

## LAMPIRAN- LAMPIRAN

### A. LoA Publish Jurnal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: [www.pi.uin-antasari.ac.id](http://www.pi.uin-antasari.ac.id); E-mail: [psikologi.islam@uin-antasari.ac.id](mailto:psikologi.islam@uin-antasari.ac.id)

#### **SURAT KETERANGAN SUBMIT JURNAL**

Nomor: 3329/Un.14/III.3/PP.00.9/12/2024

Dengan ini menerangkan bahwa:

Judul Karya Ilmiah : Identifikasi Faktor Motivasi Bekerja Pada Karyawan PT PKSS  
(Prima Karya Sarana Sejahtera) Banjarmasin  
Nama : Listina Widyati  
NIM : 190103040294  
Program Studi : Psikologi Islam

Karya ilmiah tersebut telah disubmit untuk dipublikasikan di Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi (<https://jpsikologi.esaunggul.ac.id/index.php/JPSI/index>) dan saat ini masih dalam proses evaluasi. Keputusan akhir mengenai publikasi sepenuhnya menjadi wewenang pihak jurnal.

Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 27 Desember 2024  
a.n. Ketua Prodi Psikologi Islam  
Sekretaris,



Musfichin, M.A  
NIP 197903242023211012

### B. Panduan Wawancara Subjek Penelitian

Aspek	Indikator	Pertanyaan	Tujuan
Motivasi intrinsik	Rasa memiliki organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seberapa pentingkah organisasi ini menurut Anda?</li> <li>2. Lalu, apa yang membuat Anda merasa memiliki dan peduli terhadap keberhasilan organisasi ini?</li> <li>3. Bagaimana Anda merasakan keterlibatan Anda dalam organisasi ini?</li> <li>4. Apakah ada momen tertentu yang membuat Anda merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini?</li> </ol>	Subjek mempunyai rasa memiliki organisasi tempat ia bekerja
	Kebebasan dalam berpikir kreatif dan inovasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut Anda apakah pekerjaan Anda memberikan anda kebebasan untuk berpikir kreatif?</li> <li>2. Bagaimana cara anda menyampaikan hal tersebut pada perusahaan/atasan?</li> <li>3. Apakah anda menginginkan sebuah inovasi baru dalam pekerjaan anda?</li> <li>4. Bisa diceritakan lebih lanjut perubahan seperti apa yang anda inginkan, dan bagaimana perusahaan menanggapi inovasi yang anda inginkan?</li> <li>5. Sejauhmana harapan anda, perusahaan menghargai kreatifitas dan inovasi yang anda miliki? Lalu bagaimana realitanya?</li> </ol>	Subjek memiliki kebebasan dalam berpikir kreatif dan membuat inovasi baru dalam pekerjaannya maupun untuk perusahaannya

	Pekerjaan yang menarik dan menantang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah Anda tertarik dengan pekerjaan Anda?</li> <li>2. Apa yang membuat anda tertarik pada peran ini dan mengapa Anda melihatnya sebagai pekerjaan yang menarik?</li> <li>3. Apa aspek dari pekerjaan ini yang menurut Anda paling menantang, dan bagaimana cara anda mengatasinya?</li> </ol>	Subjek merasa pekerjaan yang diberikan menarik dan menantang
	Keinginan untuk mempunyai status sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut Anda seberapa penting mempunyai jabatan yang lebih tinggi?</li> <li>2. Apakah bekerja di perusahaan ini berpengaruh pada penilaian orang-orang sekitar Anda?</li> <li>3. Apakah ada keinginan untuk meningkatkan status sosial?</li> <li>4. Bagaimana perusahaan Anda memfasilitasi kenaikan jabatan?</li> </ol>	Subjek memiliki keinginan untuk mempunyai status sosial dalam pekerjaan
Motivasi ekstrinsik	Keinginan untuk peningkatan karir dan jabatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Anda merencanakan untuk berkembang dan naik ke tingkat berikutnya dalam jenjang karir ini?</li> <li>2. Apakah peningkatan karir menjadi tujuan anda berada di perusahaan ini?</li> <li>3. Apakah anda memahami konsekuensi untuk peningkatan karir?</li> <li>4. Apakah perusahaan memberikan kesempatan yg sama untuk setiap karyawan?</li> </ol>	Subjek memiliki keinginan untuk peningkatan karir dan jabatan
	Keinginan untuk	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana cara Anda membangun hubungan</li> </ol>	Subjek memiliki keinginan untuk

	<p>mempunyai hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja</p>	<p>interpersonal dengan atasan dan rekan kerja?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Apa alasan Anda membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja Anda?</li> <li>3. Apakah sejauh ini hubungan anda dan atasan dan rekan kerja menjadi salah satu alasan anda bertahan diperusahaan ini?</li> <li>4. Menurut Anda, apakah perusahaan memberikan kesempatan fasilitas yg sama untuk setiap karyawan?</li> <li>5. Bagaimana harapan anda terhadap rekan kerja dan atasan terkait dengan hub interpersonal pekerjaan?</li> </ol>	<p>mempunyai hubungan interpersonal baik itu dengan atasan ataupun rekan kerja</p>
	<p>Keinginan untuk memperoleh gaji penghasilan yang tetap dan mencukupi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah kompensasi (gaji dan tunjangan ditawarkan perusahaan) kepada Anda sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan?</li> <li>2. Apa kompensasi (tunjangan lain, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja) di perusahaan ini dapat menjadi alasan untuk tetap bekerja di sini?</li> <li>3. Apa harapan Anda terhadap perusahaan dan sejauh mana harapan itu sudah terpenuhi oleh perusahaan?</li> </ol>	<p>Subjek memiliki keinginan untuk memperoleh penghasilan yang tetap dan mencukupi</p>
	<p>Keinginan untuk mematuhi peraturan organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah ada <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang diberlakukan oleh perusahaan? Seperti apa, baik itu <i>reward</i> atau <i>punishment</i>nya?</li> </ol>	<p>Subjek mampu mematuhi aturan yang ada</p>

		2. Apakah <i>punishment</i> dari perusahaan membuat anda khawatir sehingga anda harus menaati peraturan yang ada?	
Competence	Mengontrol hasil dan keinginan dalam menguasai kemampuan tertentu	Sejauh mana pemahaman dan penguasaan kemampuan ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja Anda di lingkungan kerja?	Subjek dapat mengontrol hasil dan keinginan
	Mampu untuk sukses	Bagaimana Anda mendefinisikan kesuksesan dalam konteks pekerjaan Anda, dan sejauh mana keberhasilan tersebut menjadi sumber motivasi bagi Anda?	Subjek mampu untuk sukses
Autonomy	Memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan	Sejauh mana Anda percaya bahwa memiliki kontrol atas keputusan yang Anda buat dapat meningkatkan motivasi kerja Anda?	Subjek mampu mengambil keputusan dengan bijak
	Merasa bebas untuk melakukan sesuatu yang diinginkan dengan tanggung jawab	Apakah ada contoh konkret dimana Anda merasa memiliki kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab, dan bagaimana hal itu memengaruhi tingkat motivasi Anda dalam pekerjaan?	Subjek melakukan sesuatu dengan penuh tanggung jawab
	Kemampuan mengontrol perilaku diri sendiri	Sejauh mana Anda percaya bahwa kemampuan untuk mengontrol perilaku memiliki dampak positif terhadap hubungan kerja dan keberhasilan profesional Anda?	Subjek mampu mengontrol <i>self control</i>
Relatedness	Memiliki kebutuhan untuk berinteraksi	Apakah Anda merasa bahwa hubungan interpersonal yang positif memengaruhi kinerja dan motivasi Anda?	Subjek mudah berinteraksi dengan sekitar
	Memiliki rasa kepedulian yang tinggi	Sejauh mana Anda melihat dukungan sosial sebagai faktor penting dalam	Subjek memiliki kepedulian terhadap sekitar

		menjaga motivasi dan kepuasan kerja?	
	Menerima perhatian afeksi atau asertivitas sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana perhatian afektif atau asertivitas sosial dari rekan kerja atau atasan dapat memotivasi Anda dilingkungan kerja?</li> <li>2. Bagaimana perusahaan ini memfasilitasi atau mendorong interaksi sosial yang membangun hubungan positif ditempat kerja?</li> </ol>	Subjek menerima perhatian afeksi dari rekan kerja
	Mendapatkan penerimaan dari lingkungan dengan apa adanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seberapa penting penerimaan sosial menurut Anda? Dan seberapa besar pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja Anda</li> <li>2. Apa anda merasa sudah mendapatkan penerimaan dalam lingkungan kerja sekarang?</li> </ol>	Subjek mendapatkan penerimaan dari lingkungan
Amotivasi	Merasa tidak kompeten melakukan tugas	Pernahkah Anda merasa tidak kompeten dalam menjalankan pekerjaan sehingga berpengaruh dalam motivasi bekerja Anda?	Subjek tidak kompeten melakukan tugas
	Tidak tertarik melakukan tugas/aktivitas pekerjaan	Apa anda sering merasa tidak tertarik melakukan aktivitas pekerjaan? Dan bagaimana Anda mengatasinya untuk mengembalikan motivasi kerja	Subjek tidak tertarik melakukan aktivitas pekerjaan
	Merasa aktivitas tidak bernilai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah Anda pernah merasa bahwa ada aktivitas dipekerjaan anda yang kurang memberikan nilai atau motivasi?</li> <li>2. Apakah ada langkah konkret yang dapat</li> </ol>	Subjek merasa aktivitas yang dilakukan tidak bernilai

		diambil perusahaan untuk meningkatkan motivasi dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari?	
	Merasa hidupnya sudah terjamin	Sejauh mana keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan memengaruhi motivasi Anda untuk memberikan kontribusi optimal di tempat kerja?	Subjek merasa hidupnya sudah terjamin dan memiliki tingkat kepuasan yang cukup dalam pekerjaannya dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya
	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut Anda faktor apa yang paling mempengaruhi motivasi anda ditempat kerja?</li> <li>2. Apa yang mendorong Anda bekerja diperusahaan ini, dan bagaimana hal itu memengaruhi motivasi Anda untuk memberikan kinerja terbaik?</li> <li>3. Sejauh mana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja Anda untuk memenuhi kebutuhan?</li> <li>4. Apakah ada tujuan pribadi atau nilai-nilai tertentu yang mempengaruhi motivasi Anda untuk meningkatkan kinerja ditempat kerja?</li> </ol>	Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan diperusahaan

### C. Panduan wawancara informan

Hal-hal yang ingin digali	Pertanyaan	Tujuan
Kinerja dan kualitas kerja karyawan	Bagaimana kinerja dan kualitas kerja karyawan perusahaan selama ini?	Untuk mengetahui kinerja dan kualitas kerja karyawan
Motivasi kerja karyawan di perusahaan menurut atasan	Bagaimana motivasi kerja karyawan di perusahaan ini? Lalu apa ada program khusus yang disediakan perusahaan ini, untuk membangun budaya kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam melakukan pekerjaannya?	Untuk mengetahui motivasi kerja secara umum di perusahaan
Perilaku ketika karyawan menunjukkan motivasi yang tinggi	Berdasarkan pengamatan Anda, adakah karyawan perusahaan yang menunjukkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, biasanya ditunjukkan dengan perilaku seperti apa?	Untuk mengetahui perilaku karyawan yang menunjukkan meningkatnya motivasi kerja
Penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan	Berdasarkan pengamatan Anda, apakah ada seorang karyawan yang menunjukkan kurangnya motivasi dalam bekerja. Lalu apa upaya yang dilakukan perusahaan untuk membantu memahami penyebab kurangnya motivasi tersebut, dan membantu mereka kembali termotivasi?	Untuk mengetahui apa penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan diperusahaan
Teguran	Apabila karyawan diberi teguran apakah ada perubahan kinerja?	Untuk mengetahui pengaruh teguran pada perubahan kinerja karyawan
Pengaruh kenaikan gaji pada kinerja	Apabila karyawan diberikan kenaikan gaji atau bonus, adakah pengaruhnya pada kinerja?	Untuk mengetahui pengaruh kenaikan gaji pada kinerja
Problem solving	Bisa ceritakan langkah-langkah apa saja yang biasanya di ambil untuk memotivasi karyawan secara keseluruhan. Dan pendekatan apa yang perusahaan lakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi karyawan bekerja efektif dan terus menjaga mood kerjanya tetap stabil?	Untuk mengetahui bagaimana peran atasan dalam memotivasi karyawannya



### D. Verbatim Wawancara

#### VERBATIM HASIL WAWANCARA

Nama/Inisial : M N

Umur : 28 tahun

Posisi : RO/Relationship Officer

Tanggal : 3 Juni 2024

Lokasi wawancara : Kantor PKSS Banjarmasin

Baris	Uraian	Tema
1	Permisi mba N****, pian ada yang dikerjainkah mba?	Pembukaan B1-B10
2	<i>Ngga ada sih sekarang lagi free aja</i>	
3	Pian bisa wawancara hari inilah mba?	
4	<i>Bisaa, tentang apa ni penelitiannya, apa metode penelitiannya?</i>	
5	Jadi tema penelitian ulun ni tentang motivasi kerja karyawan, metpennya kualitatif mba, sebelumnya boleh ulun bertanya tentang biodata pian dululah? Pian kelahiran mana mba?	
6	<i>Kelahiran Batola, Barito Kuala</i>	
7	Menetapnya dimana mba?	
8	<i>Di Banjarmasin, di Beruntung Jaya</i>	
9	Dulu pian alumni mana mba?	
10	<i>Kuliahnya Universitas Brawijaya Malang, jurusannya psikologi</i>	
11	Jadi langsung saja ulun mulailah mba, tugas pian disini sebagai apa?	Jobdesk B11-B16
12	<i>Jadi staff RO (Relationship Officer)</i>	
13	Boleh dijelaskan mba untuk jobdesknya disini apa aja?	
14	<i>Jobdesknya itu penanggung jawab pekerja antara pekerja dan pengguna juga, terkait hak-hak pekerja</i>	
15	Kira-kira sudah berapa lama mba bekerja disini?	
16	<i>Eee kurang lebih 2 tahun mba</i>	Pengalaman B17-B24
17	Bagaimana pengalaman mba selama 2 tahun kerja disini mba?	
18	<i>Pengalamannya aman aja sih secara yang pasti tekanannya dari perusahaan lumayan seperti deadline SLA, jobdesknya kurang lebih HRD dan kapan aja harus siap, kerjanya dari jam 8-5 cuman realita dilapangan kalo misalkan ada apa-apa di pekerja harus standby walau lagi cuti pun, awal-awalnya berat sih adaptasi sama tekanan kerjanya sempat kepikiran buat resign tapi pas dijalani akhirnya terbiasa</i>	
19	Adaptasinya lebih ke tekanan kerjanya ya mba. Baik mba bisa jelaskan mba awalnya mengapa mba memilih bekerja disini?	

20	<p><i>Jadi dulu pas baru lulus kuliah itu ngelamar ke semua yang punya oportunity, termasuk PKSS, awalnya jadi guru honor dulu cuman kalo jadi guru honor BK terbatas di pendapatan kurang lebih 1 tahun jadi guru honor, paling dlu tu alasannya karena ingin mengisi kegiatan ja memutuskan daftar CPNS, habis itu kerja di BNI tapi kalo di bank terpaku dengan target kalo dalam 1 bulan ga sesuai target dapat surat dari atasan, kalo dalam 3 bulan ga memenuhi target itu di cut secara otomatis, lalu dapat panggilan di PKSS karna dulu pernah mengajukan lamaran juga itu jedanya 9 bulan jadi dipanggilnya tu setelah 9 bulan ngelamar yaudah mengikuti segala alurnya wawancara singkat cerita diterima dan langsung kerja</i></p>	
21	<p>Kalo di BNI berapa bulan mba?</p>	<p>Kesulitan B25-B26</p>
22	<p><i>Eee sekitar 6 bulanan aja, tapi semasa waktu itu tu sudah ngelamar di PKSS</i></p>	
23	<p>Baik jadi mba sebelumnya sudah melamar di PKSS tapi belum ada panggilanlah mba</p>	<p>Penyebab bertahan B27-B28</p>
24	<p><i>Iyaa betul sudah melamar di PKSS juga, urusan diterimanya itu nanti</i></p>	
25	<p>Kesulitan apa aja yang pernah dirasakan selama bekerja disini mba?</p>	<p>Rasa memiliki organisasi B29-B35</p>
26	<p><i>Ohh banyak hehehe, adaptasi secara tekanan kerjanya tapi karna dikasih support sama banyak orang jadi lebih gampang adaptasinya dalam artian ada mentornya, lingkungan kerja yang nyaman kayak temen-temen disini, jadi lebih gampang diajarin dikasih tau, mungkin diterima di PKSS juga karna punya pengalaman marketing sebelumnya di Bank BRI</i></p>	
27	<p>Apa yang menyebabkan mba bertahan bekerja disini?</p>	
28	<p><i>Emm pertama, lingkungan kerja yang nyaman pasti, enak koordinasi, support satu sama lain, diajak kerja sama. Kedua kompensasi (gaji) kita realistis aja ya gajinya disini cukup apalagi disuruh jadi penanggung jawab apa, disuruh ngisi apa disuatu acara nah itu pasti ada dikasih ceperan. Ketiga, tanggung jawab karna kita udah dikasih hak kita jadi kita juga harus menjalankan tanggung jawab kita ke perusahaan dong</i></p>	
29	<p>Baik mba paham-paham, menurut mba seberapa pentingkah organisasi ini menurut pian?</p>	
30	<p><i>Penting karna 2 tahun ini ibaratnya kebutuhan saya itu hasilnya banyaknya dari pekerjaan saya disini, menurut saya PKSS tu banyak membuat para pekerja sejahteralah kalau tekanan kerjanya masih bisa di handlinglah gitu, walaupun banyak dipegang oleh laki-laki cuma saya aja nih RO yang cewe nih mba, tapi ga tau nih kedepannya kalo udah nikah mungkin akan nyari pekerjaan yang ringan-ringan sedikitlah tidak banyak yang turun kelapangan langsung, kalo udah nikahkan punya suami punya anak pasti ada kesibukan yang harus diutamakan kan tapi ga tau sih ya kedepannya karna kalo</i></p>	

<p>31</p> <p>32</p> <p>33</p> <p>34</p> <p>35</p> <p>36</p>	<p><i>staff RO ini konsekuensinya bisa dimutasi selindo (seluruh Indonesia) makanya, kalo sekarang jalanin dulu aja sih</i></p> <p><i>Lalu mba, apa yang membuat pian merasa memiliki dan peduli terhadap keberhasilan organisasi ini?</i></p> <p><i>Iya kayak lingkungan kerja tadi sih jadi dulu tuh pernah dikasih kepercayaan buat ngisi wisuda Sekolah Tinggi Ekonomi di Amuntai padahal ga pernah jadi pematari sama sekali sebelumnya, kalau misalkan ada proyek capai target nyari user dapat user aru, bahkan kantor pusat aja ngasih insentif Rp1.000.000/1 user jadi kita tu sangat di support dikasih reward, bahkan hal sekecil apapun selalu dikasih support walaupun setiap pekerjaan kan pasti ada kesulitannya masing-masing ya</i></p> <p><i>Bagaimana pian merasakan keterlibatan mba dalam organisasi ini? Misalkan lagi diskusi atau lagi meeting gitu</i></p> <p><i>Bahkan sbelum kita ngeluarin pendapat kita udah ditanyain mba kayak kendala atau laporan gitu, ada tambahan ga ada saran ga kayak gitu ditanyain, dan setiap hari kita ada forum doa pagi itu kan salah satu bisa report apa kendala kita, tugas kita, pencapaian kita, selain dikasih target kita juga didengarkan jadi kita mikirya sama-sama</i></p> <p><i>Baikk lanjut mba, apakah ada momen tertentu yang membuat mba merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini?</i></p> <p><i>Itu tadi sih yang ngisi di acara wisuda yang paling berkesan, disuruh ngisi pembekalan setelah kuliah/lulus maupun kerja dari sisi perusahaan bagaimana awalnya ke pressure juga sih tapi pas udah 5 menit berjalan udah terbiasa. Ooo sama ini mba kita sama temen-temen yang lain dapat cendramata dari perpisahan bu Angger itu kita dapat kerudung Button Scarf yang menurut aku itu over prices dan berlebihan tapi aku senang dan beryukur dan ngerasa dianggap dihargai itu menurut aku itu lumayan berkesan padahal kita ga expect apa-apa bakal dikasih kayak gitu padahal kan kita yang harus ngasih kenang-kenangan ya</i></p>	
<p>37</p> <p>38</p> <p>39</p> <p>40</p>	<p><i>Menurut mba apakah pekerjaan ini memberikan pian kebebasan untuk berpikir kreatif?</i></p> <p><i>Iya bahkan perusahaan kita itu memberikan kebebasan atau kepercayaan dalam handling problem dilapangan, kalo ga bisa kita selesein sendiri nah boleh tuh kita konsultasikan ke atasan kita</i></p> <p><i>Bagaimana cara mba menyampaikan hal tersebut pada perusahaan/atasan?</i></p> <p><i>Yaudah ngomong aja contohnya nih saya tuh susah nyari waktu buat ngomongin kerja sama dengan U**qlo kalo di waktu kerjanya dia dan dikantornya yaudah saya bilang ke atasan boleh ga saya ajak manajernya ngopi-ngopi diluar/kafe gitu trus langsung dikasih kita tinggal ngomong aja sampein aja keluhannya segala apa. Atau kemaren saya ke Barabai ngurusin pendidikan FL (front liner) kan saya harus ke tempatnya langsung nah kesana kan harus pake</i></p>	<p>Kebebasan berpikir kreatif B36-B39</p>

	<i>transportasi yaa nah omongin aja ke atasan kita butuhnya apa pasti disupport kok</i>	
41	Baik mba, apakah mba menginginkan sebuah inovasi baru dalam pekerjaan mba?	Inovasi baru B40-B47
42	<i>Inovasi sih ngga karna udah cukup bagus ya untuk saat ini, kadang kita butuh tim legal (hukum) karna kita berkaitan dengan pekerjaan ada aja tuh problem-problemnya.</i>	
43	Bisa diceritakan lebih lanjut perubahan seperti apa yang diinginkan, dan bagaimana perusahaan menanggapi inovasi yang mba inginkan?	
44	<i>Contohnya para pekerja kita kayak kemaren tuh satpam ditahan sama polisi karna kasus pembelaan diri cekcok sama warga padahal mah dia korban kayak gitu kitakan butuh tim hukum yang ngerti masalah kayak gitu karna kita ni ga ngerti bener-bener buta masalah kayak gitu, kita cuma tau hak pekerja sesuai jobdesknya, karna kita tuh rentan mba atau saya mau memutus tenaga kerja si A nah kalo dia ga terima dia bisa lapor ke tenaga kerjaan, kekantor-kantor yang berhubungan sama dia, bahkan sampai ada yang menunggangi dia, kalo kita bener mah gapapa kita bisa handle trus kemaren ada juga pas musim pemilu ya ada tenaga kerja kira yang nyaleg sementara dikita itu ngga boleh harus milih salah satu, sementara kontrak dia mau abis juga jadi kita bilang kontraknya ga diperpanjang ya, trus dia ga terima nah dia ngelapor ke Disnaker panjang juga kemaren urusannya yaa semoga nanti PKSS punya orang legal buat ngurusin hal yang begini yang paham. Kalo tanggapan dari perusahaan sih saya belum pernah nyampekan ke forum resmi mba kalo sharing-sharing ke rekan kerja aja pernah, ya ditampung aja dulu karnakan tidak mudah yaa mengadakan tim legal karna ada upah/pembayaran dan akan masuk ke laba juga itukan perlu pertimbangan yaa</i>	
45	Sejauh mana harapan mba, perusahaan menghargai kreatifitas dan inovasi yang dimiliki? Lalu bagaimana realitanya?	
46	<i>Ya cukup sih, trus ada insentifnya mau dibayar pertiga bulan kalo dulu tuh pertahun mba, itu masih wacananya tapi kan perusahaan tuh berkembang trus ya harus tau regulasinya seperti apa dan itu urusan kantor pusat</i>	
47	Jadi untuk sekarang masih berjalan ya mba isu-issunya?	
48	<i>Iya masih belum karna masih dipertimbangkan masih dianalisislah, tapikan kita tau nih ohh perusahaan PKSS ini berkembang ke depan dan bisnisnya pun ikut berkembang yang dulunya cuma membina pekerja pelatihan apa segala macam sekarang marketing iya bisnis iya dan melebar</i>	
49	Apakah mba tertarik dengan pekerjaan mba?	
50	<i>Iya jelas tertarik ya, awal-awalnya cape juga pengen resign tapi sekarang udah ngga ga sih, seiring berjalannya waktu mudah aja karna di support/bantu sama temen-temen yang lain</i>	Pekerjaan yang menarik dan menantang B49-B54

51	Apa yang membuat mba tertarik pada peran ini dan mengapa melihatnya sebagai pekerjaan yang menarik?	
52	<i>Pertama lingkungan kerja- orang-orangnya, kedua sallarynya cukup, sama support dari perusahaan</i>	
53	Apa aspek dari pekerjaan ini yang menurut mba paling menantang, dan bagaimana cara mengatasinya?	
54	<i>Paling menantang? Cari user baru itu ilmu marketing kita diasah banget ni, dari 10 kita cuma dapat 1 pas udah sejauh mana nawarin ngejelasin eh tau-taunya ga jadi</i>	
55	Menurut mba seberapa penting mempunyai jabatan yang lebih tinggi?	Status sosial B55-B56
56	<i>Kebetulan saya ga terlalu pengen punya jabatan yang lebih tinggi, karna besar jabatan tu besar juga tanggung jawabnya, yaa cukup penting sebenarnya, cuma untuk saat ini mengalir aja sih ga terlalu ambisi kalo memang diberi kepercayaan sama perusahaan berarti kita emang dipercaya, kayak dulu saya JRO 1 nah itu sama kayak ARO secara mutasi tuh minim mba kita disini aja nah kemaren ada lowongan kerja yang kosong jadi kita mengikuti aja jadi JRO 2 nah tanggung jawab dan targetnya juga lumayan karna dikasih kepercayaan yaudah dijalani aja</i>	
57	Apakah bekerja di perusahaan ini berpengaruh pada penilaian orang-orang sekitar mba?	Penilaian orang-orang sekitar B57-B58
58	<i>Iya berpengaruh karna ada aja yang komentar kerja dimana, kenapa belum kawin kenapa belum ini itu jadi pas udah ada aktivitas tu kadida lagi orang yang basa basi gitu mba</i>	
59	Apakah ada keinginan untuk meningkatkan status sosial?	Status sosial B59-B62
60	<i>Itu pasti sih mba, kayaknya kalo punya karir atau jabatan gitu lebih dihargai, kalo udah punya suami juga kalo misalkan kenapa-kenapa di pernikahan kita kedepannya kada tahu, kita punya back up, dan dilingkungan sosial pun juga pasti berpengaruh balik lagi tadi kayak di awal, tapi kalo saya belum tau sih lagi mba jalani aja dulu yang sekarang</i>	
61	Dan perusahaan memfasilitasi kenaikan jabatanlah mba?	
62	<i>Iya sangat memfasilitasi mba, jadi kalo kita di RO itu ada yang namanya refreshman gitu mba ke kantor pusat dan juga dari rekan kerja always support pekerja yang lain kalo masalah ada problem-problem gitu</i>	
63	Bagaimana mba merencanakan untuk berkembang dan naik ke tingkat berikutnya dalam jenjang karir ini?	Karir dan jabatan B63-B72
64	<i>Untuk saat ini sih menjalankan yang ada aja dulu, cuman kalo planning memperbaiki kinerja harus terus berkembang sih, karna menurut saya terlalu dini untuk memikirkan naik jabatan gitu mba</i>	
65	Jadi masih harus terus belajar-belajar memperbaiki kinerja dulu ya mba?	
66	<i>Iya betul jadi masih banyak yang harus dibenahi untuk diri pribadi yaa</i>	

67	Apakah peningkatan karir menjadi tujuan pian berada di perusahaan ini mba?	
68	<i>Ohh kalo itu ngga sih mba, dapat panggilan aja kemaren disini udah alhamdulillah banget bisa dapat kerja yang cukuplah buat menghidupi mencukupi kebutuhan sehari-sehari</i>	Hubungan interpersonal B73-B84
69	Apakah mba memahami dan siap menerima konsekuensi untuk peningkatan karir?	
70	<i>Iya awalnya sudah ditanyain pas di wawancara “siaplah diletakan dimana aja?” karna dari awal udah siap kita harus bisa terima resiko tersebut otomatis harus siap sih mau ga mau hehe.. karna dulu udah terbiasa sekolah atau kuliah dulu di Malang, dimana-mana jadi kayak udah terbiasa</i>	
71	Apakah perusahaan memberikan kesempatan yg sama untuk setiap karyawan?	
72	<i>Iya mba, kemarin ada job opening JRO 2 tuh semua ditanyain mau ga jadi JRO 2 semua ditawarkan</i>	
73	Bagaimana cara mba membangun hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja?	
74	<i>Membangun hubungan interpersonal, gimana itu?</i>	
75	Membangun hubungan interpersonal itu kayak mba mengenal secara dekat dengan rekan kerja mba, atau saling memerlukan berkaitan dengan rekan kerja gitu	
76	<i>Ohh kayak gitu ee saling menghargai aja sih, karna setiap tim itu ada deadline dan targetnya masing-masing, trus koordinasi, inisiatif, intinya komunikasi dan koordinasi sih untuk yang sekarang cara menjaganya koordinasi dan komunikasi jadi enak secara hubungan dengan atasan dan rekan kerja</i>	
77	Dan itu juga bisa menjadi alasan juga lah mba untuk membangun hubungan yang baik dengan atasan atau rekan kerja	
78	<i>Iyaa betul intinya koordinasi dan komunikasi aja sih biar enak kerjanya</i>	
79	Apakah sejauh ini hubungan mba dengan atasan dan rekan kerja menjadi salah satu alasan untuk bertahan diperusahaan ini?	
80	<i>Iyaa mba disini alhamdulillah lingkungan kerjanya nyaman ramah-ramah, rekan kerjanya sangat support, tadi udah saya jelasin juga diawal kalo awal-awal mau resign tapi pas mikir lagi lingkungannya enak rekan kerjanya enak ga mesti dapet lingkungan kerja yang senyaman ini ditempat kerja yang lain, kalo masalah tekanan kerjanya masih bisa dikompromilah ya</i>	
81	Dan apakah perusahaan memberikan kesempatan fasilitas yg sama untuk setiap karyawannya mba?	
82	<i>Pasti mba kayak mobil perusahaan itu siapa aja boleh make kalo ada perjalanan dinas keluar asal koordinasi aja</i>	
83	Bagaimana harapan mba terhadap rekan kerja dan atasan terkait dengan hubungan interpersonal pekerjaan?	

