Dahulu saya juga pernah diberikan kepercayaan untuk mengelola urusan seperti koperasi.	Tanggung Jawab	W.S1 /PD.30	30a. Mendapat kepercayaan mengelola tanggung jawab	Dinamika Peran Profesional			
Saya ke tukang rombeng, 'Pak, aku ingin merombeng.' ... Lumayan makan	Saya pernah mencoba peruntungan dengan menjual barang bekas	Solusi Kreatif	W.S1 /PD.32	32a. Kreatif mencari solusi 32b. Memanfaatkan peluang kecil	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
bebek. Makan bebek berdua, iya oleh-oleh.	(merombeng) dan hasilnya cukup untuk sekadar makan bebek bersama teman.			32c. Menikmati hasil usaha sederhana				
Masalah itu bukan untuk menyengsarakan kita tapi untuk mendewasakan kita.	Masalah hadir bukan untuk menyengsarakan kita, melainkan sebagai sarana untuk mendewasakan diri.	Proses Pendewasaan	W.S1 /PD.3 3	33a. Memaknai masalah sebagai proses pendewasaan	Dinamika Peran Profesional			
Kalau masalah itu belum selesai ya pasti akan terulang lagi di hidup kita.	Jika suatu masalah belum terselesaikan dengan tuntas, maka masalah tersebut kemungkinan besar akan terulang kembali dalam hidup kita.	Pelajaran Hidup	W.S1 /PD.3 4	34a. Masalah dipandang sebagai pelajaran yang harus diselesaikan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Beliaunya memburu mahasiswa yang mau diajak seperti itu.	Beliau aktif mencari mahasiswa yang bersedia diajak bekerja sama dalam kegiatan tersebut.	Mentor Aktif	W.S1 /PD.3 5	35a. Mentor aktif mencari mahasiswa potensial	Dinamika Peran Profesional			
‘Mas, surat pengantar buat pewawancaraanku, belum ditandatangani dekan. Aku minta ya?’ ... ‘tak kasih stempel palsu dulu.’	Saya pernah meminta tanda tangan dekan untuk surat pengantar wawancara, namun karena situasi mendesak, saya sempat terpikir untuk menggunakan stempel sementara.	Jalan Informal	W.S1 /PD.3 7	37a. Menggunakan jalan informal demi efisiensi 37b. Menoleransi pelanggaran prosedur	Dinamika Peran Profesional			
Sering! Jangan tanya. Di Jomnas itu tidak ada jam. Jam 9, jam 10, jam 11 malam itu minta koordinasi.	Saya sering harus berkoordinasi tanpa mengenal waktu, baik itu	Kesiapsiagaan Tinggi	W.S1 /PD.4	4a. Jam kerja tidak terbatas 4b. Tuntutan kesiapsiagaan tinggi 4c. Rela	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Terkadang ditelepon jam 12 malam, jam 1 pagi. Pernah subuh jam 2 atau jam 3 ada kecelakaan (laka), paginya harus berangkat. Terakhir di Jember, saya sudah koordinasi dan harus siap meskipun itu belum terjadi. Pernah nginep tidur di kantor sini. Tapi ya itu bagian dari tanggung jawab.	jam 11 malam maupun dini hari. Terkadang ada kejadian darurat seperti kecelakaan yang mengharuskan saya segera berangkat. Saya bahkan pernah menginap di kantor demi memastikan tanggung jawab saya terpenuhi.			mengorbankan waktu pribadi 4d. Memaknai tuntutan sebagai tanggung jawab				
Ya pastinya cita-cita yang lebih tinggi. Karena ada yang lebih baik menawari saya ya saya akan mencolot. Di sini lebih baiklah. Lebih baik dari gaji. Secara tanggung jawab ya ya sama sih, meskipun nanti kita	Tentu saya memiliki cita-cita yang lebih tinggi. Jika ada tawaran yang lebih baik, terutama dari segi gaji, saya akan mempertimbang	Peluang Karier	W.S1 /PD.4 7	47a. Memiliki orientasi karier lebih tinggi 47b. Loyalitas dipengaruhi peluang yang lebih baik 47c. Menyadari peningkatan posisi membawa	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
semakin tinggi posisi kan juga pressure-nya kan juga semakin tinggi kan.	kannya untuk pindah. Meskipun posisi yang lebih tinggi tentu membawa tekanan yang lebih besar pula.			tekanan lebih besar				
Ya itu tadi, Mbak. Masalah itu jangan menjadikan kita jadi halangan tapi itu jadi pelajaran hidup. Ya sebut saja Tuhan itu menyentuh kita dari masalah itu bukan sesuatu. Kok masalah sih, Pak, yang disebut menyentuh? Loh kalau kita dikasih kebaikan tidak mungkin ingat Tuhan.	Masalah jangan dianggap sebagai penghalang, melainkan sebagai pelajaran hidup. Terkadang Tuhan menyentuh kita melalui masalah agar kita senantiasa mengingat-Nya, karena saat berada dalam kondisi baik,	Religiusitas Diri	W.S1 /PD.4 9	49a. Masalah dipandang sebagai pembelajaran hidup49b. Religiusitas meningkat saat menghadapi kesulitan49c. Kesulitan dianggap cara Tuhan mengingatkan manusia	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	kita sering kali lupa.							
Awal kaget sih nggak, karena ini bukan perusahaan pertama buat saya. Tinggal menyesuaikan dengan iklimnya. Namanya ikut orang ya dinikmati saja.	Saya tidak merasa kaget dengan lingkungan kerja baru karena ini bukan perusahaan pertama saya. Saya hanya perlu menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang ada dan menjalaninya dengan baik.	Penyesuaian Budaya	W.S1 /PD.5	5a. Tidak terlalu terkejut dengan tekanan kerja 5b. Menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan 5c. Sikap menerima kondisi kerja	Dinamika Peran Profesional			
Tepat. Menilai setelah saya ekspektasiku berarti tak kasih angan-angan sudah pilihan ya. Ya itu tadi ya tidak seindah ceritanya dracin.	Harapan saya terhadap pekerjaan ini ternyata tidak selalu seindah apa yang	Realitas Kerja	W.S1 /PD.5 1	51a. Tetap menganggap keputusan bekerja di perusahaan tepat 51b. Realitas kerja	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	dibayangkan sebelumnya.			tidak seindah ekspektasi awal				
Ya pikirku dulu di biro itu kan masih perusahaan keluarga gitu. Absennya saja masih ceklok. Terus di sini itu saya kiranya sudah kayak di Alfa begitu sudah canggihlah. Ternyata masuk sini absen 'Thank you!', ya Allah kembali lagi.	Awalnya saya mengira sistem di sini sudah canggih seperti di perusahaan besar lainnya. Namun ternyata, sistem absensinya masih terasa konvensional, yang membuat saya sempat merasa terkejut.	Ekspektasi Sistem	W.S1 /PD.5 2	52a. Memiliki ekspektasi perusahaan lebih modern52b. Kecewa karena sistem belum sesuai bayangan	Dinamika Peran Profesional			
Harus tepat. Harus tepat. Karena kita yang memutuskan toh. Masa kita yang memutuskan sendiri kita tidak tepat. Semua kan pilihan. Sudah kita pilih dan ternyata itu tidak memuaskan	Kita harus yakin dengan keputusan yang telah diambil. Segala sesuatu adalah pilihan, dan jika hasilnya tidak sesuai dengan harapan, kita	Konsekuensi Pilihan	W.S1 /PD.5 3	53a. Bertanggung jawab atas keputusan sendiri53b. Menerima konsekuensi pilihan hidup	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
kita ya ya sudah itu sudah pilihan kita.	harus menerimanya sebagai konsekuensi dari pilihan tersebut.							
Tidak harus diulang. Kalau kita ngomong hidup mau diulang, ya itu sesuatu hal yang tidak mungkin bisa berulang. Kalau kita mau ngulang kita berarti protes dengan apa yang sudah diciptakan sama Yang di Atas.	Hidup tidak bisa diulang kembali. Menginginkan hidup untuk diulang sama saja dengan memprotes takdir yang telah ditetapkan oleh Sang Pencipta.	Syukur Hidup	W.S1 /PD.5 5	55a. Menolak penyesalan terhadap masa lalu55b. Menganggap menerima hidup sebagai bentuk syukur	Dinamika Peran Profesional			
Mm... ya, ya berusaha menikmati. Berusaha... ya, ya menikmati sih. Kayak berusaha yang ya menikmati karena sudah pilihan. Jadi itu sudah pilihan, entah di	Saya berusaha menikmati setiap proses dalam pekerjaan, termasuk saat merasa lelah, marah, atau	Mekanisme Coping	W.S1 /PD.5 7	57a. Berusaha menikmati pekerjaan karena dianggap sebagai pilihan hidup. 57b. Melakukan sugesti diri	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
dalamnya itu kita kesel, kita marah, kita tertekan, ya wis anggap aja itu bonus. Anggap itu bonus, atau kenikmatannya di situ. Bukan plusnya yang itu menjadi nikmat, justru yang minusnya itu yang saya berusaha untuk itu pikiran saya supaya menyugesti itu menjadi sebuah nikmat. Iya lah... sama ya proses... ibarat sebuah pilihan, kalau itu sudah pilihan kita, ya sudah, ya harus dinikmati bagaimana baik buruknya di dalam situ ya harus kita enjoy nikmati.	tertekan. Saya menganggap hal-hal negatif tersebut sebagai bagian dari dinamika pekerjaan yang harus dijalani dengan lapang dada. Sugesti positif sangat membantu saya dalam mengubah beban menjadi sesuatu yang bisa dinikmati.			untuk menerima tekanan kerja. 57c. Memaknai kesulitan sebagai bagian dari kenikmatan proses. 57d. Menunjukkan mekanisme coping berbasis penerimaan.				
Kalau menyesal ya menyesal, cuman yang agak sedikit	Saya merasa sedikit menyesal terkait	Ikatan Emosional	W.S1 /PD.6 2	62a. Menyesali keterlambatan mitigasi masalah	Dinamika Peran			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
menyesal... ini sih... Itu sebenarnya kalau dulu ada penyesalan itu karena efisiensi-efisiensi itu lho Mbak. Terus dia bilang dia melihat ada HP tergeletak... terus itu hp nya diambil. Ya memang terlepas dia melakukan kesalahan dan saya rada sedikit terlambat mitigasinya itu. Ya tadi karena ada efisiensi ya... ya penyesalan sedikit terlambat mitigasine ya sudah terjadilah pemecatan.	proses efisiensi yang berujung pada pemecatan seorang karyawan karena masalah pengambilan barang. Penyesalan saya muncul karena saya merasa terlambat dalam melakukan mitigasi atas kejadian tersebut.			bawahan. 62b. Pemecatan dipengaruhi kondisi efisiensi perusahaan. 62c. Memiliki ikatan emosional dengan anggota tim.	Profesional			
Dan memang lek itu worth it diperjuangkan ya diperjuangkan meskipun harus nerjang banyak hal. Tapi wis bener-bener bebane gedhe ya kita	Sesuatu yang layak diperjuangkan harus diupayakan semaksimal mungkin.	Batas Kemampuan	W.S1 /PD.68	68a. Bersedia memperjuangkan bawahan atau pekerjaan yang dianggap layak. 68b. Menyadari batas	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
ganjel ya ngapain. Malah ganjale yang akan dilindas gantian akhirnya kita sendiri yang akan hilang dari peradaban.	Namun, jika bebannya sudah terlalu berat dan tidak lagi memungkinkan untuk dipertahankan, maka kita harus merelakannya agar tidak ikut hancur.			kemampuan dalam membantu orang lain. 68c. Menghindari pengorbanan diri yang terlalu besar.				
Kalau misalkan nggak ada tugas itu yang justru berbahaya. Berbahaya itu sudah kita nggak diharapkan. Tidak diharapkan, tidak dianggap.	Kondisi yang paling berbahaya adalah ketika kita tidak lagi diberikan tugas, karena itu berarti keberadaan kita sudah tidak lagi diharapkan atau dianggap penting oleh perusahaan.	Kebermaknaan Diri	W.S1 /PD.73	73a. Mengaitkan keberadaan tugas dengan kebermaknaan diri di organisasi. 73b. Takut dianggap tidak berguna ketika tidak diberi pekerjaan.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Enggak... Tapi sebuah nek saya, satu hal itu akan muncul kalau kita kontinu memikirkan itu dan bakal terjadi. Kekuatan sugesti itu nomor satu menurut saya. Aku sudah menganggap oh aku meh kerja ning Java. Alhamdulillah tembus 9-10 tahun bisa tercapai.	Saya percaya pada kekuatan sugesti. Jika kita terus memikirkan sesuatu secara positif dan kontinu, hal itu bisa menjadi kenyataan. Contohnya, impian saya untuk bekerja di perusahaan ini akhirnya tercapai setelah penantian panjang.	Keyakinan Diri	W.S1 /PD.7 4	74a. Menolak larut dalam kekhawatiran kehilangan kepercayaan. 74b. Memiliki keyakinan kuat terhadap sugesti dan pikiran positif. 74c. Menghubungkan pencapaian karier dengan kekuatan keyakinan diri.	Dinamika Peran Profesional			
Kalau saya lebih berkiblat pokok pekerjaan beres bagaimana caramu melaluinya itu saya dukung. Kamu mau tidur di jam kerja apa penting saya minta	Prinsip kerja saya adalah yang penting pekerjaan selesai dengan baik. Saya memberikan kebebasan	Fokus Hasil	W.S1 /PD.7 5	75a. Memiliki gaya kepemimpinan yang fleksibel dan berorientasi hasil. 75b. Menilai kinerja berdasarkan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
sesuatu kamu bisa dan tugasmu selesai ya wis.	kepada tim dalam mengatur cara kerjanya, asalkan tanggung jawab terpenuhi tepat waktu.			hasil akhir, bukan proses formalitas.				
Tidak percaya seseorang ya sama saya pun ke bawahan saya lek muncul perasaan tidak percaya itu karena tidak puas dengan kinerjanya dia. Selama indikator itu belum terjun bebas ya kepercayaan saya masih diperhitungkan. Saya juga punya indikator aku wis rada ra dipercaya iki.	Hilangnya kepercayaan kepada bawahan biasanya disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kinerjanya. Saya juga memiliki kepekaan tersendiri untuk merasakan jika kepercayaan atasan terhadap saya mulai berkurang.	Indikator Kinerja	W.S1 /PD.7 6	76a. Menghubungkan kepercayaan dengan performa kerja. 76b. Menilai hubungan kerja berdasarkan indikator kinerja. 76c. Memiliki kesadaran terhadap tanda-tanda penurunan kepercayaan.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Lingkungan yang kita anggap itu paling hebat itu udah di TAP desentralisasi. Kita nggak bisa menciptakan ekosistem baru di lingkungan baru sekeinginan kita. Setidaknya ekosistem yang sudah terjalin itu kita jalankan mana yang belum tepat ditepatkan.	Kita tidak bisa selalu menciptakan ekosistem baru sesuai keinginan kita di lingkungan yang sudah memiliki aturan desentralisasi. Hal terbaik yang bisa dilakukan adalah menjalankan ekosistem yang sudah ada dan memperbaiki bagian yang belum tepat.	Penyesuaian Sistem	W.S1 /PD.8 2	82a. Menyadari budaya kerja sudah terbentuk sebelum dirinya masuk. 82b. Tidak merasa bisa mengubah sistem secara total. 82c. Berusaha menyesuaikan dan memperbaiki sistem yang sudah ada.	Dinamika Peran Profesional			
Yang membuat berat ya nggak ada sih Mbak. Kita harus sering bercermin ke diri kita sendiri. Merasa enak nggak	Tidak ada hal yang benar-benar memberatkan jika kita mau melakukan	Refleksi Diri	W.S1 /PD.8 4	84a. Tidak terlalu terikat secara emosional pada tempat kerja. 84b.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
enak, mampu tidaknya.	refleksi diri untuk mengukur kemampuan dan kenyamanan kita dalam bekerja.			Menekankan refleksi diri dalam mengambil keputusan kerja.				
Tak maksudnya terkadang memang apa ya... lek ini lek cukup banyaku ngerasa masih kurang karena tadi kan dipimpinnya banyak macem-macem ning kene...	Terkadang saya merasa tantangan yang dihadapi masih sangat besar karena harus memimpin berbagai macam karakter di lingkungan ini.	Kompleksitas Kerja	W.S1 /PD.8 6	86a. Merasa tuntutan pekerjaan sangat banyak 86b. Banyaknya tipe pimpinan menyebabkan kompleksitas kerja 86c. Mengalami tumpang tindih arahan	Dinamika Peran Profesional			
Kita buntu kita tanya ke beberapa orang, ke tiga atau empat orang saya orang ke berapa itu sudah akan bisa memberikan jawaban setidaknya kita bisa kecuali kita berkeluh	Jika menghadapi kebuntuan, sebaiknya kita berdiskusi dengan beberapa orang rekan kerja	Dukungan Sosial	W.S1 /PD.8 8	88a. Mencari solusi dengan berdiskusi ke banyak orang 88b. Mengandalkan dukungan sosial saat buntu 88c.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
ke wanita lain itu jangan.	untuk mendapatkan solusi, daripada hanya memendamnya sendiri.			Menghindari curhat ke lawan jenis lain				
Kita sering melengkapi buntu menghadapi bagaimana Bapak Ganjar Pranowo itu gak bisa ditebak itu keputusannya.	Kami sering kali harus berusaha ekstra untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan keputusan pimpinan yang terkadang sulit untuk diprediksi.	Adaptasi Kepemimpinan	W.S1 /PD.90	90a. Menghadapi ketidakpastian keputusan pimpinan 90b. Mengatasi kebingungan secara kolaboratif 90c. Adaptasi terhadap gaya kepemimpinan yang sulit diprediksi	Dinamika Peran Profesional			
Jadi ya ya sampeyan meskipun pertanyaannya sampeyan muaranya sama apa bolak-balik model bentuk gaya-	Meskipun pertanyaan yang diajukan memiliki inti yang sama, cara kita menyikapi	Mindset Pribadi	W.S1 /PD.99	99a. Menyadari inti persoalan ada pada cara menyikapi 99b. Menekankan pentingnya	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
gayanya ya sama sebenarnya tinggal bagaimana kita menyikapinya sendiri itu.	dan menjawabnya akan bergantung pada perspektif masing-masing.			mindset pribadi 99c. Menganggap masalah kerja selalu kembali pada respon individu				
Nggak ana sing ngerasa 'duhh tak utangi ya opo yo aku mau gak iso ya' ya kita harus di di momen itu ya nek ngomong gak bisa ya gak bisa rek kita butuh bantuan ya kita minta bantuan.	Kita tidak perlu merasa sungkan untuk meminta bantuan rekan kerja jika memang merasa tidak mampu menyelesaikan suatu tugas sendirian.	Keterbatasan Diri	W.S1 /PD.1 10	110a. Mengakui keterbatasan diri 110b. Percaya pentingnya meminta bantuan 110c. Tidak memaksakan diri terlihat mampu	Dinamika Peran Profesional			
Bapak dipercaya memang seorang atasan memang harus percaya ke timnya. Dia bisa beratis-support dari timnya toh ya sampaikan di situ dia bisa karena support tim dari	Seorang atasan harus menaruh kepercayaan kepada timnya. Keberhasilan dalam mencapai target (KPI) merupakan hasil kerja keras dan	Kontribusi Kolektif	W.S1 /PD.1 22	122a. Menganggap kepercayaan kepada tim sebagai kewajiban atasan.122b. Menilai keberhasilan	Dinamika Peran Profesional	Kepatuhan terhadap Otoritas, Atasan, dan Jalur Struktural	Normative Commitment (Komitmen Normatif)	

