

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI PENELITIAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa generasi Y masih mengalami rasa ketidaknyamanan dalam pekerjaan. Hal ini membuat mereka melakukan *Job Crafting* agar mereka merasa lebih nyaman dalam bekerja. Tindakan yang mereka lakukan didasari oleh: a) Otonomi kerja, b) Kesesuaian dengan *passion*, c) Makna kerja, d) Kepastian kerja, e) Dukungan kerja, f) Keseimbangan hidup, dan g) Penghargaan diri. Ketujuh hal tersebut dinamakan sebagai motif *Job Crafting*.

Job Crafting yang dilakukan meliputi penyesuaian tugas, relasi, dan kognitif. Dalam penyesuaian tugas, mereka melakukan: a) Penambahan tugas, b) Pengorbanan materi, dan c) Perubahan desain kerja. Dalam hal relasi, mereka cenderung: a) Menambah relasi, dan b) Memperdalam relasi. Mereka juga melakukan perubahan kognitif dalam hal: a) Pemaknaan kerja, b) Realitas (berpikir realistis), dan c) Pencapaian.

Para karyawan melakukan *Job Crafting* sesuai dengan motif yang mereka miliki masing-masing. Mereka dapat hanya melakukan 1 (satu) strategi, atau mengombinasikan dengan strategi lain. Proses kombinasi tersebut merupakan tahapan, sehingga menimbulkan rangsangan (motif baru) perilaku selanjutnya.

B. Implikasi Penelitian

Beberapa perilaku *Job Crafting* dilakukan tanpa sepengetahuan pihak manajemen. Keadaan ini perlu menjadi perhatian khusus, karena kemampuan setiap karyawan untuk melakukan *Job Crafting* tidak dapat ditebak. Pada saat mereka mampu melakukan, tentunya memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak (karyawan dan organisasi). Dari sudut pandang karyawan, *Job Crafting* akan membantu menciptakan kondisi yang nyaman dalam bekerja, demi mendapatkan hasil yang maksimal. Bagi organisasi, *output* atau keseluruhan hasil kerja akan semakin baik sehingga mampu bersaing dengan para kompetitor. Akan tetapi ketika karyawan sudah merasa tidak sanggup, keadaan ini justru akan memberikan dampak negatif, terutama bagi organisasi. Karyawan akan merasa stres dan produktivitas menurun. Selain itu, *Job Crafting* yang dilakukan karyawan dapat melebihi batas-batas, atau bertolak belakang dengan tujuan organisasi. Perlu menjadi pertanyaan, apakah organisasi siap menghadapi segala dampak yang muncul akibat perilaku generasi Y.

Tema-tema yang ditemukan dalam penelitian (motif maupun strategi), dapat menjadi informasi bagi pihak manajemen dalam memahami karakteristik generasi Y lebih lanjut. Tindakan pencegahan yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen adalah memberikan kesempatan karyawan generasi Y untuk menyampaikan saran atau masukan terkait pekerjaan. Hal ini dapat ditempuh dengan wawancara singkat, atau *survey* tertutup yang ditujukan bagi karyawan. Sebagai contoh, fasilitas-fasilitas apa saja yang

menjadi kebutuhan karyawan agar dapat melakukan pekerjaan secara maksimal. Atau dapat juga mencari tahu *passion* yang dimiliki oleh tiap karyawannya. Dengan demikian, pihak manajemen dapat mengetahui keadaan karyawannya sendiri, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menerapkan kebijakan – kebijakan sesuai kapasitas dan kemampuan organisasi.

Di samping itu, hasil penelitian ini juga mampu memberikan informasi pada pihak manajemen agar tidak terkejut apabila suatu saat mengetahui adanya *Job Crafting* yang dilakukan karyawannya. Ketika peristiwa sudah terjadi, maka pihak manajemen perlu bersikap bijak untuk menentukan tindakan intervensi apa yang tepat.

Dengan pemahaman yang lebih mendalam, pihak manajemen dapat menentukan sikap dan kebijakan-kebijakan untuk meminimalisir jarak antara karakteristik karyawan dan atmosfer (lingkungan dan suasana) kerja. Apabila jarak tersebut semakin dekat, tentunya akan memberikan dampak positif bagi semua pihak, serta meningkatkan kualitas organisasi. Namun apabila pihak manajemen cenderung mengabaikan, meskipun menyadari adanya jarak yang cukup jauh, maka organisasi harus siap dengan segala resiko dari kemungkinan – kemungkinan yang dapat terjadi.

C. Saran

Penelitian yang telah dilakukan ini tidak lepas dari keterbatasan dan kekurangan. Dengan demikian, peneliti memberikan saran bagi peneliti lain (secara teoritis) dan bagi pihak manajemen organisasi (secara praktis) yang tertarik serta ingin mengembangkan atau memperdalam topik penelitian.

Job Crafting akan memberikan dampak positif apabila semua pihak merasa diuntungkan (karyawan merasa nyaman bekerja, organisasi mencapai tujuannya) Namun *Job Crafting* akan berdampak negatif apabila keluar dari batasan-batasan yang tentunya akan berdampak bagi karyawan dan organisasi.

Penelitian ini hanya melibatkan karyawan generasi Y sebagai informan, sehingga perlu dilakukan penelitian yang melibatkan generasi X (yang merupakan jajaran manajer atas). Hal ini disarankan agar dapat diketahui pula bagaimana sikap generasi X (manajer atas) dalam menanggapi serta menghadapi generasi Y (karyawan staff) yang melakukan *Job Crafting*.

Penelitian ini juga terbatas pada situasi sosial (populasi), di mana hanya melihat pada satu industri, yaitu jasa. Selain itu, informan dalam penelitian ini hanya melibatkan karyawan pada level staff, sehingga pada level lain pun perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan topik, sehingga akan semakin memperkaya pengetahuan terkait *Job Crafting*.

Industri jasa adalah satu-satunya bidang yang diteliti dalam penelitian ini (6 informan dengan jenis jasa yang berbeda). Keenam jasa tersebut dipilih karena memang memiliki kesamaan karakteristik, yaitu menghasilkan layanan yang tidak selalu sama antar konsumen (*based on employee behavior*). Hal ini perlu menjadi catatan, agar dilakukan penelitian selanjutnya untuk membandingkan potensi terjadinya *Job Crafting* pada beberapa jenis industri.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam pemilihan informan. Informan dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan (5 orang perempuan, 1 orang laki-laki), sehingga perlu dikaji lebih mendalam apakah variabel jenis kelamin menjadi pengaruh terhadap perilaku *Job Crafting*.

Keseluruhan informan berasal dari latar belakang pendidikan yang cukup tinggi (sarjana). Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan intelektual mereka mendukung kreativitas dan kecerdasan emosional untuk melakukan *Job Crafting*. Peneliti memberikan saran bagi peneliti selanjutnya untuk mencari tahu apakah memang tingkat pendidikan berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam melakukan *Job Crafting*.

Hasil dari penelitian ini hanya sebagai pemicu pentingnya pengelolaan karyawan generasi Y. Peneliti memberikan saran bagi pihak manajemen untuk mencari informasi terkait *Job Crafting* pada organisasi masing-masing, sebelum menerapkan kebijakan – kebijakan. Penelitian ini juga belum menemukan bagaimana sikap karyawan generasi Y yang sudah

tidak sanggup bertahan karena keterbatasannya dalam melakukan *Job Crafting*. Peneliti merasa hal ini penting, karena perlu diketahui pula secara detil tindakan-tindakan apa yang akan mereka lakukan, serta apa dampak yang akan muncul bagi dirinya sendiri, orang – orang di sekitar (termasuk rekan kerja), dan organisasi secara umum.