84	<i>Untuk saat ini sih udah cukup baik, kita mempertahankan yang ada aja sih</i>	
85	Bicara tentang kompensasi, apakah kompensasi (gaji dan tunjangan ditawarkan perusahaan) sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan?	Kompensasi B85-B89
86	<i>Emmm untuk gaji itu sebenarnya relatif ya mba, kadang merasa ada sesuai aja kadang pas kerjaan banyak ngerasa ga sesuai juga, karna beban kita lumayan kalo sebagai RO tinggal kitanya aja lagi royal ke perusahaan, kalo kita royal insyaa Allah perusahaan akan mempertahankan juga</i>	
87	Kalo kompensasi kayak jaminan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan gitu dapat menjadi alasan untuk tetap bekerja di sini mba?	
88	<i>Iya kalo kayak BPJS gitu semua perusahaan diwajibkan untuk memenuhi jaminan kesehatannya kepada para pekerjanya karna itu normatif yang dibikin UUD Ketenaga Kerjaan, untuk uang kesehatan juga ada, itu diluar dari BPJS</i>	
89	Apa harapan terhadap perusahaan dan sejauh mana harapan itu sudah terpenuhi oleh perusahaan?	
90	<i>Harapannya sejalan, selaras dengan kantor pusat mungkin regulasi aja dipermudah, karna dikantor pusat itu orangnya bisa berubah-ubah mba jadi kita ngulang dari 0 dari awal lagi, kalo sejauh mana ga tau sih mba karna saya kan baru ya dan secara bisnis tu sudah lumayan berkembang dari beberapa tahun sebelumnya</i>	Reward dan punishment B91-B94
91	Apakah ada <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang diberlakukan oleh perusahaan? Seperti apa, baik itu <i>reward</i> atau <i>punishment</i> nya?	
92	<i>Ohh ada saya pernah lupa input slip gaji itu dikasih surat teguran dan itu akan menjadi pertimbangan kalo kita mau perpanjang kontrak, dan tunjangan kerja kita hilang bisa sampe berbulan. Kalo reward kalo kita bisa sampe capai target itu ada reward juga dari kantor pusat misal disuruh nyari 4 nah sudah terpenuhi trus ada kelebihan nah dikasih bonus 1 juta per user, kalo dari kanca itu sesuai arahan dari pusat juga</i>	
93	Apakah <i>punishment</i> dari perusahaan membuat mba khawatir sehingga harus menaati peraturan yang ada?	
94	<i>Ohh jelass itu dulu pas kena SP panas dingin takut ga diperpanjang konrak kerjanya cuman ada kebijakan diperpanjang sampe bulan juni cuman ga tau sih, lupa penggajian kantor penggadaan dan itu kesalahan fatal, jadi kita lebih hati-hati lagi apalagi kontrak seperti saya jadi kita bisa saja ditendang dan disingkirkan kapan saja</i>	
95	Sejauh mana pemahaman dan penguasaan kemampuan ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mba di lingkungan kerja?	Pemahaman dan penguasaan kemampuan B95-B96
96	<i>Kalo ini ga terlalu sih mba karna saya masih belum banyak pengalaman kan disini, jadi kalo untuk skill kayak gitu masih harus banyak belajar</i>	

97	Bagaimana mba mendefinisikan kesuksesan dalam konteks pekerjaan pian, dan sejauh mana keberhasilan tersebut menjadi sumber motivasi bagi pian mba?	Definisi kesuksesan B9-B98
98	<i>Lebih sesimple ga ada komplek, gaji terbayar sesuai, ga ada ketinggalan, ga rapel trus bisa capai KPI dan target yang diharapkan sama perusahaan</i>	
99	Sejauh mana mba percaya bahwa memiliki kontrol atas keputusan yang dibuat dapat meningkatkan motivasi kerja?	Kontrol keputusan B99-B100
100	<i>Kalo keputusan kita cuma bisa mengusulkan mba, kalo keputusan akhir tetap pimpinan yang ambil, jadi segala keputusan kita itu pimpinan pasti tau apa yang kita kerjakan jadi kalo misalkan ada apa-apa bisa diback-up sama atasan, dan kalo sejauh mana itu dapat meningkatkan motivasi mungkin ga terlalulah ya, karna dari awal sistem kerjanya sudah begitu disini</i>	
101	Apakah ada contoh konkret dimana mba merasa memiliki kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab, dan bagaimana hal itu memengaruhi tingkat motivasi mba dalam pekerjaan?	Inisiatif B101-B102
102	<i>Sesimple bikin surat buat penawaran mba, kita maunya seperti apa asal sudah dengan persetujuan atasan</i>	
103	Sejauh mana mba percaya bahwa kemampuan untuk mengontrol perilaku memiliki dampak positif terhadap hubungan kerja dan keberhasilan profesional pian?	Kontrol perilaku B103-B104
104	<i>Ohh pasti berdampaklah, misal kita lagi ngerasa banyak kerjaan, jadi kita harus kontrol diri kita jadi kita kada bisa mengontrol diri orang kitanya aja lagi mengontrol diri kita</i>	
105	Apakah mba merasa bahwa hubungan interpersonal yang positif memengaruhi kinerja dan motivasi pian?	Hubungan interpersonal B105-B106
106	<i>Iya mempengaruhi kalo hubungan interpersonal kita bagus jadi kita kerjanya nyaman, misal pas kita bangun pagi buat kerja nah motivasinya apa? Motivasinya buat kerja, atau karna masih butuh gajihnya misalnya, gajihnya buat kebutuhan sehari-hari, toh rekan kerjanya nyaman otomatis lingkungan kerjanya bikin betah juga, kalo hubungan kita baik bagus dengan rekan kerja otomatis kita bangun pagi buat kerja juga semangat termotivasi buat berangkat kerja.</i>	
107	Sejauh mana mba melihat dukungan sosial sebagai faktor penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja?	Dukungan sosial B107-B108
108	<i>Kalo lingkungan sosial kayak keluarga itu udah pasti sih mba, secara ngga langsung itu membuat kita dihargai, begitu juga dalam dunia kerja, ya saling menghargai ajalah</i>	
109	Bagaimana perhatian afektif dari rekan kerja atau atasan dapat memotivasi mba di lingkungan kerja?	Afeksi B109-B112
110	<i>Ohh sangat berpengaruh mba sesimple saya bertanya atau menjelaskan kendala perihal kerjaan saya aja misalnya trus saya dikasih tau gimana cara menyelesaikannya baiknya seperti apa sama rekan kerja nah itu aja tuh udah meringankan beban kerja kitakan karna jadinya kita ga mikir sendiri tapi kita dibantu untuk penyelesaian masalah yang</i>	



111	<p><i>sebenarnya kita itu tim jadi harus jalan beriringan yang apabila kita berhasil itu kesuksesan bersama-sama gitu</i></p> <p>Bagaimana perusahaan ini memfasilitasi atau mendorong interaksi sosial yang membangun hubungan positif ditempat kerja?</p>	
112	<p><i>Ohh kalo itu udah pasti sih bahkan udah dari dulu-dulu udah terbudaya dengan baik kalo disini mba, cara bondingnya itu bisa dilakukan pas doa pagi misalnya, atau sharing pas jumat pagi, atau pas kalo lagi waktu luang istirahat gitu kita bisa bercanda sambil makan bareng jadi ada waktunya serius ada waktunya bercanda</i></p>	
113	<p>Seberapa penting penerimaan sosial menurut mba? Dan seberapa besar pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja mba</p>	Penerimaan sosial B113-B116
114	<p><i>Lumayan cukup penting sih kita kan bekerja dibidang SDM secara tidak langsung kita bergesekan dengan orang-orang kalo kita ga dihargai dan ga ngehargain orang-orang otomatis kinerja kita jadi terhambat</i></p>	
115	<p>Apakah anda merasa sudah mendapatkan penerimaan dalam lingkungan kerja sekarang?</p>	
116	<p><i>Dapat, cukup nyaman dan sesuai harapanlah orang-orangnya welcome</i></p>	
117	<p>Pernahkah Anda merasa tidak kompeten dalam menjalankan pekerjaan sehingga berpengaruh dalam motivasi bekerja Anda?</p>	Kompeten B117- B118
118	<p><i>Kalo ngerasa tidak kompeten dalam bekerja itu sering banget, kalo mempengaruhi kemandirian sih ngga mba, asalkan mau belajar aja pasti orang-orang kantor mau ngasih tau mau ngajarin</i></p>	
119	<p>Apakah mba sering merasa tidak tertarik melakukan aktivitas pekerjaan? Dan bagaimana mba mengatasinya untuk mengembalikan motivasi kerja</p>	Merasa tidak tertarik melakukan aktivitas pekerjaan dan merasa ada aktivitas yang tidak bernilai B119- B124
120	<p><i>Itu juga sering dirasain mba kayak "ya Allah banyaknya tugas, banyak banget laporan yang harus dibuat" tapi baik lagi itu tugas kita tanggung jawab kita kalo misalkan kenapa malah jadi bom waktu suatu saat, kalo misalkan males kunjungan ke pekerja itu bisa aja nanti dapat komplek dari usernya, jadi itu udah tugas dan tupoksi kita sebagai staff RO</i></p>	
121	<p>Apakah mba pernah merasa bahwa ada aktivitas dipekerjaan anda yang kurang memberikan nilai atau motivasi?</p>	
122	<p><i>Eee pernah ngga ya. Sejauh ini sih belum ada ya, semuanya tu memberikan nilai, saat ini PKSS sudah ngasih penghidupan yang lumayan ke kita ya, jadi kita harus berusaha gimana caranya agar perusahaan ini tumbuh hidup dan berlangsung sehingga kitanya juga terus bisa berkarir disini ya karna kita disini udah nyaman</i></p>	
123	<p>Apakah ada langkah konkret yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan motivasi dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari?</p>	

124	<i>Emmm kalo langkah-langkah udah bagus mba kadang kita keluar makan-makan bareng nah itu kan ngebuat ikatan kita lebih akrab, atau kalo atasan yang dulu itu sering ngajakin ngopi-ngopi</i>	
125	Sejauh mana keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan memengaruhi motivasi Anda untuk memberikan kontribusi optimal di tempat kerja?	Jaminan kesejahteraan dan keamanan B125-B126
126	<i>Ohh itu lumayan mba karna selain BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan, kita juga dikasih uang kesehatan dalam satu tahun dan diluar BPJS jadi kita difasilitasi banget jadi kita ga mikirin lagi nih persoalan ini kalo sakit atau apa kita ga khawatir lagi karna sudah dikasih mitigasi-mitigasi pencegahan</i>	
127	Menurut mba faktor apa yang paling mempengaruhi motivasi ditempat kerja?	Faktor-faktor B127-B134
128	<i>Lingkungan dan gaji, lingkungan itu kayak kenyamanan kita rekan dan atasan kerja, jadi kalo dua-duanya seimbang pasti kita nyaman</i>	
129	Apa yang mendorong mba bekerja diperusahaan ini, dan bagaimana hal itu memengaruhi motivasi untuk memberikan kinerja terbaik?	
130	<i>Eh sama sih rekan kerja dan benefit yang kita dapatkan</i>	
131	Sejauh mana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja mba untuk memenuhi kebutuhan?	
132	<i>Kebutuhan sehari-hari berarti ya, ya lumayan sih karna kita punya tanggung jawab buat bayar cicilan, tanggung jawab sama saudara yang kuliah, jadi pasti berpengaruh karna kalo ga ada itu kita akan santai-santai dirumah aja</i>	
133	Apakah ada tujuan pribadi atau nilai-nilai tertentu yang mempengaruhi motivasi mba untuk meningkatkan kinerja ditempat kerja?	
134	<i>Okee kalo nilai pribadi ya kalo meliat lingkungan sekitar yang udah nikah, karna saya kan dari Hulu Sungai mba jadi disana itu temen-temen banyak yang jadi IRT jadi ngerasa harus kerja aja mau sekaya apapun suami tetep harus kerja harus, tapi balik lagi sih sama kebutuhan masing-masing yaa, tapi kalo aku masih harus tetep kerja biar ada kesibukan juga ada temen selain dilingkungan keluarga gitu, ada lagi?</i>	
135	Alhamdulillah udah selesai wawancaranya mba makasih banyak mba sudah membantu, semoga kerjaan mba lancar juga	Penutup B135-B136
136	<i>Iya sama-sama, aamiin</i>	

### VERBATIM HASIL WAWANCARA

Nama/Inisial : S H

Umur : 41 tahun

Posisi : Admin Operasional Bisnis

Tanggal : 3 Juni 2024 / 7 Juni 2024

Lokasi wawancara : Kantor PKSS Banjarmasin

Baris	Uraian	Tema
1	Pertama-tama, boleh ulun bertanya tentang data Ibu S***?	Pembukaan B1-B8
2	<i>Bolehh.</i>	
3	Ibu S*** asalnya dari mana?	
4	<i>Samarinda Kaltim, terus sekarang menetap di Banjarmasin</i>	
5	Kalau boleh tau umur Bu S*** berapa?	
6	<i>Umur 40, jalan 41</i>	
7	Posisi Ibu sekarang sebagai apa?	
8	<i>Posisi admin Operasional Bisnis</i>	
9	Untuk jobdesknya apa aja bu?	
10	<i>Kalau jobdesknya itu awalnya inputan pekerja baru, pekerja baru kalau sudah terdaftar nanti pendaftaran BPJSnya, BPJS Kesehatan dan Tenaga Pekerjaan, habis itu pencatatan kontrak kerja, pencatatan perpanjangan kontrak kerja ngurusin PKS (perjanjian kerja sama)</i>	Jobdesk pekerjaan B10-B14
11	Yang tugas PKWT itu juga bu?	
12	<i>Iyaa PKWT juga, yang PKWT kenapa?</i>	
13	Itu tugas bu S***?	
14	<i>Ya, bikin kontrak kerja, perjanjian kerjasama. Tadi BPJS selain pendaftaran juga itu, pengajuan iuran-nya. Sama itu, rekap-rekap laporan-laporannya RO.</i>	Lama bekerja B15-B16
15	Sudah berapa lama Bu bekerja di sini?	
16	<i>Dari 2013, bulan ini 11 tahun.</i>	Pengalaman kerja B17-B18
17	Gimana pengalaman Ibu selama 11 tahun kerja di sini?	
18	<i>Pengalamannya macam-macam. Kalau soal kerjanya itu berubah-berubah. Awalnya tuh di admin rekrut, habis itu jadi admin apa ya lupa soalnya pernah berubah sebentar habis itu berubah lagi jadi admin office. Jadi berubah-berubah. Terus kalau untuk job desk-nya selalu bertambah, semakin bertambah. Sama kurang enaknyanya itu kalau misalnya di luar jam kerja ada beberapa PIC dari kampus minta data malam-malam dan harus dipenuhi saat itu juga. Padahal kita nggak pegang data malam-malam. Ga enaknyanya itu Terus, yang ternyata itu biasanya</i>	

	<i>aku ngecek di WA. Kadang aku ada kirim laporan, mungkin mereka belum kebaca atau kelewat, jadi aku cari-cari di WA. atau di email, cek lagi di email atau nggak ada juga, aku biasanya minta waktu sampai besok, karena gak pegang data. Kayak gitu aja biasanya. Kalau lingkungan kerjanya enak, teman-temannya, kekeluargaannya tinggi, pedulinya tinggi. Masalahnya cuma itu aja kalau misalnya ada permintaan data di luar jam kerja. Lainnya enak aja.</i>	
19	Bisa jelaskan dulu awal mulanya mengapa memilih bekerja disini ? selama itu 11 tahun yang lalu	Awal mula bekerja B19-B20
20	<i>Alasan kerja disini karena ini anaknya langsung BRI sebelumnya aku pernah di vendor juga kayak gini di Mutual dan Priskas tapi cuman sebentar-sebentar setahun-setahun habis itu ada lowong disini jadi coba disini, terus lanjut sampai sekarang.</i>	
21	Kesulitannya Bu, apa aja? yang pernah dirasakan?	Kesulitan B21-B22
22	<i>Kesulitannya, yaitu kalau kampus minta data tiba-tiba malam-malam, terus kalau kampus minta data tapi kita nggak punya sumber datanya karena aku kerjanya hubungannya sama kebanyakan sama RO Kalau kampus minta data, aku mintanya ke RO. Kadang RO-nya slow respons. Ada yang fast respon, ada yang slow respon. Nah, yang slow itu agak susah dikejar.</i>	
23	Apa yang menyebabkan Ibu bertahan kerja disini?	Penyebab bertahan B23-B24
24	<i>Selain karena umur, soalnya kalau udah di atas 35 tuh kayaknya udah susah nyari di lain. Terus bertahan di sini karena lingkungannya enak, teman-temannya enak, baik-baik, peduli, kalau masalah yang kayak tadi yang kan minta data tiba-tiba masih bisa diatasi. Walaupun setiap kampusnya begitu, tiba-tiba minta data. Pasti ada keselnya, tapi biasanya teratasi aja.</i>	
25	Seberapa pentingkah organisasi ini menurut Ibu?	Rasa memiliki organisasi B25-B32
26	<i>Penting karna kita tuh banyak bantu mencari kerja, bantu perusahaan lain juga buat mencarikan tenaga kerja dan menghandlekan masalah ke SDM-an termasuk penggajian. Yang penting untuk pemberantas pengangguran.</i>	
27	Lalu apa yang membuat Ibu merasa memiliki dan peduli terhadap keberhasilan organisasi?	
28	<i>Intinya sih peduli ya karena kalau kita sudah peduli itu kita mau gak mau itu pasti berusaha yang terbaik buat mempertahankan biar organisasi ini tetap ada, karena ujung-ujungnya sih, karena kemasyarakat, ada hubungannya sama masyarakat, terus timbal balik ke kitanya juga bagus, ke sejahteraannya juga mereka perhatikan, jadi timbal baliknya bagus.</i>	
29	Bagaimana Ibu merasakan keterlibatan Ibu dalam organisasi ini?	

30	<i>Keterlibatan yang sebatas jobdesk ya, karena kan kalau sudah tanda tangan kontrak, jobdesknya itu ya tanggung jawabnya di situ. Jadi di situ perannya melaksanakan jobdesk dengan baik dan bertanggung jawab.</i>		
31	<i>Oke, apakah ada momen tertentu yang membuat Ibu merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini?</i>	Kebebasan berpikir kreatif B33-B41	
32	<i>Momen-momennya itu yang tiap ada kita bisa memenuhi permintaan karyawan dari perusahaan yang kerja sama-sama kita, terus kita bisa bantu orang-orang yang kesusahan mencari kerja, nah itu bangganya di situ.</i>		
33	<i>Menurut Ibu, apakah pekerjaan Ibu ini memberikan kebebasan untuk berpikir kreatif gitu, Bu?</i>		
34	<i>Oh iya, kita di sini memang harus gitu ya, karena kerjanya itu padat. Jadi mau nggak mau itu kita harus mikir gimana caranya kerjanya selesai tapi juga benar gitu hasilnya. Jadi kita diperbolehkan untuk mengatur pola kerja kita sendiri, asal hasil kerjanya itu sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Terus kita juga sering ada lomba-lomba di sini, lomba percabang, ada lomba logo, bikin logo, foto kreasi. Tergantung momen, misalnya hari perayaan tertentu, ulang tahun PKS, hari Kartini hari pahlawan, macem-macem</i>		
35	<i>Ada kemarin saya ngeliat diinstagram officialnya PKSS bu</i>		
36	<i>Iya, itu yang kaya kartini</i>		
37	<i>Saya kira itu kayak editan orang gitu, bu. Sekalinya orang-orang PKSS.</i>		
38	<i>Iya salah satunya itu.</i>		
39	<i>Baikk, gimana caranya bu menyampaikan hal tersebut pada perusahaan kayak kita harus kreatif gitu bu dalam menjalankan tugas kita misalkan kalau opsi pertama gak bisa terus harus ada opsi kedua gitu bu?</i>		
40	<i>Kalau itu sih biasanya kita komunikasi kayak biasa komunikasi itu bisa melalui WA melalui telpon atau konsultasi ke pimpinan langsung. Kita gak dibatasi,. Jadi kalau misalnya ada yang mau disampaikan, dan itu memang harus. Tidak ada batasan kalau misalnya ada istilahnya itu pantas, sopan aja untuk disampaikan disampaikan saja.</i>		
41	<i>Apakah Ibu menginginkan sebuah inovasi baru dalam pekerjaan Ibu sendiri?</i>		Inovasi baru B41-B49
42	<i>Kalau di saya itu masih kerepotan kalau harus cetak perpanjangan kontrak kerja. Soalnya kan kalau perpanjangan kontrak kerja itu pekerja kita sudah seribu lebih dan itu sangat perlu waktu untuk dicetak. Outsourcingnya satu jutaan lebih. untuk waktu nah kalau yang itu kesulitan PKWT itu kalau infonya sih kemarin mau dibikin sesuatu sistem khusus jadi nanti tinggal download-download aja. Katanya sih, belum juga launching. Yang kesusahan itu soalnya repot karna kan</i>		

	<p><i>harus lanjut setiap tahun dan perjalanannya banyak. Terus diperbarui gitu kan terus. Karena kan biasanya kita kontrak kerjanya itu per satu tahun, jadi setiap tahun harus diperbaruin.</i></p> <p>43 <i>Jadi harapan Ibu inovasinya lebih ke teknologi pembuatan sistem agar mempermudah pekerjaan ya bu?</i></p> <p>44 <i>Iya, lebih ke teknologi itu, cetak, kontrak kerjanya secara sistem</i></p> <p>45 <i>Lalu gimana perusahaan menanggapi inovasi yang yang diharapkan tadi?</i></p> <p>46 <i>Ya itu tadi info bulan lalu sih, itu mau dibikinkan sistem khusus jadi nanti tinggal ketik nama pekerjanya, nanti akan keluar kontrak kerja perpanjangannya dan itu tidak perlu dicetak katanya bisa langsung download dan kirim by email ke pekerja yang bersangkutan tapi sampai bulan ini belum ada launching programnya biasanya nanti ada uji coba jadi masih wacana.</i></p> <p>47 <i>Sejauh mana harapan Ibu perusahaan menghargai kreativitas dan inovasi yang Ibu miliki?</i></p> <p>48 <i>Sudah bagus ya kalau disini, mereka sih banyak kasih penghargaan jadi ada bentuknya gak cuman kayak bonus-bonus tapi juga ada kayak asesmen kalau biar kita bisa naik tingkat bentuknya macam-macam soalnya bagus aja disini.</i></p> <p>49 <i>Sebelumnya Ibu, apakah Ibu tertarik dengan pekerjaan ini?</i></p> <p>50 <i>Kalo dulu waktu awal-awal sih pekerjaan apapun yang penting dapat-dapat kerja impiannya gitu kalo awal-awal kuliah apa aja deh yang penting kerja, tapi aku dulu awalnya di perusahaan otomotif jual beli mobil itu sempat 3 tahun, trus lama-lama mikir juga, soalnya kerjanya itu ga ada hubungannya sama kuliah nah kan kita agak-agak gimana ya udah di biayain orangtua kuliahnya ini kerjanya itu berusaha kembali ke jalan yang benar melamarlah ke vendor-vendor, alhamdulillah diterima dan itu kepake banget ilmunya waktu di admin rekrut karna ada psikotest koreksi kalo sekarang ngawas-ngawasin psikotes aja lainnya pekerjaan administrasi.</i></p> <p>51 <i>Apa aspek dari pekerjaan ini yang menurut Ibu paling menantang, dan bagaimana cara Ibu mengatasinya?</i></p> <p>52 <i>Yang menantang itu adalah biasanya kalo dari kantor minta data diluar jam kerja tapi kita sedang ada deadline yang lain seperti inputan pekerja, iuran BPJS kalo kita geser pekerjaan itu, itu akan berpengaruh ke pembayaran keuangan, kalo misalnya hari ini kampus minta data segera biasanya kalo waktunya ga memungkinkan misalnya sore biasanya aku minta waktu pending kebesoknya karna ini ga bisa dijeda harus masuk hari ini juga karna kalo ga, misalnya BPJS itu telat bayarnya kerugiannya di pekerja outsourcing kita itu mereka mau</i></p>	<p>Pekerjaan yang menarik dan menantang B49-B54</p>
--	---	---

	<i>berobat ga bisa karna kita belum bayar iurannya, tetep jalan terus pilih yang mana prioritas</i>	
53	<i>Kalo misalkan Ibu cuti?</i>	Status sosial B55-B62
54	<i>Wahh kalo disini walaupun cuti harus tetap standby, tapi kalo misalkan pekerjaannya delegasikan ke temen biasanya temen bantu tapi kalo ga bisa biasanya tetep dikerjain makanya saya selalu copy data ke flashdisk kayak gitu, cutinya tetap waspada</i>	
55	<i>Menurut Ibu seberapa penting mempunyai jabatan yang lebih tinggi bu?</i>	
56	<i>Kalo aku ya mungkin karna perempuan sekaligus Ibu rumah tangga mungkin aku ya aku ga terlalu ngejar jabatan, pokoknya asal aku kerjanya nyaman, dan masih bisa melakukan fungsiku sebagai Ibu itu ga masalah</i>	
57	<i>Apakah bekerja di perusahaan ini berpengaruh pada penilaian orang-orang sekitar bu?</i>	
58	<i>Ohh iya, karna kan ini khusus ngurus SDM-nya tapi mereka nilainya dari luar karna ini anak perusahaannya BRI jadi dia nganggepnya wah kerja di bank kerja di bank gitu jadi ada +- nya ada yang bilang begini ada yang bilang begitu ya ngaruh banget</i>	
59	<i>Apakah Ibu ada keinginan untuk meningkatkan karir? Dan apakah hal ini dipengaruhi oleh status sosial?</i>	
60	<i>Ee kalo sekarang ngga sih, aku udah nyaman disini, dan ga ada pengaruh dari status sosial sih, pokoknya ngerjain yang ada aja sekarang.</i>	
61	<i>Bagaimana perusahaan ini memfasilitasi kenaikan jabatan bu?</i>	
62	<i>Ohh kalo perusahaan memberikan fasilitas yang sama sih buat semua karyawan, dan itu sesuai dengan bidangnya masing-masing gitu.</i>	
63	<i>Apakah Ibu ada rencana untuk peningkatan karir untuk berkembang dan naik ke tingkat berikutnya dalam jenjang karir ini?</i>	Karir dan jabatan B63-B70
64	<i>Ngga sih belum ada, kalo dulu sih pernah ya waktu awal ngelamar kesini itukan karna disini jenjang karirnya jelas bahkan kita admin bisa sampe pinca, tapi kebetulan aku melihat RO yang mengalami sesuatu yang mengerikan itu pernah malem-malem itu ada bentrok satpam sama orang kampung nah itu aku kayaknya ngga jadi naik, karna kalo mau jenjang karir itu harus ke RO dulu baru ke Asmen, baru ke Pinca, nah jadi itu aku ga berani mikir karir yaudah disini aja</i>	
65	<i>Apakah peningkatan karir menjadi tujuan Ibu berada di perusahaan ini?</i>	
66	<i>Kalo awal-awal ada kepikiran ya tapi ga menjadi tujuan, yang penting diterima aja dulu pas waktu ngelamar itu, trus kalo sekarang udah tau alurnya seperti apa dengan konsekuesi aku ga berani mikir lagi</i>	