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
struktural di bawahnya. Gak mungkin dong nek seorang atasan mengejar KPI-nya atas kemampuan dia sendiri bullshit. Sama KPI-ku tercapai atas support dari temen-temen juga.	dukungan dari seluruh anggota tim di bawahnya.			atasan berasal dari dukungan bawahan.122c. Menganggap pencapaian KPI bersifat kolektif.122d. Menolak konsep keberhasilan individual dalam organisasi.122e. Menghargai kontribusi tim terhadap pencapaiannya sendiri.				
Iya, menurutku penting banget. Kita satu kesatuan. Terus prinsip atasan bisa milih bawahan he-em tapi bawahan bisa milih atasan gak sapa sing gak gelem atasane apa gak seneng kowe iki	Kerja sama tim sangatlah penting karena kita adalah satu kesatuan. Meskipun bawahan tidak bisa memilih atasannya, namun sinergi	Relasi Kuasa	W.S1 /PD.1 23	123a. Menganggap trust sangat penting.123b. Memaknai organisasi sebagai satu kesatuan.123c. Menyadari relasi kuasa atasan-	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
mindahke atasane gak iso.	di antara keduanya harus tetap dijaga demi kelancaran pekerjaan.			bawahan tidak seimbang.123d. Menganggap bawahan tidak bebas memilih atasan.123e. Menyadari keterbatasan kontrol bawahan terhadap sistem organisasi.				
He-em, ya posisinya ya sudah mungkin dia lebih percaya dengan di situ bisa jadi pimpinan itu melihat kita 'oh ya wis terlalu penuh mungkin diwewhne wong liya' ya nggak papa.	Jika pimpinan memberikan tugas kepada orang lain, mungkin karena beliau merasa beban kerja saya sudah terlalu penuh. Saya tidak mempermasalahkan hal tersebut.	Penerimaan Rasional	W.S1 /PD.1 26	126a. Mencoba memahami keputusan atasan secara rasional.126b. Menganggap pengalihan tugas mungkin karena beban kerja penuh.126c. Berusaha menerima keputusan organisasi tanpa	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				emosi berlebihan.				
Pernah sih. Biasanya kalau sudah lembur terus sampai pagi, siangnya saya pulang lebih awal untuk 'menjaga kewarasan'. Atasan saya yang sekarang juga meskipun gampang ngamuk, tapi enak diajak ngomong.	Saya pernah merasa sangat lelah. Biasanya setelah lembur hingga pagi, saya akan pulang lebih awal di siang hari untuk menjaga keseimbangan mental. Atasan saya saat ini, meski tegas, sangat terbuka untuk diajak berdiskusi.	Kesehatan Mental	W.S1 /PD.13	13a. Pernah merasa tidak loyal 13b. Menjaga kesehatan mental dengan mengambil waktu istirahat 13c. Menilai atasan tetap komunikatif	Dinamika Peran Profesional			
Lingkungan apa? Tim sudah tercipta dari lingkungan sebelumnya kan ya kita tidak bisa sih membuat lingkungan baru di tempat yang	Kita tidak bisa menciptakan ekosistem atau lingkungan kerja baru sepenuhnya sesuai	Penyesuaian Ekosistem	W.S1 /PD.130	130a. Menganggap lingkungan kerja sudah terbentuk sebelum dirinya masuk.130b. Menyadari	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
baru lingkungan yang kita anggap itu paling he-em itu udah di TAP desentralisasi he-em ya itu dan menjalankan sebuah ekosistem yang sudah ada nggak bisa kita menciptakan ekosistem baru di lingkungan baru sekeinginan kita.	keinginan kita di tempat yang baru. Hal terbaik adalah beradaptasi dan menjalankan ekosistem yang sudah ada serta memperbaikinya secara bertahap.			keterbatasan mengubah budaya kerja baru.130c. Menganggap pekerja harus menyesuaikan dengan ekosistem yang ada.130d. Menilai organisasi memiliki sistem yang sudah berjalan.				
Kita tidak bisa lingkungan itu sudah ada kita nggak bisa meng-create lingkungan baru.	Lingkungan kerja sudah terbentuk sedemikian rupa, sehingga kita tidak bisa begitu saja menciptakan lingkungan yang benar-benar baru.	Adaptasi Lingkungan	W.S1 /PD.162	162a. Menyadari keterbatasan mengubah lingkungan sosial.162b. Memilih beradaptasi terhadap lingkungan yang ada.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Kok karena aku borderline, ya berarti aku aku kalah. Manusia kan diciptakan batas-batas kok. Wis, terus nggak lulus kan. Terus Bapak nyoba yang lain IPDN, IPDN tak daftar, IPDN, STAN, sama polisi. Semuanya sama kesimpulannya, nggak diterima. Wis mepet kuliah, pendaftaran kuliah. Terus ama daftar kuliah yang SMPTN, waktu itu SMPTN-ne tes dulu.	Saya harus menerima kegagalan dalam tes kepolisian karena hasil psikotes saya berada di ambang batas (borderline). Saya juga mencoba mendaftar ke IPDN dan STAN, namun hasilnya tetap sama. Akhirnya, saya memutuskan untuk fokus mendaftar kuliah melalui jalur SMPTN.	Kegagalan Berulang	W.S1 /PD.1 66	Menganggap label borderline sebagai kekalahan (166a). Menerima keterbatasan manusia (166b). Mengalami kegagalan berulang (166c). Mencoba berbagai jalur karier (166d). Mengalami penolakan beruntun (166e). Terdesak waktu menentukan masa depan (166f). Mencoba jalur pendidikan formal (166g).	Dinamika Peran Profesional			
Nek dhuwur waktu itu kan ndak tahu assesment itu harus S2	Dahulu saya belum memahami	Keterbatasan	W.S1 /PD.2 37	237a. Merasa belum sepenuhnya	Dinamika Peran			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
itu kan makanannya anak-anak MPI toh iya magister.	bahwa untuk melakukan asesmen tingkat tinggi diperlukan kualifikasi pendidikan minimal S2 Magister Psikologi Industri.	Pendidikan		memenuhi standar formal ^{237b} . Kesadaran keterbatasan pendidikan ^{237c} . Tetap mampu meski bukan lulusan magister	Profesional			
Sejatine sampeyan siji-sijine wong sing tak andalke dalam bagian ini.	Sebenarnya, Anda adalah satu-satunya orang yang saya andalkan untuk menangani bagian ini.	Orang Kepercayaan	W.S1 /PD.2 53	253a. Menjadi orang kepercayaan organisasi ^{253b} . Memiliki peran penting dalam perusahaan ^{253c} . Pengakuan dari atasan	Dinamika Peran Profesional			
Minimal apa yang beliau minta itu bisa tercapai, Mbak. Kan jenis macam-macam atasan kan banyak, mulai dari yang	Hal terpenting adalah memenuhi ekspektasi dan permintaan atasan. Atasan	Ekspektasi Atasan	W.S1 /PD.3	3a. Berorientasi memenuhi ekspektasi atasan 3b. Menyesuaikan gaya kerja	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
demokratis, diktator, atau cukup sekedar permintaannya beliau kita bisa penuhi atau tidak. Kalau di atasan yang sekarang ini, beliau kalau minta suatu hal ya apa yang beliau minta dan biasanya kalau ada second opinion kita berikan juga, beliau lebih suka seperti itu. Yang penting kalau baik atasan atau siapa yang minta sesuatu ya yang diminta dia sudah terpenuhi, itu sudah cukup. Perlu dikustomisasi kalau mungkin ada kemungkinan yang beliau minta itu belum ada, umpamanya data lembur, kita berikan	saya saat ini sangat menghargai jika saya memberikan pendapat kedua atau data pendukung tambahan, seperti data lembur, untuk melengkapi permintaannya.			dengan tipe atasan 3c. Memberikan usaha tambahan melalui data pendukung				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
data-data penunjang lainnya.								
Bosnya HR sekarang atasannya Pak Erik itu kan namanya Pak Budi Rahyono. Beliau sangat inspiratif sih beliau itu ngomong kita dalam mengejar target, katakanlah kita mau sampai ujung sana nih. Kita bisa saja kita lompat dari sini ke sana. Tapi belum tentu kamu nanti dari proses kalau lompat di sini ke sana kamu di sana mendaratnya dengan baik. Kalau kamu keleset jatuh patah kakimu bagaimana? Apakah tidak lebih enak kamu jalan jalan sedikit demi sedikit	Bapak Budi Rahyono adalah sosok yang inspiratif. Beliau mengajarkan bahwa dalam mencapai target, proses yang dilakukan secara bertahap jauh lebih aman dan berkelanjutan daripada mencoba melompat secara instan namun berisiko mengalami kegagalan fatal.	Proses Bertahap	W.S1 /PD.4 6	46a. Terinspirasi dari atasan46b. Menghargai proses bertahap46c. Menghindari cara instan dalam mencapai tujuan	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
sampai bisa sampai sana?								
Ya disyukuri saja. Justru kalau nggak ada tugas itu yang berbahaya, berarti kita tidak disukai atau tidak dipercaya atasan lagi. Kebanyakan tugas itu nggak enak, tapi nggak ada tugas lebih berbahaya.	Kita harus bersyukur atas tugas yang diberikan. Kondisi yang mengkhawatirkan justru saat kita tidak lagi diberikan tugas, karena itu bisa berarti hilangnya kepercayaan dari atasan. Meskipun beban tugas terasa berat, namun tidak memiliki tugas sama sekali jauh lebih berbahaya bagi karier.	Beban Kerja	W.S1 /PD.6	6a. Memaknai banyak tugas sebagai bentuk kepercayaan 6b. Takut kehilangan kepercayaan atasan 6c. Menormalisasi beban kerja tinggi	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Lek iki ngomong rada vulgar ya... 'Kowe ki entuk uwongmu kowe wis sampai sori gak iso berdiri kowe ki'. Kita masih punya struktur pimpinan di atas kita. Kalau nanti si diputuskan dia yang salah lho, dosanya kan dibagi.	Dalam struktur organisasi, kita memiliki pimpinan di atas kita. Jika terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan, maka tanggung jawab tersebut akan ditanggung bersama sesuai dengan tingkatan pimpinan yang terlibat.	Struktur Organisasi	W.S1 /PD.65	65a. Mengakui keterbatasan diri dalam menyelesaikan masalah. 65b. Mengandalkan struktur organisasi ketika mengalami kebuntuan. 65c. Membagi tanggung jawab keputusan dengan atasan.	Dinamika Peran Profesional			
Atasan memang harus percaya ke timnya. Gak mungkin dong nek seorang atasan mengejar KPI-nya atas kemampuan dia sendiri bullshit. KPI-	Seorang atasan harus menaruh kepercayaan penuh kepada timnya. Keberhasilan dalam mencapai	Dukungan Bawahan	W.S1 /PD.78	78a. Menganggap keberhasilan atasan bergantung pada tim. 78b. Menyadari	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
ku tercapai atas support dari temen-temen juga.	target (KPI) merupakan hasil kerja keras dan dukungan dari seluruh anggota tim, bukan semata-mata kemampuan individu atasan tersebut.			pentingnya dukungan bawahan dalam pencapaian target.				
Prinsip atasan bisa milih bawahan tapi bawahan bisa milih atasan gak. Banyak cara bagaimana mendapatkan kepercayaan konsistensinya. Kita berusaha mencoba jadi opininya dia apa kesenangannya dia apa.	Meskipun bawahan tidak bisa memilih atasannya, kita bisa membangun kepercayaan dengan menunjukkan konsistensi kerja dan berusaha memahami perspektif serta preferensi atasan.	Konsistensi Trust	W.S1 /PD.7 9	79a. Menyadari relasi kuasa yang tidak seimbang dalam organisasi. 79b. Berusaha memahami preferensi atasan untuk menjaga hubungan kerja. 79c. Menekankan konsistensi untuk mempertahankan kepercayaan.	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Kalau tiba-tiba biasanya tugas nggak dikasih lagi ya kita koreksi diri kita. Mungkin dia lebih percaya dengan yang lain. Ya nggak papa. Terus kita baper terus nesu mutu hal-hal dasteran ae ojo.	Jika tugas tidak lagi diberikan kepada kita, kita harus melakukan evaluasi diri daripada bersikap terlalu sensitif atau marah. Mungkin atasan sedang memberikan kepercayaan kepada rekan yang lain, dan kita harus menerimanya dengan profesional.	Evaluasi Diri	W.S1 /PD.80	80a. Merespons kehilangan tanggung jawab dengan evaluasi diri. 80b. Berusaha menerima keputusan atasan secara rasional. 80c. Menolak terlalu emosional terhadap perubahan peran kerja.	Dinamika Peran Profesional			
Lek gak sanggupe bukan gak sanggup, kayak jam e kurang.	Kendala yang dihadapi biasanya bukan karena ketidakmampuan, melainkan	Kapasitas Waktu	W.S1 /PD.85	85a. Tidak merasa tidak mampu bekerja 85b. Merasa keterbatasan utama ada pada	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	karena keterbatasan waktu yang tersedia.			waktu 85c. Beban kerja dipersepsikan sebagai persoalan kapasitas waktu				
Bapak ini, bapak ini, tumpang tindih ini harus ini ini dikelola ini. Oke wis kita ya masih kita upayakan sih lek bener-bener penat iki ini bener sih balik lagi ya itu berapa filosofi yang tak pelajari di kehidupan yang sebelumnya...	Saya berusaha mengelola berbagai tugas yang tumpang tindih dengan menerapkan filosofi hidup yang telah saya pelajari sebelumnya, terutama saat merasa sangat penat.	Filosofi Hidup	W.S1 /PD.8 7	87a. Menghadapi banyak tuntutan dari atasan berbeda 87b. Merasa pekerjaan tumpang tindih 87c. Tetap berusaha mengelola situasi 87d. Menggunakan filosofi hidup sebagai coping stress	Dinamika Peran Profesional			
Belum, belum-belum lha nek saya tidak ada sih tidak ada kasih ada baik sebelah kiri saya	Saya merasa sangat terbantu oleh rekan kerja di sekitar saya	Rekan Suportif	W.S1 /PD.8 9	89a. Memiliki rekan kerja/atasan yang suportif	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
juga beliau baik sekali. Iyo beliau itu kalau saya buntu itu mudeg beliau yang jadi tempat untuk bagaimana ini Pak baiknya gitu kan.	yang sangat baik. Beliau selalu menjadi tempat berdiskusi dan memberikan solusi saat saya menghadapi kebuntuan dalam pekerjaan.			89b. Menjadikan orang tertentu tempat konsultasi 89c. Tidak memendam masalah sendiri				
Dosa ya dipikir belakanganlah.	Mengenai konsekuensi dari sebuah tindakan, terkadang kita harus fokus pada penyelesaian tugas terlebih dahulu.	Penyelesaian Masalah	W.S1 /PD.3 8	38a. Menunda pertimbangan moral demi penyelesaian masalah	Dinamika Peran Profesional			
Nah, momen seperti itulah yang diperlukan untuk ya kalau kebijakan apa ini tidak sesuai ya sudah diikuti	Jika ada kebijakan yang dirasa kurang sesuai, sebaiknya kita	Kewajiban Profesional	W.S1 /PD.4 2	42a. Filosofi 'menjadi air' sebagai bentuk adaptasi 42b. Memilih	Dinamika Peran Profesional	Kesadaran Etis, Kewajiban Moral, dan Norma		