DAFTAR PUSTAKA

- Andini, G. A. (2016). *Pengaruh Job Crafting terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Y*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Surabaya. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya
- Angeline, T. (2011). *Managing Generational Diversity at The Workplace: Expectation and Perceptions of Different Generations of Employees*. African Journal of Bussiness Management Vol. 5(2), pp. 249-255.
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). *What Makes Work Meaningful – Or Meaningless*. MIT Sloan Management Review. <http://mitsmr.com/22yGae8>
- Basu, Schnidman (2017). *LinkedIn report: Inside the Mind of Today's Candidate*. Dipungut 14 Oktober 2017, dari <https://business.linkedin.com/talent-solutions/cx/17/08/inside-the-mind-of-the-candidate/3qc>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). *Job Crafting and meaningful work*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010a). *When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings*. Organization Science, 21(5), 973-994.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010b). *Perceiving and responding to challenges in Job Crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity*. Journal of Organizational Behavior, 31(2-3), 158-186.
- Brown., Carter., Collins. (2009). *Generation Y in the Workplace*. Available electronically from <http://hdl.handle.net/1969.1/96998>.
- Budiasih, I. (2014). *Metode Grounded Theory dalam Riset Kualitatif*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, Vol. 9 No. 1, Januari 2014.
- Burhani, Ruslan (2015). *Karir.com Bertekad Jadi Portal Pertama Aset Bangsa*. Dipungut 10 Oktober 2017, dari <http://www.antaranews.com>
- Cascio, W. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work, Profits (10th Ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Chiaburu, D. S. & Harrison, D. A. (2008). *Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of co-worker effects on perceptions, attitudes, OCBs and performance*. Journal of Applied Psychology, 93(5), 1082-1103.

- Conference Board (2010). *U.S. job satisfaction at lowest level in two decades*.
Dipungut 14 Oktober 2017, dari <http://www.conference-board.org/press/pressdetail.cfm?pressid=3820>.
- Cran, Cheryl (2014). *101 Tips Mengelola Generasi X, Y, dan Zoomer di Tempat Kerja*. Jakarta: KPG (Kepustakaan Populer Gramedia).
- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches (2nd Edition)*. Thousand Oaks: Sage.
- Cruz, C.S. (2007). *Gen Y: How Boomer Babies are Changing the Workplace*. Hawaii Business 52 (11): 38.
- Daniela Weseler Cornelia Niessen, (2016), "How *Job Crafting* relates to task performance", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 Iss 3 pp. -
- Dutton, J. and E. Heaphy (2003). *The power of high-quality connections at work*. In K. Cameron, J. Dutton and R.E. Quinn (Eds.) *Positive Organizational Scholarship* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers), 263-278.
- Egan, T. Marshall. 2002. Grounded Theory Research and Theory Building. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 4, No.3. SAGE Publications
- Erickson, T.J. (2008). *Plugged In the Generation Y Guide to Thriving at Work*. Harvard Business Press: Boston, MA.
- Fried, Y., Grant, A., Levi, A., Hadani, M., & Slowik, L. (2007). *Job design in temporal context: A career dynamics perspective*. *Journal of Organizational Behavior*, 28(7), 911-927.
- Grant, A. M. (2007). *Relational job design and the motivation to make a prosocial difference*. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). *Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives*. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375.
- Grant, A. M., Fried, Y., Juillerat, T. (2011). *Work Matters: Job design in Classic and Contemporary Perspectives*. In S. Zedeck (Ed.). *APA Handbook for Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1. Washington DC: American Psychological Association, pp. 417-453.
- Heaphy, E. and J. Dutton (2008). *Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology*. *Academy of Management Review*, 33, 1, 137-163
- Huckman, S. R., Ton, Z. (2007). *Managing the Impact of Employee Turnover on Performance: The Role of Process Conformance*. *Journal of Organization Science* Vol. 19(1), pp. 56-68.

- Ibarra, H. (2003) *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Harvard Business School Press.
- Kilber, J., Barclay, A., Ohmer, D. (2014). *Seven Tips for Managing Generation Y*. Journal of Management Policy and Practice vol. 15(4)
- Lilius, J. M. Worline, S. Maitlis, J. Kanov, J. Dutton and P. Frost. (2008) *Contours of compassion at work*. Journal of Organization Behavior, 29,193-218.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Nara, Cindy (2015). *Siaran Pers: Hampir 60% Pekerja Saat Ini Adalah Generasi "Mbeling"*. Dipungut 10 Oktober 2017, dari <https://blog.karir.com>
- O'Neill M. (2010). *Generational Preferences: A Glimpse into the Future Office*. Knoll Workplace Research. United States [US]: Knoll
- Poerwandari, E.K. (2005). *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3).
- Praditya (2015). *73% Karyawan di RI Tak Puas dengan Pekerjaannya*. Dipungut 10 Oktober 2017, dari <http://bisnis.liputan6.com>
- Siddiqi, M, A., (2015). *Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes*. The Journal for Decision Makers, 40(3) 277-292. SAGE Publications.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supratiknya, A. (2007). *Kiat Merujuk Sumber Acuan dalam Penulisan Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma.
- Wong, A (2017). *You Can Turn a Job You Hate Into One You Like*. Dipungut 13 Oktober 2017, dari <https://www.thecut.com/article/how-to-turn-a-job-you-hate-into-one-you-love.html>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work*. Academy of Management Review, 26(2), 179-201.

LAMPIRAN

A. Panduan Pertanyaan Wawancara

Bagian	Topik Pertanyaan	Bentuk Pertanyaan
A	Gambaran Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none">1. Apa saja yang anda lakukan dalam pekerjaan anda?2. Apa yang perusahaan harapkan terhadap pekerjaan anda? (target?)3. Bagaimana anda melakukan pekerjaan tersebut?4. Siapa saja yang terlibat dalam pekerjaan tersebut?5. Apa pengalaman yang paling berkesan ketika anda melakukan pekerjaan?
B	Perilaku <i>Job Crafting</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Apakah anda merasakan ketidaknyamanan/ketidakpuasan terhadap pekerjaan?2. Apa yang anda lakukan untuk mengatasinya?
C	Motif <i>Job Crafting</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Kenyamanan/kepuasan seperti apa yang anda harapkan dalam bekerja?2. Apa yang membuat anda bertahan dlm pekerjaan ini?3. Siapa saja yang mendapat manfaat dari pekerjaan anda ini?
<i>Setiap pertanyaan disertai elaborasi untuk memperdalam makna</i>		

B. Pernyataan Kesanggupan sebagai Informan

PERNYATAAN KESANGGUPAN

Pada kesempatan ini saya mahasiswa Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang akan menyelesaikan tugas akhir dengan judul:

*FENOMENA JOB CRAFTING pada GENERASI Y:
MOTIF dan STRATEGI PELAKU*

Memohon kesediaan saudara untuk berpartisipasi menjadi informan dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa motif dasar dan bagaimana melakukan *Job Crafting*. Saudara dipilih menjadi informan dalam penelitian ini karena saudara telah memenuhi syarat syarat sesuai dengan kriteria peneliti.

Pengumpulan data diperoleh dengan metode wawancara. Peneliti akan meminta saudara menjawab beberapa pertanyaan yang terkait dengan pengalaman saudara dalam aktivitas *Job Crafting*. Oleh karena itu jika saudara merasa tidak nyaman dengan kondisi tersebut saudara berhak untuk memutuskan mundur dari penelitian ini. Hasil wawancara nanti akan direkam dengan menggunakan *digital recorder*. Wawancara dapat dilakukan kapanpun dan di manapun saat saudara merasa nyaman untuk bercerita. Dalam prosesnya, wawancara dapat berlangsung antara 30 – 90 menit. Namun peneliti sangat fleksibel terhadap kesediaan waktu saudara.

Kerahasiaan data akan dilindungi dan terjamin. Peneliti tidak akan membagikan hasil pengumpulan data kepada siapapun kecuali dosen pembimbing peneliti. Nama saudara akan dirahasiakan dengan menggantinya dengan inisial. Selain itu, saudara juga berhak untuk mempertanyakan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini sebelum berpartisipasi. Saudara secara sukarela membuat keputusan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Tanda tangan saudara menyatakan bahwa saudara telah memutuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini namun tidak mengikat keberadaan saudara untuk tetap menjadi informan penelitian hingga penelitian ini berakhir.

....., 2018

Informan Penelitian

.....