67	Apakah Ibu memahami dan siap menerima konsekuensi untuk peningkatan karir?	
68	<i>Aku ga mau sih segini aja aku, ga bisa ngadepin yang gitu-gitu tuh kalo orang bentrok nuntut-nuntut bukan passion aku aja kalo kayak gitu</i>	Hubungan interpersonal B71-80
69	Dan apakah perusahaan memberikan kesempatan yg sama untuk setiap karyawannya bu?	
70	<i>Iyaa akan selalu ada kesempatan dan tawaran tapi akunya ga mau</i>	
71	Bagaimana cara pian membangun hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja bu?	
72	<i>Kalo aku biasanya kalo sama yang baru kenal kenalan seperlunya aja sambil aku liatin orangnya gimana misalnya orangnya santai aja, atau dianya penyinggungan kah jadi baca situasi kalo orangnya enak aja biasanya terbuka aja, soalnya aku jaga-jaga perasaan, misalkan aku sama F**** sebercanda itu tapi kalo sama X belum tentu karna terkadang dia tu ga suka keliatan</i>	
73	Apa alasan Ibu membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja Ibu?	
74	<i>Kalo di Organisasi tu bagian satu ke bagian lain tu berhubungan, misal ke rekrut tuh nanti lanjut input urusannya kesini, trus penggajian kesini, trus lanjut ke user rekanan ke Mba Amel lagi kalo udah selesai lanjut ke Pinca jadi memang harus menjalin kerja sama yang baik, jadi mau ga mau harus membina hubungan yang baik</i>	
75	Apakah sejauh ini hubungan Ibu dan atasan dan rekan kerja menjadi salah satu alasan Ibu bertahan diperusahaan ini?	
76	<i>Oh iya, disini memang kekeluargaannya erat, trus peduli, denger-denger dari cabang lain misalnya kan kita ada jabatan RO mobile itu ga cuma ditempat aja kadang ke Jawa, Balikpapan, Sumatra, Sulawesi, Papua, kayak mas H nah dia itu pindahan dari Malang apa ga Surabaya, nah mereka pada bilang disini enak kekeluargaannya erat, walaupun dari luar tetep ada yang bantu gitu</i>	
77	Menurut Ibu, apakah perusahaan memberikan kesempatan fasilitas yg sama yg sama untuk setiap karyawan?	
78	<i>Contohnya kayak gimana yang seperti apa? Aku kebayangnya sih peralatan kantor itu sih sama semua dapet, misal perlu mobil kantor buat keperluan dinas awalnya tu komunikasi pinca make ga, atau temennya make atau ga takutnya bentrok jadi ga enak di internalnya</i>	
79	Bagaimana harapan Ibu terhadap rekan kerja dan atasan terkait dengan hub interpersonal pekerjaan?	
80	<i>Kayaknya ga perlu diubah ya, harapannya tetap dipertahankan kayak gini, bahkan kita masih punya grup</i>	



	<i>WA yang pernah kerja disini, harapannya biar hubungannya tetap erat walaupun udah beda tempat kerja, karna hubungannya seerat itu.</i>	
81	Berkaitan dengan kompensasi bu, apakah kompensasi (gaji dan tunjangan ditawarkan perusahaan) kepada pian sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan sekarang?	Kompensasi B81-B86
82	<i>Sesuai sesuai, soalnya disini kita ngikut aturan misal di pemerintah harus bayar apa kita ngikut jadi semuanya sesuai aturan.</i>	
83	PKSS ini swasta atau BUMN bu?	
84	<i>Kita swasta, tapi tetep ngikut peraturan pemerintah</i>	
85	Kalo tunjangannya apa aja yang ditawarkan perusahaan bu?	
86	<i>Kalo jaminan kesehatan kita internal ada BPJS, BPJS Ketenagakerjaan, trus kita bisa klaim pengobatan tapi khusus dokter spesialis kalo ke dokter umum jarang, misalnya kendala ke mata langsung aja ke dokter mata disarankannya kita tinggal lampirkan nota pembayaran bukti salinan resep buat bukti dan itu kita nanti diganti jadi double kita ada BPJS dan klaim dokter spesialis.</i>	
87	Apa kompensasi (tunjangan lain, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja) di perusahaan ini dapat menjadi alasan untuk tetap bekerja di sini?	Jaminan kesehatan dan keselamatan B87-B90
88	<i>Iyaa jadi salah satu alasan, karna kalo BPJS ditanggung sekeluarga inti, pasangan dan maksimal 3 anak juga include sama klaim anak juga dapet, kalo rawat inap kita pakenya BPJS, kalo berobat jalan dokter spesialis itu bisa klaim, tapi kalo make BPJS bisa, misal kita malem-malem mau ke dokter tapi puskesmasnya tutup jadi ke dokter spesialis, jadi dibantu pembiayaan berobatnya.</i>	
89	Apa harapan Ibu terhadap perusahaan dan sejauh mana harapan itu sudah terpenuhi oleh perusahaan?	
90	<i>Harapan dalam apa nih, secara umum sudah bagus sih sudah sangat memikirkan kesejahteraan karyawannya</i>	
91	Apakah ada reward dan punishment yang diberlakukan oleh perusahaan ini bu? Seperti apa, baik itu reward atau punishmentnya?	Reward dan punishment B91-B94
92	<i>Kalo reward ya itu tadi misalnya diikutkan ke seleksi jenjang karir dilihat secara prestasi dan penilaian periodik, jadi kita tuh ada penilaian periodiknya per 3 bulan atau per 6 bulan gitu, lalu kita dinilai oleh atasan atau supervisornya gitu, kalo punishmenya kalo kesalahannya fatal dan ada potensi untuk merugikan perusahaan biasanya di SP, kadang ada juga yang sampai kehilangan tunjangan kinerja diluar gaji tapi hanya sampai 3/6 bulan</i>	
93	Apakah punishment dari perusahaan membuat Ibu khawatir sehingga Ibu harus menaati peraturan yang ada?	

94	<i>Ya itu jadi mau ga mau kita harus berhati-hati dalam bertindak bekerja, trus biasanya aku banyak dokumen biasanya aku di cek trus diparaf sampe ke pinca, jadi di cek juga sampe ke pinca.</i>	
95	Sejauh mana pemahaman dan penguasaan kemampuan ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja Ibu di lingkungan kerja? Kayak skill-skill Ibu kan Ibu sudah 11 tahun nih disini	Pemahaman dan penguasaan kemampuan B95-B96
96	<i>Kalo aku karna aku udah berapa kali ganti posisi trus jobdesknya nambah-nambah,kebetulan kemaren aku baru pulang pelatihan dari kantor pusat kalo ga salah kedepannya akan sering diadakan pelatihan jadi di gilir minggu minggu ini admin keu, jadi akan ada peningkatan anggaran untuk dipengelolaan SDM internalnya jadi pekerjanya juga tetep diperhatikan ada tambahan skill kita lagi banyak ngembangin sistem kerja online jadi mereka banyak ngembangin sistem-sistem online tapi masih banyak diuji coba, jadi itu sih bikin kita merasa diperhatikan adanya pelatihan-pelatihan gitu yang bikin semangat aja kerjanya.</i>	
97	Bagaimana Ibu mendefinisikan kesuksesan dalam konteks pekerjaan, dan sejauh mana keberhasilan tersebut menjadi sumber motivasi bagi Ibu?	
98	<i>Kalo sukses itu aku lebih ke penyelesain kerja ya, dan menyelesaikan tanggung jawab secara benar, secara tepat. Tepatnya secara waktu, kerjaan sesuai tuntutan dan itu bisa dipertanggung jawabkan, nah itu menurutku udah sukses, jadi kalo tugas-tugas kecil aja kita nganggep kesuksesan jadi insyaa Allah kalo tugas-tugas yang lebih besar atau tujuan karir yang besar itu keknya bisa dicapai, tujuannya sesuai sama yang diharapkan perusahaan itu udah masuk sukses</i>	Definisi kesuksesan B97-B102
99	Dan sejauh mana keberhasilan tersebut menjadi sumber motivasi bagi Ibu?	
100	<i>Nah ini kembali lagi ya ke reward punishment kita inikan organisasi bekerja secara tim nah itu kita ada ranking jadi cabang ini rangking berapa cabang sana ranking berapa dan fluktuatif, nah ranking itu akan berpengaruh ke grade kayak di PNS tu namaya golongan nah pengaruh kesitu pengaruh ke penilaian pekerja, ngaruh ke reward bonus juga</i>	
101	Itu percabang ya bu? Kalo misalkan kancanya bagus trus gradenya naik dan otomatis juga perusahaannya memberikan bonus?	
102	<i>Yaa timbal baliknya kayak gitu</i>	Memiliki kontrol atas keputusan yang dibuat B103-104
103	Sejauh mana Ibu percaya bahwa memiliki kontrol atas keputusan yang Ibu buat dapat meningkatkan motivasi kerja Ibu?	
104	<i>Kalo kontrol atas keputusan itu sih biasanya, karna ini organisasi jadi diatas aku masih ada yang berwenang</i>	

	<i>untuk mengambil keputusan jadi aku tetap ngikut ke pimpinan jadi apapun yang aku lakukan dan kerjakan pasti sudah dalam pengetahuan dan persetujuan dari atasannya, jadi ngikut aja gituga sebebasnya aku.</i>	
105	Apakah ada contoh konkret dimana Ibu merasa memiliki kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab, dan bagaimana hal itu memengaruhi tingkat motivasi Ibu dalam pekerjaan?	Inisiatif B105-B106
106	<i>Pekerjaanku tu ada yang sifatnya eksidental, ada yang rutin yang ini ada deadlinenya ada tanggalnya khusus pengerjaannya sama aku sering jadwalin di kalender jadi tgl segini aku ngerjain apa, cek PKWT kapan aku catatnya di kalender kalo misalkan ada yang urgent banget nih nah aku duluin yang urgent trus baru aku kejar lagi yang harus aku kerjain, kalo kebijakan tetap ngikut itu nanti</i>	
107	Sejauh mana Ibu percaya bahwa kemampuan untuk mengontrol perilaku memiliki dampak positif terhadap hubungan kerja dan keberhasilan profesional Ibu?	Kontrol perilaku B107-B108
108	<i>Ya ngaruh banget itu balik lagi ke organisasi saling berhubungan kita bisa memposisikan diri, ga bisa menempatkan diri, ga bisa tanggung jawab ama kerjaan itu ngaruh ke lingkungan ibaratnya tu satu rusak satu gini ikut rusak semua, karna saling berhubungan kerjanya, bukan kerja sendiri</i>	
109	Apakah Ibu merasa bahwa hubungan interpersonal yang positif memengaruhi kinerja dan motivasi bu?	Hubungan interpersonal B109-B110
110	<i>Iya sangat itu sangat, apalagi kalo ada teman yang moody, kadang awalnya enak aja kerja trus nanti marah-marah ngaruh kekita apa gimana karna pasti kan biasanya ngaruh juga tuh jadi memang harus diciptakan aja, atau kita pura-pura ga tau asal memang diurusan pekerjaan ya misal urusan dirumah jan sampe dibawa-bawa kesini.</i>	
111	Sejauh mana Ibu melihat dukungan sosial sebagai faktor penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja?	Dukungan sosial B111-B112
112	<i>Kalo aku sih mungkin separo-separo ya karna kita ga bisa ngikutin semua, gimana asal ga ngerugikan ke luar itu, tergantung kitanya</i>	
113	Bagaimana perhatian afektif atau asertivitas sosial dari rekan kerja atau atasan dapat memotivasi Ibu dilingkungan kerja?	Afeksi B113-B116
114	<i>Kayaknya balik lagi aku ga terlalu mikirin pendapat orang kalo memang aku ga ngerugikan mereka gitu, kalo memang aku masih kerja di lingkupku dan itu tidak berpengaruh negatif ke orang itu gapapa karna kan penilaian orang beda-beda ya ga terlalu ini urusan kerja kerja saja</i>	
115	Bagaimana perusahaan ini memfasilitasi atau mendorong interaksi sosial yang membangun hubungan positif	

116	<p>ditempat kerja? Cara perusahaan membangun hubungan positif</p> <p><i>Kalo kita pagi kan ada doa pagi, ada briefing pagi nah itu biasaya kita ga hanya menginformasikan tugas atau kerjaan dalam hari itu tapi bisa juga info dalam kesulitan nah itu biasanya itu mereka kasih saran dan solusi.</i></p>	
117	<p>Seberapa penting penerimaan sosial menurut Ibu? Dan seberapa besar pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja Ibu</p>	<p>Penerimaan B117-B120</p>
118	<p><i>Kalo aku ga ngaruh, aku ga peduli kata orang hehe, selama aku ga merugikan orang lain dan yang aku lakukan bermanfaat buat aku, jadi tidak memikirkan penilaian orang lain.</i></p>	
119	<p>Apa Ibu merasa sudah mendapatkan penerimaan dalam lingkungan kerja sekarang?</p>	
120	<p><i>Oh iya semua disini baik-baik, dan menghargai hasil usaha saya</i></p>	<p>Kompeten B121- B122</p>
121	<p>Pernahkah Ibu merasa tidak kompeten dalam menjalankan pekerjaan sehingga berpengaruh dalam motivasi bekerja Ibu?</p>	
122	<p><i>Pernah apalagi jobdesknya diganti-ganti nah pas aku baca rincian jobdesknya kaget disuruh ini disuruh kerjain ini itu kaget tapi pas dijalanin pokoknya asal kita mau belajar, kita mau cari tau insyaa Allah bisa dihadapi bisa dikerjakan, karna disini tim, saling membantu.</i></p>	
123	<p>Apa Ibu sering merasa tidak tertarik melakukan aktivitas pekerjaan? Dan bagaimana Ibu mengatasinya untuk mengembalikan motivasi kerja</p>	<p>Tidak tertarik melakukan aktivitas B123- B128</p>
124	<p><i>Hehehe iya terutama istirahat siang sudah makan sudah kenyang ngantuk trus biasanya pekerjaan sudah lowong tapi ga selalu setiap siang, kadang-kadang aja.</i></p>	
125	<p>Bagaimana Ibu mengatasinya untuk mengembalikan motivasi kerja?</p>	
126	<p><i>Ehehehe tetap berusaha menimbulkan semangat untuk kembali kerja, kara ga enak juga kalo ga kerja nanti dibilang makan gaji buta ehehehehe, soalnya apalagi disebelah ketik-ketik sebelah telpon-telpon wawancara trus kalo aku ga ngapa-ngapain tu gimana rasanya</i></p>	
127	<p>Contohnya bu?</p>	
128	<p><i>Aku biasanya kalo bosan-bosan gitu buka Ig, sosmed, tapi biasanya muncul sendiri perasaan ga enak kasian temenku kerja akumain hp gitu, ada motivasi dari sekitar karna liat temen-temennya bekerja rajin</i></p>	<p>Merasa aktivitas dipekerjaan kurang bernilai B129-B134</p>
129	<p>Apakah Ibu pernah merasa bahwa ada aktivitas dipekerjaan Ibu yang kurang memberikan nilai atau motivasi?</p>	
130	<p><i>Ga ada, ga ada kayaknya</i></p>	

131	Apakah ada langkah konkret yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan motivasi dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari?	
132	<i>Langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi itu adalah bonus, ya kan N****? Heheheh, iya aku disini cari duit</i>	
133	Adalagi bu?	
134	<i>Eeee, penghargaan, penghargaannya kayak kita dikasih pelatihan, kita dinilai performanya nah itu menurutku motivasi juga kita udah dinilai tapi kinerjanya ga maksimal pas keluarnya nanti segini kayak IPK gitu nah trus keluar aduh malu juga.</i>	
135	Sejauh mana keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan memengaruhi motivasi Ibu untuk memberikan kontribusi optimal di tempat kerja?	Jaminan kesehatan B135-B136
136	<i>Ya kalo itu ngaruh kalo di PKSS, karna pemerintah itu mewajibkan kantor-kantor atau perusahaan memberikan BPJS ke pekerjanya, pertama kita yang dari rumah ke kantor kalo ada terjadi apa-apa misalnya kecelakaan atau gimana-gimana di jalan itu BPJS yang tanggung misalnya perlu operasi atau dirawat gitu sudah ga perlu mikir lagi karna sudah ditanggung jadi cukup jauh.</i>	
137	Menurut Ibu faktor apa yang paling mempengaruhi motivasi Ibu ditempat kerja?	Faktor-faktor B137-B138
138	<i>Lingkungan, karna kalo lingkungannya ga nyaman ga mungkin kita nyaman kerja disitu kalo kita berusaha maksimal tapi lingkungannya ga mendukung itu gabisa.</i>	
139	Apa yang mendorong Ibu bekerja diperusahaan ini, dan bagaimana hal itu memengaruhi motivasi Ibu untuk memberikan kinerja terbaik?	
140	<i>Ohh awalnya kerja disini pengen yang sesuai sama dipendidikan, karna psikologi ngambilnya pio, jadi berusaha menempatkan diri ditempat yang sesuai, yang ilmunya bisa diaplikasikan, bisa liat juga fungsinya dimana kerja dan bisa bantu orang juga nyari kerja</i>	
141	Sejauh mana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja Ibu untuk memenuhi kebutuhan?	
142	<i>Ya itu ngaruh juga tuh bahkan bisa jadi motivasi buat kerja, ya itu untuk memenuhi kebutuhan</i>	
143	Apakah ada tujuan pribadi atau nilai-nilai tertentu yang mempengaruhi motivasi Ibu untuk meningkatkan kinerja ditempat kerja?	
144	<i>Kayaknya passion deh, karna balik lagi kuliahnya itu pengen kerjanya itu, trus mencintai pekerjaan, jadi menikmati gitu</i>	
145	Pernah bosan ga bu selama 11 tahun itu?	
146	<i>Pernah kali ya heheh, tapi kayak bukan bosan lebih ke kewalahan karna kerja disini itu harus kayak orang lari kerjanya adalagi-adalagi karna selalu ada hal baru masalah baru</i>	

147	Alhamdulillah wawancaranya selesai, terimakasih banyak Ibu atas kesediaan waktunya, mohon maaf mengganggu dan menyita waktu Ibu	Penutup B147-B148
148	<i>Yeayy selesai terimakasih juga, semoga bermanfaat dan cepat selesai yaa, semangatt terus yaa</i>	

### VERBATIM HASIL WAWANCARA

Nama/Inisial : F D

Umur : 34 tahun

Posisi : Aslog (Asisten Psikolog)

Tanggal : 7 Juni 2024

Lokasi wawancara : Kantor PKSS Banjarmasin

Baris	Uraian	Tema
1	Permisi mass, gimana kabarnya?	Pembukaan B1-B18
2	<i>Ehh Listii duduk-duduk alhamdulillah saya baik sehat, gimana kabarnya liss, udah sampe mana wawancaranya? Berapa orang lagi yang belum?</i>	
3	Alhamdulillah sehat mas, 2 orang lagi belum mas	
4	<i>Yaudah nanti kita cari siapa yang mau diwawancara biar cepat kelar tugasmu, hari ini wawancara saya kan?</i>	
5	Inggih mas	
6	<i>Yaudah lanjut, gimana-gimana?</i>	
7	Inggih mas langsung saja ulun mulailah, jadi tema penelitian ini judulnya gambaran motivasi kerja karyawan, sebelumnya boleh ulun bertanya tentang biodata pian lah mas?	
8	<i>Bolehh</i>	
9	Pian asalnya dari mana?	
10	<i>Lahirnya atau tinggalnya? Hehe saya ni kacau kalau lahir di Amuntai, kalau tinggal di Banjarbaru</i>	
11	Usia pian berapa sekarang mas?	
12	<i>Usia, ni tahun 2024 ya? berarti 34 tahun</i>	
13	Lama bekerja pian disini mas?	
14	<i>Lama bekerja mulai dari tahun 2012, jadi 12 tahun. 2012 lulus itu juga sebelum lulus pas nunggu wisuda udah magang di PKSS sekitar 3 bulan kalo ga salah, jadi dulu tuh jadi perbantuan magang mahasiswa, diperbantukan di kantor untuk bantu-bantu yang di semester terakhir biasanya untuk scoring untuk psikotest ngetest di kantor gitu</i>	
15	Untuk posisi sekarang mas?	

16	<i>Posisi sekarang asisten psikolog (aslog) pertama kali kerja aku dulu jadi admin rekrut sekitar 2 tahun, kalo ga salah baru jadi Aslog.</i>	
17	<i>Masyaa Allah, pernah bosan ga mas udah 12 tahun kerja disini?</i>	Jobdesk B19-B20
18	<i>Bosan pasti ada, bosan karna kerjaan, mungkin karna tuntutan kerjaan, ya di jalannya aja</i>	
19	<i>Jadi tugas pian disini sebagai Aslog, lalu untuk jobdesknya mas apa saja?</i>	
20	<i>Kalau aslog bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai administrasi di rekrutmen. Pelaksanaan tes pelaksanaan rekrutmen mulai dari mencari kandidat, menyeleksi secara administrasi, kemudian wawancara, psikotest, proses ke user, habis itu pelaksanaan MCU (medical check up), kemudian pembekalan sampai dengan penempatan kemudian pokoknya terkait dengan kegiatan rekrutmen di PKSS</i>	Pengalaman B21-B22
21	<i>Bagaimana pengalaman pian selama 12 tahun kerja dsini mas?</i>	
22	<i>Kalau pengalaman-pengalamannya ya banyak yang didapat pertama yang mungkin secara finansial kemudian secara personal kayak misalkan kita lebih sering melaksanakan tes, jadi kita lebih menguasai tesnya, alat-alatnya, penscoringannya, lebih cepat mengerjakan. Kemudian untuk relasi dengan rekanan-rekanan PKSS juga bertambah banyak, kemudian teman juga tambah banyak, pengalamannya, kemudian skill juga karena kadang dipercayai oleh pimpinan untuk mengerjakan tugas di luar tugas pokok</i>	Awal memilih bekerja B23-B24
23	<i>Baik mas, bisa jelaskan mengapa dulu memilih bekerja disini?</i>	
24	<i>Kalau dulu sebelum lulus itu memang sudah ditawarkan dari dosen, karena hanya menunggu wisuda ada perusahaan yang apa namanya yang ada jurusan Psikologi untuk membantu proses rekrutmen, dan ga ada kegiatan menunggu wisuda jadinya masuk aja, dulu dengan sistem harian, kemudian memang di perusahaan itu akhirnya ada formasi diadmin rekrut, sudah kita ikutin aja cara prosesnya, wawancara, keterima setelah keterima menjalani proses diadmin rekrut, nah ada kesempatan lagi untuk merubah posisi yang tersedia jadi aslog, ya di dites juga dari pimpinan kemudian dibebankan tanggung jawabnya lebih bisa melampaui sesuai dengan harapan baru jadi Aslog itu , 12 tahun sampe sekarang. Ya ada kadang kala pengen cari pekerjaan misalkan kayak ikut CPNS, cuman karena belum lulus, yaam jadinya tetap bertahan karena sesuai bidang kalo sesuai bidang menjalaninya enak aja enjoy aja.</i>	
25	<i>Kalo kesulitan apa aja yang pernah dirasakan mas?</i>	Kesulitan B25-B26
26	<i>Kalau kesulitan sih banyak kesulitan pasti karena ada tuntutan dari perusahaan, tuntutan dari pimpinan, perubahan pola bisnis perusahaan dimana kita harus bisa kerja cepat, kerja cerdas, kerja tuntas, jadinya harus menyesuainya secepat mungkin aja, di situ sih problemnya ya belum lagi dengan kehidupan kantor dan kehidupan pribadi itu</i>	

	<p><i>beriringan jadinya naik turun lah kondisinya menyesuaikan tapi kalau sudah di kantor ya fokus pekerjaan sebisa mungkin mengerjakan itu sampai dengan selesai 1 hari, kalau misalkan kerjaan banyak sama sekali numpuk maksimal 3 hari pelaksanaan penyelesaian kerjanya</i></p>	
<p>27 28</p>	<p>Apa yang menyebabkan pian bertahan mas?</p> <p><i>Pertama mencari lapangan pekerjaan agak susah. Kedua, memang yang dicari itu pekerjaan yang sesuai dengan harapan keinginan dan profesi tentunya sesuai dengan skill, skill yang dibutuhkan kan memang skill yang paling mencolok di sini yang bisa dimaksimalkan jadi kita bertahan di posisi ini dulu seperti itu, nanti kalau dulu dulu tuh mau mencari pekerjaan juga di tempat yang sama cuman ada pertimbangan misalkan kayak kita mau jadi HRD tambang itu otomatisakan lingkungannya yang membawa kita yang seperti apa nah itu kita coba menyesuaikan aja dengan diri kita aja, kita lebih enaknya di posisi ini gitu, dan kita sejauh ini aku pribadi karena bisa menyesuaikan dengan pola bisnis perusahaan jadinya ya udah lanjut terus kalau memang memungkinkan bisa sampai usia pensiun sampai usia pensiun. Usia pensiun di sini 50 kalo ga salah batas maksimalnya 55, sampai bosan heheh. Kalau dulu kan kita kan kontrak PKWT tuh kerja tuh pertahun setahun setahun terus kan baru tahun 2023 kemarin kalau nggak salah, dengan syarat ketentuan kita dijadikan karyawan tetap jadi sekarang udah jadi karyawan tetap. Sudah berjalan 2 tahun. Syaratnya minimal masa kerja 2 tahun ya 4 tahun normal 4 tahun ada nanti perhitungan KPI-nya nilai SMK nya diatas 2,75.</i></p>	<p>Penyebab bertahan dikerjakan B27-B30</p>
<p>29 30 31 32</p>	<p>Jadi kalo dibawah itu masih tenaga kontrak?</p> <p><i>Iyaa betul kontrak, yang membedakan paling ada aturan terkait dengan hak aja</i></p> <p>Seberapa penting organisasi ini menurut pian mas?</p> <p><i>Kalo organisasi perusahaan ya sangat penting yang maksudnya itu yang menunjang proses bisnis di perusahaan, jadinya kita kalau nggak ada organisasi di suatu perusahaan struktur itu akan kesulitan alur koordinasinya, pencapaian target nya seperti apa, penilaian kinerja kitanya seperti apa, jadi semuanya kan memang harus terukur sesuai dengan pencapaian kinerjanya masing-masing, jadi gitu yang penting-penting banget itu. Dan kalau sekarang kan strukturnya sudah mulai tersusun bagus kalau di PKSS memang ada beberapa kali tuh perubahan cuman kan memang karena pola bisnis kita juga berubah jadinya menyesuaikan disitulah harus dari kita pribadi itu harus punya keinginan kuat memang kalau ingin bertahan berarti harus bisa menyesuaikan diri, dengan perubahan itu jadi diiringi dengan peningkatan skill jangan selainnya kita nggak ingin belajar hal baru lagi atau apatis</i></p>	<p>Rasa memiliki organisasi B31-B38</p>



- atau tidak pengen peduli dengan lingkungan perusahaan jangan, jadi kita harus benar-benar mengikuti arah perubahannya kayak gimana.
- 33 Lalu apa yang yang membuat pian merasa memiliki dan peduli terhadap keberhasilan organisasi ini?
- 34 *Okeyy, pertama karena disini piring nasi artinya menjadi kebutuhan pokok ya, karna penghasilan yang ada di sini akan menunjang ke hal pribadi kita. Nah yang kedua karena memang di perusahaan ini tu secara pribadi karna menyukai menolong orang lain. Jadi sebisa mungkin karena membantu orang lain itu adalah ibadah jadi menjadi motivasi kita pengen tetap ada di perusahaan, dengan misalkan di sini ada orang yang kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan nanti kita yang arahkan meskipun sebenarnya kebanyakan kalau generasi sekarang itu jauh berbeda dengan yang lalu-lalu yang angkatan aku pertama kali mau kerja itu benar-benar kalau yang dulu tuh di prepare masuk kerja tuh di prepare banget dari mulai kita awal mau masuk ke perusahaan aja tuh udah kitanya yang harus persiapan diri Nah kalau yang generasi apa adanya aja mengalir dapat dapat ya nggak ada persiapan khusus padahal lapangan pekerjaan itu susah harus disesuaikan lagi sih*
- 35 Bagaimana pian merasakan keterlibatan pian dalam organisasi ini mas?
- 36 *Kalau keterlibatan karena disini sistem perusahaannya adalah rekrutmen jasa rekrutmen dan pengelolaan tenaga kerja selalu dilibatkan dalam proses bisnisnya, karena manpower kan yang dicari orang-orang yang handal, orang-orang yang sesuai kualifikasi, yang memang benar-benar ingin bekerja nah kita yang disitu yang kita benar-benar harus mencarikan jadi dalam bidang psikologi ya sangat detail harus benar-benar bisa dimaksimalkan ilmu yang kita dapat, pengalaman yang kita dapat sama super dari perusahaan seperti apa gitu*
- 37 Apakah ada momen tertentu yang membuat pian merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini?
- 38 *Momen tertentu kalau misalkan perusahaan itu berkembang kemudian otomatis itu sejalan dengan pendapatan kita jadi perusahaan berkembang bisnis berkembang pendapatan juga bagus disitu yang istilahnya kitanya bisa dapat perolehan untuk pribadi kita juga ada untuk keluarga juga ada itulah hal-hal yang membanggakan. Kemudian kalau misalkan di kantor itu juga kan kadang ada apa namanya ya apa sih istilahnya itu skill kita itu bener-bener bisa diungkap gitu loh, nanti ada lomba-lomba yang mengasah kemampuan kita apresiasi dari kantor terkait dengan apa yang kita lakukan nah itu sih yang kita jadinya bangga dengan perusahaan apa yang kita lakukan juga kita puas gitu.*
- 39 Menurut pian mas apakah pekerjaan ini memberikan pian kebebasan untuk berpikir kreatif?