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
dulu. Biar berkata air. Air kalau dipaksa untuk memasuki sebuah benda atau ini kan ya tidak bisa. Tapi kalau sampeyan dengan alat, oh ya air ini diletakkan di gelas. Kalau sampeyan cepat-cepat begini kan pecah kaku kan? Ya sudah kalau gelas itu, oh ya pakai gelas yang lain, cilik, diletakkan di situ, kan bisa. Nah, itu sih, kalau kebijakan itu tidak bisa ya sudah diikuti dulu ya kita ikuti. Tetap nempel biji paling ngeyel itu sudah menempel di saya. Karena pasti apa-apa ngeyel dulu, karena saya membayangkan oh ini	mengikutinya terlebih dahulu sambil mencari cara untuk menyesuaikan ya secara perlahan, ibarat mengalirkan air ke dalam wadah yang tepat. Saya menyadari bahwa saya cenderung kritis terhadap hal yang tidak relevan, namun saya tetap berusaha mengembangkan strategi agar kebijakan tersebut tetap bisa berjalan dengan bantuan rekan-rekan yang			mengikuti kebijakan meskipun tidak sepakat ^{42c} . Memiliki kecenderungan kritis/ngeyel ^{42d} . Tetap membantu implementasi kebijakan organisasi ^{42e} . Kesadaran bahwa pekerjaan adalah kewajiban profesional		Timbal Balik		

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
tidak sesuai tidak relate tapi PR saya juga kalau itu harus jalan bagaimana caranya ini saya harus mendevelop ke orang-orang yang sepemikiran dengan saya harus mendevelop ya butuh effort ya memang ya sudah ya kalau sudah capek capek ya sudah kita kan digaji di sini.	sepemikiran, meskipun membutuhkan usaha yang besar.							
Ya kalau harus pecat orang. Karena di sini kan tidak harus orang itu dipecat. Itu beberapa kali memang hati nurani itu berkata 'lek bisa ojo dipecat, coba dipindah' dan sebagainya. Kalau itu sudah diputuskan untuk harus dieksekusi, ya	Mengambil keputusan untuk memberhentikan seseorang adalah hal yang sangat berat bagi hati nurani. Saya selalu mengupayakan opsi lain seperti mutasi sebelum benar-benar	Konflik Moral	W.S1 /PD.5 8	58a. Pemecatan karyawan dipersepsikan sebagai keputusan paling berat. 58b. Memiliki konflik moral antara tugas dan hati nurani. 58c. Berusaha mencari	Dinamika Peran Profesional			

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
bagaimana lagi. Ya balik ke yang pertanyaan sampeyan tadi, apa ada putusan sampeyan dadi ya dinikmati, tapi ya namanya manusia punya tatanan hati ya memang iku, masalah kita ngomong tega nggak tega ya harus tega.	melakukan eksekusi pemecatan. Namun, jika keputusan sudah bulat, saya harus bersikap tegas dan profesional meskipun secara manusiawi terasa berat.			alternatif sebelum pemecatan dilakukan. 58d. Tetap menjalankan keputusan organisasi meskipun berat secara emosional.				

LAMPIRAN VII

Kategorisasi dan Pemadatan Fakta Subjek 4

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Paling terasa itu rasa punya perannya, Mbak. Di sini orang-orang nyari saya kalau ada masalah. Kalau saya di rumah saja, saya merasa bukan siapa-siapa lagi.	Hal yang paling saya rasakan adalah perasaan memiliki peran, Mbak. Di sini, orang-orang mencari saya jika ada masalah. Apabila saya hanya di rumah, saya merasa tidak berarti lagi.	Peran Kerja Bermakna	W.S1/PE.100	100a. Merasa memiliki peran penting di lingkungan kerja100b. Pekerjaan memberikan rasa dibutuhkan100c. Kehilangan pekerjaan dipersepsikan sebagai kehilangan makna sosial100d. Identitas diri sebagian terbentuk melalui peran kerja	Keterikatan Emosional & Kebanggaan	Keterikatan Emosional, Kebanggaan, dan Kenyamanan Lingkungan Kerja	Affective Commitment (Komitmen Afektif)	Dinamika Loyalitas Karyawan