Peneliti

Albertus Pandu Aditya

C. Reduksi Data Wawancara Informan R

Transkrip	Kategori	Tema
<p>Ya, karena travel blogger itu tidak terikat pada sebuah perusahaan, jadinya aku bisa melakukan apapun yang aku mau kan. Misalnya, hari ini aku pengen golar-goler. Yaudah golar goler. Besok aku pengen belanja di Beringharjo, yaudah belanja di Beringharjo. Oh duitku udah habis, saatnya jalan-jalan ke mana buat ngereview, atau kalo yang udah pro-pro gitu kan biasanya di-endorse paket trip, hotel, gitu itu kan, nah dapet duitnya kan dari situ... ..tidak terlalu formal, dalam hal berpakaian, atau bekerjanya, jadi di ruanganku tuh ada kasur sama hamock, itu juga terserah kalo mau istirahat juga boleh. Jadi gak yang berada di bali meja, trus menghadap komputer, sangat formal gitu-gitu.</p>	Motif	Otonomi kerja
<p>Trus jadi kayaknya itu, gimana ya, pekerjaan yang menyenangkan. Karena dari hobi, bisa mendatangkan uang, dream job lah. Tidak repot. Nggak repot, nggak makan ati ngurusin klien dan kreatif, karena sebenarnya AE itu gak enaknyanya kan digencet sana-sini juga. Jadi jembatan, digencet juga. Jadi ya, ya itu.. ...terus aku jadi marketing communication, disuruh nulis konten. Seumur-umur gak pernah migrain, kui aku migrain. Karena jujur aja aku tidak bisa berurusan dengan copywriting, mendesain kata-kata, atau apalah apalah. Apalagi nulis artikel. Bisa, tapi kalo dipaksa ya itu tadi migrain. (Informan R)</p>	Motif	Kesesuaian dengan passion
<p>Sebagai AE, mm yo bapak ibukku ora nguripi aku meneh, hehehe. E.. apa ya, mungkin aku menjadi orang yang terbiasa menyusun sesuatu dengan rinci. Misalnya itinerary, jalan-jalan. Terus, ya.. Yang paling kurasain itu sih. Terus tidak mudah baper, karena segala sesatunya pasti kupikirkan ini kok bisa gini ya, trus alesannya gimana, trus jalan keluarnya gimana.</p>	Motif	Makna kerja
<p>Sebagai AE, mm yo bapak ibukku ora nguripi aku meneh, hehehe. E.. apa ya, mungkin aku menjadi orang yang terbiasa</p>	Motif	Makna kerja

<p>menyusun sesuatu dengan rinci. Misalnya itinerary, jalan-jalan. Terus, ya.. Yang paling kurasain itu sih. Terus tidak mudah baper, karena segala sesatunya pasti kupikirkan ini kok bisa gini ya, trus alesannya gimana, trus jalan keluarnya gimana.</p>		
<p>Ini itu misalnya, kartu Brizzi, terkait penggunaan tol yang harus pakek cashless. Oke, udah gitu doang. Key messages nya apa? Target audiens nya siapa? Objektifnya siapa? Arah visualnya gimana? Mau image atau grafis? Mau warnanya yang gimana? Tidak dijelaskan. Dan.. ya gitu.</p>	Motif	Kepastian kerja
<p>Pernah lah. Internet lemot. Padahal harus upload bergiga-giga file, FA, TVC, jadi harus ke warnet, kesel ya. Terus pas kantor ini lagi baru-barunya, ruangkanku belum ada AC nya Jadi, satu lembab, dua mlepek panas itu, ya, gitu. Kayak gitu-gitu sih paling. Paling paling sih internet lemot, dah itu aja. Karena menghambat semua pekerjaan.</p>	Motif	Dukungan kerja
<p>Karena, misalnya T-banner. Tulisannya kan miring nih, parade UMKM, miring ngono. Jadi gak yang turun e bawah gitu, horizontal di-vertikalkan, gitu. Ketemu dadi spanduk mendatar. Ini apa ya yang salah, yo ngono-ngono kui lah. Ke-recehan gitu itu lah yang bikin gak puas, gelo, sebenarnya ini bisa lebih bagus, api karena kepentingan keperluan klien dan keperluan budget juga mungkin, itu jadi tidak bisa dimaksimalkan.</p>	Motif	Penghargaan diri
<p>Kadang, PIC dari markomnya si klien ini emang tidak dari ilmu komunikasi atau broadcast, jadi misalnya randomly dari fakultas pertanian ditempatkan di markom, kan gak ada basicnya. Nah itu mereka emang perlu dibimbing di situ, jadi dikupas satu-satu, ditanyain satu-satu maksudnya gimana. Oh itu ya gini gini gini. Jadi emang harus bersabar, untuk menggali briefnya itu tadi.</p>	Task	Penambahan tugas
<p>biasanya para AE itu merangkap. Jadi emang, tapi nggak yang kalo strategic planner sendiri kan emang meriset, jadi lebih dalam. Kalo AE yang melakukan itu paling cuma kulit terluar lah, paling gak, bisa mendapatkan apa ya, fakta, untuk mendukung argumen kalo nanti ditanyain</p>	Task	Penambahan tugas

<p><i>kreatif. Emang kamu tau dari mana kok si konsumen itu seperti ini? Lha ini kemaren aku riset. Walaupun risetnya cuma lewat whatsApp, lewat sosmed, email, kayak gitu... ..untuk brief-brief yang daily job itu biasanya kan promo atau apa, brief-brief yang tematik, yang lumayan gede, itu biasanya pilihannya ada 2, hire profesional periset itu tadi, atau melakukannya sendiri tapi yang emang, oke kita spare waktu hari ini buat terjun ke lapangan, meriset, bla bla bla. Tapi biasanya yang melakukan AE.</i></p>		
<p><i>...kadang karena produsernya freelance, gerakannya tu tidak secepat yang, misalnya timeline nya mepet, gitu ternyata harus lewat produser dulu tu malah tambah lama, yaudah biasanya AE nge-cut langsung. Produser ngasih rekomendasi fotografer ABC, trus nanti biasanya si AE yang.. aku permisi ya, nge-cut langsung ke fotografernya, jadi kayak gitu. Padahal itu harusnya tugasnya produser. Atau ya riset itu tadi, harusnya ada divisi sendiri strategic planner, tapi karena.. dulu ada sebenarnya, cuma trus eee nggak ada, trus jadi ya gitu.</i></p>	Task	Penambahan tugas
<p><i>Inisiatif. Kalo job desc nya AE ya cuma pure klien handling dan menghubungkan ke semua pihak itu tadi. Jadi misalnya klien butuh foto sesi, oke aku kontak produser. Klienku butuh foto sesi, kriterianya ABCDEFG, tolong cariin vendor seperti itu, udah selesai, cuma, kadang karena produsernya freelance, gerakannya tu tidak secepat yang, misalnya timeline nya mepet, gitu ternyata harus lewat produser dulu tu malah tambah lama, yaudah biasanya AE nge-cut langsung</i></p>	Relation	Menambah relasi
<p><i>Kalo biasanya tu, kalo yang pernah tak alami dengan tim AE ku yang di sini itu melakukan hal remeh, misalnya.. memasak. Mainan make up, dandan-dandanan, nge-vlog gak penting, terus mewarnai. Beli buku adult coloring itu terus mewarnai. Bermain musik, membawa gitar kecil gitu, ukulele... .. Sekedar makan siang di luar pun itu mengurangi kebosanan. Karena biasanya, karena ini di tengah hutan ya.. biasanya potluck. Mbawa bekal, terus nanti tuker-</i></p>	Relation	Memperdalam relasi

<i>tukeran pas makan siang. Nah kayak gitu, biasanya biar nggak bosan...</i>		
<i>Mengadu pada managing director, mas iki aku wes stuck, mbuh piye carane tulung ditulungi, atau paling gak, kan kreatif director manut nih sama managing director, jadi tolong itu si kreatif director dikondisikan gimana caranya bisa agak melunak lah,</i>	Relation	Memperdalam relasi
<i>mm yo bapak ibukku ora nguripi aku meneh, hehehe. E.. apa ya, mungkin aku menjadi orang yang terbiasa menyusun sesuatu dengan rinci. Misalnya itinerary, jalan-jalan. Terus, ya.. Yang paling kurasain itu sih. Terus tidak mudah baper, karena segala sesatunya pasti kupikirkan ini kok bisa gini ya, trus alesannya gimana, trus jalan keluarnya gimana.</i>	Cognitive	Pemaknaan kerja
<i>Cuma, apa ya. Aku melihatnya tambah kesini ya emang, kok malah koyo dolan, ngono. Nah, walaupun sebenarnya masih terikat terkait harus datang Senin – Jumat, ijin juga harus ngomong, cuti, gitu-gitu. Cuma makin kesini makin enjoy aja..</i>	Cognitive	Pemaknaan kerja
<i>Tulisannya kan miring nih, parade UMKM, miring ngono. Jadi gak yang turun e bawah gitu, horizontal di-vertikalkan, gitu. Ketemu dadi spanduk mendatar. Ini apa ya yang salah, yo ngono-ngono kui lah. Ke-recehan gitu itu lah yang bikin gak puas, gelo, sebenarnya ini bisa lebih bagus, tapi karena kepentok keperluan klien dan keperluan budget juga mungkin, itu jadi tidak bisa dimaksimalkan.</i>	Cognitive	Berpikir realistis
<i>Oke, walaupun sebenarnya bisa dimaksimalkan. Tapi dengan timeline segitu, hasilnya kayak gitu, itu tu udah okelah.</i>	Cognitive	Pencapaian