Berpikir kreatif B39-  
B44

<p>40</p> <p>41</p> <p>42</p> <p>43</p> <p>44</p>	<p><i>Iya, dibebaskan untuk kita berpikir kreatif semaksimal mungkin untuk percepatan penuntasan pekerjaan apa yang menjadi cita-cita yang akan kita lakukan itu pokoknya lakuin aja bebas bahkan kita kadang tahun ini aja sudah di fasilitasi oleh pusat untuk membuat hal kreatif apa yang mungkin bisa diterapkan dalam sistem perusahaan itu dilombakan salah satu wujud apresiasi juga</i></p> <p>Itu percabang mas?</p> <p><i>Semua selindo (seluruh Indonesia) nanti idenya apa diusulkan dilakukan presentasi</i></p> <p>Berkaitan dengan hal tadi mas, bagaimana cara pian menyampaikan hal tersebut pada perusahaan/atasan?</p> <p><i>Kalau itu setiap hari ada meeting pagi, selalu disampaikan kendala-kendala apa saja yang dihadapi yang dialami nanti dari rekan-rekan kerja yang lain itu pasti akan memberi masukan masukan ke masing-masing bidang harus seperti apa, kemudian nanti juga akan ada meeting mingguan, juga ada meeting bulanan di sini, ya setiap hari jumat itu kan terkadang kita meeting terkait dengan target pencapaian papline, kalau bulanan itu namanya ada BPR. Dikesempatan itu kalau misalnya ada kendala kita sampaikan aja langsung ke pimpinan masukannya Seperti apa dari temen-temen juga masukkan seperti apa ambil jalan tengah udah lakuin kalau misalkan try and error aja kalau memang ada yang kurang nanti kita tambahin kalau memang gagal jarang biasanya paling evaluasi-evaluasi aja sistem yang digunakan.</i></p>	
<p>45</p> <p>46</p>	<p>Apakah pian menginginkan sebuah inovasi baru dalam pekerjaan sekarang mas?</p> <p><i>Kalau pengen sih pengen, cuman kalau sejauh ini karena sudah disupport dari perusahaan kita jalankan aja dulu, masih belum kepikiran apa aja yang harus dilakukan lagi, kalau sekarang kan sudah jauh berbeda dengan yang dulu, dulu kalau pelaksanaan psychotest harus offside nggak jadi kita tuh kalau misalkan ada yang wilayah jauh harus dateng kesana itukan perlu tenaga dan waktu, psikotes harus tes langsung kalau sekarang kan kita sudah menggunakan sistem online paling harapannya sih sebenarnya sistem-sistem yang sudah berjalan ini ya mungkin bertahan, bagus, sama bisa dimaksimalkan, kendala sekarang kan jaringan karangan sistem sekarang karena online semua jaringan harus kuat. Nah itu juga ya karena pola era sekarang kan apa industri kan jadi semua itu berbasis digital kalau kita nggak bisa menyesuaikan susah, perusahaan kan sudah mulai berusaha mengikuti itu arahnya kaya sekarang surat menyurat sudah mulai digital kemudian, pelaksanaan seleksi juga sudah mulai digital, yang dulu waktu pandemi pelaksanaan wawancara sering menggunakan zoom sekarang untuk diadopsi terus-menerus kita menggunakan zoom dibarengi dengan apa namanya teknologi yang lain kita kombinasikan yang dulunya mungkin kita terima berkas hanya fisik kalau sekarang kita</i></p>	<p>Inovasi baru B45-B52</p>

- kurangin kita non fisik, tapi harus didukung juga dengan si kandidat pelamar tuntutananya lebih tinggi juga kandidat pelamar nggak bisa males-malesan. misalkan pelamar harus menyiapkan CV yang semenarik mungkin bedakan kalau dulu kan kita CV tulis tangan biasa aja selesai, kalau sekarang nggak bisa, karena sistem online basisnya digital. Bagaimana CV itu dibuat dikemas semenarik mungkin seinformatif mungkin agar menarik dari rekruter yang merekrut nah kemudian berkas itu diusahakan lengkap misalkan pembuktian di CV ada di cantumkan tinggi badan berada pemberkasan yang mendukung itu kayak kesehatan. Nah, kemudian kalau misalkan ijazah juga dibuktikan, tambah lagi media sosial kita juga harus mendukung bermedia sosial sekarang harus rapi, jangan asal-asalan, jangan mengumbar hal-hal yang lain, karna perusahaan itu sudah mulai melihat arah media sosial kita seperti apa orangnya kreatif nggak, orangnya inovatif nggak orangnya aktif nggak, orangnya bisnisnya gak, di media sosial dilihat orangnya tipikalnya pertemanannya seperti apa itu di situ dilihatnya media sosial sekarang. Gebrakan era industri sekarang ini sudah mulai dicoba saat pandemi sudah mulai digunakan sampai dengan sekarang tahun 2019 ya. Nah di situ dulu sistemnya masih kita ke sewa sekarang kita sudah punya sistem sendiri*
- 47 *Ohh jadi mulai digunakannya pas masa pandemi itu ya mas psikotes onlinenya?*
- 48 *Iya, kadang masih digunakan yang offline kalau misalkan kita kayak asesman itu enggak bisa kalau online assessment itu pasti offline kita yang hadir, kombinasi aja kalau misalkan kayak sistem kan bukan asesmen yang pelaksanaan psikotes yang umum aja kita online semua.*
- 49 *Bagaimana perusahaan menanggapi inovasi yang diinginkan mas?*
- 50 *Kalau perusahaan yaitu tadi ya karena kita kan diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, jadi ruang itu ya dimaksimalkan nggak ada yang istilahnya dalam arti penolakan semua ide atau gagasan itu pasti didengar nanti pengaplikasiannya tinggal dikombinasikan dengan yang dimau pimpinan sama yang diberi masukan dari teman-teman gitu*
- 51 *Sejauhmana harapan pian mas, perusahaan menghargai kreatifitas dan inovasi yang pian miliki? Lalu bagaimana realitanya?*
- 52 *Oke kalau untuk saat ini sih sudah maksimal, sudah berjalan ya nggak tahu kalau misalkan maksimal yang kena pemaksimalan itu kan antara keinginan perusahaan dengan kemampuan kita tuh karena notabennya kadang perusahaan ini eranya sudah mulai digital segala sesuatu misalnya kayak kita diusahakan harus melakukan inovasi terhadap pembuatan video perusahaan atau video rekrutmen itu kan kadang kita secara otodidak karena disitu harus mengerjakannya perlu*

waktu lah dari kita, jadi sejalan aja sih sejauh ini sih aman aja perusahaan mendukung namun dari kittanya lagi kan harus ada waktu khusus untuk melakukan dan kadang memang itu salah satu wujud loyalitas ya nggak ada yang secara apa namanya ya materi yang diberikan, materi itu diberikan kalau misalkan kita menyesuaikan dengan KPI (key performances indicator) kalo KPI-nya tercapai otomatis hak kita atau segala macam terkait apresiasi itu diberikan perusahaan tapi hal-hal diluar dari itu ide kreativitas tuh, anggaplah itu sebagai loyalitas ke perusahaan, bagi kita ya itu juga salah satu mungkin perusahaan juga harapannya seperti itu jadi bisa mengembangkan secara otomatis aja kayak loyalitas kamu apa? Kalau mau perusahaan maju ayo kamu harus mengembangkan kreativitas kalian kayak gitu ya yang yang kita pikir ya, yang aku pikir seperti itu, ya itu tadi kalau misalnya ada ruang untuk berprestasi ada lomba-lomba segala macam yang itu sih yang bisa kita usulkan kita ikuti

- 53 Apakah pian tertarik dengan pekerjaan pian mas?
- 54 Disini? Untuk posisi yang sekarang ya tertarik
- 55 Apa yang membuat pian tertarik pada peran ini dan mengapa melihatnya sebagai pekerjaan yang menarik?
- 56 Karna yang pertama sesuai dengan jurusan. Kemudian yang kedua kita bisa membantu orang lain hal yang paling mendasar yang membantu orang lain itu tadi adalah ibadah sebisa mungkin yaitu membantu orang lain dengan nilai ibadah aja sih yang menjadi apa keinginan kuat nya di sini kan nyari kan orang kerjaan itu kan perlu banget. Kadang ada juga orang yang kayak gitu memanfaatkan jabatan untuk memperkaya diri tuh bisa aja celahnya itu tuh ada aja cuman kita berpikinya nggak untuk itu ga untuk materi aku berpikinya aku pribadi ya untuk ibadah.
- 57 Apa aspek dari pekerjaan ini yang menurut pian paling menantang, dan bagaimana cara pian mengatasinya mas?
- 58 Yang paling menantang itu mencari kandidat yang diinginkan oleh rekanan, ya otomatis kita harus mencari celahnya kayak gimana biar bisa mendapatkan itu, kualifikasi yang diharapkan, kemudian kalau sekarang kan sistem rekrutmennya kan cepat nih kebutuhan dari rekan-rekan nanti cepat, ya kadang kala keteteran juga disitu yang paling yang paling suntuk ya jadinya, tapi ya perusahaan tetap membantu kita misalkan ada tenaga perbantuan sekarang kan ada anak magang. Nah di situ juga kita senangnya juga bisa ajarin anak magang untuk gimana sih pola kerja sebenarnya di kantor nggak cuman anak magang berdayakan untuk hanya fotokopian atau administrasi umum aja, atau ngetik-ngetik surat, atau ngetik-ngetik komputer, dan ya itu tadi dengan memasang ada anak magang bisa teratasi kemudian kalau untuk apa namanya teknologi yang kita maksimalkan di teknologi yang mainstream sekarang sudah digunakan orang-orang banyak, kemudian juga kita menjalin relasi ke HR yang

Pekerjaan menarik dan menantang B53-B58

	<p><i>lain disnaker adanya jobfair yang kita ikutin itu aja kita menjalin relasi ke pekerja yang sudah kita rekrut, untuk apa namanya menginformasikan lowongan kerja yang kita punya dari situ nanti kita mendapatkan kandidat-kandidat yang sesuai yang diharapkan.</i></p>	
59	<p>Menurut pian seberapa penting mempunyai jabatan yang lebih tinggi mas?</p>	Status sosial B59-B68
60	<p><i>Kalau seberapa penting, itu jabatan tertinggi ya? Kalo menurut aku tergantung individu kalau aku secara pribadi nggak mengejar jabatan tertinggi, sempet ditawari beberapa kali seleksi ke beberapa kali pelatihan memang menolak secara halus karena pertimbangan keluarga aku paling paling pokok itu keluarga dulu sih sebenarnya kalau aspek jabatan hal yang lebih tinggi penting penting karena kan itu menunjang aktualisasi diri kita ya, inginnya seperti apa tapi kalau dari aku kalau misalkan itu mengharuskan untuk ada tuntutan misalkan penugasan di luar area domisili atau tempat tinggal yang harus menjauh dari keluarga, itu sebisa mungkin sementara dihindari dulu, bukan berarti menolak secara nggak mau semuanya mau tetap stay di sini tuh nggak dari dulu ya untuk jangka waktu yang kita belum tahu karena fokusnya memang untuk keluarga paling utama itu</i></p>	
61	<p>Jadi kesempatannya selalu ada dan perusahaan memfasilitasi ya mas, namun piannya sendiri untuk sekarang memilih menghindari dulu, tapi juga tidak menolak mentah-mentah untuk kesempatan yang ada, terlebih jika posisi sekrang tidak ada, maka akan mencoba memikirkan tawaran yang sempat ditawarkan oleh pusat..</p>	
62	<p><i>Kalau ada kesempatan itu pasti terpikir juga takutnya misalkan anggapannya tuh posisi kita ni enggak selamanya ada misalkan kita yang akhirnya kalau sudah nggak ada kan kita mau kerja ke mana bingung juga. Nah, kalau nggak kearah manajemen kan tetap apa yang jabatannya cuman ya belum tahu lagi di biarkan dulu aja kalau misalkan rezekinya masih ada kita jalani. jalani aja dulu</i></p>	
63	<p>Apakah bekerja di perusahaan ini berpengaruh pada penilaian orang-orang sekitar pian mas?</p>	
64	<p><i>Berpengaruh dalam arti kalau di jabatan saat ini dan ranah ke nama perusahaan masih banyak yang belum tahu sih sebenarnya, perusahaan ini apa itu PKSS orang kalau sudah dikasih tahu. Oh itu outsourcing taunya kayak gitu aja padahal kan perusahaan PKSS menjalankan bisnis secara menyeluruh nih. Bagaimana perusahaan berkembang bisnis aku macam-macam enggak cuman enggak cuman ohh itu outsourcing ya nyari orang untuk di outsourcing kalo outsourcing kan identik dengan buruh atau upah yang dibawah minimum yang kalau orang baru kita jelaskan orang tahu ohh ternyata PKSS ini, kita bisa menjelaskan kerjaan kita seperti apa, pada akhirnya sih kalau misalkan penilaian orang-orang ya tergantung dari tergantung dari perusahaan</i></p>	

*yang tempat kita kerja juga, kalau orang kan sebagian mungkin masyarakat umum di Kalimantan menilai pekerjaan harus PNS Polisi TNI atau jabatan-jabatan yang pemerintahanlah yang statusnya jangka panjang masa depannya anggaplah terjamin kalau nanti sampai dengan pensiun bukan kalau di perusahaan swasta aku nanti enggak ada jaminan nih untuk bisa lama disitu. Nah iya itu sih pandangan orang kalau misalkan di perusahaan swasta, cuman karena mengingat sampai sejauh ini aku ada perubahan dari sisi status akhirnya jadi karyawan tetap kalau dari pribadi itu udah aku anggap penghargaan terhadap kita ya. Kalau dari orang lain kita nggak bisa ngeliat bisa tahu sih. Bagaimana penilaian cuman kalau kalau penerimaan-penerimaan aja*

65 Apakah ada keinginan untuk meningkatkan status sosial mas?

66 *Dan ini, itu tadi balik lagi kalau peningkatan karir sementara masih belum sama memang fokusnya bisa untuk di keluarga.*

67 Bagaimana perusahaan ini memfasilitasi kenaikan jabatan mas?

68 *Diberi kesempatan sempet juga diberi 3 kali kependidikan di kantor pusat, kemudian pendidikan manajerial kemudian sempat juga ditawarkan dipanggil secara khusus oleh direksi untuk ditawarkan, tapi itu tadi masih arahnya ke kita alasannya dengan pertimbangan keluarga, kita masih tetap stay di kantor PKSS Banjarmasin*

69 Bagaimana pian merencanakan untuk berkembang dan naik ke tingkat berikutnya dalam jenjang karir ini mas?

70 *Berkembang itu kita ngikutin arah atasan perusahaan, Karna apa? biar kita bisa lama bekerja di posisi ini gitu ya, tapi setiap setiap hari sebenarnya kita mencoba untuk berinovasi gimana caranya target kerjaan ini cepat selesai. Terus ya itu kembali lagi dari sisi waktu apa namanya ya, tuntutan dari perusahaan ada enggak bisa sudah tuntutannya sangat cepat yang otomatis kita belum masih belum bisa mengembangkan dengan maksimal, tapi kalau misalnya ada gak selow ketika mencari celah. Bagaimana caranya bisa dimaksimalkan dalam hal penyelesaian tanggung jawabnya?*

71 Berarti untuk sekarang masih belum ada rencana untuk kedepannya lah mas?

72 *Masih belum ditargetkan lah.*

73 Apakah peningkatan karir menjadi tujuan berada di perusahaan ini?

74 *Ohh kalo itu nggaa sih kalo itu, dari awal emang cuma yang penting dapat kerjaan aja dulu, dan syukur-syukur dapat yang sesuai bidang pas kuliah.*

75 Apakah pian memahami dan siap menerima konsekuensi untuk peningkatan karir mas?

76 *Oh iya pasti ada konsekuensi kan konsekuensinya yang mungkin enggak ada kesempatan lagi untuk ke arah sana. Istilah peluang kan kadang bisa datang bisa juga sudah*

Karir dan jabatan  
B69-B78

	<p><i>terstop atau terhenti. Jadi saat ini juga dari perusahaan tetap memberi apresiasi terhadap kinerja juga jadinya nggak ada masalah sih.</i></p> <p>77 Apakah perusahaan memberikan kesempatan yg sama untuk setiap karyawan?</p> <p>78 <i>Ya diberikan kesempatan yang sama asalkan memenuhi kualifikasi, kualifikasi yang ditentukan.</i></p> <p>79 Berkaitan dengan hubungan interpersonal mas, bagaimana cara pian membangun hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja?</p> <p>80 <i>Kalau dari aku pribadi pertama ya kita membuka diri terhadap orang-orang baru yang ada di lingkungan kerja, karena kalau kalau kitanya yang kaku yang gak bisa memulai penyesuaian otomatis nanti proses ke pencapaian target kerja juga akan terhambat. Banyak di sini kan kalau PKSS itu kan ada kadang mutasi-mutasi pekerja, mutasi-mutasi pimpinan nah mereka akan otomatis yang baru bergabung dengan kita nya meskipun sudah lama kita juga nggak bisa kaku dengan apa yang kita inginkan, kita menyesuaikan dengan arahan pimpinan pimpinan maunya seperti apa, disesuaikan dengan pola yang ada sekarang pimpinan ngasih masukan coba jalankan, kalau misalkan kepada rekan kerja yang lain ya diharapkan rekan kerja yang lain bisa support kita juga jadi sama-sama saling support tujuannya untuk pencapaian target.</i></p> <p>81 Apa alasan pian membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja mas?</p> <p>82 <i>Itu tadi tujuan utamanya untuk pencapaian target, kalau nggak seperti itu kita susah nyampe targetnya nanti, koordinasinya terhambat, karna tadikan ada organisasi nanti dalam organisasi pasti ada koordinasi ada tujuan, nah tujuan dari perusahaan, nah koordinasi itu yang mencapai tujuan perusahaan itu harapannya kayak gimana, nah itu harus ada komunikasi sama penyesuaian dirinya.</i></p> <p>83 Apakah sejauh ini hubungan pian dan atasan dan rekan kerja menjadi salah satu alasan untuk bertahan diperusahan ini?</p> <p>84 <i>Ya itu 1 karnakan perusahaan ini kan pertama enggak terlalu banyak bidang di cabang ya, artinya kan kita berhubungan itu dengan orang yang itu-itu aja, ya jadinya ya ya itu tadi bisa bertahan nya</i></p> <p>85 Menurut pian mas, apakah perusahaan memberikan kesempatan fasilitas yg sama untuk setiap karyawan?</p> <p>86 <i>Diberikan semua karena kan kadang bukan kadang ya kalau kesempatan dan fasilitas itu mengikuti dengan jabatannya misalkan kayak temen-temen yang payroll diberikan fasilitas apa namanya secara materi namanya tunjangan beda kalau dari kita tunjangan beda tunjangan rekrutmen, nah kalau tunjangan aslog itu kaya profesinya diberikan ya beda-beda jadi perusahaan pasti mensupport sesuai dengan jabatannya.</i></p> <p>87 Bagaimana harapan pian mas terhadap rekan kerja dan atasan terkait dengan hubungan interpersonal pekerjaan?</p>	<p>Hubungan interpersonal B79-B88</p>
--	---	---------------------------------------

88	<p><i>Intinya sih asalkan bisa sama-sama mencapai tujuan perusahaan, harapannya jangan ada yang apa namanya ya, nggak mengikuti akan kita udah di jalurnya nih, nanti ada kerja ternyata yang kita awalnya harus yang mencapai target ini selesainya kapan tapi rekan kerja kadang kala pola kerjanya lama atau lambat ini menjadi hambatan artinya yang kayak gimana caranya bisa selaras aja tapi di situ sih sebenarnya ada titik lemah dari manusia ya, kadang ada manusia itu ada hal-hal yang terlupakan padahal atau ada hal-hal yang yerlewatkan saling mengingatkan aja disatu sisi. Syukur sih kita membangun nya tuh komunikasinya itu lebih kaya kita kenal kayak keluarga aja membangun komunikasi keluarga, jadi nggak ada yang sama-sama tersinggung sampaikan aja apa yang harus dilakukan sampai seperti halnya yang memang menjadi tujuan gitu.</i></p>	
89	<p>Berkaitan dengan kompensasi mas, apakah kompensasi (gaji dan tunjangan ditawarkan perusahaan) sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan?</p>	Kompensasi B89-B94
90	<p><i>Sudah sesuai dengan yang mungkin kalau misalkan sudah sesuai, memang mengikuti aturan dari perusahaan ya kalau dari sisi beban kerja dengan apa yang diperoleh secara materi ya sejauh ini sudah sesuai cuman kalau misalkan kita kan kadang mengikuti aturan pemerintah perusahaan PKSS sangat terafiliasi atau patuh dengan ketentuan pemerintah nah itu yang menjadi keresahan kita. Apa yang meresahkan jadi aturan pemerintah yang harus kita laksanakan sama halnya seperti yang informasi terakhir yang beredar adanya potongan lagi Kemudian BPJS Kesehatan itu nantinya perkelas harus di hapuskan semua disamakan ini yang menjadikan keresahan kita tuh. Ya terpikir lah kok bisa sampai seperti ini nanti arah kebijakan perusahaan seperti apa kita tetap sampaikan nanti harapan kita nya seperti apa. Biasanya sih kalau perusahaan ini ya itu tadi kalau misal pemerintah bikin kebijakan yang merugikan karyawan kena imbasnya mau nggak mau nerima.</i></p>	
91	<p>Apakah kompensasi (tunjangan lain, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja) di perusahaan ini dapat menjadi alasan untuk tetap bekerja di sini mas?</p>	
92	<p><i>Iya karena semua mengikuti aturan dari aturan dari pemerintah ditambah lagi memang ada kebijakan dari perusahaan dengan jaminan kesehatan di luar dari BPJS Kesehatan itu ada jaminan kesehatan yang lain.</i></p>	
93	<p>Apakah harapan pian mas terhadap perusahaan dan sejauh mana harapan itu sudah terpenuhi oleh perusahaan?</p>	
94	<p><i>Yang paling penting kan perusahaan itu bisa berkembang, di era bisnis sekarang tuh juga perusahaan itu bisa menyesuaikan diri cuman artinya tetap mengikuti, tetep harus diimbangi dengan SDM yang sesuai, karna kita 2-3 tahun terakhir ini kan ada penyesuaian struktur tuh, sedangkan tuntutan dari manajemen kan semakin banyak bisnis yang</i></p>	



	<p><i>harus dikembangkan di tahun ini imanajemen sudah bisa mengikuti lagi arah perkembangan bisnis, arah kebutuhan SDM-nya seperti apa ya otomatis di support aja si satu sama lain usahakan ya. Saya kasih contoh ya kalau dulu kita ini kan PKSS perkelas ada kelas 1 kelas 2 Kelas 3. Nah jadi kalau PKSS Banjarmasin itu termasuk kelas 2, nah harusnya kalau kelas 2 tuh bisnisnya yang dikelola lebih besar daripada kelas 3. Yang kelas 1 pun bisnisnya lebih besar dari daripada kelas 2, dari jumlah pekerjanya dari bisnis segala macamnya model dari wilayah dengan potensi yang ada di dimiliki. Kalau dulu PKSS Banjarmasin itu handle wilayah Kalsel, Kalteng, Kaltim, Nah kalau wilayah-wilayah yang jauh-jauh itu dulu sistem yang tadi aku bilang manual kita kalau ada pelaksanaan tes kita harus berangkat kesana kemari dengan adanya sistem online sudah terpenuhi, cuman ada efek sampingnya sistem online akhirnya cabang yang harusnya ada psikolognya tim rekrutmennya dikurangi dihilangkan itu cabang Balikpapan yang kelasnya sama dengan cabang Banjarmasin kalau Palangkaraya cabangnya kecil, nah jadinya kita kembali lagi handle tiga wilayah padahal bisnis sekarang udah banyak banget di sini yang akhirnya kita kemarin ada kesulitan sempat setahun lah bisa menyesuaikan, tahun ini untungnya dengan masukan kita sudah mulai ditambahkan lah tim rekrutmen di wilayah Balikpapan kita sudah terbantuan dengan itu, harapannya itu aja sih maksudnya dengan perkembangan bisnis yang dari kantor yang juga pesat juga harus diimbangi dengan kelolaan SDM yang sesuai dengan harapannya itu aja.</i></p>	
95	<p>Apakah ada reward dan punishment yang diberlakukan oleh perusahaan? Seperti apa, baik itu reward atau punishmentnya mas?</p>	Reward dan punishment B95-B98
96	<p><i>Kalau reward kita biasanya tahunan ada, pemberian prestasi tunjangan prestasi, kemudian bonus-bonus, kalau untuk punishment kalau misalkan kita memang diindikasikan melakukan tindakan yang berpotensi merugikan perusahaan yaitu salah satunya ada pemutusan hubungan kerja atau non job menjadi tidak dipekerjakan cuman yang didapat juga dipotong kemudian tidak dapat pekerjaan yang lain sampai batas waktu dia diberhentikan.</i></p>	
97	<p>Apakah punishment dari perusahaan membuat anda khawatir sehingga anda harus menaati peraturan yang ada?</p>	
98	<p><i>Kalau khawatir nggak, karena kan aturannya kan dibuat untuk apa namanya yang untuk kelancaran dari pola bisnis perusahaan, selama kita bekerjanya dengan sesuai dengan arahan pimpinan sesuai dengan kewajiban yang kita lakukan tidak ada yang perlu dikhawatirkan terhadap kondisi dan kinerja.</i></p>	
99	<p>Sejauh mana pemahaman dan penguasaan kemampuan ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pian di lingkungan kerja mas?</p>	Pemahaman dan penguasaan

100	<p><i>Nah kalau yang itu kan memang kita harus benar-benar bisa memahami apa yang dikehendaki oleh manajemen ya manajemen pusatkan ya, tujuannya untuk apa ya kalau misalkan kita sudah paham itu kemudian kita juga sudah punya niatan untuk mengikuti arahan nya ya otomatis harus ekstra, itu kitanya harus benar-benar bisa berkembang mengikuti arahan aja. Jangan sampai ya kitanya sendiri misalkan hanya adanya keluhan kan otomatis jadi hambatan juga nih, ngeluh-ngeluh enggak dikerjakan kalau sekarang kan kita harus ikutin arahan, kerjakan, evaluasi kekurangan, dapat apa yang menjadi kekurangan, perbaiki, seperti itu.</i></p>	kemampuan B99-B100
101	<p>Bagaimana pian mendefinisikan kesuksesan dalam konteks pekerjaan, dan sejauh mana keberhasilan tersebut menjadi sumber motivasi bagi pian mas?</p>	Definisi kesuksesan B101-B102
102	<p><i>Okeyy kalau dalam hal jabatanku ya tentunya apa yang menjadi tuntutan dari manajemen apa yang menjadi arahan dari pimpinan kalau itu bisa dilaksanakan otomatis itu sudah kita anggap kesuksesan ya, kemudian itu hal kecilnya, kalo hal aku bisa kumpul dengan keluarga itu juga aku anggap satu kesuksesan juga, kan tujuannya beda-beda tuh itu. diiringi juga nanti dengan apa namanya materi yang didapat dari segi bonus, dari segi penghasilan, pendapatan yang lain seperti itulah kalau sejalan aja dengan apa yang kita beri apa yang kita lakukan, indikator dari pencapaian kita tercapai nilai angkanya sesuai dengan real-nya kita bekerja nah itu adalah kesuksesan sih.</i></p>	
103	<p>Sejauh mana pian percaya bahwa memiliki kontrol atas keputusan yang dibuat dapat meningkatkan motivasi kerja pian mas?</p>	Memiliki kontrol atas keputusan yang dibuat B103-B104
104	<p><i>Tadi balik lagi ke kebebasan kita kan ya kalau kontrol itu berinovasi kan ya, otomatis ya bener-bener kontrol terhadap diri itu memaksimalkan potensi yang ada, pencapaian kerja kita harus sampai diselesaikan kita punya kontrol diri terhadap potensi yang kita miliki kita curahkan semua kesana kita terapkan semua di sana kalau sudah berhasil ya udah otomatis sejalan aja nih antara potensinya, kontrol dirinya targetnya, otomatis kalau misalkan tercapai apa namanya tujuannya sesuai dengan apa yang jadi tujuan yang diharapkan otomatis yaitu di tingkatkan lagi motivasinya jadi meningkatlah motivasinya kayak gitu maksudnya.</i></p>	
105	<p>Apakah ada contoh konkret dimana pian merasa memiliki kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab, dan bagaimana hal itu memengaruhi tingkat motivasi dalam pekerjaan?</p>	Inisiatif B105-B106
106	<p><i>Okey misalnya nih dalam hal pencarian kandidat nah itu kan kalau dari arah kantor pusat kan kita menggunakan link rekrutmen yang ada, ternyata kita evaluasi disini link rekrutmen itu belum maksimal belum bisa dari pelamar-pelamar yang ada itu mengikuti perkembangan teknologi itu, disitulah kita buat akhirnya apanya Google sheet atau Google</i></p>	