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
(Menghela napas panjang) Jujur ya Mbak... yang paling berat itu menjaga semangat. Fisik mungkin masih bisa dipaksa, tapi menjaga supaya hati tetap pengen kerja dengan tulus itu berat sekali kalau sudah jenuh bertahun-tahun.	(Menghela napas panjang) Sejujurnya, menjaga semangat adalah hal yang paling berat. Meskipun fisik masih bisa dipaksakan, menjaga ketulusan hati dalam bekerja sangatlah sulit ketika sudah merasa jenuh selama bertahun-tahun.	Kelelahan Emosional Kerja	W.S1/PE.102	102a. Kesulitan utama adalah menjaga motivasi intrinsik kerja102b. Fisik masih dapat dipaksa bekerja102c. Kejenuhan jangka panjang mengikis ketulusan bekerja102d. Mengalami kelelahan emosional mendalam				
Iya, pekerjaan rutin tidak masalah, tapi kalau itu-itu saja ya bosan. Kecuali kalau saya didoktrin jadi admin, ya saya	Pekerjaan rutin sebenarnya tidak menjadi masalah, namun akan terasa membosankan jika terus-menerus sama.	Kejenuhan Pekerjaan Monoton	W.S1/PE.15	Tidak masalah dengan pekerjaan rutin (15a) Merasa bosan jika pekerjaan monoton (15b) Sempat tergoda				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
tidak akan berpikir macam-macam. Teman sebelah saya ini sudah manajer, saya belum, itu sempat jadi godaan juga. Tapi ya sudahlah, lingkungan manajer di sekitar saya sering luar kota, sedangkan saya jarang. Itu juga yang bikin jenuh kadang-kadang.	Seandainya saya ditugaskan sebagai admin, saya tidak akan berpikir macam-macam. Saya sempat merasa tergoda karena rekan kerja saya sudah menjadi manajer sedangkan saya belum. Namun, saya menyadari bahwa lingkungan manajer di sekitar saya sering ditugaskan ke luar kota, sementara saya jarang. Hal itulah yang terkadang menimbulkan rasa jenuh.			jenjang jabatan manajer (15c) Merasa jenuh melihat lingkungan kerja berbeda (15d)				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Biasa saja.	Kondisinya biasa saja.	Rendah Kebanggaan Organisasi	W.S1/PE.18	Tidak memiliki rasa bangga berlebihan terhadap perusahaan (18a)				
Ya, bisa kerjanya monoton banget. Itu-itu aja. Jadi nggak ada ibaratnya belum dikasih kesempatan untuk mengembangkan diri, terus dia... temen-temen lain kok udah pada ikut ini, kita kok belum? Kayak gitu-gitu sih.	Pekerjaan ini memang terasa sangat monoton karena tugasnya hanya itu-itu saja. Saya merasa belum diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, sementara rekan-rekan yang lain sudah mendapatkan kesempatan tersebut. Hal-hal seperti itulah yang saya rasakan.	Kurang Pengembangan Diri	W.S1/PE.25	(25a) Pekerjaan terasa monoton. (25b) Tidak mendapat kesempatan pengembangan diri (25c) Membandingkan diri dengan rekan kerja (25d) Muncul rasa tertinggal dari rekan kerja				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Nggak sih, saya nggak orang yang pilih-pilih lingkungan ‘Oh aku pengen lingkungan yang nyaman, lingkungan yang ini’, nggak sih, biasa aja.	Saya bukan tipe orang yang memilih terhadap lingkungan kerja. Saya tidak menuntut lingkungan yang sangat nyaman atau kriteria tertentu; bagi saya semuanya biasa saja.	Abaikan Kenyamanan Lingkungan	W.S1/ PE.34	34a. Tidak terlalu mempertimbangkan kenyamanan lingkungan kerja				
Iya, nggak masalah. Ya kita bisa menyesuaikan lah. Karena saya bukan tipikal orang yang apa ya... harus lingkungan menyesuaikan saya, nggak. Saya selalu saya menyesuaikan lingkungan.	Hal tersebut tidak menjadi masalah karena saya dapat menyesuaikan diri. Saya bukan tipe orang yang menuntut lingkungan untuk menyesuaikan dengan saya, melainkan saya yang selalu	Adaptasi Lingkungan Kerja	W.S1/ PE.35	35a. Menyesuaikan diri dengan lingkungan 35b. Tidak menuntut lingkungan mengikuti dirinya 35c. Mengutamakan adaptasi				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan.							
Iya betul, sudah masuk ke dalam KPI-nya. Cuma ya itu tadi, kita konseptor ya pekerjaannya follow up, kalau ada kendala kita kasih masukan ke teman-teman di unit seperti apa.	Hal tersebut memang sudah termasuk dalam KPI. Sebagai konseptor, tugas kami adalah melakukan tindak lanjut (<i>follow up</i>) dan memberikan masukan kepada rekan-rekan di unit apabila terdapat kendala.	Tanggung Jawab KPI	W.S1/PE.5	Jobdesk sudah masuk KPI (5a) Pekerjaan utama berupa follow up dan monitoring (5b) Memberi masukan kepada unit jika ada kendala (5c)				
Penting banget, supaya kalau kita ‘ditembak’ dapat data dari mana, ya dari produksi Pak. Intinya mengamankan kita sendiri dan	Data dari bagian produksi sangat penting agar kita memiliki dasar yang kuat saat dimintai pertanggungjawaban. Intinya, hal	Koordinasi Antar Departemen	W.S1/PE.9	Koordinasi penting untuk keamanan kerja (9a) Menjaga hubungan antar departemen (9b) Berhati-hati dalam				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
mengamankan mereka. Jangan sampai data yang kita kasih justru menyalahkan mereka, makanya penting diperhalus bahasanya. Itu juga tergantung kultur perusahaan sih.	ini bertujuan untuk melindungi diri kita sendiri maupun mereka. Kita harus memperhalus bahasa agar data yang diberikan tidak menyudutkan mereka. Hal ini juga sangat bergantung pada budaya perusahaan.			penyampaian data dan bahasa (9c) Dipengaruhi kultur perusahaan (9d)				
Ya adaptasi. Kemarin juga berubah semua cara kerja kita, sekarang banyak laporan tertulis dan tersistem, ya kita ikuti selama itu bagus. Yang susah itu	Kami melakukan adaptasi terhadap perubahan cara kerja, di mana saat ini banyak laporan yang bersifat tertulis dan tersistem. Kami akan mengikuti	Adaptasi Sistem Baru	W.S1/PE.20	Berusaha beradaptasi dengan perubahan sistem kerja (20a) Menerima sistem baru selama dianggap baik (20b) Kesulitan	Investasi Waktu & Senioritas	Investasi Waktu, Senioritas, dan Persepsi Risiko Kerugian Keluar	Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)	

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
membiasakan teman-teman di unit karena karakternya macam-macam, butuh berbulan-bulan buat follow up.	perubahan tersebut selama memberikan dampak positif. Tantangan terberat adalah membiasakan rekan-rekan di unit karena karakter mereka yang beragam, sehingga membutuhkan waktu berbulan-bulan untuk melakukan tindak lanjut.			membiasakan unit terhadap perubahan (20c) Membutuhkan follow up jangka panjang (20d)				
Ya cuma itu aja, menguatkan diri udah gitu aja. Wis ini hubungannya antara menata hati ini.	Saya hanya berusaha menguatkan diri dan menata hati dalam menghadapi situasi ini.	Kejelasan Alur Kerja	W.S1/PE.30	30a. Menguatkan diri sendiri 30b. Menata hati untuk bertahan 30c. Mengelola emosi secara mandiri				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Sempat, ya kita mencari-cari aja. Mencari kalau ada peluang yang oke ya itu. Sekarang tuh kalau ada peluang ya tak ambil tapi lihat dulu, cuma ya selama di sini masih oke ya nggak masalah.	Saya sempat mencari peluang lain yang lebih baik. Saat ini, saya akan mempertimbangkan peluang yang ada, namun selama kondisi di sini masih kondusif, hal tersebut tidak menjadi masalah.	Efisiensi Kerja Tim	W.S1/ PE.32	32a. Pernah mencari peluang kerja lain 32b. Tetap terbuka pada kesempatan baru 32c. Memilih bertahan selama kondisi masih baik				
Aku mulai 2018, berarti sekarang sudah 8 tahun ya. Sempat pindah-pindah, terutama sih pernah di operasional, pernah pegang project SAP gitu.	Saya mulai bekerja sejak tahun 2018, sehingga saat ini sudah berjalan selama 8 tahun. Saya sempat berpindah posisi, terutama di bagian operasional dan pernah	Komitmen Tugas Utama	W.S1/ PE.4	Sudah bekerja selama 8 tahun (4a) Pernah berpindah posisi kerja (4b) Pernah menangani operasional dan project SAP (4c)				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	menangani proyek SAP.							
Pertama sudah sing jelas sudah ada cicilan itu sih yang paling utama.	Alasan utamanya adalah karena saya sudah memiliki tanggungan cicilan yang jelas.	Fokus Target Kerja	W.S1/PE.49	49a. Cicilan menjadi alasan bertahan				
Tetep tetep. Soale selama nggak ada peluang atau nggak ada ya ini kalau masih ya sini intinya paling paling oke lah daripada yang di luar sana.	Saya tetap bertahan di sini karena selama belum ada peluang yang lebih baik, tempat ini merupakan pilihan yang paling optimal dibandingkan di luar sana.	Disiplin Waktu Kerja	W.S1/PE.50	50a. Bertahan karena belum ada peluang lebih baik50b. Menganggap perusahaan sekarang masih paling baik				
Itu dapat opportunity baru dapat peluang baru gitu.	Hal tersebut memberikan kesempatan atau peluang baru bagi saya.	Profesionalisme Kerja	W.S1/PE.55	Keinginan berpindah jika ada peluang (55a)				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				Keterbukaan terhadap kesempatan (55b)				
Ya benar-benar ingin, benar-benar ingin.	Saya benar-benar menginginkan hal tersebut.	Hubungan Rekan Kerja	W.S1/PE.59	64367a. Bertahan karena keinginan pribadi 64367b. Loyalitas berasal dari motivasi internal				
P: "...apakah Bapak masih tetap memilih di sini?" N: "Sampai saat ini dengan kondisi itu ya masih tetap, masih tetap di sini."	P: "...apakah Bapak masih tetap memilih di sini?" N: "Dengan kondisi saat ini, saya masih tetap memilih untuk bertahan di sini."	Dukungan Sosial Kantor	W.S1/PE.61	641a. Tetap bertahan meski ada tekanan hidup 641b. Stabilitas kerja tetap dipilih				
P: "Kalau misalkan kita kesampingkan	P: "Jika kita mengesampingkan alasan-alasan	Konflik Peran Kerja	W.S1/PE.62	642a. Pilihan bertahan tetap				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
dulu alasan-alasan itu?" N: "Masih tetap di sini."	tersebut?" N: "Saya akan tetap bertahan di sini."			ada tanpa faktor eksternal				
P: "...pilihan yang bebas atau pilihan yang terbatas?" N: "Ya karena dari saya sendiri juga... ini kan perusahaan besar yang di mana minim collapse-lah."	P: "...pilihan yang bebas atau pilihan yang terbatas?" N: "Bagi saya, ini adalah perusahaan besar yang memiliki risiko kebangkrutan yang sangat minim."	Manajemen Stres Kerja	W.S1/PE.63	643a. Tidak merasa terpaksa bertahan 643b. Ukuran perusahaan memberi rasa aman 643c. Stabilitas organisasi meningkatkan keyakinan bekerja				
Pewawancara: Oke oke Pak, ternyata sudah selesai, sudah jam sembilan. Oke wis oke terus.	Pewawancara: Baik Pak, sesi ini sudah selesai karena sudah menunjukkan pukul sembilan. Terima kasih.	Kepuasan Fasilitas Kantor	W.S1/PE.84	84a. Wawancara diakhiri setelah eksplorasi pengalaman kerja selesai84b. Menunjukkan suasana				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategoris asi	Subtema	Tema
				wawancara yang cair dan informal				
Pak Eka: Oalah... iya, Mbak. Monggo, kalau cerita pengalaman ya saya sampaikan apa adanya saja yang saya alami sehari-hari.	Pak Eka: Baik Mbak, saya akan menyampaikan pengalaman yang saya alami sehari-hari apa adanya.	Keaman an Lingkun gan Kerja	W.S1/ PE.86	943941a. Bersedia terbuka menceritakan pengalaman nyata943941b. Menunjukkan sikap kooperatif dalam wawancara9439 41c. Menekankan pengalaman sehari-hari sebagai sumber cerita				
Pernah, tapi karena tuntutan ekonomi ya mau bagaimana lagi. Sebenarnya tawaran di luar banyak yang lebih tinggi, tapi di sini	Saya pernah terpikir untuk pindah karena tuntutan ekonomi, meskipun banyak tawaran	Budaya Organis asi Positif	W.S1/ PE.14	Pernah mengalami penurunan loyalitas (14a) Bertahan karena tuntutan ekonomi (14b)	Kesejahter aan Finansial	Pertimbang an Kompensa si, Finansial, dan Kesejahter		

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
lingkungannya enak dan lebih sustainable. Dulu sempat mau pindah karena bos saya tipikal orang yang cari aman, tidak mau tantangan, saya sempat merasa ‘Kok gini-gini saja?’. Tapi istri suruh sabar, ya akhirnya bertahan sampai sekarang. Alhamdulillah kemarin bisa keliling 12 unit, ada variasi lah jadi tidak bosan.	di luar dengan gaji lebih tinggi. Namun, saya memilih bertahan karena lingkungan di sini nyaman dan lebih berkelanjutan. Dulu saya sempat merasa jenuh karena atasan saya cenderung mencari aman dan menghindari tantangan. Atas saran istri untuk bersabar, saya akhirnya bertahan. Alhamdulillah, kemarin saya berkesempatan berkeliling ke 12 unit sehingga			Ada tawaran kerja lain dengan gaji lebih tinggi (14c) Lingkungan kerja dianggap nyaman dan stabil (14d) Sempat bosan dengan gaya kepemimpinan atasan (14e) Dukungan istri membuat tetap bertahan (14f) Variasi pekerjaan mengurangi kejenuhan (14g)		aan Ekonomis		