D. Reduksi Data Wawancara Informan Y

Transkrip	Kategori	Tema
<p><i>Cita-citaku sebenere pengen dadi pengusaha. Soale nek pengusaha ki unlimited. Kalo kerja ki koe duwe limit secara finansial. Koe pengen golek duit sepiro wae terserah koe. Secara kondisimu koe pengen golek duit sing okeh, terserah koe. Dadi kan kui sing unlimited. Penentuan target yo sak karepku. Aku pengen golek duit sepiro-piro sakkarepku. Tapi nek kerja, yo stuck toh, duitmu sakmono wae. Nek pengusaha, koe duwe strategi, atau ilmu opo, iso mbok lakokke.</i></p>	Motif	Otonomi kerja
<p><i>...rencana saya sih, saya bertahan untuk nikah. Ya, saya nabung, saya mengumpulkan modal, pertama untuk menikah tahun ini, sama yang kedua untuk mengumpulkan modal, misalnya untuk besok-besoknya untuk jangka panjang, ketika saya udah pensiun, atau lain-lain. Itu aja.</i></p>	Motif	Makna kerja
<p><i>Ketika manajer saya sudah mau menerima masukan, itu akan menjadi lebih mendapatkan kenyamanan..</i></p>	Motif	Dukungan kerja
<p><i>...ketika sudah diselesaikan di waktu sebelum jam 12, setelah itu njenengan monggo, mau kemana aja boleh. Jadi lebih fleksibel, ketika kamu punya kegiatan, ataupun bersama teman-teman, bisa.</i></p>	Motif	Keseimbangan hidup
<p><i>Yang saya pertimbangkan, yang pertama, adalah masa kontrak saya. Saya tidak akan menyia-nyiakkan waktu kontrak saya yang sudah saya jalankan selama 1,5 tahun ini, dan bisa saya lampau setengah tahun berikutnya untuk mendapatkan status karyawan, ataupun pegawai. Yang kedua, ini yang saya jalani ini salah satu perusahaan besar di Indonesia, sehingga menjadikan saya itu mempunyai nilai lebih... Kenyamanannya itu lebih ke status. Saya sekarang masih kontrak, dan kontrak saya itu 2 tahun. Saya sudah menjalani ini 1,5 tahun, tinggal setengah tahun lagi. Dan kenyamanan itu, atau di garis nyamannya itu sudah 2 tahun tersebut. Nanti akan</i></p>	Motif	Penghargaan diri

<i>melakukan tes lagi, untuk menjadikan pegawai tetap...</i>		
<i>Kerja keras itu ibarat kita setiap hari visit 12, setia hari, panas-panas, dingin, hujan dan lain-lain. Itu kerja keras. Tetapi kita juga menggunakan kerja cerdas. Ketika kita mendapatkan misalnya nih, di nasabah kita itu, dia di kantor sudah resign, terus di rumah dia sudah pergi, kita cari informasi tentang nomer hp. Nomer hp nasabah tersebut. Setelah kita mendapatkan nomer hp, kita hubungi, boleh dengan telepon, boleh dengan WA, atau boleh dengan BBM, yang penting bisa dihubungi lah. Itu juga bisa dilakukan.</i>	Task	Penambahan tugas
<i>Ada mas. Kita sering juga, misalnya, diajak ketemu di tempat lain. Nggak di rumah, nggak di kantor, misalnya, kita dah mendapatkan nomor WA nya, kita hubungan, kita janji, misal kita janji di tempat A, atau di kafe, kita ketemu trus kita ngobrol di situ, itu juga ada.</i>	Task	Penambahan tugas
<i>Jadi di lapangan lebih luwes, ketika kamu visit misalnya sehari ini 10 ataupun 12, ketika sudah diselesaikan di waktu sebelum jam 12, setelah itu njenengan monggo, mau kemana aja boleh.</i>	Task	Penambahan tugas
<i>Trik lain itu membayari tagihan nasabah. Contohnya, nasabah itu belum ada uang. Tetapi tagihannya besar mas. Dan kita bisa mengkondisikannya, maksudnya kita bertemu langsung, kita bertatap muka, kita negosiasi, tetapi ternyata nasabah itu tidak ada uang, tetapi ada uang di waktu tertentu, yaudah, kita kesepakatan dengan nasabah. Saya bayari dulu, tetapi jangka waktu tertentu dia ataupun nasabah tersebut membayar saya</i>	Task	Pengorbanan materi
<i>Yaudah, pertama trik yang saya lakukan, pertama, seharusnya saya harus visit kantor atau rumah, ataupun keduanya. Yang saya lakukan langsung ke rumahnya saja. Tidak usah ke kantor. Soalnya kadang kalo ke kantor itu kebanyakan udah ada resign, atau udah keluar, ataupun udah pensiun.</i>	Task	Perubahan desain kerja
<i>Jadi, saya itu mendapatkan aplikasi, yang disebut aplikasi visit, atau SAPM. SAPM itu System Activity Performance Management. Itu aplikasi yang diwajibkan kita itu untuk visit. Kita di rumah nasabah, kita aktifkan</i>	Task	Perubahan desain kerja

<p><i>aplikasi tersebut, kita harus foto. Tetapi kadang kita curang juga, ketika itu ternyata di luar kota, ataupun dia sudah dicari rumahnya gak ada, ataupun alamat tersebut ternyata salah, ataupun beda RT ataupun sudah ada perubahan di daerah tersebut. Yaudah, kita foto daerah tersebut, kita laporkan bahwa ch ataupun bahwa nasabah tersebut sedang pergi, atau rumah tutup, atau rumahh kosong.</i></p>		
<p><i>Terus ada lagi, juga misalnya kita menggunakan cara mengepres nasabah itu dengan lewat dari orang tua. Misalnya kita lihat dari billing tagihannya dia masih usia kira-kira masih 20an. Tapi penggunaannya sudah besar. Ternyata beliau tidak mau ditemui, dia selalu pergi, kita minta tolong sama orang tuanya aja. Memberikan memo, atau memberikan peringatan, setelah itu bisa diselesaikan...</i></p> <p><i>...Ataupun misalnya juga kasus yang di kantor. Misalnya di kantor, nasabah itu tidak mau ditemui. Setiap kita kesana pasti ada alasan bahwa nasabah tersebut itu pergi, ataupun sedang meeting, ataupun sedang keluar. Kita minta kerjasama dengan spv ataupun HRD perusahaan tersebut, meminta tolong untuk bisa ditemukan oleh nasabah itu. Sehingga kita dapat bertemu dengan nasabah itu, dan dapat diselesaikan. Gitu misalnya.</i></p>	Relation	Menambah relasi
<p><i>Untuk mengatasi itu ternyata saya juga mulai belajar di bagian lain. Ternyata bagian lain itu, juga ada bagian, maksudnya sisi lain dari akuntansi. Sehingga ketika saya ngobrol dengan bagian lain kadang bisa nyambung. Meskipun kadang lupa materi ataupun teorinya tentang apa, tapi setidaknya saya tahu apa yang dibicarakan oleh temen-temen yang di kantor, soal bagian akuntansi-akuntansi, misalnya laporan-laporan ataupun neraca, ataupun pasiva aktiva, terus EOP, dan lain-lain.</i></p>	Relation	Menambah relasi
<p><i>Saya melihat ibu saya mas. Itu aja mas... .. Jadi, gimana ya.. saya sebenarnya, ibuk saya itu menjadi motivasi saya. Ketika ya, dulu waktu kuliah, waktu masih kecil, kita sudah selalu memberi kesusahan kepada orang tua kita. Sekarang saatnya ketika kita</i></p>	Cognitive	Pemaknaan kerja