	<i>form yang menyesuaikan dengan kebutuhan kita, agar kitanya cepat mendapat kandidat yang bagus, nah disitu inovasi kita membuat Google Form itu tadi, kemudian Instagram juga itu kan kita harus membuat flayer segala macam, kemudian membuat postingan di segala macam sisi, kemudian promosi-promosi atau terkait dengan informasi umumnya seperti apa terkait dengan loker kita, di situ sih sama Jobfair juga gitu.</i>	
107	Sejauh mana pian percaya bahwa kemampuan untuk mengontrol perilaku memiliki dampak positif terhadap hubungan kerja dan keberhasilan profesional?	Mampu mengontrol perilaku B107-B108
108	<i>Oh iya itu pasti sih itu penting ya maksudnya itu mengontrol perilaku itu sangat penting, karena kalau kita nggak bisa menempatkan diri gak bisa menyesuaikan diri perilaku kita dengan orang-orang kita bisa jadi orang lain juga nggak merasa cocok orang lain juga nggak merasa nyaman, kemudian kita bisa membawa diri untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman lingkungan kerja yang nyaman kalau misalkan pas ada kalanya lingkungan kerja itu pengen serius jangan mengganggu, tapi kadang kala ada juga yang situasinya tuh pengennya santai dalam arti bercanda, tapi masih mengikuti mengikuti karakter masing-masing teman kerja kemudian pimpinan ya buat sama-sama ngebetahin aja di kantor itu seperti apa jadi memang sangat penting untuk mengontrol diri ya.</i>	
109	Apakah pian merasa bahwa hubungan interpersonal yang positif memengaruhi kinerja dan motivasi pian mas?	Hubungan interpersonal B109-B110
110	<i>Ya misalkan kayak aku aja dengan RO jangan sampai hubungan interpersonal antara kita tuh ada hal-hal yang ga menyenangkan nanti ujung-ujungnya aku koordinasi nya juga susah aku dia pengennya apa, trus adanya gap itu jangan sampai, jadi harus benar-benar dijaga hubungan antar rekan kerja sama pimpinan</i>	
111	Sejauh mana pian melihat dukungan sosial sebagai faktor penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja?	Dukungan sosial B111-B112
112	<i>Intinya sih sebenarnya kalau dari sosialnya memang harus benar-benar memahami lingkungan sosial, jangan menuntut sosialnya juga harus memahami kita dulu, kitanya juga harus memahami lingkungan sosialnya seperti apa baru nanti kita sampaikan ke lingkungan sosial itu bahwasanya sekarang dunia kita seperti ini, apa yang kita alami seperti ini, kadang kalo misalkan kita ketemu dengan teman, cerita-cerita tentang tempat pekerjaannya di situ juga ya ada sisi waktu yang menyenangkan ada kesempatan itu di situ jadi bagi-bagi aja sih lingkungan sosialnya hubungan sosialnya juga jadi nyaman. Hubungan sosialnya ya itu tadi bisa menempatkan diri aja antara kita berkomunikasi secara pekerjaan kemudian kita berkomunikasi secara pertemanan.</i>	
113	Bagaimana perhatian afektif dari rekan kerja atau atasan dapat memotivasi pian dilingkungan kerja mas?	Afektif B113-B118

114	<p><i>Kalau aku sih menangkapnya kayak gini afektif itu jadinya kan orang lain itu menangkap apa yang kita inginkan itu sejalan gitu kah? kalau dalam hal untuk pekerjaan asalkan teman itu memahami situasinya seperti apa memahami beban kita nya seperti apa temen itu juga ngerti dan istilahnya sama-sama untuk mencapainya itu mau barengan kalau misalkan tahulah apa yang harus dilakukan? Ya itu sih pentingnya menjalin hubungannya jadi yang pada intinya sih menjaga perasaan teman kalau misalnya lagi teman kesusahan, kemudian kita juga harus membantu jangan hanya sekedar berdiam diri atau menyalahkan, ya itu tadi kemudian menghargai orang lain kalau misalkan mendapatkan pencapaian yang bagus saling memahami antar teman aja baik itu keresahannya kah, atau kondisinya kah, situasinya gitu sih</i></p>	
115	<p>Bagaimana perusahaan ini memfasilitasi atau mendorong interaksi sosial yang membangun hubungan positif ditempat kerja mas?</p>	<p>Penerimaan sosial B119-B121</p>
116	<p><i>Kalau membangun hubungan sosial itu selalu, karna tadi ya setiap hari kita ada meeting pagi, setiap minggu kita meeting mingguan, dan bulanan, semua di situ menyampaikan kendala-kendalanya. Apa yang harus dilakukan otomatis saling support aja sih komunikasinya jalan terus.</i></p>	
117	<p>Jadi dari perusahaan selalu mendorong interaksi sosial untuk membangun lingkungan kerja yang positif ya mas?</p>	<p>Kompeten B123- B126</p>
118	<p><i>Iya, diberikan kesempatan masing-masing kan pasti dimintai pendapat, pertama kan masing-masing laporan-laporan yang dikerjakan apa kendala-kendalanya, kemudian itu kan temen-temen yang lain pada mendengarkan kalau misalkan dari pimpinan memberi masukan apa arti dari temannya juga kasih masukan.</i></p>	
119	<p>Seberapa penting penerimaan sosial menurut pian? Dan seberapa besar pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pian mas?</p>	
120	<p><i>Penerimaan sosial penting banget, bahkan kalau kita nggak dihargai kinerja jerih payah kita kemudian ya kita nggak dianggap apa yang kita lakukan otomatis kan bikin kitanya jadi down juga kan tapi sejauh ini ga ada yang seperti itu ya, itu ya jadi intinya apa yang sudah dikerjakan diapresiasi apa yang kurang dicari solusi kemudian yang dijalani sesuai dengan tuntutan perusahaan perusahaan targetnya selesainya kapan ya harus selesai juga, sesuai dengan waktunya.</i></p>	
121	<p>Apa pian merasa sudah mendapatkan penerimaan dalam lingkungan kerja sekarang?</p>	
122	<p><i>Ya sudah, sudah dapat penerimaan.</i></p>	
123	<p>Pernahkah pian merasa tidak kompeten dalam menjalankan pekerjaan sehingga berpengaruh dalam motivasi bekerja pian mas?</p>	
124	<p><i>Tidak kompeten sih ngga, maksudnya bukan nggak kompeten ya, karena memang tuntutan dari perusahaan itu kan perlu</i></p>	

	<p><i>cepat sedangkan kita ini kan ada keterbatasan tertentu nih makanya dari itu kan biasanya kita perlu perbantuan ya itu tadi kalau sekarang itu udah ada aslognya yang membantu untuk pencarian kandidat, sarana pencapaian itu udah itu aja sih.</i></p>	
125	<p>Jadi pian ga pernah merasa tidak kompetenlah dalam melakukan pekerjaan mas?</p>	
126	<p><i>Iya nggak ada sih nggak ada, memang kompetensi kita di bidang rekrutmen kecuali misalkan aku disuruh ngerjain hal-hal IT yang aku ga bisa kan itu kan beda otomatis kan dianggap ga kompeten, karena memang beda jurusan, kalau memang sudah sesuai dengan jurusannya bisa aja menyesuaikan aja.</i></p>	
127	<p>Apa mas sering merasa tidak tertarik melakukan aktivitas pekerjaan? Dan bagaimana pian mengatasinya untuk mengembalikan motivasi kerja</p>	<p>Tidak tertarik melakukan aktivitas pekerjaan B127-B128</p>
128	<p><i>Kalau tidak tertarik terhadap aktivitas pekerjaan itu kalau misalkan kita itu kayak terlalu banyaknya tumpukan pekerjaan yang belum terselesaikan aja, pengennya tuh istirahat dulu karna saking suntuknya tu kan, tapi kan kalau misalkan dari kita setiap hari itu ada terus nih yang harus dikerjakannya otomatis berpikirnya ya pelan-pelan aja dulu, apa yang bisa diselesaikan diselesaikan, secepat mungkin bertahap, kita susun baru nanti dari apa yang kita susun itu kita lakukan bertahap aja kalau ada yang kendala ya tinggal kita sampaikan ke pimpinan, nanti dari beliau akan memberi masukannya seperti apa.</i></p>	
129	<p>Mas apakah pernah pian merasa bahwa ada aktivitas dipekerjaan yang kurang memberikan nilai atau motivasi?</p>	<p>Merasa aktivitas tidak bernilai B129-B135</p>
130	<p><i>Enggak ada sih aman, semuanya menyesuaikan dan mengikuti motivasi dan lingkungannya iya support sistemnya iya semuanya.</i></p>	
131	<p>Apakah ada langkah konkret yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan motivasi dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari mas?</p>	
132	<p><i>Langkah konkrit itu tadi kita diberi ruang setiap hari untuk menyampaikan kendala-kendala, nah itu tuh penting, itu di situ nanti kita nggak berpikir tu sendiri, berpikir bersama-sama ada ruang itu tadi sih.</i></p>	
133	<p>Iya kita ga merasa terbebani sendirian ya mas</p>	
134	<p><i>Kita enggak bisa mengutarakan menjadi beban kita kan kita sendiri yang suntuk, tapi kalau misalkan ada teman bicara untuk penyelesaian ruang bicara dengan yang lain nanti sama-sama nanti dicarikan solusi bersama-sama</i></p>	
135	<p>Jadi intinya tuh komunikasi ya mas.</p>	
136	<p>Sejauh mana keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan memengaruhi motivasi pian untuk memberikan kontribusi optimal di tempat kerja?</p>	<p>Keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan B136-B137</p>
137	<p><i>Sejauh ini sudah terpenuhi semua, dulu juga kita sempat ada kendala di sini kayak ruangan yang panas sekarang sudah</i></p>	

	<p><i>mulai AC-nya dingin, kemudian ruang tes yang dulunya tidak ada kita sudah punya sudah dibersihkan, ya lingkungan kerja yang mendukung, aman.</i></p>	
138	<p>Jadi faktor apa yang paling mempengaruhi motivasi pian ditempat kerja mas?</p>	Faktor-faktor B138-
139	<p><i>Pertama hubungan sosial di kerjaan, budaya organisasi yang seperti tadi, lingkungan kerja secara fisik ya kenyamanan tempat kerja, support dari sisi teknologi, internet, ruangan, dapur, tempat ibadah, sama ruang diskusi artinya pimpinan membuka diri terhadap apa yang kita sampaikan nggak semata-mata cuman hanya menyuruh aja, kemudian teman-teman kerja juga nggak semata cuma menuntut aja ataupun menyalahkan tapi teman kerja juga bisa memberikan solusi.</i></p>	B145
140	<p>Apa yang mendorong pian bekerja diperusahaan ini, dan bagaimana hal itu memengaruhi motivasi pian untuk memberikan kinerja terbaik?</p>	
141	<p><i>Okey, pertama hal yang menjadi faktor pendorong aku otomatis menghidupi keluarga secara finansial disini sudah sesuai dengan yang diharapkan ya kan, dengan kemudian keinginan kita mendorong perusahaan itu berkembang maju agar keberlangsungan pekerjaan kita tetap ada, kemudian tadi balik lagi keinginan aku memang membantu orang lain itu ibadah, dalam hal pekerjaan di PKSS itu sebenarnya banyak berkah yang bisa diambil itu aja sih sebenarnya motivasinya, kalau udah kayak tadi ya kan apa yang kita lakukan menjadi berkah penghasilan kita juga jadi berkat semuanya jadinya enak jalannya enak kan kadang mohon maaf walaupun perusahaan kita itu kan dari BRI yang notabennyanak BANK ya yang terkait dengan hal-hal riba segala macam cuman kembali lagi memang di bisnis perusahaan ini kan berbeda, bisnis perusahaan ini kan menyediakan SDM yang sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan oleh perusahaan otomatis ada keberkahan yang kita harapkan dalam hal membantu orang memperoleh pekerjaan dengan itu, otomatis perusahaan berkembang maju mempengaruhi financial kita setiap hari itu aja dulu yang dibayangkan, keluarga, ada pekerjaan tetap, hasilnya tetap, support semuanya menolong orang itu ibadah, ibadah yang rutin kita jalani juga kita diberikan ruang ada waktu untuk istirahat, ada waktu salat segala macam ya lingkungannya semuanya sudah support, budaya kerjanya juga sudah nyaman, jadinya hari-hari menjalani rutinitasnya menyenangkan aja ini kan istilahnya tuh nggak berangkat kerja tuh aduh hari ini kerja lagi hari ini kerja lagi, kalau ketemu sama temen-temen yang istilahnya menyenangkan segala macam anggapan kayak gitu tuh agak kurang lah jarang terjadi, apalagi kalau misalnya kita memikirkan wah target kerjaan ini lagi, tapi kalau misalkan setiap hari ada ruang diskusi itu hilang, hilang lagi jadinya gitu aja setiap</i></p>	

	<i>harinya, makanya menjalani waktu 12 tahun ini aman-aman aja</i>	
142	Sejauh mana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pian untuk memenuhi kebutuhan?	
143	<i>Yaitu tadi ya balik lagi ya ke rutinitas yang kuanggap itu bukan, ya otomatis kan itu mempengaruhi motivasiku tuh menjaga motivasi biar tetap bagus ya kan, otomatis semuanya akan terpenuhi kebutuhannya, kebutuhan dari sisi finansial, kebutuhan dari sisi interaksi sosial, kebutuhan dari sisi ibadah.</i>	
144	Apakah ada tujuan pribadi atau nilai-nilai tertentu yang mempengaruhi motivasi pian untuk meningkatkan kinerja ditempat kerja mas?	
145	<i>Okeyy, kalau aku sih pada dasarnya ini pekerjaanku itu tetap ada, jabatan ini tetap ada habis itu otomatiskan penghasilan kan selalu ada ya istilahnya pengennya sih ya gak terputus saja yang sudah berjalan ini, hubungan pekerjaan aman, hubungan keluarga aman sudah itu aja sih, kalau kesejahteraan sih terpenuhi aja untuk anak, istri, pribadi sudah cukup memenuhi. Ya kalau misalkan kita ngerasa nggak cukup ya kurang bersyukur yang nantinya mungkin bisa ditingkatkan lagi kalau misalnya menjalankan hobby mungkin cari waktu sendiri.</i>	
146	Alhamdulillah selesai mas, terimakasih banyak atas waktu dan kesediannya, mohon maaf mengganggu waktu pian mas..	Penutup B149-B150
147	<i>Udah, aman? Sudah selesai ya, iya sama-sama gapapa santai aja, yang bisa saya bantu saya coba bantuin.</i>	

### VERBATIM HASIL WAWANCARA

Nama/Inisial : E S

Umur : 37 tahun

Posisi : Assosiation relationship officer/ ARO

Tanggal : 21 Juni 2024

Lokasi wawancara : Kala Caffé JL. Gatot Subroto Banjarmasin

Baris	Uraian	Tema
1	Permisi pak, bisa kita wawancara hari ini pak?	Pembukaan B1-B13
2	<i>Iya bisa-bisa, kita wawancaranya di Kala aja di seberang situ biar bisa santai</i>	
3	Inggih boleh pak	
4	<i>Jadi boleh ulun bertanya tentang biodata pian pak?</i>	

5	Iya boleh-boleh saja	
6	<i>Bapak asalnya dari mana pak?</i>	
7	<i>Kita asal Banjarmasin, dan tinggal di Banjarmasin juga menetap sekarang</i>	
8	Pian alumni universitas mana pak?	
9	<i>Ohh saya pernah kuliah di ITN Malang, lalu lulus balik ke Banjar lagi, langsung cari kerja disini</i>	
10	Ohh pernah kuliah di ITN Malang lah pian pak, kalau umur pian berapa sekarang pak?	
11	<i>Umur 37 tahun sekarang</i>	
12	Baik pak, pian di PKSS udah berapa tahun pak?	
13	<i>Di Pkss dari 2019, berarti 5 tahun</i>	
14	Untuk <i>jobdesc-nya</i> pian disini apa saja pak?	Jobdesk B14-B17
15	<i>Jobdesknya kita sebagai ARO ini adalah jembatan pada intinya rekanan (user) ke pekerja (outsourcing) terus ke manajemen PKSS jembatan komunikasi, administrasi, koordinasi, terus meinginput lembur juga, marketing juga ke user</i>	
16	Marketing jugalah pak?	
17	<i>Ya secara garis besarnya itulah</i>	
18	Bagaimana pengalaman pian pak selama 5 tahun disini	Pengalaman kerja B18-B21
19	<i>Maksudnya pengalaman ni gimana?</i>	
20	Pengalaman pian bekerja pian diperusahaan ini, kayak <i>experience?</i> Kan kalo ARO itu lebih banyak di lapangan nih pak	
21	<i>Pengalamannya banyak, kita 75% dilapangan 25% dikantor, ya kita ngurus pekerja tiap hari ketemu orang koordinasi dan komunikasi user dan pekerja kita selama ini ya fine-fine aja walaupun tiap hari tu pasti ada masalah</i>	
22	Bisa jelaskan pak awal mula pian memilih bekerja disini?	Awal mula bekerja B22-B23
23	<i>Kalo dulu itu sih faktornya keadaan juga dulu basicnya awalnya di marketing kemudian yang terakhir event organizer kemaren di hire di pkss karena di PKSS lagi gencar-gencarnya mencari man power bisa handling EO juga akhirnya ikut tes disini dan akhirnya diterima</i>	
24	Kira-kira kenapa pian tertarik bekerja disini pak?	Tertarik bekerja B24-B25
25	<i>Kalo di pkss ni sebenarnya tiap hari kita belajarlah, tiap hari menemukan tantangan, karna disini kita dinamis karna kita ngurusin pekerja</i>	
26	Kalo kesulitannya apa aja yang pernah pian rasakan?	Kesulitan B26-B27
27	<i>Kesulitan ini hampir tidak ada, kalo selalu di support kalo diluar ada masalah didalam selalu support, kesulitan pasti ada cuman bisa kita atasi</i>	
28	Apa yang menyebabkan pian bertahan disini pak?	Penyebab bertahan B28-B29
29	<i>Faktor penyebabnya itu ya karna kebutuhan ekonomi karna nyari kerja itu susah juga.</i>	
30	Seberapa penting organisasi ini menurut pian pak?	



31	<i>Karena setiap perusahaan itu butuh man power pkss itu menjadi solusi untuk perusahaan-perusahaan</i>	Pentingnya organisasi B30-B31
32	Lalu apa yang membuat pian merasa peduli terhadap keberhasilan organisasi ini?	Peduli pada keberhasilan organisasi B32-B33
33	<i>Ya itu karena tentunya feedbacknya kekita juga secara tidak langsung, apabila perusahaan ini namanya semakin besar otomatis orang-orang yang didalamnya akan ikut merasakan juga paling berasa itu ketika ada bonus tahunan, makin tinggi profit perusahaan makin tinggi kita pun kebagian juga</i>	
34	Bagaimana pian merasakan keterlibatan Pian dalam organisasi ini?	Keterlibatan dalam organisasi B34-B35
35	<i>Ya kita merasa sangat terlibat karna tiap hari kita berkecimpung diperusahaan ini bahkan hari libur pun kita di tuntut untuk standby</i>	
36	Apakah ada momen tertentu yang membuat pian merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini?	Momen subjek merasa bangga B36-B37
37	<i>Yang paling merasa bangga itu adalah ketika orang-orang ini mencari pekerjaan, kemudian lamar di Pkss, kemudian kita yang mencari usernya, kemudian memproses kandidatnya juga dan itu mereka berhasil penempatan nah itu suatu kebanggan karna kita ikut serta, ada andillah kita</i>	
38	Menurut pian apakah pekerjaan pian memberikan pian kebebasan untuk berpikir kreatif?	Kebebasan berpikir kreatif B38-B41
39	<i>Kalo di Pkss ini terbuka bahkan kita tiap harinya dituntut kreatif karna apa yang menjadi jobdesk kita yang tertulis dengan dilapangan itu sering kali berbeda maka itu akan dibutuhkan sisi kreatif kita di lapangan</i>	
40	Bagaimana cara pian menyampaikan hal tersebut pada perusahaan/atasan?	
41	<i>Ya biasanya sih disampaikan aja kalo ada kesulitan, kendala segala macam, karna kita kerjanya sebagai tim jadi kalo apa-apa kita harus konsulkan kepada atasan dulu, kalo acc kita jalankan kalo ga di acc ga bisa jalan kita.</i>	Inovasi baru B42-B46
42	Apakah pian menginginkan sebuah inovasi baru dalam pekerjaan pian?	
43	<i>Kalau dipkss ini ada sih sebenarnya kalo bisa RO ini dikhususkan tanggungan administrasi, penginputan lembur, proses-proses administrasi lainnya PKWT PKS, jadi fokus diluar aja, sekarang kita RO ini dituntut marketingnya tinggi nah kalo kita masih ngurusin hal-hal administrasi segala macam ya kita keteteran. Harusnya kalo ada inovasi tadi sebagai staff itu harusnya di apresiasi langsung, yang terjadi sekarang ini kurangnya apresiasi menurut kita, contohnya kayak kita dapat user baru perpekerja itu kita dapat insentiflah</i>	
44	Lalu dari perusahaannya gimana pak menanggapinya?	

45	<i>Sebenarnya belum ada usulan sih untuk itu, jadi yang sekarang ini berjalan adalah insentifnya itu tetap ada cuman sangat kecil, dan dibayar ke pekerja itu masuk ke PPI jadi jatohnya sedikit sekali</i>	
46	Jadi masih belum ada usulan lagi ke atasan atau pihak manajemenlah pak.	Tertarik pada pekerjaan B47-B50
47	Apakah pian tertarik dengan pekerjaan ini pak?	
48	<i>Iya awalnya karna dulu lamarnya disini pas ada yang lowong kan</i>	
49	Apa yang membuat pian tertarik pada peran ini dan mengapa pian melihatnya sebagai pekerjaan yang menarik pak?	Aspek pekerjaan paling menantang B51-B52
50	<i>Ya, itu ngurus-ngurusin orang, tiap hari kita tertantang, ketemu orang baru</i>	
51	Apa aspek dari pekerjaan ini yang menurut pian paling menantang, dan bagaimana cara pian mengatasinya pak?	Seberapa penting mempunyai jabatan B53-B54
52	<i>Ketika kita dihadapkan pada suatu masalah, dan kita dituntut untuk bisa mengatasi masalah tanpa harus melibatkan orang lain misalnya</i>	
53	Menurut pian seberapa penting mempunyai jabatan yang lebih tinggi pak?	Penilaian orang-orang sekitar B55-B56
54	<i>Kalo menurut saya, jabatan ini kan semakin tinggi jabatan semakin tinggi juga tanggung jawabnya kalo saya di PKSS tidak mencari jabatan untuk pekerjaan aja mencari nafkah.</i>	
55	Apakah bekerja di perusahaan ini berpengaruh pada penilaian orang-orang sekitar pian pak?	Status soial dan karir B57-B61
56	<i>Pengaruh, contohnya dikeluarga itu kalo misalkan ada yang nyari kerja komunikasinya kekita dulu</i>	
57	Apakah ada keinginan untuk meningkatkan status sosial pak?	
58	<i>Kalo di PKSS ingin meningkatkan karir ada, cuman kalo di assesmen tentunya tuntutan dari manajemen berbeda ya pasti pindah-pindah dan akan dimutasi ke seluruh Indonesia dan itu yang kita gamau</i>	
59	Bagaimana perusahaan ini memfasilitasi kenaikan jabatan pak?	Jenjang karir B62-B69
60	<i>Sebenarnya dari perusahaan itu untuk peningkatan karir sangat support, contohnya kayak dibulan ini saya diberangkatkan ke Jakarta hari minggu, nah itu dalam rangka agenda refreshman jobdesk RO kemudian pelatihan juga</i>	
61	Jadi dari perusahaan juga memfasilitasi dan support ya pak..	
62	Bagaimana pian merencanakan untuk berkembang dan naik ke tingkat berikutnya dalam jenjang karir ini pak?	
63	<i>Jadi kalo saya maunya dilevel staff aja, soalnya kalo misalkan cari karir konsekuen pindah-pindah, kalo untuk</i>	

<p>64</p> <p>65</p> <p>66</p> <p>67</p> <p>68</p> <p>69</p> <p>70</p> <p>71</p> <p>72</p> <p>73</p> <p>74</p> <p>75</p> <p>76</p> <p>77</p> <p>78</p> <p>79</p> <p>80</p>	<p><i>penghasilan tambahan diluar masih banyak pekerjaan lain (sampingan)</i></p> <p>Apakah peningkatan karir menjadi tujuan pian berada di perusahaan ini pak?</p> <p><i>Ohh kalo itu ngga sih, kita ga ngejar-ngejar jabatan, pokoknya kerja aja, ngerjain yang ada, kalo untuk tambahan, bisa aja nyari tambah-tambahan dilain banyak aja.</i></p> <p>Apakah pian memahami dan siap menerima konsekuensi untuk peningkatan karir pak?</p> <p><i>Iyaa karna kan dari awal udah dibilangin juga. Tapi, Kalo saya lebih memilih ngga kalo dimutasi pindah daerah kerja. Karna kalo RO kan ada kemungkinan bisa di mutasi jenjang karirnya.</i></p> <p>Apakah perusahaan memberikan kesempatan yg sama untuk setiap karyawan pak?</p> <p><i>Ya kalo itu selalu dikasih kesempatan yang sama untuk semua karyawan baik jenjang karir.</i></p> <p>Bagaimana cara pian membangun hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja pak?</p> <p><i>Caranya komunikasi, beradab, bagaimana memperlakukan rekan kerja yang dibawah maupun diatas tentunya beda-beda, kalo saya ke atasan ngga ada jilat-jilatan</i></p> <p>Apa alasan pian membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja pak?</p> <p><i>Biar enak aja kerjanya, karna tiap hari kekantor kalo misalkan ada crash dengan rekan kerja tidak ini juga, dulu pernah sama rekan kerja sampe beberapa bulan tidak diherani, jadi lebih baik menjaga kalo kita bercanda sewajarnya aja</i></p> <p>Apakah sejauh ini hubungan pian dan atasan dan rekan kerja menjadi salah satu alasan pian bertahan diperusahaan ini pak?</p> <p><i>Iya bisa jadi alasan juga karena kalo di pkss kekeluargaannya bagus bisa saling support itu yang paling penting</i></p> <p>Menurut bapak, apakah perusahaan memberikan kesempatan fasilitas yg sama untuk setiap karyawan?</p> <p><i>Kalo itu sih ngga, kalo kita liat administrasi sangat disupport untuk peralatannya, kalo RO ini modal sendiri, laptop apa-apanya sendiri juga</i></p> <p>Bagaimana harapan pian terhadap rekan kerja dan atasan terkait dengan hub interpersonal pekerjaan?</p> <p><i>Harapannya berjalan sewajarnya aja, apa adanya baik</i></p> <p>Apakah kompensasi (gaji dan tunjangan ditawarkan perusahaan) kepada Pian sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan?</p>	<p></p> <p>Hubungan interpersonal B70-B79</p> <p>Kompensasi B80-B85</p>
---	---	---

81	<i>Kalo menurut saya pribadi agak kurang karna beban kerjanya banyak</i>	
82	<i>Apa kompensasi (tunjangan lain, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja) di perusahaan ini dapat menjadi alasan untuk tetap bekerja di sini?</i>	
83	<i>Iya dapat menjadi alasan juga buat tetap bekerja disini, karena disini sangat mensupport para pekerjanya dan tidak hanya buat karyawannya saja, tapi buat keluarga anak istri</i>	
84	<i>Apa harapan pian terhadap perusahaan dan sejauh mana harapan itu sudah terpenuhi oleh perusahaan pak?</i>	
85	<i>Ya kita tetap disupport, target untuk RO-nya jangan banyak-banyak</i>	
86	<i>Apakah ada reward dan punishment yang diberlakukan oleh perusahaan? Seperti apa, baik itu reward atau punishmentnya?</i>	Reward dan punishment B86-B89
87	<i>Kalo kita di RO ya ada pasti, biasanya kita dapat user baru dapat reward Banjarmasin kan kemaren dapet, kalo punishmentnya ya itu bisa di Sp</i>	
88	<i>Apakah punishment dari perusahaan membuat pian khawatir sehingga pian harus menaati peraturan yang ada?</i>	
89	<i>Ya kalo selama ini punishmentnya kita juga khawatir kalo kita di SP berpengaruh pada pendapatan kita juga</i>	
90	<i>Sejauh mana pemahaman dan penguasaan kemampuan ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pian di lingkungan kerja pak?</i>	Pemahaman dan penguasaan kemampuan B90-B91
91	<i>Ya berpengaruh skill yang kita dapatkan di RO ini skill untuk memahami orang, untuk berinteraksi, komunikasi dan koordinasi kita diasah setiap hari di PKSS ini, jadi meningkatnya skill kita ini juga dapat meningkatkan semangat untuk bekerja jadi berbanding lurus dengan motivasi bekerja</i>	
92	<i>Bagaimana pian mendefinisikan kesuksesan dalam konteks pekerjaan pian, dan sejauh mana keberhasilan tersebut menjadi sumber motivasi bagi pian pak?</i>	Subjek mendefinisikan kesuksesan B92-B93
93	<i>Definisi kesuksesan dipekerjaan ini adalah ketika kita dapat menyelesaikan pekerjaan, dan sesuai target dari pihak manajemen</i>	
94	<i>Sejauh mana pian percaya bahwa memiliki kontrol atas keputusan yang pian buat dapat meningkatkan motivasi kerja pian?</i>	Kontrol atas keputusan yang dibuat B94-B95
95	<i>Kalo untuk motivasi keseharian kita bekerja harus kita koordinasikan dulu keatasan, jadi kalo di lapangan itu jangan lepas koordinasi kita tetap berada dikoridor kita sebagai staff dan untuk mengambil keputusan itu adalah pimpinan, kecuali sudah menjadi jobdesk kita ya baru kita lakukan</i>	
96	<i>Apakah ada contoh konkret dimana pian merasa memiliki kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan</i>	Inisiatif B96-B97