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	ada variasi pekerjaan.							
Seharusnya jangan perhitungan sama pekerjaan. Selama mampu dan kreatif ya lakukan saja. Dan yang penting sabar, karena kita bukan owner. Anak-anak zaman sekarang (Gen Z) kadang tidak cocok sedikit langsung keluar. Memang bagus punya idealisme, tapi pikirkan aspek lain juga, misal soal biaya orang tua atau keluarga. Kalau mau keluar, cari dulu penggantinya baru keluar, jangan baperan.	Kita sebaiknya tidak terlalu perhitungan dalam bekerja. Selama kita mampu dan kreatif, lakukanlah pekerjaan tersebut dengan sabar karena kita bukan pemilik perusahaan. Generasi muda saat ini terkadang mudah menyerah hanya karena masalah kecil. Memiliki idealisme itu baik, namun aspek lain seperti tanggung jawab terhadap	Loyalitas Terhadap Perusahaan	W.S1/PE.24	Loyalitas berarti tidak terlalu perhitungan dengan pekerjaan (24a) Menekankan kreativitas dan kesabaran dalam bekerja (24b) Menyadari posisi hanya sebagai pekerja bukan pemilik perusahaan (24c) Mengkritik generasi muda yang mudah resign (24d) Menilai keputusan keluar kerja harus mempertimbang				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategoris asi	Subtema	Tema
	keluarga juga perlu dipertimbangkan . Jika ingin mengundurkan diri, pastikan sudah memiliki pekerjaan pengganti dan jangan terlalu terbawa perasaan.			kan keluarga dan ekonomi (24e) Menyarankan mencari pengganti kerja sebelum resign (24f)				
Pertama ya itu, salary, angka itu. Gaji itu sih yang pertama. Yang kedua sih apa namanya... kayaknya sih masih gaji sih. Karena kalau aspek rumah dan lain sebagainya kan mengikuti lah ya.	Pertimbangan utama saya adalah gaji atau penghasilan. Hal kedua yang menjadi pertimbangan juga masih terkait gaji, karena aspek lain seperti kebutuhan rumah tangga akan	Motivasi Ekstrinsi k Gaji	W.S1/ PE.33	33a. Gaji sebagai pertimbangan utama33b. Kebutuhan hidup mengikuti penghasilan33c. Faktor ekonomi dominan dalam keputusan kerja				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	mengikuti faktor tersebut.							
Dia mau menjilat, mau apa terserah, yang penting saya digaji segini, tak kerjakan, udah gitu aja wis. Karena aku nggak seneng ya lihat orang yang 'Oh yang ini gini,' tapi di belakang nggak suka. Aku mending terus terang.	Saya tidak memedulikan perilaku orang lain yang ingin mencari muka, asalkan saya mendapatkan gaji sesuai pekerjaan yang saya lakukan. Saya lebih suka berterus terang daripada bersikap tidak suka di belakang orang lain.	Keseimbangan Kerja-Hidup	W.S1/ PE.37	37a. Tidak peduli politik kantor 37b. Fokus pada pekerjaan dan gaji 37c. Tidak suka perilaku bermuka dua 37d. Mengutamakan keterusterangan				
Biasa aja misale aku usaha ikut istriku sukses tak ngerti jalan duniaya ya aku kan melu no Pak.	Saya merasa biasa saja; jika usaha istri saya sukses dan saya memahami jalannya, saya akan ikut mendukungnya.	Beban Kerja Tinggi	W.S1/ PE.56	Dukungan usaha keluarga (56a) Kesiapan mengikuti ekonomi keluarga (56b)				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
(Diam sejenak) Jujur ya Mbak... kalau tidak stabilnya itu sampai mengancam gaji atau masa depan, mungkin saya terpaksa harus realistis ya. Saya pilih cari yang lebih aman buat dapur rumah. Tapi kalau masih bisa diperbaiki, saya bertahan.	(Diam sejenak) Sejujurnya, jika ketidakstabilan perusahaan mengancam gaji atau masa depan, saya harus bersikap realistis dengan mencari pekerjaan yang lebih aman demi kebutuhan rumah tangga. Namun, jika kondisi masih bisa diperbaiki, saya akan bertahan.	Tekanan Deadline Kerja	W.S1/PE.89	89a. Stabilitas finansial menjadi pertimbangan utama loyalitas 89b. Loyalitas memiliki batas ketika keamanan ekonomi terancam 89c. Keluarga menjadi prioritas dalam pengambilan keputusan kerja 89d. Tetap bertahan jika kondisi organisasi masih dapat diperbaiki				
Di sini yang paling bagus itu klaim kesehatan. Kita berobat mandiri nanti dibantu	Keunggulan di sini adalah fasilitas klaim kesehatan, di mana perusahaan	Benefit Dalam Bekerja	W.S1/PE.19	Fasilitas kesehatan perusahaan sangat membantu (19a)	Ikatan Keluarga	Tanggung Jawab Domestik dan Ikatan Keluarga		

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
perusahaan 90%. Anak istri juga di-cover 70%. Itu terasa banget kalau anak sakit. Kedua, banyak pelatihan pengembangan diri kayak FP (Foundation Program) atau MMP (Managerial Program). Kita bebas belajar apa saja, tidak dibatasi departemen.	menanggung 90% biaya pengobatan mandiri serta 70% untuk anak dan istri. Selain itu, terdapat banyak pelatihan pengembangan diri seperti FP atau MMP yang memungkinkan kami belajar di bidang apa pun tanpa dibatasi oleh departemen.			Keluarga juga mendapat perlindungan kesehatan (19b) Banyak program pelatihan pengembangan diri (19c) Kesempatan belajar lintas departemen (19d)				
Mungkin tetap di operasional, tapi di sini lingkup pergaulannya lebih luas. Dulu saya di Sukabumi, kerjanya di pelosok atas gunung, di desa. Di sana cuma mes-	Mungkin saya akan tetap di bagian operasional, namun di sini lingkup pergaulannya lebih luas. Saat bertugas di Sukabumi, saya	Partisipasi Pengambilan Keputusan	W.S1/PE.23	Tetap tertarik di bidang operasional (23a) Menilai lingkungan kerja sekarang lebih luas relasinya (23b) Pengalaman kerja				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
kantor-mes saja. Belum tentu istri betah juga kalau di tempat terpencil begitu.	bekerja di daerah terpencil yang fasilitasnya terbatas pada mes dan kantor saja. Belum tentu istri saya akan merasa betah jika tinggal di tempat terpencil seperti itu.			sebelumnya terasa terisolasi (23c) Mempertimbangkan kenyamanan istri dalam pekerjaan (23d)				
Lha di sini banyak makna kok bukan hanya kerja toh tapi ya kita tahu apa pentingnya pertama itu kekeluargaan sih di sini terkenal lah kekeluargaannya jadi gimana kita melindungi tim dan lain sebagainya belajar banyak tentang lebih banyak	Bekerja di sini memberikan banyak makna, tidak hanya sekadar pekerjaan. Saya belajar tentang pentingnya rasa kekeluargaan, cara melindungi tim, serta cara menghargai orang lain.	Gaya Kepemimpinan Atasan	W.S1/PE.51	51a. Merasakan budaya kekeluargaan 51b. Belajar menghargai orang lain 51c. Budaya saling melindungi dalam tim 51d. Pekerjaan memiliki makna sosial				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
menghargai orang di sini itu.								
Nek istriku nggak apa-apa istriku mau ya boleh-boleh aja gas, gas.	Jika istri saya menyetujui dan bersedia, saya akan mendukung keputusan tersebut sepenuhnya.	Umpan Balik Kinerja	W.S1/PE.78	78a. Keputusan karier mempertimbangkan persetujuan pasangan 78b. Terbuka terhadap peluang kerja baru termasuk luar negeri 78c. Keluarga menjadi faktor utama pengambilan keputusan				
Ya paling pas PPD tak tinggal pas PPD komplain, pas luar kota tak tinggal luar kota terus gitu.	Saya sering meninggalkan keluarga saat harus menjalankan tugas PPD atau dinas ke luar kota, meskipun terkadang	Pengakuan Prestasi Kerja	W.S1/PE.80	80a. Intensitas pekerjaan memicu keluhan dari pasangan 80b. Tugas luar kota mengurangi waktu bersama keluarga				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	muncul komplain.			80c. Terdapat konflik peran pekerjaan dan keluarga				
Kita kasih uang.	Kami memberikan kompensasi berupa uang.	Jenjang Karir Jelas	W.S1/PE.81	81a. Menggunakan kompensasi materi untuk meredakan konflik keluarga 81b. Memahami kebutuhan pasangan secara praktis				
Sing penting uangnya buat dia ya diam dia. Ini serius ini.	Hal yang terpenting adalah kebutuhan finansialnya terpenuhi, maka dia akan merasa tenang. Ini adalah hal yang serius.	Pelatihan Karyawan Rutin	W.S1/PE.82	82a. Menganggap dukungan finansial dapat meredakan komplain pasangan 82b. Menunjukkan humor dan keterusterangan				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				dalam menjelaskan kondisi keluarga 82c. Memaknai peran finansial sebagai bentuk tanggung jawab				
loyalitas terhadap organisasi tidak dimaknai secara idealistis maupun emosional semata, tetapi dibangun melalui kombinasi antara persepsi stabilitas perusahaan, peluang berkembang, fleksibilitas kerja, kemampuan adaptasi, serta pertimbangan keluarga. pekerjaan penting untuk	Loyalitas terhadap organisasi tidak hanya dimaknai secara idealis atau emosional, tetapi dibangun melalui persepsi stabilitas perusahaan, peluang berkembang, fleksibilitas kerja, kemampuan adaptasi, serta pertimbangan keluarga. Pekerjaan	Memaknai Loyalitas	W.S1/PE.85	85a. Loyalitas bersifat pragmatis dan realistis85b. Adaptabilitas menjadi modal utama bertahan bekerja85c. Stabilitas organisasi meningkatkan loyalitas85d. Keluarga menjadi faktor penentu keputusan karier85e. Narasumber memiliki				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
keberlangsungan hidup dan perkembangan diri, tetapi tidak sampai menjadi satu-satunya identitas diri.	dianggap penting untuk keberlangsungan hidup dan pengembangan diri, namun bukan merupakan satu-satunya identitas diri.			resiliensi terhadap ketidakpastian kerja				
Ya paling utama itu rasa tanggung jawab sama keluarga, Mbak. Terus saya mikir, saya ini sudah lama di sini, sudah paham seluk-beluknya. Kalau saya pergi sekarang, rasanya seperti meninggalkan beban ke teman-teman yang lain.	Hal yang paling utama adalah rasa tanggung jawab terhadap keluarga. Selain itu, karena sudah lama bekerja di sini dan memahami seluk-beluknya, saya merasa berat jika harus meninggalkan beban pekerjaan kepada rekan-rekan yang lain.	Tanggung Jawab	W.S1/PE.88	943943a. Tanggung jawab keluarga menjadi alasan utama bertahan943943 b. Masa kerja panjang menciptakan keterikatan organisasi943943 3c. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap rekan kerja943943d.				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategoris asi	Subtema	Tema
				Merasa tidak enak meninggalkan beban kerja kepada tim				
Kalau sudah mulai bawa emosi kantor ke rumah, Mbak. Sampai rumah marah-marah sama istri padahal masalahnya di kantor. Itu menurut saya sudah nggak sehat.	Kondisi menjadi tidak sehat ketika emosi dari kantor terbawa ke rumah, seperti meluapkan kemarahan kepada istri padahal masalahnya bersumber dari pekerjaan.	Integritas Kerja Tinggi	W.S1/PE.96	96a. Stres kerja mulai memengaruhi kehidupan rumah tangga96b. Emosi kerja terbawa ke relasi keluarga96c. Menyadari tanda lingkungan kerja tidak sehat				
(Menjawab mantap) Untuk saat ini, saya pilih tetap di pekerjaan yang stabil. Faktor umur juga, Mbak. Saya nggak berani	(Menjawab mantap) Saat ini saya memilih untuk tetap di pekerjaan yang stabil karena faktor usia. Saya	Stabilitas Pekerjaan	W.S1/PE.98	98a. Memilih stabilitas dibanding risiko perkembangan karier98b. Faktor usia memengaruhi				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
ambil risiko tinggi lagi kalau cuma buat 'berkembang'. Yang penting aman buat keluarga.	tidak berani mengambil risiko tinggi hanya demi perkembangan karier; yang terpenting adalah keamanan bagi keluarga.			keberanian mengambil risiko98c. Keamanan keluarga menjadi prioritas utama				
Ketelitian saya, Mbak. Dulu saya teliti sekali. Sekarang karena faktor capek dan jenuh, kadang saya jadi 'yang penting selesai'. Itu yang saya rasa belum ideal.	Ketelitian saya mulai menurun. Dulu saya sangat teliti, namun sekarang karena faktor kelelahan dan kejenuhan, terkadang saya bekerja hanya demi menyelesaikan tugas. Saya merasa kondisi ini belum ideal.	Kerjasama Lintas Unit	W.S1/PE.101	101a. Menyadari penurunan kualitas kerja diri sendiri101b. Kejenuhan memengaruhi ketelitian kerja101c. Orientasi kerja bergeser menjadi sekadar menyelesaikan tugas101d. Memiliki refleksi kritis	Burnout & Job Stressors	Kejenuhan Kerja, Kelelahan Mental, dan Tekanan Psikologis (Burnout)	Faktor Penghambat Loyalitas (Job Stressors)	