<i>harus membalas budi mereka, dengan bekerja, dengan kita giat, itu..</i>		
<i>Kalo perbedaannya saya bekerja ini, saya lebih menghargai yang namanya uang. Itu yang pertama. Yang kedua, lebih menghargai waktu. Soalnya di dalam job collection ini, waktu itu bener-bener menjadi pedoman bahwa ada istilah time is money, ataupun waktu adalah uang. Itu sangat benar, soalnya setiap hari kita harus mengumpulkan payment, dan ketika payment itu udah terkumpul dan sudah menjadi target, kita mendapatkan uangnya. Jadi waktu adalah uang.</i>	Cognitive	Pemaknaan kerja
<i>...ketika job ini itu adalah job yang dipandang masyarakat itu jelek. Kadang aku juga malu. Saya itu nagih bos. Saya dept collector. Ternyata itu salah. Dept collector itu hanya untuk temen-temen yang pihak ketiga. Dan sedangkan saya adalah pihak kedua. Pihak kedua itu adalah langsung dikontrak dari BNI untuk nagih. Dan nagihnya bukan secara fisik, ataupun secara memaksa, tapi lebih ke negosiasi kita. Gitu aja mas. Nah itu aja mas. Awal-awal itu, wah iki job yang dipandang masyarakat tu jelek, trus saya harus gimana.. itu aja sih mas..</i>	Cognitive	Berpikir realistis

E. Reduksi Data Wawancara Informan T

Transkrip	Kategori	Tema
<i>Karena punya usaha sendiri itu lebih enak ya, jadi kayak eee apa ya. Ya lebih fleksibel aja gitu. Mau ngapa-ngapain aku gak tergantung sama urusan aturan, maksudnya gak ada yang ngatur aku gitu lho. Dan aku juga gak mau ngatur orang. Cuman lebih ke gak ada yang ngatur aku, gitu jadi aku fleksibel, bisa ngapain aja, terus bisa bangun relation sendiri untuk kepentinganku sendiri gitu lho.</i>	Motif	Otonomi kerja
<i>Aku pengen punya perusahaan sendiri. Sebenarnya aku tu kepengen punya usaha. Dulu aku pengen punya produk tas gitu. Aku gak tau tas apa, cuma kan aku dulu suka tas, suka beli tas. Nah aku pengen punya satu usaha tas, yang aku pengen diriin tapi bukan di Indonesia. Ya angan-angan, gitu sih. Jadi</i>	Motif	Kesesuaian dengan passion

<i>ke depannya, puasnya itu ketika aku punya usaha sendiri. Lebih ke kerjaan yang sesuai keinginan, tapi apa ya, nggak kepikiran sih sekarang.</i>		
<i>Manfaat bagi perusahaan, itu satu. Itu sudah pasti ya, gak usah dijelasin kenapa. Yang kedua ya bagi diri sendiri ya. Karena ya itulah, jadi punya pengalaman. Finansial. Temen baru, kenalan baru. Selain itu, buat orang-orang kali ya. Customernya dong. Jadi kan terbantu kan. Ketika ada temen gue yang gak bisa spotify, kubukain spotify baru. Terbantu gak? Ya gak? Ya lebih diri sendiri sih. Sama pengguna dari suatu provider, customer.</i>	Motif	Makna kerja
<i>Ya, mungkin transparansi ya. Apa yang kamu lakukan ya apa yang kamu dapatkan. Jadi ya itu hak dan kewajiban. Lebih ke transparansinya gimana. Kan gaenak juga, misal dapat intensif. Tapi kan selalu gak tau itungannya gimana. Gitu lho. Kalo aku pikir sih itu bisa jadi acuan, jadi.. ooo itungannya gini, jadi aku harus gini. Ya gak? Dan ketika itu nggak transparan kan males kan. Kok cuma dapet segini? Gitu lho. Bulan kemaren dapet segitu tapi effortnya gak segede ini, gitu lho.</i>	Motif	Kepastian kerja
<i>Trus yang kedua tempatnya lebih dibesarkan. Itu lagi on the way dibesarkan. Ya karena gak muat menampung customer-customer itu. Dan itu kan sebenarnya membuat namanya perusahaan itu sendiri jadi bagus kan, kalo tempat servisnya itu nyaman..</i>	Motif	Dukungan kerja
<i>Kan dari awalnya saya masuk kan nyambi kuliah, jadi ada tanda kutip jadwalnya bisa mengikuti jadwal kuliah, kayak gitu.</i>	Motif	Keseimbangan hidup
<i>Caranya buat surat dokter. Puskesmas kan gratis itu pak. Tunggu dulu 2 jam paling gak di sana, dapat surat dokter, bisa bolos 3 hari. Sampe sekarang aku masih simpen surat dokter. Siapa tau gak, males ke rumah sakit eh males ke puskesmas, bisa pake surat dokter.</i>	Task	Penambahan tugas
<i>merelakan waktu santai-santai buat prospek pelanggan. Aku sering sih gitu. Misalnya lagi nonton tv, lagi tiduran, selo toh, gak ngerti mau ngapain. Ngechat, ngechat temen sendiri sapa tau butuh handphone, ya nggak.</i>	Task	Penambahan tugas

<i>Ooo tombok. Nek misale ono customer yo. Dia itu matrix sih, biasanya matrix. Misalnya ada kesalahan sistem yang membuat harganya tu gak sama seperti yang diiklankan. Karena minta adjustment itu susah, akhirnya aku yang nombokin sih.</i>	Task	Pengorbanan materi
<i>Jadi kan sebenarnya kayak SOP nya itu aku minta dulu ke manajerku, manajerku mintain ke orang erafon nya, gitu lho. Tapi karena itu tu lama banget, jadi ya aku tu minta sendiri ke orang erafon nya. Mereka tau, tapi ya mereka melegalkan.</i>	Task	Perubahan desain kerja
<i>Jadi aku punya temen orang erafon, yang dulu satu kantor, sekarang udah enggak. Dia dipindah ke XL. Nah kadang aku mintain barang ama dia. Langsung ama dia. Dia ngurusi retur dan lain-lain gitu.</i>	Relation	Menambah relasi
<i>Ngechat, ngechat temen sendiri sapa tau butuh handphone, ya enggak. Terus, ya itu ngechat customer-customer yang dekat.</i>	Relation	Memperdalam relasi
<i>Kalo untuk mengatasi manajer, apa ya.. Lebih ke ngobrol sama temen satu tim sih, nanti kan ada solusinya sendiri. Ya bisa dikerjain sendiri.</i>	Relation	Memperdalam relasi
<i>Tetapi informalnya tau lah, kan rikues. Bisa rikues, bisa enggak. Tapi kalo saya by rikues dong. Kan dari awalnya saya masuk kan nyambi kuliah, jadi ada tanda kutip jadwalnya bisa mengikuti jadwal kuliah, kayak gitu.</i>	Relation	Memperdalam relasi
<i>Sedangkan orang, kalo kehilangan 500 aja tuh marahnya tu kayak kehilangan apa. Ya misalnya kalo kehilangan pulsa berapa ratus, berapa ribu gitu kan. Marahnya itu dah kayak kehilangan banyak banget gitu lho. Padahal kan mung semono. Ya kita pikir mung semono, cuman kan orang lain kan kadang mikir gak dari nominalnya kan, dari keselnnya ilang-ilang mulu.</i>	Cognitive	Pemaknaan kerja
<i>Kesulitan sih kesulitan, tapi kan hatinya lebih plong ya, tidak menyalahgunakan yang seharusnya tidak disalahgunakan. Ya kalo gue sih gak achieve sih gapapa..</i>	Cognitive	Pemaknaan kerja
<i>Dari yang gak awalnya gak bisa ngapa-ngapain ya jadi bisa ngapa-ngapain. Ya jualan lah. Kan kuliahnya marketing tu, jadi kudu bisa jualan pak, saya dong.</i>	Cognitive	Pemaknaan kerja
<i>Mamahku misalkan, jadi kan anaknya punya uang tuh. Trus dia sukanya minta-minta</i>	Cognitive	Pemaknaan kerja

<i>uang anaknya, gitu lah. Ya, kalo mamahku minta sih , sama bapakku minta sih..</i>		
--	--	--