97	<p>tanggung jawab, dan bagaimana hal itu memengaruhi tingkat motivasi pian dalam pekerjaan?</p> <p><i>Contohnya ketika pekerja itu lemburan tidak terbayar atau tenaga PGS yang tidak terbayar dikarenakan kesalahan kita maka kita akan bertanggung jawab untuk menalangi dulu. Tentunya kalo kita melakukan kesalahan artinya kita harus tanggung jawab, nah motivasinya tanggung jawab itu</i></p>	
98	<p>Sejauh mana pian percaya bahwa kemampuan untuk mengontrol perilaku memiliki dampak positif terhadap hubungan kerja dan keberhasilan profesional pian?</p>	Kontrol perilaku B98-B99
99	<p><i>Kalo untuk perilaku memang sangat pengaruh kalo kontrol perilaku itu kita ga bisa mengedepankan ego kita emosi kita dipekerjaan karena ya itu tadi sehari-harinya kita berhubungan dengan orang berbeda-beda, karena setiap orang itu karakternya beda-beda jadi kita perlakuan kita juga harus disesuaikan dengan yang bersangkutan</i></p>	
100	<p>Apakah pian merasa bahwa hubungan interpersonal yang positif memengaruhi kinerja dan motivasi pian?</p>	Hubungan interpersonal yang positif B100-B101
101	<p><i>Iya mempengaruhi karena ya itu kita selalu bersinggungan langsung dengan orang-orang selain ditempat kerja juga dilapangan ketemu para pekerja</i></p>	
102	<p>Sejauh mana pian melihat dukungan sosial sebagai faktor penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja?</p>	Dukungan sosial 102-B103
103	<p><i>Kalo dikantor ya seperti itu, bahkan para pekerja kita (outsourcing) ketika sakit pun kita jenguk, bahkan ada yang meninggal kita urusin juga</i></p>	
104	<p>Bagaimana perhatian afektif atau asertivitas sosial dari rekan kerja atau atasan dapat memotivasi pian dilingkungan kerja?</p>	Perhatian afeksi B104-B107
105	<p><i>Apabila rekan kerja kita baik tentunya akan membuat kita nyaman bekerja tentunya sangat berpengaruh, disaat lingkungan kerja kita males kita juga akan ikut-ikutan juga, apabila lingkungan kita bagus, rajin tentu kita akan terpengaruh, secara tidak langsung pasti</i></p>	
106	<p>Bagaimana perusahaan ini memfasilitasi atau mendorong interaksi sosial yang membangun hubungan positif ditempat kerja pak?</p>	
107	<p><i>Kalo itu dengan kegiatan-kegiatan biasanya, kayak nanti tanggal 15 juli ada donor darah dikantor PKSS dalam rangka ulang tahun PKSS, nah itu salah satu bukti bahwa dari perusahaan memfasilitasi untuk berinteraksi sosial, setiap jumat ada doa pagi</i></p>	
108	<p>Seberapa penting penerimaan sosial menurut pian pak? Dan seberapa besar pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pian</p>	Penerimaan dilingkungan kerja B108-B111
109	<p><i>Ya sangat penting begitu kita merasa diterima suatu komunitas nah itu tentunya akan memotivasi kita bekerja menghasilkan sesuatu yang positif yang lebih baik lagi</i></p>	

110	<p>110 Apa pian merasa sudah mendapatkan penerimaan dalam lingkungan kerja sekarang pak?</p> <p>111 <i>Iya saya sudah merasakan mendapatkan penerimaan disini, bahkan orang-orangnya sangat ramah, dan kekeluargaan disini</i></p>	
112	<p>112 Pernahkah pian merasa tidak kompeten dalam menjalankan pekerjaan sehingga berpengaruh dalam motivasi bekerja pian pak?</p> <p>113 <i>Sebenarnya ada sih dibeberapa bagian yang kadang dari kantor pusat ini ngasih bisnis untuk dijalankan di kantor cabang ya tapikan ada sebelumnya jobdesk yang vacuum akhirnya kita disuruh berinovasi sendiri, nah itu terkadang kita merasa kurang PD nah dari situ kita jalani seiring berjalannya waktu kita bisa jalan dan memotivasi kita untuk lebih baik</i></p>	Kompeten B112-B113
114	<p>114 Apa pian sering merasa tidak tertarik melakukan aktivitas pekerjaan pak? Dan bagaimana pian mengatasinya untuk mengembalikan motivasi kerja tersebut</p> <p>115 <i>Ya memang kalo kita terjebak dirutinitas pastinya ada perasaan bosan, untungnya kita di RO ini tiap hari berhubungan dengan orang-orang tadi kita diwajibkan kunjungan ke user-user, nah itu bisa ngerefresh kita juga</i></p>	Tidak tertarik melakukan tugas/aktivitas pekerjaan B114-B115
116	<p>116 Apakah pian pernah merasa bahwa ada aktivitas dipekerjaan pian yang kurang memberikan nilai atau motivasi pak?</p> <p>117 <i>Eee ngga ada sih, semuanya ada nilainya</i></p>	Aktivitas tidak bernilai B116-B119
118	<p>118 Apakah ada langkah konkret yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan motivasi dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari pak?</p> <p>119 <i>Ya biasanya dibriefing pagi gitu, tapi yang paling bikin semangat kerja itu ya bonus-bonusnya itulah hehee.</i></p>	
120	<p>120 Sejauh mana keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan memengaruhi motivasi pian untuk memberikan kontribusi optimal di tempat kerja pak?</p> <p>121 <i>Ya sangat berpengaruh jadi keamanan kita bekerja sangat berpengaruh ketika kita merasa terproteksi dengan pekerjaan yang kita jalani setiap harinya dapat meningkatkan motivasi kita bekerja, kalo di PKSS sih alhamdulillah kita di support keamanan pekerjaannya, ga tau kalo dilain kalo bekerja ditempat lain kalo saya mungkin akan menjadi pertimbangan untuk tetap bekerja disitu kalo keamanan pekerjaannya kurang</i></p>	Keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan B120-121
122	<p>122 Menurut pian faktor apa yang paling mempengaruhi motivasi pian ditempat kerja pak?</p> <p>123 <i>Yang pertama adalah faktor dari kekeluargaan internal, suasana dikantor yang sangat berpengaruh, apabila suasana dikantor itu kondusif maka akan mempengaruhi juga ke kerjaan kita</i></p>	Faktor-Faktor B122-B131

124	Apa yang mendorong pian bekerja diperusahaan ini pak, dan bagaimana hal itu memengaruhi motivasi Pian untuk memberikan kinerja terbaik?		
125	<i>Pendorong itu ya kewajiban kita sebagai suami, bapak juga, jadi pendorong utama bekerja untuk menafkahi keluarga, ketika kita bekerja maksimal tentunya kita akan mendapat feedback</i>		
126	Sejauh mana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja Pian untuk memenuhi kebutuhan pak?		
127	<i>Sangat berpengaruh, ketika motivasi kita itu tinggi dan ini nantinya akan menjadikan kita bekerja lebih baik juga, semakin tinggi motivasinya kita menjalani pekerjaan sehari-hari ini juga merasa enjoy ga merasa jadi beban</i>		
128	Apakah ada tujuan pribadi atau nilai-nilai tertentu yang mempengaruhi motivasi pian untuk meningkatkan kinerja ditempat kerja pak?		
129	<i>Kalo itu tuntutan sosial sih, kembali lagi ke faktor awal lagi</i>		
130	Ada lagi pak?		
131	<i>Iya itu aja sepertinya</i>		
132	Baik alhamdulillah wawancaranya sudah selesai pak		Penutup B132- B135
133	<i>Selesaikah, Alhamdulillah setumat aja</i>		
134	Inggih terimakasih banyak pak atas kesediannya		
135	<i>Iya sama-sama</i>		

### VERBATIM HASIL WAWANCARA

Nama/Inisial : D

Umur : 50 tahun

Posisi : RO/Relationship Officer

Tanggal : 3 Juni 2024

Lokasi wawancara : Kantor PKSS Banjarmasin

Baris	Uraian	Tema
1	Assalamualaikum permisi om, lagi ada yang dikerjainkah om?	Pembukaan B1-B18
2	<i>Wa'alaikumussalam duduk-duduk, ohh nda, biasa ada kerjaan sedikit aja</i>	
3	Jadi bisa kita wawancara hari inilah om?	
4	<i>Boleh, gimana-gimana?</i>	

5	Inggih baik, sebelumnya boleh ulun minta dokumentasi berupa foto dan rekaman suaralah om, dan juga oleh ulun bertanya tentang biodata pian?	
6	<i>Iya, silahkan</i>	
7	Asal pian dari mana om?	
8	<i>Asal kelahiran apa tempat tinggal?</i>	
9	Boleh dua-duanya	
10	<i>Kalo kelahiran Banjarmasin, tempat tinggal sekarang Amd Permai Blok H 1 No 46 RT20 Kel Alalak Selatan Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin</i>	
11	Umur pian sekarang berapa om?	
12	<i>Umur 50 sekarang jalan 51</i>	
13	Sudah berapa lama pian bekerja disini om?	
14	<i>Kalo yang mulai gabung di PKSS mulai 1 juni 2010, jadi sekarang 14 tahunlah kurang lebih</i>	
15	Posisi pian disini sebagai apa om?	
16	<i>Awalnya admin pembina tugasnya mulai dari menyiapkan administrasi kepegawaian mulai pekerja aktif, kontraknya penjelasan sampai pekerja itu berhenti, terus di 2019 beralih menjadi staff pembina atau sekarang RO (relationship officer)</i>	
17	Jadi awalnya dari admin pembina dululah om, setelah itu jadi RO dari 2029 sampai sekarang	
18	<i>Iya betul 5 tahun jadi staff RO hingga sekarang</i>	
19	Boleh di jelaskan untuk <u>jobdesc</u> -nya disini apa saja om?	Jobdesk B19-B20
20	<i>Ya kalo staff pembina tuh pastinya menjaga hubungan relasi dengan pihak rekanan atau user, kedua pengawasan pembinaan ataupun melakukan coaching atau pelatihan untuk pekerja kita jadi masing-masing RO itu ada masing-masing wilayah pembinaan misalkan saya, saya diamanah di Banjarmasin, sebagian di Banjarbaru, sebagian di Martapura itu ada beberapa rekanan kita yang captive dan ada yang non captive kalo yang captive itu kan Bank BRI kan tergantung dari pihak perusahaan memberikan kewenangannya di wilayah mana, ya kita juga mencari potensi-potensi rekanan lain ya jadi ada perusahaan dan pihak kita yang ingin jalin kerja sama, istilahnya ada marketingnya disitu, nah disamping ada tanggung jawabkan juga ada kewajiba-kewajiban tuh ada tagihan jadi jobdesk secara garis besarnya seperti itu</i>	Jobdesk B19-B20
21	Bagaimana pengalaman pian selama kurang lebih 14 tahun bekerja di perusahaan ini?	Pengalaman B21-B22
22	<i>Aaaa ya pastinya nyaman aja kerjaan itukan pasti ada suka dukanya, yang penting amanah posisi apapun dibikin nyaman aja</i>	Pengalaman B21-B22
23	Bisa jelaskanlah om awal mulanya mengapa memilih bekerja disini?	Awal mula memilih bekerja B23-B24
24	<i>Jadi sebenarnya kita dulu adalah pekerja yang dikelola oleh PKSS awalnya, jadi saya dulu pekerja diperiode 80-an, tenaga kontrak bank BRI outsourcing masih belum ada saat itu nah kita langsung dikelola oleh bank BRI saat itu ketika</i>	Awal mula memilih bekerja B23-B24



	<p><i>krisis tahun 99, bisa di googling pada zaman pa Harto saat itu terjadi kolaps mau bangkrut atau pailit, nah salah satunya Bank BRI, karna Bank BRI ini milik pemerintah supaya jangan bangkrut jadi banyak orang-orang yang memberikan usulan agar bisa tetap bertahan. Jadi pegawainya dibagi yang pegawai kontrak seperti saya dipindahkan ke perusahaan baru nah disitulah mulai berdirinya PKSS mulai tahun 1999-2000, nah jadi dipindahlah oleh pemegang saham jadi pemegang sahamnya itu ada 2 YKP (yayasan kesejahteraan pekerja Bank BRI) dan DP (dana pensiun) YKP itu memiliki saha 95% DP 5% otomatis PKSS itu bisa dikatakan cucunya Bank BRI bukan anak. Nah jadi saya itu tidak memperhatikan keunggulan saya tidak, jadi orang yang menilai pas ada tawaran kenapa tidak saya coba</i></p>	
25	<p>Baik, jadi pian dari awal disinilah om. Kira-kira om kesulitan apa saja yang pernah pian rasakan selama bekerja diperusahaan ini?</p>	Kesulitan B25-B26
26	<p><i>Kesulitannya dulu teknologi, dan ga dibekalin pelatihan jadi kita belajarnya otodidak aja, disetiap periode tu pasti ada kesulitannya nah kalo saya tu diteknologi harus terus adaptasi dan agak lama berulang-ulang apalagi saya tu orangnya agak gaptek</i></p>	
27	<p>Apa yang menyebabkan pian bertahan bekerja disini om?</p>	Penyebab bertahan
28	<p><i>Bertahan tentunya ya karna kebutuhan ya, karna manusia ada kebutuhan yang harus dipenuhi, dan saya kalo pekerjaan tu dianggap amanah, kenapa saya bertahan di PKSS pertama saya diberikan kesempatan untuk mencari nafkah disini, kedua saya ingin belajar dan berbagi pengalaman dan ilmu, dan saya sekarang karena mengingat umur saya mengambil yang safety saja menikmati dan menyukuri pekerjaan yang ada saja, tapi bukan berarti saya tidak mau maju kalo ada kesempatan ya kenapa ngga</i></p>	B27-B28
29	<p>Seberapa pentingkah organisasi ini menurut pian?</p>	Rasa memiliki
30	<p><i>Ohh iya sangat penting karna organisasi itu penting untuk kemaslahatan para pekerja disini</i></p>	organisasi B29-B38
31	<p>Lalu, apa yang membuat pian merasa memiliki dan peduli terhadap keberhasilan organisasi ini?</p>	
32	<p><i>Yang jelas karna saya lama ikut diperusahaan ini dari belum terbentuk hingga sekarang, saya merasa ada bagian disini, merasa milik saya, rumah saya sendiri tentunya bagaimana pun kita jaga</i></p>	
33	<p>Bagaimana pian merasakan keterlibatan pian dalam organisasi ini?</p>	
34	<p><i>Kalo saya berusaha ikut terlibat yang memang menjadi porsi saya, saya pikir kita harus bisa menempatkan diri dan harus bergerak kapan harus mendengar dan memantau saja, kalo diberi kesempatan berusaha memberikan yang terbaik</i></p>	
35	<p>Apakah ada momen tertentu yang membuat pian merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini?</p>	

36	<i>Okey, salah satunya kepuasan batin ketika kita menyelesaikan tugas kita</i>	
37	<i>Jadi menurut pian ketika pian diberikan tugas tanggung jawab dan pian bisa menyelesaikannya itu menjadi momen yang membuat pian merasa bangga dan ada kepuasan batin gitulah om?</i>	
38	<i>Iya itu salah satunya jadi itu bukan cuma untuk saya saja, tapi juga ada keuntungannya kepuasannya buat perusahaan jadi sama-sama ada kepentingan dan feedback untuk saya dan perusahaan, dan dulu tu kanca kita ini pernah masuk 5 besar cabang terbaik seluruh Indonesia dan itu pastinya membuat bangga</i>	
39	<i>Menurut pian apakah pekerjaan pian memberikan kebebasan pian untuk berpikir kreatif?</i>	Berpikir kreatif B39-B42
40	<i>Nah itu tergantung sih masing-masing dan tergantung leader dan juga aturan harus jelas, karna kalo dari leadernya tidak konsisten dan kompeten sedikit banyaknya pasti timnya ikut bingung juga, jadi saya pikir harus penting ke 3 item ini leader, atasan, dan tim, harus kompak, solid, dan sejalan. Karna kalo misalkan stak timnya dan leadernya ga bisa memimpin dengan baik susah juga disuruh maju maju kemana timnya udah ga bisa mikir apa-apa, nah jadi kepemimpinan leader disitu dibutuhkan</i>	
41	<i>Bagaimana cara pian menyampaikan hal tersebut pada perusahaan/atasan?</i>	
42	<i>Pertama sesuatu yang positif harus disampaikan dan ada alasan, dan pastikan hal itu sudah kita coba, jadi disampaikan saja kalo misalkan ada konsep dari atasan tapi kita juga konsep ya sampaikan saja misalkan "saya setuju tapi saya juga punya seperti gini pak" nah gitu jangan langsung ditolak mentah-mentah jangan dibantah langung, nah komunikasinya seperti itu</i>	
43	<i>Apakah pian menginginkan sebuah inovasi baru dalam pekerjaan pian?</i>	Inovasi baru B43-B48
44	<i>Kalo saya sih lebih ke aturan dan teknologi sih</i>	
45	<i>Bisa diceritakan lebih lanjut perubahan seperti apa yang pian inginkan, dan bagaimana perusahaan menanggapi inovasi yang pian inginkan?</i>	
46	<i>Kalo saya pekerjaan lebih digampangkan saja administrasinya kalo bisa, dan aturannya jelas, dan ga semua ga semua ide kita itu langsung dipakai di acc oleh perusahaan bisa jadi dipakai tapi beberapa tahun kedeane jadi kita ikutin saja selama itu baik jadi ga masalah</i>	
47	<i>Sejauhmana harapan pian, perusahaan menghargai kreatifitas dan inovasi yang pian miliki? Lalu bagaimana realitanya?</i>	
48	<i>Kalo yang saya liat perusahaan sudah sangat aware dan memberikan reward ke pekerja-pekerja yang kreatif dan ada skills jadi disupport terus dari perusahaan diberikan kesempatan bahkan ada yang ditarik ke kantor pusat, jadi PKSS sangat-sangat terbuka</i>	

49	Apakah pian tertarik dengan pekerjaan pian yang sekarang om?	Pekerjaan yang menarik dan menantang B49-B54
50	<i>Ohh pasti, saya mensyukuri pekerjaan saya yang dulu dan sekaang saya ga neko-neko dan ga nuntut banyak, kita juga harus mengukur kemampuan kita, kalo dulu saya sangat ambisi, kalo sekarang saya lampiaskannya ke temen-temen saya dorong agar mereka bisa maju dan berkembang lebih baik lagi</i>	
51	Apa yang membuat pian tertarik pada peran ini dan mengapa melihatnya sebagai pekerjaan yang menarik?	
52	<i>Yang membuat saya tertarik itu karna saya bisa belajar terus disini, karna dari awalnya memang saya ditempatkan disini karna kondisinya berubah pada masa awal perusahaan ini terbentuk jadi saya memilih untuk belajar disini, dan disini memang nyaman rekan kerjanya selalu support satu sama lain, dan juga mengingat umur yang semakin tua jadi saya pilih yang aman aja dengan menetap disini</i>	
53	Apa aspek dari pekerjaan ini yang menurut pian paling menantang, dan bagaimana cara mengatasinya?	
54	<i>Menurut saya setiap pekerjaan itu ada tantangannya, asal semua jangan dijadikan masalah sehingga ia akan benar-benar jadi masalah, cara mengatasinya dengan dihadapi saja, karna saya sudah lama juga jadi insyaa Allah sudah banyak pengalaman dan tahu bagaimana cara penyelesaiannya</i>	Status sosial B55-B62
55	Menurut pian seberapa penting mempunyai jabatan yang lebih tinggi om?	
56	<i>Menurut saya hanya orang yang berkompeten yang mengisi itu kalo ngga akan susah, tempatkanlah orang-orang yang benar-benar berkompeten atau memahmi dibidang disitu, nah itu yang kadang-kadang ga pas, harus yang ada jiwa kepemimpinannya yang bisa memimpin timnya bawahannya melalui proses dan berkualitas, kalo ujuk-ujuk tiba-tiba jadi pemimpin kan orang-orang akan rame</i>	
57	Apakah bekerja di perusahaan ini berpengaruh pada penilaian orang-orang sekitar pian om?	
58	<i>Oh pasti, cara pandang masyarakat dan lingkungan kitakan berbeda ketika kita punya jabatan otomatis orang mikirnya kita mapan, apalagi orang taunya kita kerja buat Bank BRI, dan alhamdulillah saya juga punya anak dua-duanya kerja di Bank dan sudah mandiri semua</i>	
59	Apakah ada keinginan untuk meningkatkan status sosial?	
60	<i>Kalo saya sih orangnya nyantai aja mba, saya belajar dari admin sampai jadi staff, jadi ngalir aja saya kerja aja loyal ke perusahaan dan itu yang nilai orang, alhamdulillah saya dapat 2x penghargaan pekerja telaten, nah itu saya dapat hadiah umroh.. Jadi kalo ditanya pengen ga naik jabatan? Pasti pengen dong ya manusialah tapi kita bisa mengukur diri kita ukur bisa ngga nanti kalo ga bisa nanti jatuhnya lebih sakit</i>	
61	Bagaimana perusahaan ini memfasilitasi kenaikan jabatan om?	

62	<i>Yang jelas kesempatannya sama untuk semua dan ada persyaratannya, nah itu kita ikuti sesuai beban dan tanggung jawabnya</i>	
63	<i>Bagaimana Anda merencanakan untuk berkembang dan naik ke tingkat berikutnya dalam jenjang karir ini?</i>	Karir dan jabatan B63-B70
64	<i>Sebenarnya kalo saya masih muda pasti akan saya ambil dan rencanakan, karna saya mau belajar dan cari pengalaman dan sambil jalan-jalan aja karna saya selama ini banyak kerja menghabiskan waktu di Kalimantan saja, saya pengen punya banyak wawasan dan pengetahuan sambil jalan-jalan aja gitu, kalo misalkan diminta secara resmi saya akan ambil, dan bawa istri, saya pengen ke Sulawesi karena istri orang sana ya, hitung-hitung silaturahmi ke keluarga istri saya, kao ke Jawa pun juga monggo tapi kalo ke Papua saya pikir-pikir dulu karna kalo PKSS itu selindo (seluruh Indonesia) mutasi kerjanya</i>	
65	<i>Apakah peningkatan karir menjadi tujuan anda berada di perusahaan ini?</i>	
66	<i>Ya pastilah semua orang juga pengen nyari karir dan jabatan, tapi saya juga mau nyari pengetahuan dan wawasan karna jabatan ini kan tidak permanen bisa saja saya diangkat menjadi manager trus satu jam kemudian diganti jabatannya</i>	
67	<i>Apakah pian memahami dan siap menerima konsekuensi untuk peningkatan karir?</i>	
68	<i>Oh pasti karna dari awal kita sudah tanda tangan komitmen konsekuen-konsekuensi yang ada, pilihannya ada dua kita ambil kesepakatan itu tadi atau ambil sikap atau bisa saja dipensiunkan orang mba nah kalo level staff itu bisa saja di mutasi kalo level admin mungkin ngga tapi ada kemungkinan kalo memang memungkinkan dan dibutuhkan oleh pusat jadi bisa ditarik</i>	
69	<i>Apakah perusahaan memberikan kesempatan yg sama untuk setiap karyawan?</i>	
70	<i>Kalo yang saya liat sih sama ya, dan pimpinan ga maksa ya, jadi semua ada tawaran ke semua rekan asalkan sesuai persyaratan, kalo ga menuhin persyaratan nah itu dapat rekomendasi dari pimpinan asalkan dia ada keinginan dan dia rasa dia mampu kita juga akan dukung</i>	
71	<i>Bagaimana cara Anda membangun hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja?</i>	Hubungan interpersonal B71-B80
72	<i>Ohh iya kita membangunnya dengan baik ya, karna semua orang beda-beda ya, jadi kalo ada sesuatu kita sampaikan aja dengan santun dengan baik, karna yang susah itu ego ya ambisi dalam kerjaan pengennya dingertiin aja nah iu hal biasa dalam dunia pekerjaan, dan tergantung leadernya bisa mimpin atau engga bisa mengarahkan bawahannya bisa mengatur budaya organisasi atau ngga</i>	
73	<i>Apa alasan pian membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja om?</i>	

74	<i>Saya pikir itu modal awal dalam bekerja kao kita ga bisa solid ga bisa berkomunikasi dengan baik saya pikir kan susah untuk adaptasi dengan rekan kerja</i>	
75	<i>Apakah sejauh ini hubungan anda dan atasan dan rekan kerja menjadi salah satu alasan anda bertahan diperusahan ini?</i>	
76	<i>Oh iya pastilah kalo kita dikantor itukan kayak keluarga kalo kita nyaman berarti kita betah, dan sebaliknya ya sama kayak dirumahlah tapikan ada situasi yang membuat kita ketemu dengan orang yang macam-macam ga nyaman, lelet kerjanya dan lain segala macam tapi karna kita keluarga jadi kita terima kita komunikasikan saja jadi dulu saya juga pernah ada konflik dengan rekan kerja dengan psikolog saya jadi says sering bantu-bantu psikolog saya dulu kerjaan saya g tegur sapa selama 3 hari hanya karna miss komunikasi mba jadi dipanggil sama atasan dan selesai. Jadi kalo saya bawa perasaan dulu tu mungkin saya baklan kepikiran resign karna lingkungannya ga nyaman, makanya saya sekarang sering ngasih tau kalo kerja disini jangan mudah tersinggung anggap candaan biasa aja, dan memang harus dibangun komunikasi yang baik</i>	
77	<i>Menurut pian, apakah perusahaan memberikan kesempatan fasilitas yg sama untuk setiap karyawan?</i>	
78	<i>Iya kalo itu udah pasti perusahaan dan oganisasi selalu support karyawannya</i>	
79	<i>Bagaimana harapan pian om terhadap rekan kerja dan atasan terkait dengan hubungan interpersonal pekerjaan?</i>	
80	<i>Yang jelas harus profesional, tanggung jawab, dan saling menghormati, saling bantu</i>	
81	<i>Apakah kompensasi (gaji dan tunjangan ditawarkan perusahaan) kepada Anda sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan?</i>	Kompensasi B81-B86
82	<i>Ya kalo berbicara antara hak dan kewajiban manusia tu ga pernah puas mba, tapi kalo saya berpikirnya selalu bersyukur, ga mikir nominalnya, karna manusia ga pernah puas dan ga habis-habis kemauannya, dan melihat kemampuan perusahaan juga, dan setiap karyawan itu punya targetnya masing-masing jadi setiap karyawan itu beda-beda penghasilan dan pencapaiannya mba penghasilannya sesuai dengan pencapaian yang dia mampu, kalo fasilitas juga masing-masing</i>	
83	<i>Apa kompensasi (tunjangan lain, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja) di perusahaan ini dapat menjadi alasan untuk tetap bekerja di sini?</i>	
84	<i>Oh iya, nah inikan membuat kita nyaman di perusahaan ini, karna kalo kita sakit nanggung sendiri ya ngapain? Bahkan perusahaan nawarin atau ngasih lebih mba ada jaminan kesehatan, ada asuransi dan uang berobat</i>	
85	<i>Apa harapan Anda terhadap perusahaan dan sejauh mana harapan itu sudah terpenuhi oleh perusahaan?</i>	

86	<i>Ya harapan saya perusahaan ini harus tetap eksis tetap berjalan, kan sayang udah sekian tahun dibangun kalo ga dijaga sayang, jadi harus dijaga dan dikembangkan lagi karna tinggal dijalankan aja lagi, siapa tahu beberapa tahun kedepan teknologi makin canggih kan kita bisa jual teknologi buat bisnis kedepannya yaa itu sih harapannya</i>	
87	<i>Diperusahaan ini apakah ada reward dan punishment yang diberlakukan oleh perusahaan? Seperti apa, baik itu reward atau punishmentnya?</i>	Reward dan punishment B87-B90
88	<i>Bentuknya macam-macam ada yang berbentuk fisik seperti uang, kalo yang non fisik seperti jenjang karir naik jabatan, atau pindah jabatan. Punishmentnya sesuai dengan tingkatannya dipanggil ditegur sampai punishmentnya yang berat bisa saja diberhentikan kalo sampai merugikan perusahaan</i>	
89	<i>Apakah punishment dari perusahaan membuat pian khawatir sehingga anda harus menaati peraturan yang ada?</i>	
90	<i>Sebenarnya kalo kita bekerja profesional punishment itu tidak perlu ditakutkan justru kita seharusnya membuat kita bekerja sesuai aturan kan dibuatnya itu untuk mematuhi aturan, mudah-mudahan jangan sampe kita mendapat punishment</i>	
91	<i>Sejauh mana pemahaman dan penguasaan kemampuan ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pian di lingkungan kerja?</i>	Pemahaman dan penguasaan kemampuan B91-B92
92	<i>Setiap individu itu mempunyai kemampuan dan kekuarangan ya kalo saya pasti akan mengukur kelebihan dan kekurangan saya saya selalu belajar, kalo dibilang sempurna belum, terbaik belum juga, karna orang lainlah yang menilai, tapi karna keinginan saya untuk terus belajar saya termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan</i>	
93	<i>Bagaimana pian mendefinisikan kesuksesan dalam konteks pekerjaan pian om, dan sejauh mana keberhasilan tersebut menjadi sumber motivasi bagi Anda?</i>	Definisi kesuksesan B93-B94
94	<i>Kalo saya mengukur pekerjaan itu simple aja ketika saya diberikan tugas saya melakukan yang terbaik, dan memberikan manfaat dan dampak yang baik tentunya sudah berhasil bagi saya</i>	
95	<i>Sejauh mana pian percaya bahwa memiliki kontrol atas keputusan yang pian buat dapat meningkatkan motivasi kerja pian om?</i>	Memiliki kontrol atas keputusan yang dibuat B95-B96
96	<i>Setiap keputusan itu tidak selalu benar ya menurut kita benar belum tentu menurut orang lain itu benar, setiap keputusan itu harus dilaksanakan dulu untuk mengukurnya, nanti pas sudah dilakukan baru dilakukan evaluasi</i>	
97	<i>Apakah ada contoh konkret om dimana merasa memiliki kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab, dan bagaimana hal itu memengaruhi tingkat motivasi pian dalam pekerjaan?</i>	Inisiatif B97-B98
98	<i>Jadi kalo kami disini itu tidak dibatasi mba, PKSS itu dinamis pekerjaannya jadi kalo dilapangan sebisanya kita membawa</i>	