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				terhadap performa kerja				
Iya capeknya di situ. Misal kamu jurusan Psikologi Industri, kamu sudah rekrutmen terus kasih ke GA. Harusnya kan pelamar itu sudah 'matang', tinggal jalan saja. Bukan cuma 'Pak ini ada karyawan wawancara ya, Bapak yang atur MCU-nya'. Ya mengamuk lah kita kalau gitu. Kita itu melayani mereka, bukan mereka melayani HO.	Kelelahannya terletak pada proses koordinasi. Misalnya, bagian rekrutmen seharusnya memberikan kandidat yang sudah siap, bukan justru membebankan pengaturan MCU kepada kami. Kami di sini bertugas melayani mereka, bukan sebaliknya.	Komunikasi Internal Efektif	W.S1/PE.12	Merasa lelah karena koordinasi tidak efektif (12a) Pekerjaan departemen lain dilempar ke GA (12b) Merasa peran GA hanya sebagai pendukung layanan (12c)				
Jenuh banget aja.	Saya merasa sangat jenuh.	Transparansi Informasi	W.S1/PE.29	29a. Mengalami kejenuhan kerja yang tinggi				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
		Perusahaan						
N: "Paling ya kalau... nggak pengaruh sih. Paling cuma ada deadline yang tertunda gitu aja... Paling sering nongkrong, sering duduk-duduk gitu aja sih."	N: "Hal tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan, paling hanya terjadi penundaan pada tenggat waktu (<i>deadline</i>). Biasanya saya hanya menghabiskan waktu dengan duduk-duduk santai."	Kepercayaan Kepada Manajemen	W.S1/PE.64	64a. Kejenuhan tidak menurunkan semangat kerja secara signifikan 64b. Dampak jenuh hanya berupa penundaan pekerjaan 64c. Mengatasi jenuh dengan bersosialisasi				
N: "Paling capek paling, capek... (jadwal) ya saya sendiri."	N: "Saya merasa sangat lelah, dan jadwal tersebut saya sendiri yang mengaturnya."	Keadilan Organisasi	W.S1/PE.71	71a. Kelelahan berasal dari mobilitas kerja 71b. Jadwal kerja dibuat sendiri 71c. Memiliki				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				kontrol terhadap ritme kerja				
Ya dia sudah ngertilah dia paham cuma kok sering-sering dia ya sebel. Ya gimana orang kerjaan kok ya ngertilah.	Dia sebenarnya sudah mengerti, namun terkadang merasa kesal jika hal tersebut terjadi terlalu sering. Bagaimanapun, dia memahami bahwa ini adalah tuntutan pekerjaan.	Kesejahteraan Karyawan	W.S1/PE.83	83a. Pasangan memahami tuntutan pekerjaan narasumber 83b. Tetap muncul kejenuhan pasangan ketika pekerjaan terlalu intens 83c. Narasumber memandang kondisi tersebut sebagai konsekuensi pekerjaan				
Pak Eka: Wah... (terkekeh sedikit). Sebenarnya bulan lalu itu sempat terbersit, Mbak. Pas lagi banyak-	Pak Eka: (Terkekeh sedikit) Sebenarnya bulan lalu sempat terlintas	Jaminan Kesehatan Kerja	W.S1/PE.87	943942a. Pernah muncul keinginan keluar dari pekerjaan943942b. Beban				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
banyaknya laporan, terus ada kendala di lapangan yang nggak selesai-selesai. Rasanya capek sekali, pengen di rumah saja. Tapi ya itu cuma pikiran lewat saja pas lagi pusing.	keinginan untuk berhenti saat laporan sedang menumpuk dan kendala di lapangan tidak kunjung selesai. Saya merasa sangat lelah dan ingin beristirahat di rumah, namun itu hanya pikiran sesaat saat sedang merasa pusing.			laporan dan kendala lapangan memicu kelelahan943942c. Kelelahan emosional memunculkan dorongan menarik diri943942d. Keinginan keluar bersifat sementara akibat tekanan kerja				
Minggu lalu mungkin ya. Ada input data yang harusnya selesai sore, tapi saya lihat layar komputer saja sudah malas sekali. Akhirnya saya tinggal ngopi	Mungkin sekitar minggu lalu, saya merasa sangat malas untuk mengerjakan input data yang seharusnya selesai sore itu. Akhirnya, saya	Bonus Kinerja Tahunan	W.S1/PE.90	940a. Kejenuhan menyebabkan penundaan pekerjaan940b. Mengalami kelelahan mental terhadap tugas administratif940				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
dulu, baru besok paginya saya kerjakan.	memutuskan untuk beristirahat sejenak dan baru melanjutkannya keesokan pagi.			c. Menggunakan jeda dan aktivitas santai sebagai coping940d. Menunda pekerjaan demi memulihkan kondisi emosional				
Gampang sakit, Mbak. Asam lambung naik atau susah tidur. Itu tanda badan saya sudah nggak kuat nanggung stres di kantor.	Saya menjadi mudah sakit, seperti asam lambung naik atau susah tidur. Hal tersebut merupakan tanda bahwa tubuh saya sudah tidak mampu menanggung stres di kantor.	Stabilitas Pekerjaan	W.S1/PE.97	97a. Stres kerja memunculkan keluhan fisik97b. Mengalami gangguan kesehatan akibat tekanan kerja97c. Tubuh menjadi indikator batas toleransi stres				
Apa ya? Aku itu sebagai GA (General Affair), ya GA semua	Sebagai General Affair (GA), saya bertanggung	Resiko Kecelakaan Kerja	W.S1/PE.1	Sebagai GA seluruh wilayah RPL (1a) Mengurus	Beban Tugas Koordinatif	Kompleksitas Tugas, Peran Koordinatif	Karakteristik Jabatan & Beban Tugas	

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
wilayah RPL lah. Kan kita ada 12, sekarang 15 RPL di seluruh Indonesia, ya kita yang urus. Pekerjaannya ya lingkupnya ya mulai dari perizinan, terus asuransi kendaraan, kayak gitu-gitu.	jawab mengurus seluruh wilayah RPL yang saat ini berjumlah 15 di seluruh Indonesia. Lingkup pekerjaan saya meliputi perizinan hingga asuransi kendaraan.			banyak unit RPL di Indonesia (1b) Tugas meliputi perizinan dan asuransi kendaraan (1c)		f, dan Manajemen Administrasi		
Banyak, kita mengkoordinir lah jawanya itu, mengkoordinir semua unit berkaitan sama GA, termasuk Umbri itu ya juga salah satu partner kita untuk menjalankan beberapa program dari HO (Head	Tugas kami adalah mengoordinasikan seluruh unit terkait GA, termasuk bekerja sama dengan mitra seperti Umbri untuk menjalankan program dari kantor pusat (HO). Pekerjaan	Standar Operasional Prosedur	W.S1/PE.2	Mengkoordinir seluruh unit terkait GA (2a) Bekerja sama dengan partner untuk menjalankan program HO (2b) Posisi lebih sebagai koordinator dibanding eksekutor (2c)				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Office), dari kita juga. Ya itu salah satunya Pak Brian itu. Pekerjaan Pak Brian kayak gitu, hampir sama lah, bedanya di sini yang mengkoordinir gitu saja.	Pak Brian hampir sama dengan saya, perbedaannya terletak pada fungsi koordinasi di sini.							
Iya, cuma eksekutornya kan Pak Brian, ya kita di sini yang sebagai konseptornya lah.	Pak Brian bertindak sebagai eksekutor, sementara kami di sini berperan sebagai konseptornya.	Kepatuhan Aturan Kantor	W.S1/PE.3	Diri sebagai konseptor pekerjaan (3a) Eksekusi dilakukan bawahan/unit lain (3b)				
Eh... ya aku nggak akan sejauh itulah intinya gitu sih. Aku gini, maksudnya kalau saling menjatuhkan ya wis biarin aja,	Saya tidak akan bertindak sejauh itu. Jika ada yang saling menjatuhkan, saya akan membiarkannya asalkan tidak	Inisiatif Kerja Mandiri	W.S1/PE.36	36a. Menghindari konflik interpersonal 36 b. Tidak ikut budaya menjatuhkan 36c				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
yang penting dia tidak menyenggol saya, udah itu aja.	mengganggu saya.			. Fokus menjaga diri sendiri				
Beda. Perusahaan sebelumnya itu semua ditentukan pusat. Kalau di sini masing-masing departemen punya otoritas sendiri-sendiri. Ada plus minusnya. Enakan yang terpusat karena koordinasinya satu. Di sini kadang tiap departemen punya kebijakan sendiri yang tidak tertulis di SOP, itu bikin koordinasi kacau, apalagi kita yang di GA yang hubungannya sama	Terdapat perbedaan sistem; di perusahaan sebelumnya semua ditentukan oleh pusat, sedangkan di sini setiap departemen memiliki otoritas sendiri. Sistem terpusat lebih memudahkan koordinasi, sementara di sini setiap departemen terkadang memiliki kebijakan sendiri yang tidak tertulis di SOP,	Ketahanan Menghadapi Masalah	W.S1/PE.10	Budaya perusahaan sebelumnya lebih terpusat (10a) Di perusahaan sekarang tiap departemen punya otoritas sendiri (10b) Banyak kebijakan tidak tertulis di SOP (10c) Koordinasi antar departemen sering kacau (10d)	Fungsi Operasional	Tugas dan Fungsi Operasional		