F. Reduksi Data Wawancara Informan S

Transkrip	Kategori	Tema
<i>Kalo kebebasan sih, kayak kebebasan berpendapat, gitu, itu itu bener-bener dikasih seluruhnya sebenarnya. Kamu mau bikin program ini kayak apa tu terserah, sebenarnya. Ya walaupun tetep di..ini ya, tetep ada batasan-batasannya, approval gitu, tapi secara.. ya asal kamu bisa menyampaikan ide mu itu dengan jelas, trus habis itu udah terkonsep, udah mateng lah gitu, ya kemungkinan besar itu akan di-ACC, gitu, akan diapprove. Trus habis itu, kebebasan.</i>	Motif	Otonomi kerja
<i>Mmm.. alasan yang pertama itu, karena aku suka dengan pekerjaan ini... ...itu karena D'sign gitu, ngurusin masalah interior, syutingin rumah bagus, kafe bagus, itu kan paling nggak enak dipandang gitu. Yea rumahnya bagus, gitu. Trus nanti di sana bisa foto-foto, bisa apa, seneng gitu ngelihatnya, gitu. Itu sih..</i>	Motif	Kesesuaian dengan passion
<i>Kalo suasana kantor, dibilang mendukung ya mendukung sih... ..Trus dengan fasilitas internet, trus abis itu ada pantry, ada kamar mandi, ada kamar, kasur, gitu. Jadi kayak.. sebenarnya kalo kamu mau ngekos di kantor pun bisa, gitu... ..Gitu, jadi kalo misalnya mau dibilang nyaman ya nyaman sih, sebenarnya.</i>	Motif	Dukungan kerja
<i>Cuma kalo dari aku nya sendiri gak mau senyaman itu di kantor sebenarnya. Kenapa? Karena nanti akan jatuhnya jadi, kamu kerja terus, gitu. Kamu gak punya temen, ya kan.</i>	Motif	Keseimbangan hidup
<i>Mmm.. pencapaian itu sebenarnya menurutku sendiri.. setelah diakui oleh produser, gitu. Kalo kerjaku itu bener, gitu. Kerjaku tu bagus, gitu... ..Terus habis itu.. kalo misalnya ada.. sesederhana misalnya ee ada apa ya.. ada meeting sama klien, gitu. Trus yang suruh mewakili, aku misalnya. Sesederhana itu sih, gitu. Berarti diberikan kepercayaan untuk itu. Trus kalo misalnya lagi meeting gitu yang.. trus yang</i>	Motif	Penghargaan diri

<i>ditanya pertama atau diminta pertanggungjawabannya itu menyebutnya aku, gitu. Seenggaknya itu dah..oh aku dah dilihat lah, paling nggak, gitu.</i>		
<i>Lebih ke.. kalo dari akunya sendiri, yaudahlah, yang penting misalnya aku butuh dia skripnya, gitu. Yaudahlah, yang penting skrip nya udah ada, gitu. Nanti walaupun ada revisi, aku kerjain sendiri. Paling gak, secara garis besar, gitu dah ada kan skrip nya. Nanti kalo masalah salah kata, kadang-kadang typo atau kalo gak, salah.. ini kok kayaknya pembahasannya nggak gini deh. Itu akan jatuhnya direvisi sendiri</i>	Task	Penambahan tugas
<i>Kalo aku sih, pertamanya masih cuekin ya. Jadi dia mau ngomong apa, ya terserah gitu. Trus kalo misalnya udah makin mengganggu, yaudah bilangin.. yaudahlah, kalo emang mau resign ya resign. Kalo misalnya udah gak betah sekarang yaudah resign aja sekarang, gitu.</i>	Relation	Memperdalam relasi
<i>ya biasa lah, seneng, akhirnya diterima trus akhirnya kerja, gak pengangguran setelah sekian lama gitu kan. Trus digaji, bisa punya penghasilan sendiri, bisa punya tabungan sendiri akhirnya, gitu kan.</i>	Cognitive	Pemaknaan kerja
<i>... Mungkin.. ya cuman kepikiran aja ya. Itu karena kan, kami ini TV baru. Harus membangun relasi dengan banyak pihak mungkin. Terus harus biar dikenal, gitu. Paling itu sih. Mungkin cara-cara perusahaan ini untuk dikenal, lebih dikenal, lebih mempunyai banyak relasi, ya karena itu.</i>	Cognitive	Berpikir realistik
<i>Nah waktu diswitch ke kreatif itu, 3 bulan itu, aku masuk ke program yang studio. Nah disitu itu ya emang gak suka sih, cuman kan aku jelas gitu lho, aku di sini tu cuman 3 bulan. Dan aku harus bertahan dong, di sini dong. Jadi fokusku adalah 3 bulan lagi, 3 bulan lagi, gak ini cuma sebentar.. gitu.</i>	Cognitive	Berpikir realistik
<i>Jadi kalo misalnya nggak ada urusan kerjaan, yaudah nggak usah berhubungan. Karena secara pekerjaan, itu akan tetep berjalan kok. Tetep selesai kok. Cuman yaudah kalo misalnya kamu gak suka karena sifat individunya dia yaudah gak usah jadi temen gapapa, gak masalah gitu. Karena gak ada yang mengharuskan kamu</i>	Cognitive	Berpikir realistik

<i>buat temen 1 tim mu itu adalah temenmu itu nggak sih sebenarnya. Asal kerjanya kelar.</i>		
<i>Mm.. yang bisa dibanggakan itu.. apa ya. Mungkin ketika... jadi misalnya gini, kita mau HUT, terus orang-orang di luar sana pasti akan nanya.. bintang tamunya siapa? Artis luar negeri, siapa.. gitu. Wah keren yaa! Bisa ngundang ini.. wah kamu pasti enak kerja di sana, bisa ketemu ini, bisa ketemu itu, gitu.. ...Oh, ya.. bagus lah, paling nggak, dihargain lah, gitu, kerja kerasnya. Gitu sih, seperti itu...</i>	Cognitive	Pencapaian
<i>... Mmm.. sejauh ini sih komparasinya adalah orang-orang yang sedang mencari pekerjaan ya.</i>	Cognitive	Pencapaian

G. Reduksi Data Wawancara Informan D

Transkrip	Kategori	Tema
<i>...misalnya kayak grooming nih nih misalnya. Grooming kan kita harus iket rambut dan segala macam, gitu kan. Tapi aku membebaskan ketika si karyawan itu ada di office. Kamu mau copot, silahkan. Taoi kalo kamu dah ketemu tamu, kamu bisa, ee kamu harus. Tapi aku lebih fleksibel ketika nggak ketemu tamu, di belakang. ...challenge nya udah gak ada nih. Gregetnya gak ada nih. Kerja ya cuma masuk, habis itu pulang. Gak ada apa-apanya gitu kan.</i>	Motif	Otonomi kerja
<i>Kebetulan ini juga panggilan pertama, dari aku yang ngelamar di mana-mana tu ini. Dan langsung aku terima, karena aku ngelihatnya dari kerjaan yang general itu tadi mas. Terus akhirnya masuk kan, ke perhotelan. Terus menurut aku, aku cocok kerja di sini, di perhotelan. Nah jadi harapan ke depannya ya aku bakal terus ada di bidang yang sama</i>	Motif	Kesesuaian dengan passion
<i>Ohh ya sangat bermanfaat. Yaa kalo aku jadi kayak eee ngadepin masalah itu kayak jadi enggak yang kayak mikirnya grusah-grusuh, gitu tu enggak. Jadi lebih kalem gitu lah. Yang paling kerasa itu. Kalo dari sifat sih itu mas..</i>	Motif	Makna kerja

<p><i>Hahaha belum karena menurut aku, aku 2 tahun di situ, ilmuku cuma itu. Yang seharusnya aku bisa dapet lagi lebih banyak.</i></p>	Motif	Makna kerja
<p><i>Nah dari orang tua itu ya, yaudah dia seneng kalo aku bisa, malah jadi di kerjaan ini gitu lho. Jadi mungkin itu juga salah satu yang aku pertahanin juga salah satunya. Karena aku pengen orang tua, ee apa yang mereka pengenin itu sesuai gitu lho.</i></p>	Motif	Makna kerja
<p><i>Ketika ditraining itu ya trainernya itu eee langsung ke menganggap kalo aku dah bisa, gitu lho. Jadi ketika ditanyain...pahaman nggak? ini hotel revenue nih, kalo reservasi gini caranya.. lah yang satu ya pasti tau ya, karena dia memang dari basic gitu kan. Kalo aku ditanyain, paham nggak? Aku cuma geleng-geleng, hehehe. jadi..hah, gila ini kerjanya. Jadi bener-bener capeknya di yang itu sih, karena nggak ngerti gitu sih. Mungkin caranya salah, atau gimana trainingnya juga gitu ya. Karena menganggap aku dah bisa gitu. Karena yang satu bisa, yang satunya nih mungkin juga dianggapnya dah bisa. Jadi yaa.. 3 hari itu yang bener-bener yang sakit kepala banget gitu lho..</i></p>	Motif	Kepastian kerja
<p><i>jadi, eeee karyawan itu berubah tu polanya. Dari yang si A ke B itu, dari yang awalnya bener-bener kerja, lama-lama dia jadi yang telatan, terus..yaudah lah, pasti sama bapak nggak bakal dimarahin. Nah kayak gitu dia, nggampangke kesannya kayak gitu. Nah, dari aku sendiri tu juga ngerasain tu, aku nggak bisa kerja sama yang nggampangke kayak gitu. Eee apa ya, kayak kerja nya tu nggak ada gregetnya gitu. Karena, wong karyawan salah kok dianya malah kayak gitu. Percuma kalo nanti karyawan salah, tapi aku yang negur, tapi bapaknya aja kayak gitu. Jadi nggak ada sinergi antara HRD sama HM nya kan..</i></p>	Motif	Dukungan kerja
<p><i>seharusnya kalo normal, harusnya milih keluarga ya. Tapi kalo aku, karena aku orangnya masih, karena aku pengen berkarir nih, jadi aku pasti berusaha untuk ngimbangi. Aku nggak milih salah satu dari mereka, aku gak akan lepasin salah satunya. Mau gak mau, aku yang harus berusaha buat ngimbangi itu. Entah harus capek</i></p>	Motif	Keseimbangan hidup