	<i>dan bekerja sesuai seni kerja kita bagaimana nanti manajemen support terus asal apa yang kita kerjakan itu atasan tau ya, jadi kalo dibilang bebas ga terlalu bebas juga tapi kalo dalam menjalankan pekerjaan kita mandiri saja dan kalo ada ide-ide kita sampaikan dulu ke atasan kalo misalkan acc baru kita jalankan sesuai dengan ide kita jadi kita diberikan keleluasaan untuk berkreasi bahkan kita dididik menjadi inisiator yan penting kita koordinasi jalan begitu, kalo sejauh mana itu mempengaruhi motivasi mungkin sedikitlah ya</i>	
99	Sejauh mana pian percaya bahwa kemampuan untuk mengontrol perilaku memiliki dampak positif terhadap hubungan kerja dan keberhasilan profesional pian?	Mampu mengontrol perilaku B99-B100
100	<i>Oh iya tentu, tentunya perilaku dan sikap mempengaruhi hubungan kerja, dan disini memang sudah ada peraturan dan tata tertibnya mba, jadi sama-sama dijaga dan diterapkan, kalo saya itu ga ada temen kerja tapi rekan kerja karna rekan itu kan mitra semua orang punya kepentingan kan bisa saling menjatuhkan ada yang mencari muka</i>	
101	Apakah pian merasa bahwa hubungan interpersonal yang positif memengaruhi kinerja dan motivasi pian om?	Hubungan interpersonal B101-B102
102	<i>Oh pasti sangat mba, ketika rekan kerja nyaman maka kan tercipta hal yang positif, dan untuk menjaga ini harus menurunkan ego, karna kita mendahulukan kepentingan perusahaan</i>	
103	Sejauh mana pian melihat dukungan sosial sebagai faktor penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja?	Dukungan sosial B103-B104
104	<i>Oh iya karna semua ini saling berhubungan ketika kita ingin berangkat kerja kalo dari lingkungan sosial kayak dirumah lingkungan sekitar dan lingkungan kerja kita aman dan nyaman lalu mendukung otomatis kita kerjanya juga merasa senang dan aman kita jadi tidak memikirkan hal yang berpotensi akan menurunkan semangat dan minat kita dalam bekerja</i>	
105	Bagaimana perhatian afektif atau asertivitas sosial dari rekan kerja atau atasan dapat memotivasi pian dilingkungan kerja?	Afektif B105-B108
106	<i>Ya pasti itu mba jadi kita ga dituntut kerja aja ya, tapi kepedulian itu dari atas kebawah dari bawah keatas itu penting, karna kalo punya rekan kerja yang memiliki kepedulian terhadap rekan kerja yang lain juga dapat mempengaruhi motivasi dan minat kita juga dalam bekerja mba kalo misalkan saya punya rekan kerja yang ga peduli kalo misalkan saya sakit gitu jangankan jenguk nanya aja ga pernah dan ga mau tau itu juga jadi bahan pertimbangan buat terus bertahan berada di lingkungan pekerjaan itu mba, namun ada juga dia bertahan di lingkungan itu karna ga punya pilihan mba ada situasi dia ga punya pilihan makanya dia ga bisa milih makanya dia bertahan disitu</i>	

107	Bagaimana perusahaan ini memfasilitasi atau mendorong interaksi sosial yang membangun hubungan positif ditempat kerja om?	
108	<i>Yang rutin biasanya didoa pagi, selain itu kita juga sering sharing, dan ada moment-moment tertentu kita laksanakan diluar</i>	
109	Seberapa penting penerimaan sosial menurut Anda? Dan seberapa besar pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja Anda	Penerimaan sosial B109-B112
110	<i>Oh iya sangat penting itu mba jadi kita juga mempertimbangkan kebermanfaatan kita bagi lingkungan karna kita secara ga langsung bergesekan langsung dengan masyarakat karna kalo kita memberikan manfaat otomatis kita dapat diterima dengan mudah di lingkungan kita dan ini juga akan berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan mba, kalau seberapa jauh itu, itu menurut saya cukup penting ya</i>	
111	Apa pian merasa sudah mendapatkan penerimaan dalam lingkungan kerja sekarang om?	
112	<i>Karna kita masih dipertahakan sampe sekarang ya artinya kita masih diterima dan diberikan amanah artinya saya masih diterima disini, tapi saya ga bisa memperhitungkan sampai mana, tapi saya merasa masih diterima kadang saya diikut sertakan dalam pekerjaan, kadang saya dimintai pendapat artinya saya masih diterima dan dilibatkan dalam hal pekerjaan</i>	
113	Pernahkah Anda merasa tidak kompeten dalam menjalankan pekerjaan sehingga berpengaruh dalam motivasi bekerja Anda?	Kompeten B113- B114
114	<i>Eee pasti mba, karna seperti saya bilang tadi saya ga sempurna, tapikan selama kita ada kemauan kita ada kesempatan kita belajar dan rekan kita mau mengajari</i>	
115	Apa anda sering merasa tidak tertarik melakukan aktivitas pekerjaan? Dan bagaimana cara pian mengatasinya untuk mengembalikan motivasi kerja	Tidak tertarik melakukan aktivitas pekerjaan B115-B116
116	<i>Ohh pernah contoh saya pernah ga dilibatkan di suatu pekerjaan padahal saya rasa saya mampu di situ sebagai manusia biasa wajar dong oh kenapa sih saya ga diajak, apakah karna saya terlalu dominan, apakah saya terlalu ngatur-ngatur itu manusiawi kita merasakan begitu karna manusia itu egonya tinggi ya kita kalo udah nguasain sesuatu pengennya kita harus terlibat semua apalagi kalo saya muda dulu ambisinya dan mungkin saya disini terkenal temperamen ngamuk aja tuh gimna caranya saya bisa ikut terlibat dan seiring berjalannya waktu ya dibikin santai aja berpikiran yang positif aja, dibikin simple aja kalo saya muslim paling dibawa doa solat, dengar musik, jalan, kalo dulu ke gunung mancing kalo sekarang ngga udah dilarang ma istri dan cara orang kan beda-beda ya ada yang banyak makan ada yang tidur</i>	



117	Apakah pian pernah om merasa bahwa ada aktivitas dipekerjaan anda yang kurang memberikan nilai atau motivasi?	Merasa aktivitas tidak bernilai B117-B120
118	<i>Ya pernah sih ngehadapin yang seperti itu ya jadi pekerjaan itu menurut saya pekerjaan yang sia-sia, contoh kita ni ada pekerjaan yang harus fokus tapi ada tim yang santai akhirnya dikerjain ga maksimal kita udah serius tapi timnya ga serius santai akhirnya hasilnya ga maksimal</i>	
119	Apakah ada langkah konkret yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan motivasi dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari?	
120	<i>Banyak sih dari perusahaan metodenya salah satunya melakukan coaching dan memberikan reward, atau mutasi pekerjaan juga bisa karna mutasi ga cuma buat yang berprestasi tapi upaya untuk membuat karyawan tersebut lebih berkembang juga bisa kan sesuai kebutuhan dan kepentingan organisasi, atau diberikan bonus atau insentif sebagai perangsang agar dia bisa bekerja lebih baik lagi, capai target sehingga dia bisa termotivasi</i>	
121	Sejauh mana keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan memengaruhi motivasi pian untuk memberikan kontribusi optimal di tempat kerja?	Keamanan pekerjaan dan jaminan kesejahteraan B121-B122
122	<i>Oh pasti 2 itu hal yang penting iu kayak aliran darah dan oksigen dalam tubuh kita, kalo eksternalnya kita ketemu teman dikantor yang bikin bete penjilat kan ini ga nyaman, safety pekerjaan, misalkan ditempatkan diruangan yang atapnya riskan atapnya udah mau runtuh dan mau masuk kantor pintunya cuma satu kalo terjadi apa-apa nanti bagaimana, trus pengap, bau, saya pikir itu hal yang penting mba kao ga ada dua hal ini sya pikir udah ngga disini</i>	
123	Menurut pian faktor apa yang paling mempengaruhi motivasi pian ditempat kerja?	Faktor-faktor B123-B130
124	<i>Yang jelas jobdesk kita jelas, leader kita jelas maksud saya jelas itu dia memahami dan mengerti visi perusahaan dan bagaimana dia bisa menjalankan organisasi atau tim itu, aturan jelas ada reward punishmen, lingkungan kerja juga mempengaruhi</i>	
125	Apa yang mendorong pian bekerja diperusahaan ini, dan bagaimana hal itu memengaruhi motivasi pian untuk memberikan kinerja terbaik?	
126	<i>Kalo saya diberikan kesempatan saya akan memberikan yang terbaik, saya pernah diperkotaan, didesa, dilapangan, diperkebunan, marketing, sales, admin, rekrutmen, keuangan saya udah coba jadi di PKSS itu bukan hanya pekerja tapi saya adalah pemilik sehingga dalam tanda kutip apapun untuk perusahaan itu saya mengikuti, saya ga neko-neko</i>	
127	Sejauh mana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pian untuk memenuhi kebutuhan om?	
128	<i>Ohh ya bekerja ini kan berhubungan dengan keluarga ya, kita bekerja untuk kebutuhan dirumah, jadi support dirumah itu</i>	

129	<i>penting kalo kita disupport otomatis kita juga akan bersemangat memberikan yang terbaik untuk perusahaan</i> Apakah ada tujuan pribadi atau nilai-nilai tertentu yang mempengaruhi motivasi pian untuk meningkatkan kinerja ditempat kerja?	
130	<i>Semua itu berkaitan ya sebagai manusia tentu punya ambisi cuman kembali lagi, pengen jabatan pasti, pengen naik pasti, munafik kalo ngga ya saya orangnya selalu mengukur antara yang saya bisa lakukan dan apa yang perusahaan berikan</i>	
131	Baik om wawancaranya sudah selesai alhamdulillah terimakasih banyak atas waktu dan kesempatannya, mohon maaf mengganggu dan meminta waktu pian om	Penutup B131-B133
132	<i>Sudah selesaikah alhamdulillah kalo sudah iya sama-sama, gapapa yang penting saya bisa bantu apa yang bisa saya bantu, semoga cepat selesai ya</i>	
133	Inggih om terimakasih banyak	

### VERBATIM HASIL WAWANCARA

Nama/Inisial : A W N

Umur : 42 tahun

Posisi : Pinca (Pimpinan Cabang) Banjarmasin

Tanggal : 24 Juni 2024

Lokasi wawancara : Kantor PKSS Banjarmasin

Baris	Uraian	Tema
1	Permisi pak, mohon maaf mengganggu waktunya pak, saya mahasiswa dari jurusan psikologi yang mau wawancara sama bapak	Pembukaan (B1-B18)
2	<i>Iya-iya gapapa silahkan aja, langsung saja</i>	
3	Inggih jadi langsung saja pak uln mulai wawancaranya, ulun ijin minta dokumentasi berupa foto dan rekaman suara	
4	<i>Iya boleh silahkan</i>	
5	Jadi tema penelitian ulun tentang motivasi kerja karyawan pak	
6	<i>Jadi gimana-gimana</i>	
7	Boleh ulun bertanya pian asalnya dari mana pak?	
8	<i>Saya dari Medan, Sumatra Utara</i>	
9	Posisi Bapak disini sebagai apa?	
10	<i>Saya disini sebagai pemimpin cabang PKSS Banjarmasin</i>	
11	Sudah berapa lama bapak disini?	
12	<i>1 bulan, ya dihitung-hitung 1 bulan setengahlah..</i>	
13	Sebelumnya pian dari mana pak sebelum dari sini?	

14	<i>Sebelumnya di Jakarta, PKSS Jakarta kantor Pusat divisi pengelolaan bisnis</i>	
15	Berapa tahun pak di Jakarta?	Kinerja dan kualitas kerja B16-B17
16	<i>Di Jakarta 10 bulan</i>	
17	Umur Bapak sekarang berapa?	Motivasi kerja B22-B23
18	<i>Umur saya 17 tahun ga cocok ya hehe, 42 tahun. kalo saya bilang 24 tahun masih percaya kali ya hehehe</i>	
19	Inggih kayaknya pak, hehe	
20	Jadi saya mau bertanya pak menurut bapak bagaimana kinerja dan kualitas kerja karyawan di perusahaan selama ini?	
21	<i>Ya selama saya 1 bulan setengah di sini kualitasnya oke sesuai dengan SOP, jadi masing-masing staff masing-masing bagian bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing, yang bagian rekrut tugasnya rekrut yang untuk administrasi operasional ngurusin operasional tim-tim relationship officer tugasnya maintenance dan marketing sesuai dengan SOP dan tupoksinya masing-masing</i>	
22	Bagaimana motivasi kerja karyawan di perusahaan ini Pak? Apakah mengalami penurunan atau kenaikan?	
23	<i>Stabil aja sih mba sejauh ini. Ya motivasinya bagus, baik, motivasi temen-temen di sini ya untuk memajukan perusahaanlah. Satu, untuk memajukan perusahaan. Kedua, mencapai dan melampaui target yang telah ditetapkan oleh manajemen karna masing-masing kita kerja punya target ya jadi ya temen-temen juga di sini yang motivasinya gimana kita untuk mencapai bahkan melampaui target jadi tujuannya sama.</i>	
24	Lalu ada program khusus pak, yang disediakan perusahaan ini untuk membangun budaya kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam melakukan pekerjaan?	
25	<i>Ya kalo program-program, contoh budaya kerja kita yang kecil-kecil itu yang pertama kita budaya corporate kita itu prioritas ya profesional, reliabel integritas, orientasi bisnis, kepuasan pelanggan sama inovasi dan kreatifitas. Ya kalo program-programnya kita berkaitan dengan prioritas tadi kalo dari perusahaan kita membiasakan sebelum memulai pekerjaan itu kita saling koordinasi itulah yang ada di doa pagi, mengevaluasi pekerjaan kita sebelumnya, kemudian kita merencanakan pekerjaan kita yang akan dilakukan satu hari ini itu</i>	

	<p><i>budaya kerja yang harus diwajibkan, kedua budaya kerja yang profesional ya biasalah seperti semua perusahaan, kedisiplinan, inovasi. Kemudian, banyak sih program-program contohnya ya untuk meningkatkan motivasi itu memberikan reward kepada teman-teman katakanlah kinerjanya baik, kalo untuk tenaga pemasar targetnya achive atau program-program yang dibuat oleh manajemen, baik dari budaya kerja kemudiannya program motivasi</i></p>	
<p>26</p> <p>27</p>	<p>Berdasarkan pengamatan pian pak adakah karyawan perusahaan yang menunjukkan motivasi yang tinggi dalam bekerja dan biasanya ditunjukkan dengan perilaku yang seperti apa pak?</p> <p><i>Kalo motivasi tinggi ada, pasti ada karyawan yang menunjukan motivasi yang tinggi, perilakunya pasti yang pertama dari budaya kerja pasti disiplin tinggi, itu kunci 1 orang yang punya motivasi kerja yang tinggi, setelah disiplin ya dia based on target jadi keinginan untuk mencapai target kerjanya itu tinggi ia bekerja berdasarkan target yang telah diberikan oleh pimpinan. Contohnya misalnya untuk mencapai target dia apa punya papline, planning kerja jadi begitu kerjanya orang-orang yang mempunyai motivasi tinggi dia ingin mencapai dan melampaui target seperti itu, budaya kerjanya disiplinnya nomor 1. Orang yang motivasinya tinggi mau berbuat untuk perusahaan mau capai target pekerjaannya sesuai dengan KPI-nya ya sesuai dengan targetnya, mau disiplin waktu, disiplin pekerjaan, pasti dia yang lebih menonjol dari yang lain, kedua cara kerja berbeda ada planning, ada eksekusi, kemudian ada evaluasi, pasti itu yang dilakukannya.</i></p>	<p>Motivasi yang tinggi B26-B29</p>
<p>28</p> <p>29</p> <p>30</p> <p>31</p>	<p>Jadi biasanya ditunjukkan dengan disiplin, lalu based on targetnya, cara dia bekerja</p> <p><i>Iya pasti itu hal yang dasar (bassic)</i></p> <p>Berdasarkan pengamatan pian pak apakah ada seorang karyawan yang menunjukkan kurangnya motivasi dalam bekerja lalu apa upaya yang dilakukan perusahaan ini untuk membantu memahami penyebab kurangnya motivasi tersebut dan membantu mereka kembali termotivasi?</p> <p><i>Ya kalau di antara semua misalnya banyaklah disini ada beberapa orang pasti ada lah motivasinya yang rendah, walaupun semua motivasinya sudah tinggi tapi pasti ada yang dibawah. Untuk itu kita perlu coaching artinya kita mencari tau potensi apa yang ada di pekerja tersebut untuk memaksimalkan potensi bukan</i></p>	<p>Motivasi yang rendah B30-B31</p>

	<p><i>mencari, kita memaksimalkan potensi dia kenapa dia seperti itu, kita menggali, yaitu pasti kita lakukan coaching, memberikan pemahaman. Kalau untuk apa tuh namanya SOP kerja kemudian apa-apa itu mereka udah tahu semua pada saat masuk kan pasti sebagai RO tuh pasti udah tahu SOPnya kalau misalnya ada yang motivasinya kurang ya pasti lihat dulu kalau masalah kinerja kita coaching, kalau masalah pribadi pasti itu konseling di psikolog.</i></p>	
32	<p>Apabila karyawan diberi teguran pak apakah ada perubahan kinerjanya?</p>	Reward dan
33	<p><i>Pasti ada, kalau ada karyawan yang diberi teguran ya pasti dia paling tidak dia ini ya, menyadari kenapa saya diberi teguran, apa yang salah dengan saya, kalau dia masih mempunyai keinginan kerja pasti ada niatan untuk memperbaiki kinerjanya ya karna dia sudah mendapatkan punishmennya kan, reward dan punishment itu kan salah satu cara untuk memotivasi dan salah satu cara coaching juga</i></p>	punishment B32-B39
34	<p>Apabila karyawan diberikan kenaikan gaji atau bonus kayak gitu pak adakah pengaruhnya pada kinerja?</p>	
35	<p><i>Oiya adalah itukan yang namanya reward ya? reward itukan sebagai motivasi. Kita sebagai pimpinan memberikan pemahaman kepada teman-teman perusahaan ini sudah memberikan apresiasi pada kita berupa ada bonus, insentif yang dituntut oleh perusahaan kan adalah kinerja kita, ya hal-hal seperti itu sangat berpengaruh</i></p>	
36	<p>Biasanya rewardnya itu seperti apa pak kalau di perusahaan ini?</p>	
37	<p><i>Ya banyak sih kalau untuk ini kita ada yang namanya itu KPI jadi untuk bonus itu dilihat dari KPI masing-masing, KPI itu sendiri ya berbeda-beda kalau misalnya relationship officer berbeda pasti dengan admin, indikatornya itulah yang dilihat jadi setiap karyawan itu punya indikator. Kemudian dilihat KPI-nya berdasarkan KPI itulah nanti diberikan reward. Misalnya saya nih pemimpin cabang sama pinca yang lain teman saya itu pasti berbeda, meskipun KPInya sama tapi pencapaiannya berbeda, teman-teman disini pasti bersaing, kemudian ada juga reward-reward yang lain semacam boosterlah apabila ada prestasi-prestasi yang yang memang dicapai oleh teman-temannya yang mungkin pemasar misalnya dia achive atau close sekian klien ada beberapa program-program seperti itu itu sih. Kalo reward-</i></p>	

	<p><i>reward yang lain mungkin kita dulu sampai sekarang mungkin jalan-jalan, pergi umroh macam-macam. Tapi yang sering itu dalam bentuk bonuslah berdasarkan KPInya</i></p>	
38	<p>Kalo apreasiasi dalam bentuk kata-kata gitu, misalkan tim RO dapat user baru gitu pak, terus gimana cara perusahaan mengapresiasinya?</p>	
39	<p><i>Selain tadi dalam bentuk yang tadi, mungkin diberikan motivasi pada pimpinannya saat kita briefing kita ini berikan kata-kata ucapan selamat, atau motivasi atau mungkin apa ya semacam kita beri kesempatan untuk dia testimoni lah gimana caranya dia menularkannya ke temen-temen menjadi motivasi juga sama si pekerjaan</i></p>	
40	<p>Bisa ceritakan pak langkah-langkah apa saja yang biasanya pian ambil untuk memotivasi karyawan secara keseluruhan dan pendekatan apa yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi karyawan bekerja efektif dan terus menjaga mood kerjanya tetap stabil?</p>	Langkah-langkah manajemen B40-B41
41	<p><i>Ya untuk kita memotivasi yang pasti setiap pencapaian mereka harus kita hargai. Kedua, kita sebagai pimpinan juga harus ikut gitu ya bukan hanya memberikan perintah tapi kita harus ikut memberikan solusi atau misal mereka ada permasalahan kita harus turut campur dan hadir, kalau bahasanya kita tuh ya harus jadi leader gimana dia memimpin timnya dia juga bisa memberikan contoh kepada timnya. Kedua dia yang memberikan motivasi setidaknya harus appreciate kepada tim kita apapun itu. Ketiga kita juga harus berbuat memberikan solusi ketika ada kendala jadi sebagai leader kita hadir ditengah-tengah mereka. Ya untuk menjaga moodnya seperti itu jadi moodnya tetap terjaga pada saat mereka melakukan pekerjaan ya mereka merasa ada yang mengawasi ada yang melindungi gitu ya, menjaga mood menjaga lingkungan kerja karna berhasil itu keberhasilan bersama, kegagalan itu kegagalan bersama itu sih</i></p>	
42	<p>Mungkin itu saja pak pertanyaan dari saya</p>	Penutup B42-B44
43	<p><i>Itu aja, iya iya</i></p>	
44	<p>Terimakasih banyak pak buat waktu dan kesempatannya, mohon maaf mengganggu waktunya</p>	

### VERBATIM HASIL WAWANCARA INFORMAN

Nama/Inisial : R P

Umur : 32 tahun

Posisi : HRD (Human Resources Development)

Tanggal : 21 Juni 2024

Lokasi wawancara : Sonic Chicken JL. Gatot Subroto

Baris	Uraian	Tema
1	Assalamualaikum ibu, permisi gimana kabarnya ibu?	Pembukaan B1-B6
2	<i>Wa'alaikumussalam eh Listii, duduk dulu, alhamdulillah sehat baik, gimanaa wawancaranya sama teman-teman kemaren Listi?</i>	
3	Alhamdulillah lancar ibu	
4	<i>Syukur kalo gitu, yaudah langsung mulai aja, sambil makan gapapa, kamu bisa kan wawancara sambil makan? Hehe</i>	
5	Inggih bu langsung ulun mulailah bu, tapi boleh nanti ulun minta dokumentasi berupata foto dan rekaman suaralah bu?	
6	<i>Yowess mbaa, tapi kamu memang beneran butuh ini buat data kan mba?</i>	
7	Inggih bu buat verbatimnya nanti	
8	Ibu posisi pian disini sebagai apa bu?	Pendahuluan B8-B11
9	<i>Saya disini sebagai HRD mba</i>	
10	Ibu berapa tahun disini?	
11	<i>Mau 4 tahun, besok tgl 1 juli 4 tahun mba</i>	Kinerja dan kualitas B12-B13
12	Menurut ibu bagaimana kinerja dan kualitas kerja karyawan diperusahaan menurut ibu?	
13	<i>Dikantor ini berarti ya? Kalo penilaian kinerja, sejauh dan selama saya kerja disini teman-teman yang lain masuk diatas rata-rata fashing guide, kalo di PKSS ada indikator mereka harus mencapai apa, misal posisi admin itu dia harus bisa mengerjakan deadlinenya sesuai apa itu ada penilaiannya dan yang menilai itu adalah atasannya jadi disebutkan nilai SMK, kalo saya lihat semuanya berusaha memenuhi apa yang di ada di indikator itu</i>	
14	Kalo motivasi karyawannya menurut ibu bagaimana?	Motivasi kerja B14-B23
15	<i>Motivasi karyawannya? Maksudnya piye ini pertanyannya kayak gimana?</i>	
16	Bagaimana motivasi kerja karyawan apakah tergolong sudah baik, kurang atau stabil bu?	

17	<p><i>Emmm kalo ada kalanya, sejauh ini ya bisa dibilang stabil, karna pasti yang namanya agak ada turun-turun dikit misal kalo banyak target kalo tanggal tertentu ya paling cuman biasa ya harus banyak dikerjain ini itu, tapi ya tetep dikerjakan mba, sejauh ini selalu dikerjakan sebelum batas waktunya, jadi kalo misalnya bicara motivasi internal ya karna mereka masih membutuhkan pekerjaan ini ya mesti dikerjakan kalo ga dikerjakan nilainya jadi berkurang kalo nilainya dibawah standar mereka ga dapat tunjangan kerja, kalo motivasi eksternal ya karna dari kantor pusat ada penilaian tersendiri mereka berusaha memenuhi itu</i></p>	
18	<p>Penilaiannya perberapa bulan bu?</p>	
19	<p><i>Kayaknya dikasinya per 6 bulan, tapi dinilai perbulan karna nilai SMK itu terbitnya per 6 bulan</i></p>	
20	<p>Di PKSS itu bu ada program khusus yang dibuat perusahaan untuk membangun hubungan kerja yang mendukung memotivasinya ga bu?</p>	
21	<p><i>Ada, kalo teman-teman RO itu rutin ada pendidikannya, jadi di awal sebelum masuk kerja itu ada kayak pendidikan setelah itu nanti ada yang setiap setahun itu diberangkatin ke kantor pusat di Jakarta, untuk refresh pekerjaan untuk refresh tentang prodak, apa yang harus dilakukan, karna tantangan setiap tahun kan beda-beda ya. Trus teman-teman admin itu juga ada pendidikannya kalo IT kan lumayan cepet perkembangannya kan jadi mereka nanti sosialisasi tentang keuangan, temen-temen admin wajib ikut hampir setiap tahun ada, kalo temen-temen rekrut ada FORKOM namanya (forum komunikasi) cuman semenjak covid kita online, kalo ga covid kita biasanya diberangkatin kemana gitu sekalian seluruh Indonesia itu sih refreshmennya</i></p>	
22	<p>Kalo yang internalnya gimana bu?</p>	
23	<p><i>Kalo dikita ada morning briefing itu biasanya kita menyampaikan apa yang ga selesai sebelumnya, setiap pagi jam 8 sebelum mulai kerja ada morning briefing isinya menyampaikan kegiatan yang sudah terlaksana dah eksekusi, sama rencana kedepan mau apa aja ngapaian, dan tiap jumat itu kita pasti rutin ada laporan, entah itu pencapaian masing-masing, kendala apa, trus solusinya gimana, control tiap jumat itu ke pinca. Ya bisa dibilang doa pagi dan briefing dan arahan dari pinca</i></p>	
24	<p>Berdasarkan pengamatan ibu adakah karyawan perusahaan yang menunjukkan motivasi yang tinggi</p>	<p>Motivasi tinggi B24-B26</p>



25	<p>dalam bekerja, dan biasanya ditunjukkan dengan perilaku seperti apa bu?</p> <p><i>Kalo yang menonjol kayaknya ga ada sih ya mba ya, hampir semua ya rata-rata ga ada yang dia menonjol banget sangat termotivasi tanpa ada keluhan-keluhan, hampir semua sama kadang kalo misalkan ada yang temennya banyak kerjaan itukan keliatan wajahnya ketekuk-tekuk itu udah, lainnya ga mau nambah-nambahin juga, atau sama sekali ga diganggu karna ga berani diganggu, dan itu keliatan dari antusiasme temen-temen berangkat kekantor sih kalo udah kerja ya kayak lupa sih yaudah fokus disitu nyelesain kerjanya.</i></p>	
26	<p>Jadi menurut ibu motivasinya tergolong stabil, biasanya keliatan dari keinginan mereka untuk berangkat kekantor, dan yaudah mau nyelesain pekerjaan</p>	Motivasi rendah B27-B30
27	<p>Kalo yang menunjukkan kurangnya motivasi ada ga bu?</p>	
28	<p><i>Kalo yang pekerja dasar adalah, misal disuruh beli apa gitu nanti mau ini dulu tapi tetep dikerjain sih, kalo temen admin lebih karna ada banyak prioritas yang didahulukan tapi bukan karna ga mau dikerjain,</i></p>	
29	<p>Lalu upaya apa yang dilakukan perusahaan untuk membantu memahami penyebab kurangnya motivasi tersebut dan membantu mereka kembali termotivasi?</p>	
30	<p><i>Lebih ke internal ya karna mereka masih membutuhkan pekerjaan ini, udah nyaman, mau kayak gimanaapun pekerjaannya tetep dikerjain, tapi ada massa-massanya agak low kalo dikantor tu lagi pada dengerin musik, atau becanda-becanda kita, kalo yang terjadwal kayak pendidikan, BPR (business performance review) itu dilakukan setiap bulan, nanti ada presentasi pencapaian ke pinca nanti beliau lagi menyampaikan ke pusat, sharing kendalanya apa lalu cari solusi sama-sama, lalu akhirnya target sih yang paling memotivasi itu mba, karna di PKSS itu banyak target baik secara nominal dan deadline, nah itu sangat memotivasi ya, karna dimonitor pusat</i></p>	Reward dan punishment B31-B34
31	<p>Apabila karyawan diberi teguran misalnya bu, apakah ada perubahan pada kinerjanya?</p>	
32	<p><i>Sejauh ini masih ga pernah sampe SP, lebih ke dingatkan aja sih, dan ditanya apa yang akan dilakukan dan pasti ada perubahan, kadang masing-masing orang berbeda ya langsung jauh hasilnya, ada juga yang santai</i></p>	

33	Apabila karyawan diberikan kenaikan gaji atau bonus gitu bu, apakah juga ada pengaruhnya pada kinerjanya?	
34	<i>Kalo temen-temen yang udah lama itu dulu sering banget dapet insentif dan bonus mba, beda pemimpin itu kan beda juga caranya kepemimpinannya tahun kemaren tu kan targetnya lebih banyak dari tahun sebelumnya, kalo saya liat sih ga terlalu signifikan maksudnya karna banyak bonus itu berubah secara drastis itu ngga, ya mereka tetep melakukan pekerjaannya, ya kalo pas pertama-tama kita pasti happy ya mempengaruhi mood kerja, cuman biasanya saling mengingatkan ayoo mau dapat bonus yang banyak gaa</i>	Langkah-langkah manajemen B35-B36
35	Langkah-langkah apa saja yang biasanya ibu ambil untuk memotivasi karyawan secara keseluruhan, dan pendekatan apa yang perusahaan lakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi karyawan bekerja efektif dan terus menjaga mood kerjanya tetap stabil?	Penutup B37-B39
36	<i>Kalo memotivasi dari saya lebih berusaha menjaga kestabilan tim sih, berusaha dibikin santai tapi tetap dikerjakan, dulu pernah saya disuruh sama pinca buat bikin materi buat temen-temen untuk mengelola stres misalnya jadi tergantung pinca sih, karma itu kebijakan pinca ya, kalo tidak ada arahan jadi bukan wewenang kita ya, menjaga lingkungan kerjanya nyaman, saya tanya saya pancing-pancing aja ada masalah apa nanti juga balik lagi kerja seperti biasa. Pokoknya karyawannya dibikin senyaman-nyamannya, keadaan kantor diperhatikan kayak AC, dan fasilitas lain kayak layar buat zoom, selama ini kantor pusat berusaha untuk memenuhi, tergantung dari kitanya aja asal masuk akal aja permintaannya, kayak laptop butuhnya kayak apa nah gitu sih dibikin senyaman mungkin</i>	
37	Mungkin itu aja kayaknya bu, terimakasih banyak atas bantuan dan kesediannya bu, mohon maaf meminta waktunya sebentar	
38	<i>Loh udah to mbak? Iya-iya gapapa, ga ada yang terlewati to mbak? Nggeh sama-sama semoga membantu yaa cepat selesai tugas akhirnya dan cepat lulus juga bisa dapat kerjaan</i>	
39	Iggih bu terimakasih banyak ya bu atas kesediaannya	

## E. Informed Consent Subjek Penelitian



### FORMULIR INFORMED CONSENT

Judul Penelitian : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin  
 Peneliti : Listina Widyati  
 email : listinawe@gmail.com  
 Program Studi : Psikologi Islam  
 Fak./Univ. : Ushuluddin dan Humaniora/UIN Antasari  
 Partisipan : M N

#### Pernyataan Informed Consent:


Saya, M N, dengan ini menyatakan bahwa saya telah membaca dan memahami penjelasan mengenai penelitian yang akan dilaksanakan oleh Listina Widyati berjudul "Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin". Saya dengan sukarela bersedia menjadi peserta dalam penelitian ini.