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
finance dan procurement.	sehingga koordinasi menjadi kacau, terutama bagi kami di bagian GA yang berhubungan dengan keuangan dan pengadaan.							
Misal soal AC, itu kan asetnya GA yang kendalikan. Tapi kadang departemen yang punya AC tidak mau mengajukan pembelian padahal itu ruangnya dia. Itu jadi crash di situ karena dua departemen bisa memutuskan hal yang sama. SOP-nya ada sebagai tujuan, tapi cara kerjanya mereka	Misalnya terkait pengelolaan AC yang merupakan aset GA. Terkadang departemen terkait tidak mau mengajukan pembelian meskipun itu untuk ruangan mereka. Hal ini menimbulkan konflik karena dua departemen dapat mengambil keputusan yang	Fleksibilitas Waktu Kerja	W.S1/PE.11	Terjadi benturan kewenangan antar departemen (11a) SOP ada tetapi implementasi berbeda-beda (11b)				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
pakai cara masing-masing.	sama. Meskipun ada SOP sebagai panduan, mereka sering kali bekerja dengan cara masing-masing.							
Aku bilang urus mobil, urus asuransi, urus aset, gitu saja, simpel. Kalau mau tanya lebih lanjut baru saya jelaskan program-programnya.	Saya menjelaskan secara sederhana bahwa tugas saya adalah mengurus kendaraan, asuransi, dan aset. Penjelasan lebih lanjut mengenai program-program akan saya berikan jika dibutuhkan.	Fasilitas Pendukung Kerja	W.S1/PE.13	Menjelaskan pekerjaan secara sederhana kepada orang lain (13a) Penjelasan detail hanya jika diperlukan (13b)				
Iya kita open lah.	Kami bersikap terbuka terhadap hal tersebut.	berjiwa terbuka	W.S1/PE.16	Terbuka menerima tugas di luar scope (16a)				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Aku tidak terlalu memperhatikan itu. Selama saya bisa kerjakan dan sanggup ya lanjut, kecuali yang teknis banget kayak jadi arsitek saya tidak bisa.	Saya tidak terlalu memperhatikan hal itu. Selama saya sanggup mengerjakannya, saya akan lanjut, kecuali untuk hal-hal yang sangat teknis seperti menjadi arsitek.	Aksesibilitas Lokasi Kerja	W.S1/PE.17	Tidak terlalu memikirkan kesesuaian nilai perusahaan (17a) Fokus pada kemampuan menjalankan pekerjaan (17b) Menyadari batas kompetensi diri (17c)				
Sering. Biasanya tanya soal penyelesaian kecelakaan karyawan atau masalah kerjaan yang mendesak. Kita harus pilah mana yang penting mendesak dan mana yang tidak. Kalau penting banget ya dikerjakan, kalau	Sering kali saya ditanya mengenai penyelesaian kecelakaan karyawan atau masalah pekerjaan yang mendesak. Saya harus memilah prioritas pekerjaan; jika sangat mendesak akan segera	Citra Perusahaan Baik	W.S1/PE.22	Sering dihubungi saat cuti (22a) Berkaitan dengan masalah kerja mendesak (22b) Memilah prioritas pekerjaan (22c) Tidak semua pekerjaan langsung ditangani saat cuti (22d)				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
tidak ya nanti saja di rumah.	dikerjakan, jika tidak maka akan saya kerjakan nanti.							
Betul, menata hati, menata pikiran gitu aja lah.	Benar, saya hanya perlu menata hati dan pikiran.	Kebanggaan Identitas Kerja	W.S1/PE.31	31a. Mengontrol pikiran dan emosi				
Jadi kendala tadi wis mbok sampaikan terus kamu juga harus nyiapin opsi cadangan lainnya.	Setelah menyampaikan kendala tersebut, Anda juga harus menyiapkan opsi cadangan lainnya.	Nilai-Nilai Perusahaan	W.S1/PE.41	41a. Menyiapkan alternatif solusi 41b. Tidak hanya menyampaikan masalah				
Aku suka tantangan.	Saya menyukai tantangan.	Visi Misi Organisasi	W.S1/PE.44	44a. Menyukai tantangan kerja				
Di sini butuh apa ya itu yang nanti tak lakukan dek.	Saya akan melakukan apa pun yang dibutuhkan di sini.	Kepedulian Sosial Perusahaan	W.S1/PE.45	45a. Menyesuaikan kontribusi dengan kebutuhan perusahaan				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Daripada membuat sesuatu yang baru dan nggak tahu risikonya lebih baik mengembangkan apa yang sudah ada.	Mengembangkan sistem yang sudah ada lebih baik daripada membuat sesuatu yang baru tanpa mengetahui risikonya.	Hubungan Industri Harmonis	W.S1/PE.46	46a. Memilih pengembangan daripada inovasi berisiko tinggi				
Aku juga itu nek kayak gitu itu bukan kerja itu usaha namanya.	Bagi saya, hal semacam itu lebih tepat disebut sebagai usaha daripada sekadar bekerja.	Serikat Pekerja Aktif	W.S1/PE.47	47a. Membedakan pola pikir pekerja dan pengusaha				
Sempat kepikiran mau keluar terus bikin usaha tapi itu iseh belum berani.	Saya sempat terpikir untuk mengundurkan diri dan membuka usaha, namun saya belum memiliki keberanian untuk melakukannya.	Negosiasi Hak Karyawan	W.S1/PE.48	48a. Memiliki keinginan berwirausaha 48b. Belum berani mengambil risiko keluar kerja				
Kunci satu di pola pikir dek ini lho kuncine itu.	Kunci utamanya terletak pada pola pikir kita.	Resolusi Konflik Internal	W.S1/PE.52	52a. Pola pikir dianggap faktor				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
				utama perkembangan				
Yang pertama sih karena perusahaan ini tuh perusahaan gede ya dan iseh sustain... karena kan dia perusahaan makanan ya terus bidang yang masih ya kita masih dikasih kesempatan untuk berkembang gitu.	Alasan pertama adalah karena ini merupakan perusahaan besar di bidang makanan yang masih berkelanjutan dan memberikan kesempatan bagi kami untuk berkembang.	Iklim Kerja Kondusif	W.S1/PE.53	Persepsi stabilitas perusahaan (53a) Keamanan kerja (53b) Kesempatan berkembang (53c)				
Dan yang utama ya alhamdulillah kita tidak bekerja di lingkungan yang riba lah intinya gitu aja.	Hal yang paling utama adalah saya merasa bersyukur karena tidak bekerja di lingkungan yang mengandung unsur riba.	Semangat Kerja Tim	W.S1/PE.54	Nilai religius dalam bekerja (54a) Kesesuaian prinsip pribadi (54b)				
Atau mungkin akan bertahan nek misale aku bisa handle dua... tapi	Mungkin saya akan bertahan jika bisa menangani	Solidaritas Antar Karyawan	W.S1/PE.57	Keinginan dual-tasking (57a) Kesediaan				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
nek istriku 'Yo wis resign ae' ya resign ya wis rapopo.	keduanya, namun jika istri meminta saya untuk mengundurkan diri, saya akan melakukannya.			resign demi kondisi (57b) Pertimbangan pasangan (57c)				
Tetep apa namanya kembali lagi ke... keputusan keluarga gimana. Keputusan bersama jadi tidak tidak satu pihak.	Keputusan tersebut tetap bergantung pada kesepakatan keluarga dan bukan merupakan keputusan sepihak.	Mentoring Karyawan Baru	W.S1/PE.58	Pengambilan keputusan bersama (58a) Kolektivitas keputusan (58b)				
P: "...cara mengalihkan jenuhnya Bapak itu kan, dengan ngobrol-ngobrol gitu?" N: "Iya betul."	P: "...apakah cara Anda mengalihkan kejenuhan adalah dengan mengobrol?" N: "Ya, benar."	Pengalihan jenuh	W.S1/PE.65	65a. Menggunakan interaksi sosial sebagai coping				
P: "...ke daya juang saat bekerja	P: "...apakah hal tersebut tidak	Dokumentasi	W.S1/PE.66	66a. Daya juang kerja tetap stabil				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
itu nggak ngaruh ya, Pak?" N: "Enggak ngaruh."	berpengaruh terhadap daya juang saat bekerja?" N: "Tidak berpengaruh."	Hasil Kerja						
N: "Soalnya yang bikin deadline saya sendiri... Selama itu dampaknya nggak besar, masih iso (bisa) lah."	N: "Karena saya sendiri yang menentukan tenggat waktu, selama dampaknya tidak besar, hal tersebut masih bisa ditangani."	Akurasi Data Laporan	W.S1/PE.67	67a. Memiliki kontrol pribadi terhadap deadline 67b. Memprioritaskan pekerjaan berdasarkan dampak 67c. Menunda pekerjaan yang dampaknya kecil				
P: "...pernah nggak sih Pak Bapak itu di titik di mana Bapak merasa ya udah kerja sekadar	P: "...apakah Anda pernah berada di titik di mana Anda merasa bekerja	Kecepatan Respon Layanan	W.S1/PE.69	69a. Pekerjaan tetap memiliki makna				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
jalan aja?" N: "Enggak sih, nggak ada."	hanya sekedar rutinitas?" N: "Tidak pernah."							
Ada, sering kayak gitu.	Hal seperti itu sering terjadi.	Kualitas Output Kerja	W.S1/PE.7	Sering mendapat tugas di luar jobdesk (7a)				
P: "Berarti Bapak selalu enjoy sama kerjaan Bapak?" N: "Ya gimana lagi, iya enjoy."	P: "Berarti Anda selalu menikmati pekerjaan Anda?" N: "Ya, saya menikmatinya."	Efisiensi Biaya Operasional	W.S1/PE.70	70a. Menikmati pekerjaan 70b. Penerimaan terhadap kondisi kerja				
N: "Paling izin udah gitu aja. Atas permintaan terus izin ya udah."	N: "Saya hanya perlu meminta izin sesuai prosedur yang ada."	Optimalisasi Sumber Daya	W.S1/PE.72	72a. Fleksibilitas penjadwalan kerja 72b. Koordinasi dilakukan melalui izin				
N: "Ya susah, tapi kalau kita udah nemu polanya ya	N: "Meskipun sulit, jika kita sudah	Proses Kerja	W.S1/PE.73	73a. Awal pekerjaan terasa sulit				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
nanti bakal berjalan dengan baik."	menemukan polanya, maka segala sesuatunya akan berjalan dengan baik."			73b. Adaptasi terjadi setelah menemukan pola kerja				
N: "...yang tidak diajarkan adalah cara kerja. Cara kerja itu berdasarkan... ketajaman berpikir."	N: "Hal yang tidak diajarkan adalah cara kerja, karena cara kerja didasarkan pada ketajaman berpikir seseorang."	Penggunaan Teknologi Baru	W.S1/PE.74	74a. Training formal tidak cukup 74b. Ketajaman berpikir untuk adaptasi 74c. Penyesuaian cara kerja 74d. Risiko kesalahan komunikasi				
N: "Reaksi atau hasil setelah kamu mengerjakan suatu pekerjaan. Reaksinya	N: "Kita harus melihat reaksi atau hasil setelah menyelesaikan suatu pekerjaan.	Keamanan Data Perusahaan	W.S1/PE.75	75a. Evaluasi dari reaksi orang lain 75b. Indikator				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
gimana?... Jadi koordinasinya jadi mainnya gitu, jadi ndelok-ndelok model orangnya juga."	Koordinasi dilakukan dengan memperhatikan karakter orang yang dihadapi."			aman jika minim komplain 75c. Inisiatif tetap butuh konfirmasi 75d. Koordinasi melihat tipe orang				
Enggak. Gimana ya, bisa sih enggak lah. Nek bisa dibilang kehilangan pekerjaan ya ya wis ya gimana lagi ya wis ya kita cari lagi kita bangkit lagi dek, nggak akan maksudnya sing kehilangan diri jati diri maksudnya pontang-panting	Tidak. Jika saya harus kehilangan pekerjaan, saya akan berusaha untuk bangkit kembali tanpa harus merasa kehilangan jati diri atau mengalami stres yang berlebihan.	Makna Kerja Personal	W.S1/PE.76	76a. Tidak mengaitkan identitas diri sepenuhnya dengan pekerjaan 76b. Memiliki resiliensi ketika kehilangan pekerjaan 76c. Memandang kehilangan pekerjaan sebagai situasi yang harus				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategoris asi	Subtema	Tema
stres ngono (begitu) kan?				dihadapi realistis 76d. Memiliki orientasi bangkit dan mencari alternatif baru				
Yang jelas bukan ideal ya, kembali lagi aku melihat perusahaan dek, perusahaan ya jawabe (jawabnya) kayak kayak BUMN lah ngono (begitu) saja sih sing kemungkinan itu masih sustain lah dan masih ada peluang untuk berkembang gitu.	Kondisi saat ini memang belum ideal, namun saya melihat perusahaan ini seperti BUMN yang memiliki keberlanjutan dan peluang untuk berkembang.	Strategi Coping Stres	W.S1/ PE.77	77a. Loyalitas dipengaruhi persepsi stabilitas perusahaan 77b. Memilih organisasi yang dinilai sustain 77c. Mempertimbang kan peluang berkembang di masa depan 77d. Loyalitas didasarkan pertimbangan realistis bukan idealisme				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
He-eh ya sudah nikah kok mosok (masak) nggak takok (tanya) bojo (istri). Gak barokah nanti. Oke, ini serius nggak bohong aku nggak gombal ini beneran ini tidak normatif.	Tentu saja saya harus berdiskusi dengan istri karena kami sudah menikah. Ini adalah hal yang serius dan bukan sekadar basa-basi.	Harapan Karir Depan	W.S1/ PE.79	79a. Mengutamakan komunikasi dengan pasangan dalam keputusan kerja 79b. Memaknai restu pasangan sebagai keberkahan 79c. Menunjukkan nilai relasional dalam kehidupan kerja				
Ada nggak enaknya, Mbak. Hati kecil saya bilang ini salah, tapi badan saya pilih 'ah sudahlah, besok lagi'. Jadi ya... antara merasa bersalah tapi juga merasa butuh istirahat.	Ada perasaan tidak nyaman ketika hati kecil saya menyadari adanya kesalahan, namun tubuh saya merasa perlu beristirahat. Jadi, muncul perasaan	Motivasi Awal Bekerja	W.S1/ PE.92	942a. Mengalami konflik batin saat menunda pekerjaan 942b. Muncul rasa bersalah terhadap tanggung jawab kerja 942c. Tubuh dan				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	bersalah sekaligus kebutuhan untuk beristirahat.			mental membutuhkan istirahat ^{942d} . Terjadi tarik menarik antara tuntutan kerja dan kebutuhan diri				
Pernah... ya namanya di lapangan, kadang ada prosedur yang kita 'potong' supaya cepat selesai karena dikejar target. Padahal aturannya nggak begitu.	Pernah, terkadang di lapangan kami harus memotong prosedur agar pekerjaan cepat selesai karena mengejar target, meskipun hal tersebut tidak sesuai dengan aturan.	Proses Rekrutmen Karyawan	W.S1/PE.93	^{943a} . Pernah melanggar prosedur demi efisiensi kerja ^{943b} . Tekanan target memengaruhi kepatuhan aturan ^{943c} . Ada normalisasi pelanggaran prosedur teknis di lapangan				
Suasana paginya, Mbak. Ritual pakai seragam, berangkat pagi, itu sudah jadi bagian	Saya menyukai suasana pagi, seperti ritual mengenakan seragam dan	Rutinitas Karyawan	W.S1/PE.99	^{99a} . Rutinitas kerja telah menjadi bagian kehidupan sehari-hari ^{99b} .				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
dari hidup saya belasan tahun.	berangkat kerja yang telah menjadi bagian dari hidup saya selama belasan tahun.			Memiliki keterikatan emosional terhadap ritual kerja ^{99c} . Pekerjaan membentuk pola hidup jangka panjang				
Sebal, tapi ya harus dilakukan daripada tidak jalan. Tidak etis juga kalau kita menyalahkan teman sendiri di depan atasan, jadi kita lindungi mereka. Intinya jangan baperan lah kerja di sini.	Meskipun merasa kesal, pekerjaan tersebut harus tetap dilakukan agar tetap berjalan. Tidak etis jika kita menyalahkan rekan kerja di depan atasan, sehingga kami lebih memilih untuk melindungi mereka dan tidak	Pemahaman Deskripsi Kerja	W.S1/PE.21	Merasa kesal terhadap komplain berulang (21a) Tetap menjalankan tugas demi kelancaran kerja (21b) Berusaha melindungi rekan kerja di depan atasan (21c) Menekankan profesionalisme tanpa membawa perasaan (21d)	Kewajiban Moral & Otoritas	Kepatuhan terhadap Otoritas, Atasan, dan Jalur Struktural	Normative Commitment (Komitmen Normatif)	