<i>atau gimana, pokoknya harus imbang dua-duanya. Tapi aku gak akan lepasin salah satu. Karena hatiku ada di sana dan di sana, hahaha.</i>		
<i>Rewardnya selama ini juga belum pernah dapet. Tapi kolo di perusahaan sih ada best employee. Cuma kalo HRD memang gak boleh ikut, gitu hhehe. Karena nati kan kita yang menilai, gitu kan. Jadi HRD nya gak boleh ikut. Jadi ya.. yaudahlah. Gitu</i>	Motif	Penghargaan diri
<i>Eee cara ngatasin bosennya itu, aku belajar ke departemen yang lain, mas. Bener-bener yang belajar. Jadi bener-bener yang..teori. nggak cuma yang backup aja, gitu. Sampe FO aja aku sampai ke masuk yang jam 10 malem, pulang jam 5 pagi. Aku sampe nyoba yang shift itu. Bahkan temen-temen FO yang cewek aja belum pernah tu yang masuk malem.</i>	Task	Penambahan tugas
<i>Aku tiap hari lembur segala macam, cuma mau mberesin file-file yang sebelumnya. Jadi aku nggak pengen nanti penggantikmu itu juga ngerasain apa yang aku rasain, gitu lho. Jadi aku pengen, nanti penggantikmu ya udah rapi nih. Jadi tinggal ngelanjutin aja, gitu.</i>	Task	Penambahan tugas
<i>...Nah makanya waktu di temat kerjaku aku bikinnya dari data, datanya asli. Jadi aku ngerepak, aku pake data absensi waktu itu. Jadi pake data absensi yang bener-bener real yang mereka tau, ya dia memang telat, dia tak itungin itu per menit dia sebulan telatnya berapa menit, gitu jadi aku tau tuh, mana yang memang nggak telat, atau yang nggak, gitu...</i> <i>Sama jumlah jam training. Eee jadi keikutsertaan dia untuk training itu berapa jam sih.. gitu, jadi dia katif nggak sih ikut training-training. Mislanya nih, ada training grooming misalnya. Eee semua karyawan kan kadang ada yang off juga mas ya, jadi gak bisa ikut, gitu kan. Tapi ada juga yang off itu karena tertarik, dia ikut nih. Nah itu jadi poin plus kan, nah itu aku punya datanya tiap karyawan itu dia eee jam trainingnya itu berapa jam. Jadi aku ambil yang terbanyak.</i>	Task	Perubahan desain kerja
<i>...misal contoh nih, iket rambut, atau sepatu hak nih. Nah, cewek aku juga ngerasain yang kalo pake sepatu hak ke mana-mana</i>	Task	Perubahan desain kerja

<p><i>itu capek. Tapi ketika di back office, ya silahkan kalo kamu mau copot, mau ganti flat shoes gapapa. Karena memang kalo harus pake itu kan capek ya. Sikile njuk dadi atos kae lho hahaha. Nah kayak gitu. Nah jadi karena aku juga merasakan, jadi nggak papa, asalkan kamu di back office, asal kamu nggak ketemu tamu. Kalo ketemu tamu, kan kita kan nggak tau, tamu kan macem-macem nih. Siapa tau ada orang pusat, siapa tau ada yang ngadu ke kantor pusat. Nah, nanti yang kena HRD nya soalnya. Jadi ketika di back office, dan yang melihat hanya sesama karyawan aja gak masalah. Itu aku yang bikin sih.</i></p>		
<p><i>Mmm ya, pengen. Ini kan di tempat baru nih, pengennya kayak gitu. Jadi aku lagi berusaha untuk menjalin relasi juga nih, sama yang ini yang dari outsourcing-outsourcing.. ... mumpung di tempat yang baru. Ya caranya kalo aku ya harus deketin dulu mas. Harus bener-bener deket, harus kenal, harus sering berinteraksi dengan mereka, gitu kan. Nah mungkin kalo masalah-masalah mungkin apa ya.. ya mungkin kayak keluhannya mereka sih mas, nanti bakal masuk ke HR juga akhirnya.</i></p>	Relation	Menambah relasi
<p><i>Karena kita juga ada coaching tuh. Aku kan nge-coaching in karyawan tuh, jadi kadang satu per satu kita iniin keluhannya apa, kayak gitu jadi semuanya pasti bakal kesaring, bakal deket.. ... Nerima keluhan kalo aku biasanya dilihat kalo misalnya dia kira-kira ada pa nih, kayak ada masalah, atau apa.. nah nanti biasanya tak panggil, trus aku tanyain kamu kenapa, gini gini gini.. kelihatan dari misalnya kinerjanya yang menurun, atau gimana. Nah nanti kita panggil terus kita coaching.. kamu kenapa kayak gitu, nanti dia cerita nah nanti kita kasih solusi atau gimana...</i></p>	Relation	Memperdalam relasi
<p><i>Ya kalo ketemu orang baru yaaa ini, bisa ngobrol. Baru pertama ketemu, tapi kayak dah kenal lama, gitu. Karena banyak yang bilang nih... itu lho kalo ngobrol sama itu, kayak udah kenal lama... ...dulu aku orangnya lebih yang gampang emosian, gak sabaran, nah ketika masuk ke sini, ke perhotelan, kita kan jasa tuh,</i></p>	Cognitive	Pemaknaan kerja

<p><i>pelayanan ya. Ketemu tamu, harus yang kalem, nah itu menurut aku attitude nya jadi. Itu yang aku bener-bener rasain sih.. keluarga, mas. Karena mereka seneng aku mandiri, dan apa ya.. kayak gimana yaa... Nah dari orang tua itu ya, yaudah dia seneng kalo aku bisa, malah jadi di kerjaan ini gitu lho. Jadi mungkin itu juga salah satu yang aku pertahanin juga salah satunya. Karena aku pengen orang tua, ee apa yang mereka pengenin itu sesuai gitu lho.</i></p>		
<p><i>Ee menurut aku ada gitu kan yang memang harus saklek, sama ada yang kita bisa fleksibel. Jadi kita harus bisa pilih-pilih mana nih yang harus saklek, mana yang enggak, gitu..</i></p>	Cognitive	Berpikir realistis
<p><i>Kerjaan HR tu ternyata kayak gini ya? Itu yang sempet kaget sih mas. Cuman ternyata ya dijelasin kalo emang multi skill yaaa ooo ya paham. Ketika dikasih pemahaman kalo..ya kita kan hotel budget, jadi ya karyawan harus sedikit, gak bisa banyak. Oo ya paham.. kayak gitu...</i></p>	Cognitive	Berpikir realistis
<p><i>Ya karena cari kerja itu nggak gampang. Tapi, dan kebetulan juga pas dapet yang general, yang aku pengen. Yang HR yang general. Jadi ya mau nggak mau ya harus bener-bener ini.</i></p>	Cognitive	Pencapaian