Penjelasan mengenai tujuan penelitian ini, yaitu , telah disampaikan kepada saya. Saya menyadari bahwa partisipasi saya dalam penelitian ini bersifat sukarela, dan saya memiliki hak untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa adanya konsekuensi negatif.

Saya telah diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan telah memperoleh jawaban yang memuaskan mengenai penelitian ini. Saya juga memahami bahwa data yang diperoleh dari partisipasi saya akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Dengan memberikan tanda tangan di bawah ini, saya memberikan izin kepada Listina Widyati untuk merekam, menganalisis, dan menggunakan informasi yang saya berikan selama partisipasi dalam penelitian ini. Saya juga memberikan izin kepada peneliti untuk menggunakan hasil penelitian ini untuk kepentingan akademis dan publikasi ilmiah, dengan menjaga kerahasiaan identitas saya.

Saya menyadari bahwa saya memiliki hak untuk menarik partisipasi saya tanpa memberikan alasan kapan saja selama penelitian masih berlangsung.

Tanda Tangan Partisipan :   
 Tanggal : 03 Juni 2024

Tanda Tangan Peneliti :   
 Listina Widyati  
 Tanggal : 02 Juni 2024

*Catatan: Salinan formulir ini akan dibenarkan kepada partisipan. Tanda tangan elektronik atau tanda tangan di atas kertas dianggap sebagai persetujuan partisipan.*



### FORMULIR INFORMED CONSENT

Judul Penelitian : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin  
 Peneliti : Listina Widyati  
 email : listinawe@gmail.com  
 Program Studi : Psikologi Islam  
 Fak./Univ. : Ushuluddin dan Humaniora/UIN Antasari  
 Partisipan : S H

#### Pernyataan Informed Consent:


Saya, S H, dengan ini menyatakan bahwa saya telah membaca dan memahami penjelasan mengenai penelitian yang akan dilaksanakan oleh Listina Widyati berjudul "Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin". Saya dengan sukarela bersedia menjadi peserta dalam penelitian ini.


Penjelasan mengenai tujuan penelitian ini, yaitu , telah disampaikan kepada saya. Saya menyadari bahwa partisipasi saya dalam penelitian ini bersifat sukarela, dan saya memiliki hak untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa adanya konsekuensi negatif.

Saya telah diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan telah memperoleh jawaban yang memuaskan mengenai penelitian ini. Saya juga memahami bahwa data yang diperoleh dari partisipasi saya akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Dengan memberikan tanda tangan di bawah ini, saya memberikan izin kepada Listina Widyati untuk merekam, menganalisis, dan menggunakan informasi yang saya berikan selama partisipasi dalam penelitian ini. Saya juga memberikan izin kepada peneliti untuk menggunakan hasil penelitian ini untuk kepentingan akademis dan publikasi ilmiah, dengan menjaga kerahasiaan identitas saya.

Saya menyadari bahwa saya memiliki hak untuk menarik partisipasi saya tanpa memberikan alasan kapan saja selama penelitian masih berlangsung.

Tanda Tangan Partisipan :   
 Tanggal : 03 Juni 2024

Tanda Tangan Peneliti :   
 Listina Widyati  
 Tanggal : 31 Mei 2024

*Catatan: Salinan formulir ini akan diberikan kepada partisipan. Tanda tangan elektronik atau tanda tangan di atas kertas dianggap sebagai persetujuan partisipan*



### FORMULIR INFORMED CONSENT

Judul Penelitian : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin  
 Peneliti : Listina Widyati  
 email : listinawe@gmail.com  
 Program Studi : Psikologi Islam  
 Fak./Univ. : Ushuluddin dan Humaniora/UIN Antasari  
 Partisipan : F D

#### Pernyataan Informed Consent:

Saya, F D, dengan ini menyatakan bahwa saya telah membaca dan memahami penjelasan mengenai penelitian yang akan dilaksanakan oleh Listina Widyati berjudul "Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin". Saya dengan sukarela bersedia menjadi peserta dalam penelitian ini.

Penjelasan mengenai tujuan penelitian ini, yaitu , telah disampaikan kepada saya. Saya menyadari bahwa partisipasi saya dalam penelitian ini bersifat sukarela, dan saya memiliki hak untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa adanya konsekuensi negatif.

Saya telah diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan telah memperoleh jawaban yang memuaskan mengenai penelitian ini. Saya juga memahami bahwa data yang diperoleh dari partisipasi saya akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Dengan memberikan tanda tangan di bawah ini, saya memberikan izin kepada Listina Widyati untuk merekam, menganalisis, dan menggunakan informasi yang saya berikan selama partisipasi dalam penelitian ini. Saya juga memberikan izin kepada peneliti untuk menggunakan hasil penelitian ini untuk kepentingan akademis dan publikasi ilmiah, dengan menjaga kerahasiaan identitas saya.

Saya menyadari bahwa saya memiliki hak untuk menarik partisipasi saya tanpa memberikan alasan kapan saja selama penelitian masih berlangsung.

Tanda Tangan Partisipan :   
 Tanggal : 07 Juni 2024

Tanda Tangan Peneliti :   
 Listina Widyati  
 Tanggal : 31 Mei 2024



### FORMULIR INFORMED CONSENT

Judul Penelitian : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin  
 Peneliti : **Listina Widyati**  
 email : listinawe@gmail.com  
 Program Studi : Psikologi Islam  
 Fak./Univ. : Ushuluddin dan Humaniora/UIN Antasari  
 Partisipan : **E S**

#### Pernyataan Informed Consent:


Saya, E S, dengan ini menyatakan bahwa saya telah membaca dan memahami penjelasan mengenai penelitian yang akan dilaksanakan oleh Listina Widyati berjudul "Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin". Saya dengan sukarela bersedia menjadi peserta dalam penelitian ini.


Penjelasan mengenai tujuan penelitian ini, yaitu , telah disampaikan kepada saya. Saya menyadari bahwa partisipasi saya dalam penelitian ini bersifat sukarela, dan saya memiliki hak untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa adanya konsekuensi negatif.

Saya telah diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan telah memperoleh jawaban yang memuaskan mengenai penelitian ini. Saya juga memahami bahwa data yang diperoleh dari partisipasi saya akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Dengan memberikan tanda tangan di bawah ini, saya memberikan izin kepada Listina Widyati untuk merekam, menganalisis, dan menggunakan informasi yang saya berikan selama partisipasi dalam penelitian ini. Saya juga memberikan izin kepada peneliti untuk menggunakan hasil penelitian ini untuk kepentingan akademis dan publikasi ilmiah, dengan menjaga kerahasiaan identitas saya.

Saya menyadari bahwa saya memiliki hak untuk menarik partisipasi saya tanpa memberikan alasan kapan saja selama penelitian masih berlangsung.

Tanda Tangan Partisipan :   
 Tanggal : 21 Juni 2024

Tanda Tangan Peneliti :   
 Listina Widyati  
 Tanggal : 14 Juni 2024

*Catatan: Salinan formulir ini akan diberikan kepada partisipan. Tanda tangan elektronik atau tanda tangan di atas kertas dianggap sebagai persetujuan partisipan.*



### FORMULIR INFORMED CONSENT

Judul Penelitian : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin  
 Peneliti : Listina Widyati  
 email : listinawe@gmail.com  
 Program Studi : Psikologi Islam  
 Fak./Univ. : Ushuluddin dan Humaniora/UIN Antasari  
 Partisipan : D

#### Pernyataan Informed Consent:

Saya, D, dengan ini menyatakan bahwa saya telah membaca dan memahami penjelasan mengenai penelitian yang akan dilaksanakan oleh Listina Widyati berjudul "Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin". Saya dengan sukarela bersedia menjadi peserta dalam penelitian ini.


Penjelasan mengenai tujuan penelitian ini, yaitu , telah disampaikan kepada saya. Saya menyadari bahwa partisipasi saya dalam penelitian ini bersifat sukarela, dan saya memiliki hak untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa adanya konsekuensi negatif.

Saya telah diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan telah memperoleh jawaban yang memuaskan mengenai penelitian ini. Saya juga memahami bahwa data yang diperoleh dari partisipasi saya akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Dengan memberikan tanda tangan di bawah ini, saya memberikan izin kepada Listina Widyati untuk merekam, menganalisis, dan menggunakan informasi yang saya berikan selama partisipasi dalam penelitian ini. Saya juga memberikan izin kepada peneliti untuk menggunakan hasil penelitian ini untuk kepentingan akademis dan publikasi ilmiah, dengan menjaga kerahasiaan identitas saya.

Saya menyadari bahwa saya memiliki hak untuk menarik partisipasi saya tanpa memberikan alasan kapan saja selama penelitian masih berlangsung.

Tanda Tangan Partisipan :   
 Tanggal : 10 Juni 2024

Tanda Tangan Peneliti :   
 Listina Widyati  
 Tanggal : 10 Juni 2024

*Catatan: Salinan formulir ini akan diberikan kepada partisipan. Tanda tangan elektronik atau tanda tangan di atas kertas dianggap sebagai persetujuan partisipan.*



### FORMULIR INFORMED CONSENT

Judul Penelitian : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin  
 Peneliti : Listina Widyati  
 email : listinawe@gmail.com  
 Program Studi : Psikologi Islam  
 Fak /Univ. : Ushuluddin dan Humaniora/UIN Antasari  
 Partisipan : R P

#### Pernyataan Informed Consent:

Saya, R P, dengan ini menyatakan bahwa saya telah membaca dan memahami penjelasan mengenai penelitian yang akan dilaksanakan oleh Listina Widyati berjudul "Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin". Saya dengan sukarela bersedia menjadi peserta dalam penelitian ini.

Penjelasan mengenai tujuan penelitian ini, yaitu , telah disampaikan kepada saya. Saya menyadari bahwa partisipasi saya dalam penelitian ini bersifat sukarela, dan saya memiliki hak untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa adanya konsekuensi negatif.

Saya telah diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan telah memperoleh jawaban yang memuaskan mengenai penelitian ini. Saya juga memahami bahwa data yang diperoleh dari partisipasi saya akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Dengan memberikan tanda tangan di bawah ini, saya memberikan izin kepada Listina Widyati untuk merekam, menganalisis, dan menggunakan informasi yang saya berikan selama partisipasi dalam penelitian ini. Saya juga memberikan izin kepada peneliti untuk menggunakan hasil penelitian ini untuk kepentingan akademis dan publikasi ilmiah, dengan menjaga kerahasiaan identitas saya.

Saya menyadari bahwa saya memiliki hak untuk menarik partisipasi saya tanpa memberikan alasan kapan saja selama penelitian masih berlangsung.

Tanda Tangan Partisipan : *R P*  
 Tanggal : 21 Juni 2024

Tanda Tangan Peneliti : *Listina Widyati*  
 Listina Widyati  
 Tanggal : 01 Juni 2024

*Catatan: Salinan formulir ini akan diberikan kepada partisipan. Tanda tangan elektronik atau tanda tangan di atas kertas dianggap sebagai persetujuan partisipan.*





### FORMULIR INFORMED CONSENT

Judul Penelitian : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin  
 Peneliti : Listina Widyati  
 email : listinawe@gmail.com  
 Program Studi : Psikologi Islam  
 Fak./Univ. : Ushuluddin dan Humaniora/UIN Antasari  
 Partisipan : A W N

#### Pernyataan Informed Consent:

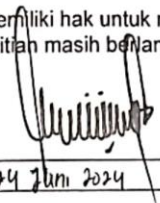
Saya, A W N, dengan ini menyatakan bahwa saya telah membaca dan memahami penjelasan mengenai penelitian yang akan dilaksanakan oleh Listina Widyati berjudul "Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin". Saya dengan sukarela bersedia menjadi peserta dalam penelitian ini.

Penjelasan mengenai tujuan penelitian ini, yaitu , telah disampaikan kepada saya. Saya menyadari bahwa partisipasi saya dalam penelitian ini bersifat sukarela, dan saya memiliki hak untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa adanya konsekuensi negatif.

Saya telah diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan telah memperoleh jawaban yang memuaskan mengenai penelitian ini. Saya juga memahami bahwa data yang diperoleh dari partisipasi saya akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Dengan memberikan tanda tangan di bawah ini, saya memberikan izin kepada Listina Widyati untuk merekam, menganalisis, dan menggunakan informasi yang saya berikan selama partisipasi dalam penelitian ini. Saya juga memberikan izin kepada peneliti untuk menggunakan hasil penelitian ini untuk kepentingan akademis dan publikasi ilmiah, dengan menjaga kerahasiaan identitas saya.

Saya menyadari bahwa saya memiliki hak untuk menarik partisipasi saya tanpa memberikan alasan kapan saja selama penelitian masih berlangsung.

Tanda Tangan Partisipan :   
 Tanggal : 24 Juni 2024

Tanda Tangan Peneliti :   
 Listina Widyati  
 Tanggal : 01 Juni 2024

*Catatan: Salinan formulir ini akan dibenarkan kepada partisipan. Tanda tangan elektronik atau tanda tangan di atas kertas dianggap sebagai persetujuan partisipan.*

## Form Penilaian Profesional Judgment 1

### Surat Keterangan *Expert Judgement*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lita Ariani, M.Psi. Psikolog  
Jabatan/Instansi : Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Dengan ini telah melaksanakan *Expert Judgement* pada:

Nama : Listina Widyati  
NIM : 190103040294  
Judul Penelitian : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS (Prima Karya Sarana  
Sejahtera) Banjarmasin  
Obyek Penilaian : Motivasi Kerja

Demikian *Expert Judgement* ini dibuat untuk diperbaiki sebagaimana rekomendasi.  
(terlampir)

Banjarmasin, 30 April 2024.....  
*Expert Judgement*



Lita Ariani, M.Psi. Psikolog



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

Lampiran:

**Rekomendasi dan Hasil *Expert Judgement***

**Instrumen Guide Interview**

Secara umum Instrumen Guide Interview "Motivasi Kerja" pada Desain Penelitian a.n. Listina Widyati (NIM:190103040294) tersebut\*):

- Belum layak digunakan dan masih memerlukan konsultasi
- Dapat digunakan dengan banyak revisi
- Dapat digunakan dengan sedikit revisi
- Dapat digunakan tanpa revisi

**Komentar dan Saran Perbaikan:**

Secara umum sudah layak digunakan, tinggal nanti bagaimana si pewawancara menggali lebih dalam dari hasil jawaban subjek, serta agar jangan cepat merasa puas pada 1 jawaban awal saja tanpa di gali lebih jauh

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Banjarmasin, 30 April 2024.....  
*Expert Judgement*

Lita Ariani, M.Psi. Psikolog

\*) lingkarihlah sesuai dengan penilaian bapak/Ibu secara obyektif.

## G. Form Penilaian Profesional Judgment 2

### Surat Keterangan *Expert Judgement*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog  
Jabatan/Instansi : Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Dengan ini telah melaksanakan *Expert Judgement* pada:

Nama : Listina Widyati  
NIM : 190103040294  
Judul Penelitian : Gambaran motivasi kerja karyawan PT PKSS (Prima karya sarana sejahtera) Banjarmasin  
Obyek Penilaian : Motivasi Kerja

Demikian *Expert Judgement* ini dibuat untuk diperbaiki sebagaimana rekomendasi. (terlampir)

Banjarmasin, 13 Mei 2024

*Expert Judgement*



Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: [www.pi.uin-antasari.ac.id](http://www.pi.uin-antasari.ac.id); E-mail: [psikologi.islam@uin-antasari.ac.id](mailto:psikologi.islam@uin-antasari.ac.id)

Lampiran:

**Rekomendasi dan Hasil Expert Judgement**

**Instrumen Guide Interview**

Secara umum Instrumen Guide Interview "Motivasi Kerja" pada Desain Penelitian a.n. Listina Widyati (NIM:190103040294) tersebut\*):

- a. Belum layak digunakan dan masih memerlukan konsultasi
- b. Dapat digunakan dengan banyak revisi
- c. Dapat digunakan dengan sedikit revisi
- d. Dapat digunakan tanpa revisi

**Komentar dan Saran Perbaikan:**

Secara keseluruhan guide ini sudah layak digunakan dan dapat digunakan dalam penelitian

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Banjarmasin, 13 Mei 2024  
Expert Judgement

Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog

\*) lingkarihlah sesuai dengan penilaian bapak/ibu secara obyektif.

## H. Kartu Konsultasi Skripsi Dosen I



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4,5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

### KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Listina Widyati  
NIM : 190103040294  
Judul : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS (Prima Karya Sarana Sejahtera) Banjarmasin

Dosen Pembimbing  
1. Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag  
2. Mahdia Fadhila, M.Psi.  
Psikolog

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1.	6 Februari 2023	Revisi setelah sempu: - latar belakang (penulisan dan typo) (Bab 1), ayat dan hadis.	
2.	17 Februari 2023	Definisi dan teori motivasi (Bab 2).	
3.	20 Februari 2023	- Bab 3: Aspek (penulisan) dan indikator, ayat dan hadis.	
4.	23 Februari 2023	- Bab 3: subjek dan Informan, populasi dan sampel, data dan sumber data, penulisan daftar pustaka.	
5.	8 Maret 2023	- Bab 3: membuat kerangka berpikir dan paragrafnya.	
6.	16 Juni 2023	-Menambahkan ayat dan hadis membuktikan daftar pustaka.	
7.	27 Juni 2023	- Membuat panduan wawancara	
8.	2 Juli 2023	- Panduan wawancara	
9.	22 September 2023	- Revisi Bab 1-3	

Banjarmasin, 03 Juli 2023  
Ketua Prodi Psikologi Islam

Dra. Mulyani, M.Ag



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4,5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id, E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

Nama : Listina Widyati  
NIM : 190103040294  
Judul : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS (Prima Karya Sarana Sejahtera) Banjarmasin

Dosen Pembimbing  
① Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag  
2. Mahdia Fadhila, M.Psi.  
Psikolog

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
10	3 Oktober 2023	- Keis: panduan wawancara	
11.	25 Juli 2024	- Bimbingan bab 4, hasil penelitian dan faktor-faktor	
12.	16 Agustus 2024	- Bab 4	
13.	22 Agustus 2024	- Bab 4	
14.	26 Agustus 2024	- Bab 5 dan abstrak	
15.	12 Desember 2024	- Artikel Jurnal	

Banjarmasin, 03 Juli 2023  
Ketua Prodi Psikologi Islam

Dra. Mulyani, M.Ag

## I. Kartu Konsultasi Skripsi Dosen II



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

### KARTU KONSULTASI SKRIPSI

**Nama** : Listina Widyati **Dosen Pembimbing**  
**NIM** : 190103040294 1. Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag  
**Judul** : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS (Prima **2**) Mahdia Fadhila, M.Psi.  
Karya Sarana Sejahtera) Banjarmasin Psikolog

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1.	11 Juli 2023	Revisi Setelah Sempro : - perbaikan latar belakang meliputi benang merah dari latar belakang, keurutan dan perbedaan penelitian ini dgn yang lain	
2.	26 Juli 2023	- Latar belakang, teori yang digunakan dan ciri-ciri terdahulu motivasi	
3.	22 Agustus 2023	- Perbaikan latar belakang, kutipan langsung, perbaikan kata, gap, pentingnya penelitian dilakukan.	
4.	5 September 2023	- perbaikan bab 1, meliputi latar belakang bagian akhir mengapa peneliti tertarik melakukan penelitian di PT terkait definisi Iktisad, kesimpulan definisi motivasi kerja menurut peneliti	
5.	25 September 2023	- Bab 2: footnote, simpulan per paragraf, tambah subbab, kesongkan berpikir.	

Banjarmasin, 03 Juli 2023  
Ketua Prodi Psikologi Islam

Dra. Mulyani, M.Ag





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

**Nama** : Listina Widyati  
**NIM** : 190103040294  
**Judul** : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS (Prima Karya Sarana Sejahtera) Banjarmasin

**Dosen Pembimbing**  
1. Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag  
2. Mahdia Fadhila, M.Psi.  
Psikolog

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
18.6.	3 Oktober 2023	Revisi bab 1-3, panduan wawancara dan observasi	
18.7.	13 November 2023	Revisi bab 3, perbaikan kerangka berpikir, panduan wawancara, teknik penyimpulan data, blueprint observasi dan wawancara.	
18.8.	9 Desember 2023	Revisi Bab 2 teori, blueprint wawancara dan observasi. Panduan wawancara	
18.9.	9 Januari 2024	Revisi indikator penelitian pada blueprint observasi. guide wawancara	
19.10.	16 Januari 2024	Revisi panduan wawancara	
18.11.	22 Januari 2024	Revisi panduan wawancara	
18.12.	15 Maret 2024	Revisi panduan wawancara subjek dan panduan wawancara informan	
17.13.	24 Maret 2024	Revisi panduan wawancara	
18.14.	13 Mei 2024	Konsultasi terkait cakupan dan expert judgment. dan pengambikan data	
19.15.	16 Agustus 2024	- Bab 4	

Banjarmasin, 03 Juli 2023  
Ketua Prodi Psikologi Islam

Dra. Mulyani, M.Ag



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id, E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Listina Widyati  
NIM : 190103040294  
Judul : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS (Prima Karya Sarana Sejahtera) Banjarmasin

Dosen Pembimbing  
1. Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag  
2. Mahdia Fadhila, M.Psi.  
Psikolog

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
16.	19 Agustus 2024	- Revisi Bab 4, hasil penelitian	
17.	17 September 2024	- Revisi Bab 4	
18.	9 Oktober 2024	- Revisi Bab 4	
19.	16 Oktober 2024	- Revisi Bab 4	
20.	30 Oktober 2024	- Revisi Bab 4 Siapkan Bab 5	
21.	15 November 2024	- Revisi Bab 4 dan 5	
22.	20 November 2024	- Revisi Bab 5	
23.	25 Nov 2024	- Siapkan artikel jurnal.	
24.	9 Desember 2024	- Artikel jurnal → perbaiki, hapus hasrat lengkap + revisi artikel.	
25	23/12/2024	- perbaiki artikel jurnal. - ACC sidang.	

Banjarmasin, 03 Juli 2023  
Ketua Prodi Psikologi Islam

Dra. Mulyani, M.Ag

## J. Surat Ijin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235  
Telepon (0511) 3266593  
Website: fuh.uin-antasari.ac.id; E-mail: fuh@uin-antasari.ac.id

Nomor : B-1070/Un.14/III.3/TL.00/05/2024 27 Mei 2024  
Sifat : -  
Lampiran : 1 (satu) lembar  
Hal : Riset dalam Rangka Penyusunan Skripsi

Yth.  
Branch Manager  
PT. PKSS Banjarmasin

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan Hormat, bersama ini kami mohon izin serta bantuan Bapak/Ibu agar berkenan kiranya memberikan informasi/data yang diperlukan mahasiswa(i) :

Nama : LISTINA WIDYATI  
NIM : 190103040294  
Jurusan : S1 Psikologi Islam  
Alamat : Jln. Tunjung Maya Ujung RT. 32 RW. 2 Komp. AMD Besar No. 76  
Kel. Pekapuran Raya Kec. Banjarmasin Timur Kode Pos. 70234

sehubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan sebagaimana surat riset terlampir.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu serta kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Banjarmasin, 27 Mei 2024

Dekan,

Dzikri Mirwana

## K. Surat Selesai Penelitian Dari Tempat Penelitian



Nomor : B.297-BJM/06/2024  
Lamp. : -  
Perihal : Pelaksanaan Penelitian

Banjarmasin, 28 Juni 2024

### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Wahab Nasution  
Jabatan : Pemimpin Cabang PKSS Banjarmasin  
Alamat : Jl. Gatot Subroto no. 17 H, Kebun Bunga

Dengan ini menyatakan bahwa, Mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Listina Widyati  
NIM : 190103040294  
Jurusan : Psikologi Islam  
Universitas : UIN Antasari Banjarmasin  
Judul Penelitian : Gambaran Motivasi Kerja Karyawan PT PKSS Banjarmasin

Telah melaksanakan penelitian di PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) cabang Banjarmasin. Hasil Penelitian mohon untuk dapat disampaikan kepada kami sebagai bahan referensi terkait motivasi kerja karyawan di PT PKSS Banjarmasin.

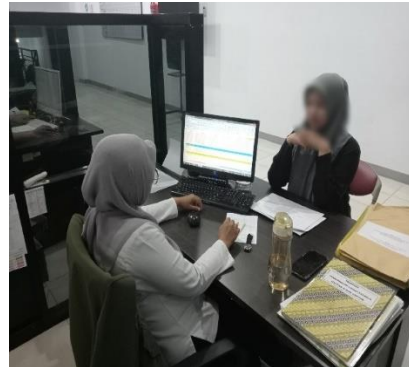
Demikian surat keterangan ini disampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA  
CABANG BANJARMASIN

Abdul Wahab Nasution  
Pemimpin Cabang



**L. Foto Dokumentasi**



### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Listina Widyati  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Jemaras, 10 Mei 2001  
 Agama : Islam  
 Kebangsaan : Indonesia  
 Status Perkawinan : Belum Menikah  
 Alamat : Jln. Tjilik Riwut km 38, Desa Jemaras RT/RW 002/001, Kecamatan Cempaga, Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah. Kode pos 74354.

NO. Hp/E-mail : 0822-5584-3580 / [listinawe@gmail.com](mailto:listinawe@gmail.com)  
 Pendidikan : TK Iskandar Jemaras lulus tahun 2007  
 SDN 1 Jemaras lulus tahun 2013  
 SMPN 1 Cempaga lulus tahun 2016  
 UIN Antasari Banjarmasin

Orang Tua  
 Ayah : Surya Efendi  
 Pekerjaan : Petani  
 Alamat : Jln. Tjilik Riwut km 38, Desa Jemaras RT/RW 002/001, Kecamatan Cempaga Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah. Kode pos 74354

Ibu : Widyawati  
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
 Alamat : Jln. Tjilik Riwut km 38, Desa Jemaras RT/RW 002/001, Kecamatan Cempaga Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah. Kode pos 74354

Jumlah saudara : 4 bersaudara  
 Pengalaman organisasi : Semasa sekolah pernah mengikuti organisasi Pramuka, Tari, Volleyball, Futsal, Paskibra, PKS dan Osis menjabat sebagai bendahara, Semasa kuliah pernah mengikuti organisasi LDK Al Ihsan dan GenBI Kalsel.

Banjarmasin, 10 Agustus 2022

Penulis,