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	terlalu terbawa perasaan.							
Sempat, ya mungkin kalau temen satunya sih bosnya beda ya. Jadi bosnya beda kan cara pikirnya beda.	Sempat terpikirkan, mungkin karena perbedaan atasan sehingga cara berpikirnya pun berbeda.	Adaptasi Budaya Kantor	W.S1/PE.26	26a. Gaya kepemimpinan memengaruhi kesempatan bawahan26b. Perbedaan atasan menghasilkan perlakuan berbeda				
Nggak etis itu. Mau tapi saya berpikir itu nggak etis lah. Karena ya kita lihat, ya sudahlah, walaupun orangnya terbuka tapi kita tetap nunggu gitu aja.	Saya merasa hal tersebut tidak etis. Meskipun orangnya terbuka, saya memilih untuk tetap menunggu.	Tantangan Kerja Awal	W.S1/PE.27	27a. Menahan diri untuk tidak protes27b. Menganggap mempertanyakan atasan sebagai tindakan tidak etis27c. Memilih menunggu dan bersabar				
Kalau ngomong nggak puas sih, nggak sih.	Saya tidak merasa tidak puas karena	Dukungan	W.S1/PE.28	28a. Tidak sepenuhnya kecewa pada				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Orangnya juga baik kok, tapi ya apa namanya... ya nggak tahu pertimbangannya apa, ya sudah kita bisa sabar toh gitu.	orangnya baik. Meskipun saya tidak mengetahui pertimbangannya, saya tetap berusaha untuk bersabar.	Mentor Senior		atasan28b. Menganggap atasan tetap pribadi baik28c. Tidak memahami pertimbangan atasan28d. Memilih bersabar				
Aku lebih gini, cara menyiasatinya gini dek, jadi tak jalani sek, nek salah baru tak konfirmasi.	Cara saya menyiasatinya adalah dengan menjalankan tugas terlebih dahulu, kemudian melakukan konfirmasi jika terdapat kesalahan.	Evaluasi Masa Percobaan	W.S1/PE.38	38a. Menjalankan instruksi terlebih dahulu38b. Konfirmasi dilakukan setelah ada masalah				
Misal bangun gedung itu nggak usah pakai besi... naik motor nggak usah pakai helm...	Misalnya dalam hal teknis yang sudah jelas aturannya. Namun, jika	Kepastian Status Karyawan	W.S1/PE.39	39a. Menyesuaikan diri dengan tipe atasan39b. Tetap				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
Tapi nek bosnya otoriter ya kita harus mengikuti... Nek wonge otoriter kita bantah, oh dimakan kita, kita nggak dipercaya lagi.	menghadapi atasan yang otoriter, kita harus mengikutinya agar tetap dipercaya dan menghindari konflik.			menjalankan instruksi meski sadar risikonya39c. Takut kehilangan kepercayaan atasan39d. Menghindari bantahan langsung pada atasan				
Kalau kita sudah melaksanakan, di depan ada kendala yang membuat goal itu tidak berhasil, kamu baru ngomong.	Anda baru menyampaikan kendala kepada atasan setelah upaya untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan namun menemui hambatan.	Rencana Pengembangan Karir	W.S1/PE.40	40a. Mengutamakan tindakan sebelum melapor40b. Melapor jika ada hambatan nyata				
Ojo langsung mbok bantah 'Lho Bu itu salah!', oh di-gepuk.	Jangan langsung membantah kesalahan atasan secara terang-	Kepuasan Gaji Awal	W.S1/PE.42	42a. Menghindari membantah atasan secara				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	terangan agar tidak menimbulkan masalah.			langsung ^{42b} . Penting membaca situasi komunikasi				
Oh, aku sing enak itu bos yang kayak bos-bosku yang udah meninggal. Dia itu ngecul, tipikal ngecul jadi misale 'Yo wis aturen', yo wis tak atur sendiri. Cuman pusinge kayak gitu nek kita nggag punya inisiatif yang tinggi kita bakal ke-blow-up itu.	Saya lebih menyukai tipe atasan yang memberikan kebebasan dalam mengatur pekerjaan. Namun, kondisi tersebut menuntut inisiatif yang tinggi agar pekerjaan tidak terbengkalai.	Fasilitas Transportasi Kantor	W.S1/PE.43	43a. Menyukai atasan yang memberi kebebasan ^{43b} . Menikmati otonomi kerja ^{43c} . Kebebasan menuntut inisiatif tinggi ^{43d} . Risiko kegagalan lebih besar dalam sistem delegatif				
Bukan membedah, kita yang mengonsep terus kita turunkan ke teman-teman pelaksana, kita pantau. Ibaratnya	Tugas kami adalah menyusun konsep, kemudian menurunkannya kepada pelaksana untuk	Jam Kerja Lembur	W.S1/PE.6	Membuat konsep program kerja (6a) Menurunkan instruksi ke pelaksana (6b) Memantau				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
kita yang kasih perintah, mereka yang jalan, kasarnya gitu lah.	dipantau. Secara sederhana, kami yang memberikan instruksi dan mereka yang melaksanakannya.			pelaksanaan program (6c)				
P: "Tapi dari atasan Bapak nggak ada deadline yang..." N: "Sebenarnya beres. Beres."	P: "Namun dari atasan Anda tidak ada tenggat waktu yang..." N: "Semuanya sudah selesai dengan baik."	Kompetensi Lembur Adil	W.S1/PE.68	68a. Target pekerjaan dari atasan tetap terpenuhi				
Yang jelas koordinasi dulu karena bukan scope kita. Takutnya nanti kita kerjakan malah salah. Jadi konfirmasi dulu ke atasan, 'Pak saya kerjakan ini ya, memang outscope	Saya akan melakukan koordinasi terlebih dahulu karena hal tersebut di luar lingkup tugas saya. Saya akan meminta konfirmasi dari atasan sebelum	Lingkungan Kerja Fisik	W.S1/PE.8	Mengutamakan koordinasi sebelum mengerjakan tugas luar scope (8a) Konfirmasi kepada atasan sebelum bertindak (8b) Tetap berkoordinasi				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
tapi harus dilaksanakan karena permintaan manajemen'. Kalau oke, ya jalan. Terus koordinasi dengan yang berwenang, misal terkait produksi ya koordinasi sama orang produksi. Walaupun saya tahu, tapi kan bukan scope kita untuk memutuskan atau memberikan data. Saya pakai sumber, kayak kamu skripsi kan tidak mungkin tidak ada literturnya.	mengerjakannya untuk memastikan legalitasnya. Selain itu, saya juga berkoordinasi dengan unit terkait agar data yang diberikan memiliki dasar yang kuat, seperti halnya penggunaan literatur dalam skripsi.			dengan pihak berwenang terkait data/keputusan (8c) Menghindari kesalahan kerja dengan dasar sumber yang jelas (8d)				
Awalnya ragu, Mbak. Mikir nanti kalau ada audit	Awalnya saya merasa ragu mengenai	Hubungan	W.S1/PE.94	94a. Awalnya memiliki keraguan moral				

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
gimana. Tapi karena kondisinya mendesak dan atasan juga minta cepat, ya saya langsung jalan saja. Yang penting target tercapai dulu.	kemungkinan adanya audit. Namun, karena kondisi mendesak dan instruksi atasan, saya segera melaksanakannya demi tercapainya target.	Dengan Atasan		dan administratif ^{94b} . Takut terhadap risiko audit ^{94c} . Tekanan atasan mempercepat pengambilan keputusan ^{94d} . Prioritas utama adalah pencapaian target				
Ya bagian administrasi pusat, Mbak. Mereka jadi telat tarik data. Saya tahu itu bikin kerjaan mereka nambah, tapi ya waktu itu rasanya otak saya sudah nggak mau diajak kompromi.	Hal tersebut berdampak pada bagian administrasi pusat karena mereka terlambat menarik data. Saya menyadari hal itu menambah beban kerja mereka, namun saat itu kondisi saya sedang	Komunikasi Tim Internal	W.S1/PE.91	941a. Menyadari dampak penundaan terhadap unit lain ^{941b} . Memiliki kesadaran moral terhadap konsekuensi kerja ^{941c} . Kelelahan mental membuat		Kesadaran Etis, Kewajiban Moral, dan Norma Timbal Balik		

Verbatim	Restrukturisasi Kalimat	Kata Kunci	Kode	Pemadatan Fakta	Fakta Sejenis	Kategorisasi	Subtema	Tema
	tidak memungkinkan untuk bekerja secara optimal.			kontrol kerja menurun				
Kalau sudah disuruh melakukan sesuatu yang melanggar hukum berat atau merugikan orang banyak secara langsung. Kalau cuma masalah prosedur teknis, saya masih toleransi. Tapi kalau sudah soal kejujuran yang fatal, saya angkat tangan.	Saya akan menolak jika diminta melakukan sesuatu yang melanggar hukum atau merugikan orang banyak secara langsung. Saya masih bisa mentoleransi masalah prosedur teknis, namun tidak untuk masalah kejujuran yang fatal.	Rasa Memiliki Perusahaan	W.S1/PE.95	95a. Memiliki batas moral dalam pekerjaan95b. Masih mentoleransi pelanggaran teknis tertentu95c. Menolak pelanggaran hukum berat95d. Kejujuran menjadi prinsip utama yang tidak bisa dinegosiasikan				

LAMPIRAN VII

Dokumentasi bersama Subjek

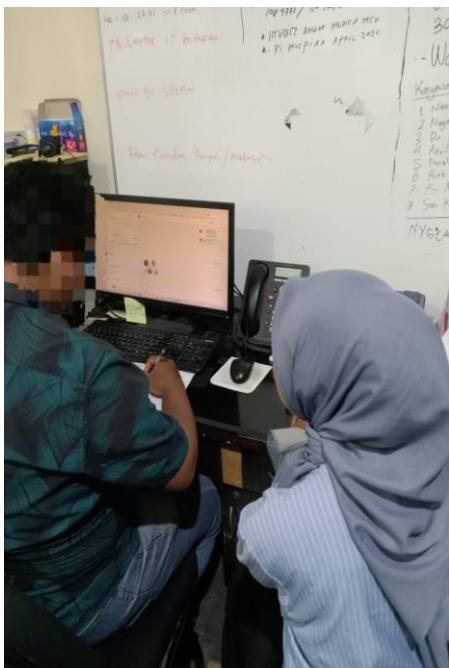
Gambar 4 Subjek 1



Gambar 5 Subjek 2



Gambar 7 Subjek 3



Gambar 7 Subjek 4



LAMPIRAN VIII

Informed Consent


KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
 Alamat: Jl Gajayana Dinoyo 50. Telp: (0341) 551354 Fax. 572533 Malang

KESEDIAAN TERTULIS (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **P. [redacted] A. [redacted]**

Jenis Kelamin : **Laki - Laki**

Lama Bekerja : **8 tahun**

Dengan ini menyatakan ketersediaan saya sebagai narasumber untuk wawancara terkait dengan tema penelitian Dinamika Loyalitas Karyawan;

Dalam kegiatan ini, saya menyadari, memahami, dan menerima bahwa:

1. Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses kegiatan wawancara.
2. Saya diminta untuk memberikan informasi yang sejukur-jujurnya berkaitan dengan hal yang akan di wawancara.
3. Saya menyetujui adanya perekaman proses wawancara yang berlangsung dalam bentuk audio, foto, maupun video.
4. Guna menunjang kelancaran proses yang dilaksanakan, maka segala hal yang terkait dengan waktu dan tempat akan disepakati Bersama.

Setelah membaca penjelasan tertulis diatas, saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun memutuskan untuk menyetujui dan menandatangani surat kesediaan tertulis, sehingga saya bersedia untuk mengikuti wawancara ini.

Sidoarjo, 14 April 2026

Pewawancara

 Selvi Anggraeni
 NIM.220401110208

Narasumber

 P. [redacted] A. [redacted]



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Alamat: Jl Gajayana Dinoyo 50. Telp: (0341) 551354 Fax: 572533 Malang

KESEDIAAN TERTULIS (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : D. N. F.
Jenis Kelamin : Laki - laki
Lama Bekerja : 3 Tahun

Dengan ini menyatakan ketersediaan saya sebagai narasumber untuk wawancara terkait dengan tema penelitian Dinamika Loyalitas Karyawan;

Dalam kegiatan ini, saya menyadari, memahami, dan menerima bahwa:

1. Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses kegiatan wawancara.
2. Saya diminta untuk memberikan informasi yang sejujur-jujurnya berkaitan dengan hal yang akan di wawancara.
3. Saya menyetujui adanya perekaman proses wawancara yang berlangsung dalam bentuk audio, foto, maupun video.
4. Guna menunjang kelancaran proses yang dilaksanakan, maka segala hal yang terkait dengan waktu dan tempat akan disepakati Bersama.

Setelah membaca penjelasan tertulis diatas, saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun memutuskan untuk menyetujui dan menandatangani surat kesediaan tertulis, sehingga saya bersedia untuk mengikuti wawancara ini.

Pewawancara


Selvi Anggraeni
NIM.220401110208

Sidarjo, ...17... April... 2026

Narasumber


D. N. F.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Alamat: Jl Gajayana Dinoyo 50, Telp: (0341) 551354 Fax. 572533 Malang

KESEDIAAN TERTULIS (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **El CHA A**

Jenis Kelamin : **LAKI-LAKI**

Lama Bekerja : **8 TAHUN**

Dengan ini menyatakan ketersediaan saya sebagai narasumber untuk wawancara terkait dengan tema penelitian Dinamika Loyalitas Karyawan;

Dalam kegiatan ini, saya menyadari, memahami, dan menerima bahwa:

1. Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses kegiatan wawancara.
2. Saya diminta untuk memberikan informasi yang sejukur-jujurnya berkaitan dengan hal yang akan di wawancara.
3. Saya menyetujui adanya perekaman proses wawancara yang berlangsung dalam bentuk audio, foto, maupun video.
4. Guna menunjang kelancaran proses yang dilaksanakan, maka segala hal yang terkait dengan waktu dan tempat akan disepakati Bersama.

Setelah membaca penjelasan tertulis diatas, saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun memutuskan untuk menyetujui dan menandatangani surat kesediaan tertulis, sehingga saya bersedia untuk mengikuti wawancara ini.

Pewawancara

Selvi Anggraeni
NIM.220401110208

Sidarjo, 14 April 2026.

Narasumber

71

El



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Alamat: Jl Gajayana Dinoyo 50, Telp: (0341) 551354 Fax. 572533 Malang

KESEDIAAN TERTULIS (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A. W. U.
Jenis Kelamin : laki-laki
Lama Bekerja : 11 Tahun

Dengan ini menyatakan ketersediaan saya sebagai narasumber untuk wawancara terkait dengan tema penelitian Dinamika Loyalitas Karyawan;

Dalam kegiatan ini, saya menyadari, memahami, dan menerima bahwa:

1. Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses kegiatan wawancara.
2. Saya diminta untuk memberikan informasi yang sejukur-jujurnya berkaitan dengan hal yang akan di wawancara.
3. Saya menyetujui adanya perekaman proses wawancara yang berlangsung dalam bentuk audio, foto, maupun video.
4. Guna menunjang kelancaran proses yang dilaksanakan, maka segala hal yang terkait dengan waktu dan tempat akan disepakati Bersama.

Setelah membaca penjelasan tertulis diatas, saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun memutuskan untuk menyetujui dan menandatangani surat kesediaan tertulis, sehingga saya bersedia untuk mengikuti wawancara ini.

Pewawancara

Sevi Anggraeni
NIM.220401110208

Sidoarjo, 13 April 2026

Narasumber

A. W. U.

LAMPIRAN IX

Surat Izin Penelitian

Nomor : 043/PENELITIAN SKRIPSI/CIO/HI/2026
 Lampiran : 2 (dua) lembar
 Perihal : Surat Penerimaan Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth,
 Pimpinan
 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
 Jl. Gajayana No. 50, Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144
 No Tlpn: 08341551354

Ditempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti proposal permohonan izin penelitian skripsi yang kami terima pada 28 Maret 2026, melalui surat ini kami menyatakan "Bersedia" memberi kesempatan dan tempat untuk melakukan kegiatan penelitian skripsi selama 2 (Dua) Minggu terhitung sejak 13 April 2026 sd 25 April 2026, kepada mahasiswa/mahasiswi, yang akan melaksanakan kegiatan penelitian skripsi di

No	Nama	Penempatan	PRODI	NIM
1	Selvi Anggraeni	HRD (Bu Dini)	Fakultas Psikologi UIN. Maulana Malik Ibrahim Malang	220401110208

Kami mohon surat ini dipergunakan dengan semestinya. Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Sidoarjo, 28 Maret 2026

Menyetujui

PGA SPV-Unit SH
Sidoarjo

Plant Manager

Mengetahui

Talent Acquisition

Head of PD