H. Reduksi Data Wawancara Informan N

Transkrip	Kategori	Tema
<p><i>...Jadi dengan space kerja yang terbuka itu udah cukup.. cuma aku pribadi suka kayak make own space, gitu lho. Sekrang ini kebetulan karena banyak orang, tempatnya jadi agak sempit. Jadi yaudahlah, kita share in aja, gitu..</i></p> <p><i>...Trus gue nyari-nyari kue ininya dia, gue nyari-nyari undangannya dia, gitu kayak gitu. Trus aku juga sebenarnya juga suka, aku suka interior kan. Ee dan aku berkaca pada banyak film sih, aku suka nonton film-film barat yang itu ke-women-women career, gitu yang dia mandiri. Dia punya kerjaan utama, tapi dia juga punya kerjaan yang lain tapi itu hobbynya dia. Aku pengen kayak gitu sih...</i></p>	Motif	Otonomi kerja

<p><i>Kayak gue dipercaya sama orang buat nge-manage kerjaan. Sebenarnya nggak jauh beda sama kerjaan yang aku pengen. Jadi cuma kayak aku pengen yang kayak lebih ke passion aku hobby aku yang.. suka aja gitu.</i></p>	Motif	Kesesuaian dengan <i>passion</i>
<p><i>Jadi kalo misalkan dari ee misi utamanya dari g**ek sendiri itu adalah helping people di mikro bisnis kali ya. Ee so far itu masih berjalan sih sampe sekarang. Karena juga aku kan juga membantu customer, dan ee apa namanya nggak sedikit gitu misalnya ntar aku bekerja di g**ood, ada resto-resto yang aku kenal, trus dia ngasih tau ke temennya..oh ini mau daftar dong, g**ood, bisa lewat saya.. gitu. Menurut saya, dengan mendirect ngebantu mereka untuk daftarin, gini gini caranya, itu dah ngebantu.</i></p>	Motif	Makna kerja
<p><i>Sedangkan, okelah itu emang start up kayak gitu. Tapi lo mau sampe kapan sih kayak gitu.. gimana kita punya standar yang baik lah. Ada beberapa orang yang sudah melakukan itu, standarnya dia udah oke, akhirnya dia bisa naik jadi manajer dan sebagainya. Tapi, ternyata orang-orang itu tidak..entah dia nggak aware, atau emang dia nggak mau, atau dia kayak nganggep itu.. ..yaudah lo belajar duluk.. dia nggak ngasih tau ke anak-anak yang lain. Dia nggak kayak ngasih training yang proper kan, ke anak-anak. Jadi yang anak-anak ini, yaudah jalan sendiri dan dengan kita nemu sendiri jalannya gitu.</i></p>	Motif	Kepastian kerja
<p><i>Karena itu kelihatan banget gitu. Yang lainnya aja baru nyampe 20%, 19%, 30%, si manajer ini udah 49,73%. Yang mana, kerjaan lo ngapain sih, kok merchant lo tiba-tiba di bulan lalu ada di elo? Trus masuk di gue sekarang.</i></p>	Motif	Kepastian kerja
<p><i>kayak tanya ke temen lo.. ..gimana, apa yang bisa aku bantu?.. gue bisa ngajari dia, seneng.. kalo aku pribadi aku seneng, bisa ngajarin temen. Trus kayak.. ..eh lo nyuruh gue jualan voucher gini gini gini. Gue kemaren punya pengalaman, merchant gue gini gini gini. Gitu, jadi kayak.. ..kenapa nggak gini aja?.. sharing..</i></p>	Motif	Dukungan kerja
<p><i>Cuma ternyata ada sisi lain yang harus aku korbankan. Aku pengennya aku dapet yang kumau, tapi balancing juga sama yang lain. Kayak aku masih bisa sama keluargaku</i></p>	Motif	Keseimbangan hidup

<p><i>mungkin kayak sebulan sekali, sebulan 2x aku masih bisa pulang. Aku masih bisa mengurus rumahku, gini gini.. ... Gitu kayak bukan person tapi lebih ke quality life yang lain, gitu.</i></p>		
<p><i>aku merasa diriku nggak segitu perform nya, tapi ternyata kayak.. ..lu keren nyet, kerja di gojek. Lu bisa gini gini gini. Trus mereka ngelihat perkembangan aku, gini gini. Trus mereka nanya-nanya tentang gojek, gini gini..</i></p>	Motif	Penghargaan diri
<p><i>...kadang-kadang kan mereka minta data-data gini gini, dengan cara data itu didapat dari merchat. Kita wawancara gini gini. Sedangkan kita yang sudah sangat kenal dengan merchant, data kayak gitu impossible, gitu. Misalnya itu terlalu sensitif bagi merchant. Jadi kita juga bisa, harusnya bisa lah, direct ke BOD. Mungkin bisa lewat atasan, tapi karena setiap merchant itu habit dan sifat-sifatnya beda, kebutuhannya beda, aku rasa kita harus punya satu sesi sendiri yang kayak...kita jelasin ke BOD gini lho keadaan di pasaran. Lo nggak bisa langsung minta gini gini gini.. oke kita akan lakuin, pasti. Tapi ee ada excuse excuse tersendiri, gitu.</i></p>	Relation	Memperdalam relasi
<p><i>...ya dulu pacar ya, yang jelas. Tapi pacar juga nggak banyak membantu sih. Kayak ya cuma lebih kayak ndengerin kalo berkeluh aja sih. Terus orang tua iya, cerita juga tapi ya sebagai tempat sampah aja, dan kaya lebih ngasih pengertian bahwa kenapa sih ditelgon susah, gitu terus kayak temen-temen juga gini gini, mereka lebih kasih support...</i></p>	Relation	Memperdalam relasi
<p><i>lo bisa gantiin bosan lo atau waktu kosong lo, dengan lo manuver aja, kayak tanya ke temen lo.. ..gimana, apa yang bisa aku bantu?.. gue bisa ngajari dia, seneng.. kalo aku pribadi aku seneng, bisa ngajarin temen. Trus kayak.. ..eh lo nyuruh gue jualan voucher gini gini gini. Gue kemaren punya pengalaman, merchant gue gini gini gini. Gitu, jadi kayak.. ..kenapa nggak gini aja?.. sharing..</i></p>	Relation	Memperdalam relasi
<p><i>Gapapa nih gue nggak dapet bonus. Tapi gue dapet relasi. Gitu sih kalo aku pribadi.. .. Enak bok, dapet makanan gratis. Haha. Tiba-tiba gua mau franchise dapet yang</i></p>	Cognitive	Pemaknaan kerja

<i>lebih murah kan gapapa. Jadi lebih ke itu pribadi sih..</i>		
<i>Karena juga aku kan juga membantu customer, dan ee apa namanya nggak sedikit gitu misalnya ntar aku bekerja di gofood, ada resto-resto yang aku kenal, trus dia ngasih tau ke temennya..oh ini mau daftar dong, gofood, bisa lewat saya.. gitu. Menurut saya, dengan mendirect ngebantu mereka untuk daftarin, gini gini caranya, itu dah ngebantu.</i>	Cognitive	Pemaknaan kerja
<i>.. Lu jatuh dulu yang penting, ntar kalo udah dapet, jangan gitu lagi ya, gitu. Sedangkan, okeelah itu emang start up kayak gitu... ..Tapi aku belum bisa sampe segitunya. Karena aku masih ee.. bukan masih ya. Ya itu ya, kerja di start up kan. Kayak baru jalan dikit, udah nyaman, e berubah lagi. Gitu gitu. It's okay, emang harus gitu.</i>	Cognitive	Berpikir realistis
<i>Tapi gue bisa.. gimana.. jadi ya udah oke gue kerjain. Sempet nggak mempan, karena di Jakarta modelnya nggak kayak gitu merchantnya, tapi yaa emang harus gue kerjain, ya gue kerjain aja. Mindsetnya adalah.. pasti selesai.. Dan aku berusaha kayak.. gini, gua ngeluh.. kerjaan gue nggak selesai. Ngeluh itu cuma nambahin pikiran lo. Jadi yaudah lah gak usah ngeluh-ngeluh, gitu, kerjain aja..</i>	Cognitive	Berpikir realistis
<i>Prediksi aku yang membuat orang-orang nggak peduli dengan sekitar dan akhirnya tidak menjunjung nilai gojeknya tadi adalah karena bonus itu. Itu sih, jadi kayak.. okeh, gue yang penting kalo, jadi lu dateng ke kantor, lu kerjain printilan-printilan nggak jelas, maasuk jam 1 siang, habis makan siang, sampe ntar sore lo harus fokus cuma collection itu gimana caranya. Itu yang sangat disayangkan sih..</i>	Cognitive	Berpikir realistis